বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬

(২০০৬ সনের ৪২ নং আইন)

[২০০৯, ২০১৩, ২০১৮ এবং ২০২৫ সনের সংশোধনীসহ]

সম্পাদনায়

তপন বিকাশ তঞ্চঙ্গ্যা

উপমহাপরিদর্শক

কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

১৪ ডিসেম্বর ২০২৫

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬

(২০০৬ সনের ৪২ নং আইন)

শ্রমিক নিয়োগ, মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে সম্পর্ক, সর্বনিম্ন মজুরীর হার নির্ধারণ, মজুরী পরিশোধ, কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত কারণে শ্রমিকের জখমের জন্যে ক্ষতিপূরণ, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, শিল্প বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি, শ্রমিকের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা, কল্যাণ, চাকুরীর অবস্থা ও পরিবেশ এবং শিক্ষাধীনতাসহ সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি সম্পর্কে সকল আইনের সংশোধন ও সংহতকরণকল্পে প্রণীত আইন

[২০০৯, ২০১৩, ২০১৮ এবং ২০২৫ সনের সংশোধনী সহ]

সম্পাদনায়

তপন বিকাশ তঞ্চঙ্গ্যা
উপমহাপরিদর্শক
কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর
উপমহাপরিদর্শকের কার্যালয়, মৌলভীবাজার
১০ নং গোল চত্বর, ভানুগাছ রোড, শ্রীমঙ্গল
ই-মেইল : tapan.dife@gmail.com

[১৪ ডিসেম্বর ২০২৫]

সূচিপত্র

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬

প্রথম অধ্যায়

প্রারম্ভিক

ধারা ১	সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন এবং প্রয়োগ	১৪
ধারা ২	সংজ্ঞাসমূহ	১৫

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী

ধারা ৩	চাকুরীর শর্তাবলী	২৭
ধারা ৩ক	ঠিকাদার সংস্থা রেজিস্ট্রেশন	২৭
ধারা ৪	শ্রমিকগণের শ্রেণিবিভাগ এবং শিক্ষানবিশীকাল	২৮
ধারা ৫	নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র	২৯
ধারা ৬	সার্ভিস বহি	২৯
ধারা ৭	সার্ভিস বইয়ের ফরম	৩০
ধারা ৮	সার্ভিস বইয়ে অন্তর্ভুক্তি	৩০
ধারা ৯	শ্রমিক রেজিস্টার এবং টিকেট ও কার্ড সরবরাহ	৩০
ধারা ১০	ছুটির পদ্ধতি	৩১
ধারা ১১	অব্যয়িত ছুটির মজুরী প্রদান	৩২
ধারা ১২	কাজ বন্ধ রাখা	৩২
ধারা ১৩	প্রতিষ্ঠান বন্ধ রাখা	৩৩
ধারা ১৪	কতিপয় ক্ষেত্রে “এক বৎসর, “ছয় মাস” এবং “মজুরী” গণনা	৩৩
ধারা ১৫	ধারা ১২, ১৬, ১৭ এবং ১৮ প্রয়োগের ক্ষেত্রে বাধা-নিষেধ	৩৪
ধারা ১৬	লে-অফকৃত শ্রমিকগণের ক্ষতিপূরণের অধিকার	৩৪
ধারা ১৭	লে-অফকৃত শ্রমিকগণের রেজিস্টার	৩৪
ধারা ১৮	কতিপয় ক্ষেত্রে লে-অফকৃত শ্রমিকগণ ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী হইবেন না	৩৫
ধারা ১৯	মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ	৩৫
ধারা ২০	ছাঁটাই	৩৫
ধারা ২১	ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনঃনিয়োগ	৩৬
ধারা ২২	চাকুরী হইতে ডিসচার্জ	৩৬
ধারা ২৩	অসদাচরণ এবং দন্ড-প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তি	৩৬
ধারা ২৪	শাস্তির পদ্ধতি	৩৭
ধারা ২৫	জরিমানা সম্পর্কে বিশেষ বিধান	৩৯
ধারা ২৬	বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কতৃর্ক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান	৩৯
ধারা ২৭	শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান	৪০
ধারা ২৮	শ্রমিকের অবসর গ্রহণ	৪০
ধারা ২৮ক	নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত বিপর্যয় বা ক্ষতির কারণে মালিক শ্রমিক সম্পর্ক	৪১
ধারা ২৯	ভবিষ্য তহবিল পরিশোধ	৪১
ধারা ৩০	শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা পরিশোধের মেয়াদ	৪১
ধারা ৩১	চাকুরীর প্রত্যয়নপত্র	৪১
ধারা ৩২	বাসস্থান হইতে উচ্ছেদ	৪১
ধারা ৩৩	অভিযোগ পদ্ধতি	৪২

তৃতীয় অধ্যায়

কিশোর শ্রমিক নিয়োগ

ধারা ৩৪	শিশু ও কিশোর নিয়োগে বাধা-নিষেধ	৪৩
ধারা ৩৫	শিশু সংক্রান্ত কতিপয় চুক্তির ব্যাপারে বাধা-নিষেধ	৪৩
ধারা ৩৬	বয়স সম্পর্কে বিরোধ	৪৩
ধারা ৩৭	সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র	৪৩
ধারা ৩৮	ডাক্তারী পরীক্ষার জন্য আদেশ প্রদানের ক্ষমতা	৪৪
ধারা ৩৯	ঝুঁকিপূর্ণ কাজের তালিকা ঘোষণা ও কতিপয় কাজে কিশোর নিয়োগে বাধা	৪৪
ধারা ৪০	বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজে অথবা ঝুঁকিপূর্ণ কাজে কিশোর নিয়োগ	৪৪
ধারা ৪১	কিশোরের কর্ম-ঘন্টা	৪৪
ধারা ৪২	ভূগর্ভে ও পানির নীচে কিশোরের নিয়োগ নিষেধ	৪৫
ধারা ৪৩	কিশোরের কাজের সময়ের নোটিশ	৪৫
ধারা ৪৪	কতিপয় ক্ষেত্রে শিশু শ্রমিক ও প্রতিবন্ধী শ্রমিক নিয়োগে ব্যতিক্রম	৪৫

চতুর্থ অধ্যায়

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা

ধারা ৪৫	কতিপয় ক্ষেত্রে নারী শ্রমিকের কর্মে নিয়োগ নিষেধ	৪৬
ধারা ৪৬	প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার এবং প্রদানের দায়িত্ব	৪৬
ধারা ৪৭	প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পরিশোধ সংক্রান্ত পদ্ধতি	৪৬
ধারা ৪৮	প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার পরিমাণ	৪৮
ধারা ৪৯	নারীর মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান	৪৮
ধারা ৫০	কতিপয় ক্ষেত্রে নারীর চাকুরীর অবসানে বাধা	৪৮

পঞ্চম অধ্যায়

স্বাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থা

ধারা ৫১	পরিস্কার পরিচ্ছন্নতা	৪৯
ধারা ৫২	বায়ু চলাচল ও তাপমাত্রা	৪৯
ধারা ৫৩	ধূলা-বালি ও ধোঁয়া	৫০
ধারা ৫৪	বর্জ্য পদার্থ অপসারন	৫০
ধারা ৫৫	কৃত্রিম আর্দ্রকরণ	৫০
ধারা ৫৬	অতিরিক্ত ভীড়	৫০
ধারা ৫৭	আলোর ব্যবস্থা	৫১
ধারা ৫৮	পান করার পানি	৫১
ধারা ৫৯	শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষ	৫১
ধারা ৬০	আবর্জনা বাক্স ও পিকদানী	৫২

ষষ্ঠ অধ্যায়

নিরাপত্তা

ধারা ৬১	ভবন ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা	৫৩
ধারা ৬১ক	কাজের পদ্ধতি	৫৩
ধারা ৬২	অগ্নিকান্ড সম্পর্কে সতর্কতা অবলম্বন	৫৩
ধারা ৬৩	যন্ত্রপাতি ঘিরিয়া রাখা	৫৪
ধারা ৬৪	চলমান যন্ত্রপাতির উপরে বা নিকটে কাজ	৫৪
ধারা ৬৫	স্ট্রাইকিং গিয়ার এবং শক্তি সরবরাহ বিচ্ছিন্ন করার পন্থা	৫৫
ধারা ৬৬	স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতি	৫৫
ধারা ৬৭	নতুন যন্ত্রপাতি আবৃত করা	৫৫
ধারা ৬৮	ক্রেন এবং অন্যান্য উত্তোলন যন্ত্রপাতি	৫৫
ধারা ৬৯	হয়েস্ট এবং লিফ্ট	৫৭
ধারা ৭০	ঘূর্ণায়মান যন্ত্রপাতি	৫৮
ধারা ৭১	প্রেসার প্ল্যান্ট	৫৮
ধারা ৭২	মেঝে, সিঁড়ি এবং যাতায়াত পথ	৫৮
ধারা ৭৩	পিট, সাম্প, সুড়ঙ্গ মুখ ইত্যাদি	৫৯
ধারা ৭৪	অতিরিক্ত ওজন	৫৯
ধারা ৭৫	চোখের নিরাপত্তা	৫৯
ধারা ৭৬	ত্রুটিপূর্ণ যন্ত্রাংশ নির্ণয় অথবা উহার স্থায়িত্ব পরীক্ষার ক্ষমতা	৫৯
ধারা ৭৭	বিপজ্জনক ধোঁয়ার বিরুদ্ধে সতর্কতামূলক ব্যবস্থা	৬০
ধারা ৭৮	বিস্ফোরক বা দাহ্য গ্যাস, ধুলা ইত্যাদি	৬০
ধারা ৭৮ক	ব্যক্তিগত সুরক্ষা যন্ত্রপাতি ব্যবহারের বাধ্যবাধকতা	৬১

সপ্তম অধ্যায়

স্বাস্থ্য, স্বাস্থ্য বিধি ও নিরাপত্তা সম্পর্কে বিশেষ বিধান

ধারা ৭৯	বিপজ্জনক চালনা	৬২
ধারা ৮০	দুর্ঘটনা সম্পর্কে নোটিশ প্রদান	৬২
ধারা ৮১	কতিপয় বিপজ্জনক ঘটনার নোটিশ	৬৩
ধারা ৮২	কতিপয় ব্যাধি সম্পর্কে নোটিশ	৬৩
ধারা ৮৩	দুর্ঘটনা বা ব্যধি সম্পর্কে তদন্তের নির্দেশ প্রদানের ক্ষমতা	৬৪
ধারা ৮৪	নমুনা সংগ্রহের ক্ষমতা	৬৪
ধারা ৮৫	কতিপয় বিপদের ক্ষেত্রে পরিদর্শকের ক্ষমতা	৬৫
ধারা ৮৬	বিপজ্জনক ভবন এবং যন্ত্রপাতি সম্বন্ধে তথ্য প্রদান	৬৬
ধারা ৮৭	কতিপয় কাজে নারীগণের নিয়োগ বাধা-নিষেধ	৬৬
ধারা ৮৮	অধ্যায়ের অনুপূরক বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা	৬৬

অষ্টম অধ্যায়

কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

ধারা ৮৯	প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম	৬৭
ধারা ৯০	সেইফটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ	৬৭
ধারা ৯০ক	সেইফটি কমিটি গঠন	৬৭
ধারা ৯১	ধৌতকরণ সুবিধা	৬৮
ধারা ৯২	ক্যান্টিন	৬৮
ধারা ৯৩	খাবার কক্ষ, ইত্যাদি	৬৮
ধারা ৯৪	শিশু কক্ষ	৬৯
ধারা ৯৪ক	প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের আবাসন সুবিধা	৬৯
ধারা ৯৫	চা-বাগানে বিনোদন ও শিক্ষার সুবিধা	৬৯
ধারা ৯৬	চা-বাগানে গৃহায়ন সুবিধা	৭০
ধারা ৯৭	চা-বাগানে দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিসপত্র ইত্যাদি, প্রাপ্তির সুবিধা	৭০
ধারা ৯৮	সংবাদপত্র শ্রমিকের জন্য চিকিৎসা পরিচর্যা	৭০
ধারা ৯৯	বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালুকরণ	৭০

নবম অধ্যায়

কর্মঘন্টা ও ছুটি

ধারা ১০০	দৈনিক কর্মঘণ্টা	৭১
ধারা ১০১	বিশ্রাম বা আহারের জন্য বিরতি	৭১
ধারা ১০২	সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা	৭১
ধারা ১০৩	সাপ্তাহিক ছুটি	৭২
ধারা ১০৪	ক্ষতিপূরণমূলক সাপ্তাহিক ছুটি	৭২
ধারা ১০৫	কর্ম সময়ের সমপ্রসারণ	৭২
ধারা ১০৬	নৈশ-পালা	৭২
ধারা ১০৭	যানবাহনে ক্রমপুঞ্জিত কর্ম ঘন্টার উপর বাধা	৭৩
ধারা ১০৮	অধিকাল কর্মের জন্য অতিরিক্ত ভাতা	৭৩
ধারা ১০৯	নারী শ্রমিকের জন্য সীমিত কর্মঘণ্টা	৭৩
ধারা ১১০	দ্বৈত চাকুরীর উপর বাধা	৭৩
ধারা ১১১	প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের কাজের সময়ের নোটিশ এবং উহার প্রস্তুতি	৭৩
ধারা ১১২	সড়ক পরিবহন শ্রমিকের জন্য বিশেষ বয়সসীমা	৭৪
ধারা ১১৩	নোটিশ এবং রেজিস্টারের সহিত কর্মঘণ্টার মিল থাকা	৭৪
ধারা ১১৪	দোকান, ইত্যাদি বন্ধ	৭৪
ধারা ১১৫	নৈমিত্তিক ছুটি	৭৫
ধারা ১১৬	পীড়া-ছুটি	৭৬
ধারা ১১৭	মজুরীসহ বাৎসরিক ছুটি	৭৬
ধারা ১১৮	উৎসব ছুটি	৭৭
ধারা ১১৯	ছুটি অথবা বন্ধের সময়ের মজুরী হিসাব ও প্রদান	৭৭

দশম অধ্যায়
মজুরী ও উহার পরিশোধ

ধারা ১২০	মজুরীর বিশেষ সংজ্ঞা	৭৮
ধারা ১২১	মজুরী পরিশোধের দায়িত্ব	৭৮
ধারা ১২২	মজুরীকাল স্থিরিকরণ	৭৮
ধারা ১২৩	মজুরী পরিশোধের সময়	৭৮
ধারা ১২৪	প্রচলিত মুদ্রা অথবা কারেন্সী নোট ইত্যাদি দ্বারা মজুরী পরিশোধ	৭৯
ধারা ১২৪ক	আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে মজুরী সহ অন্যান্য পাওনাদি পরিশোধ	৭৯
ধারা ১২৫	মজুরী হইতে কর্তনযোগ্য বিষয়াদি	৮০
ধারা ১২৬	কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরী কর্তন	৮১
ধারা ১২৭	ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য মজুরী কর্তন	৮১
ধারা ১২৮	সেবা প্রদানের জন্য মজুরী কর্তন	৮১
ধারা ১২৯	কর্জ বা অগ্রিম আদায়ের জন্য মজুরী কর্তন	৮১
ধারা ১৩০	মজুরী হইতে অন্যান্য কর্তন	৮১
ধারা ১৩১	মৃত শ্রমিকের অপরিশোধিত মজুরী পরিশোধ	৮১
ধারা ১৩২	মজুরী হইতে কর্তন বা মজুরী বিলম্বে পরিশোধের কারণে উত্থিত দাবী	৮২
ধারা ১৩৩	ধারা ১৩২ এর অধীন দরখাস্তের ক্ষেত্রে কোর্ট-ফিস	৮৩
ধারা ১৩৪	মজুরী প্রাপ্ত হন নাই অথবা মজুরী কর্তন হইয়াছে এইরূপ শ্রমিকদের পক্ষে দাবী আদায়ের জন্য একটি মাত্র দরখাস্ত	৮৩
ধারা ১৩৫	আপীল	৮৩
ধারা ১৩৬	মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী অন্য কোন ব্যক্তির সম্পত্তির শর্তাধীন ক্রোক	৮৪
ধারা ১৩৭	কতিপয় ক্ষেত্রে মালিকের নিকট হইতে অর্থ আদায়	৮৪

একাদশ অধ্যায়
মজুরী বোর্ড

ধারা ১৩৮	নিম্নতম মজুরী বোর্ড প্রতিষ্ঠা	৮৫
ধারা ১৩৯	কতিপয় শ্রমিকের জন্য নিম্নতম মজুরী হারের সুপারিশ	৮৬
ধারা ১৪০	নিম্নতম মজুরী হার ঘোষণা করার ক্ষমতা	৮৬
ধারা ১৪০ক	সরকারের বিশেষ ক্ষমতা	৮৭
ধারা ১৪১	সুপারিশ প্রণয়নে বিবেচ্য বিষয়	৮৭
ধারা ১৪২	নিম্নতম মজুরী হারে পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা	৮৭
ধারা ১৪৩	সংবাদপত্র শ্রমিকদের মজুরী বোর্ড গঠন	৮৮
ধারা ১৪৪	সংবাদপত্র শ্রমিকদের জন্য মজুরী নির্ধারণ	৮৮
ধারা ১৪৫	সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের সিদ্ধান্ত প্রকাশ	৮৮
ধারা ১৪৬	সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের অন্তর্বর্তী মজুরী নির্ধারণের ক্ষমতা	৮৮
ধারা ১৪৭	শ্রম আদালতে দরখাস্ত	৮৮
ধারা ১৪৮	নিম্নতম মজুরী প্রত্যেক মালিকের উপর অবশ্য পালনীয়	৮৯
ধারা ১৪৯	নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদান নিষিদ্ধ	৮৯

দ্বাদশ অধ্যায়

দুর্ঘটনাজনিত জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ

ধারা ১৫০	ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য মালিকের দায়িত্ব	৯০
ধারা ১৫১	ক্ষতিপূরণ পরিমাণ	৯১
ধারা ১৫১ক	কর্মস্থলে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ তহবিল (Employment Injury Scheme Fund)	৯২
ধারা ১৫২	মজুরী হিসাবের পদ্ধতি	৯২
ধারা ১৫৩	পুনর্বিবেচনা	৯৩
ধারা ১৫৪	মাসিক ক্ষতিপূরণ থোক অর্থ দ্বারা পরিশোধ	৯৩
ধারা ১৫৫	ক্ষতিপূরণ বন্টন	৯৪
ধারা ১৫৬	ক্ষতিপূরণের হস্তান্তর, ক্রোক বা দায়বদ্ধকরণ নিষিদ্ধ	৯৫
ধারা ১৫৭	নোটিশ ও দাবী	৯৫
ধারা ১৫৮	মারাত্মক দুর্ঘটনা সম্পর্কে মালিকের নিকট হইতে বিবৃতি তলবের ক্ষমতা	৯৬
ধারা ১৫৯	মারাত্মক দুর্ঘটনার রিপোর্ট	৯৭
ধারা ১৬০	চিকিৎসা পরীক্ষা	৯৭
ধারা ১৬১	চুক্তির ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ	৯৮
ধারা ১৬২	মালিকের দেউলিয়াত্ব	৯৯
ধারা ১৬৩	মাস্টার ও নাবিকের ক্ষেত্রে বিশেষ বিধান	১০০
ধারা ১৬৪	ক্ষতিপূরণ সম্পর্কে বিবরণী	১০১
ধারা ১৬৫	দায় মুক্তি বা লাঘবের চুক্তি বাতিল	১০১
ধারা ১৬৬	কতিপয় প্রশ্ন শ্রম আদালতের নিষ্পত্তির জন্য প্রেরণ	১০১
ধারা ১৬৭	কার্যধারার স্থান	১০২
ধারা ১৬৮	দরখাস্তের শর্ত	১০২
ধারা ১৬৯	মারাত্মক দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে শ্রম আদালত কর্তৃক অতিরিক্ত জমা তলব করার ক্ষমতা	১০২
ধারা ১৭০	চুক্তি রেজিস্ট্রিকরণ	১০২
ধারা ১৭১	চুক্তি রেজিস্ট্রি করিতে ব্যর্থতার ফল	১০৩
ধারা ১৭২	আপীল	১০৩
ধারা ১৭৩	আপীলের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে কতিপয় পরিশোধ স্থগিতকরণ	১০৪
ধারা ১৭৪	ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদত্ত কোন অর্থ হস্তান্তর করা সম্পর্কে অন্য কোন রাষ্ট্রের সংগে ব্যবস্থা কার্যকর করার জন্য বিধি	১০৪

ত্রয়োদশ অধ্যায়

ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক

ধারা ১৭৫	শ্রমিকের বিশেষ সংজ্ঞা ও সংগঠন করিবার অধিকার	১০৫
ধারা ১৭৬	মালিক ও শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি	১০৫
ধারা ১৭৭	রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত	১০৬
ধারা ১৭৮	দরখাস্তের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি	১০৬
ধারা ১৭৯	রেজিস্ট্রিকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি	১০৭
ধারা ১৮০	ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার অযোগ্যতা	১০৯
ধারা ১৮১	রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক রেজিস্টার, ইত্যাদি সংরক্ষণ	১০৯

ধারা ১৮২	রেজিস্ট্রিকরণ	১০৯
ধারা ১৮৩	প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ	১১০
ধারা ১৮৪	বেসামরিক বিমান পরিবহন প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ (*বিলুপ্ত)	১১২
ধারা ১৮৫	নাবিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ	১১২
ধারা ১৮৫ক	ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ, ইত্যাদি	১১২
ধারা ১৮৬	রেজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে চাকুরীর শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকিবে	১১৩
ধারা ১৮৭	সভাপতি ও কতিপয় কর্মকর্তাকে বদলী করা যাইবে না	১১৩
ধারা ১৮৮	গঠনতন্ত্র এবং নির্বাহী কমিটির কতিপয় পরিবর্তনের ক্ষেত্রে নোটিশ প্রদান	১১৩
ধারা ১৮৯	রেজিস্ট্রিকরণের প্রত্যয়নপত্র	১১৪
ধারা ১৯০	রেজিস্ট্রি বাতিলকরণ	১১৪
ধারা ১৯১	অনুমতি, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল	১১৫
ধারা ১৯২	রেজিস্ট্রিকরণ ব্যতীত কোন ট্রেড ইউনিয়নের কাজ চালানো নিষিদ্ধ	১১৫
ধারা ১৯৩	দ্বৈত সদস্য পদের উপর বাধা	১১৫
ধারা ১৯৪	রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের সংবিধিবদ্ধ হওয়া	১১৫
ধারা ১৯৫	মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ	১১৫
ধারা ১৯৬	শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ	১১৭
ধারা ১৯৬ক	এন্টি-ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশন	১১৮
ধারা ১৯৬খ	অসৎ শ্রম আচরণ এবং এন্টি ট্রেড ইউনিয়ন ডেসক্রিমিনেশনের অভিযোগ নিষ্পত্তি	১১৮
ধারা ১৯৭	ষড়যন্ত্রের আইনের সীমিত প্রয়োগ	১১৯
ধারা ১৯৮	কতিপয় ক্ষেত্রে দেওয়ানী মোকদ্দমা হইতে অব্যাহতি	১১৯
ধারা ১৯৯	চুক্তির কার্যকরীকরণ যোগ্যতা	১১৯
ধারা ২০০	ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের রেজিস্ট্রিকরণ	১১৯
ধারা ২০১	বিবরণী	১২০
ধারা ২০২	যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি	১২০
ধারা ২০২ক	বিশেষজ্ঞ নিয়োগ	১২৪
ধারা ২০৩	কতিপয় ক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন ও কনফেডারেশন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ করিবে	১২৪
ধারা ২০৩ক	সেক্টরাল, জাতীয় ও অন্যান্য স্তরে যৌথ দর কষাকষি	১২৫
ধারা ২০৪	বেতন হইতে চাঁদা কর্তন (চেক অফ)	১২৫
ধারা ২০৫	অংশগ্রহণকারী কমিটি	১২৫
ধারা ২০৬	অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ	১২৬
ধারা ২০৭	অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা	১২৭
ধারা ২০৮	অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশ বাস্তবায়ন	১২৭

চর্তুদশ অধ্যায়
বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রম আদালত, শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল, আইনগত কার্যধারা, ইত্যাদি

ধারা ২০৯	শিল্প বিরোধ উত্থাপন	১২৮
ধারা ২১০	শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি	১২৮
ধারা ২১১	ধর্মঘট ও লক-আউট	১৩০
ধারা ২১২	শিল্প বিরোধের ক্ষান্তি	১৩১
ধারা ২১৩	শ্রম আদালতে দরখাস্ত	১৩১
ধারা ২১৪	শ্রম আদালত	১৩১
ধারা ২১৫	অপরাধ বিচারের ক্ষেত্রে শ্রম আদালতের ক্ষমতা ও কার্যক্রম	১৩৩
ধারা ২১৬	অপরাধ বিচার ছাড়া অন্য কোন বিষয়ে শ্রম আদালতের ক্ষমতা ও কার্যক্রম	১৩৩
ধারা ২১৭	শ্রম আদালতের রায়, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল	১৩৫
ধারা ২১৮	শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল	১৩৫
ধারা ২১৯	দরখাস্ত বা আপীলের ফরম	১৩৬
ধারা ২২০	মামলায় পক্ষগণের উপস্থিতি	১৩৭
ধারা ২২১	মামলার খরচ	১৩৭
ধারা ২২২	নিষ্পত্তি ইত্যাদি কাহার উপর অবশ্য পালনীয় হইবে	১৩৭
ধারা ২২৩	নিষ্পত্তি, ইত্যাদি বলবৎ এর তারিখ	১৩৮
ধারা ২২৪	কার্যধারার শুরু ও শেষ	১৩৮
ধারা ২২৫	কার্যধারা অনিষ্পন্ন থাকাকালে ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ জারীর উপর বাধা-নিষেধ	১৩৯
ধারা ২২৬	শ্রম আদালত ও ট্রাইব্যুনালের ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ করার ক্ষমতা	১৩৯
ধারা ২২৭	বে-আইনী ধর্মঘট ও লক-আউট	১৩৯
ধারা ২২৮	কার্যধারা অনিষ্পন্ন থাকা কালে চাকুরীর শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকিবে	১৪০
ধারা ২২৯	কতিপয় ব্যক্তির অধিকার, ইত্যাদি রক্ষণ	১৪০
ধারা ২৩০	পক্ষগণের প্রতিনিধিত্ব	১৪০
ধারা ২৩১	নিষ্পত্তি ও রোয়েদাদের ব্যাখ্যা	১৪১

পঞ্চদশ অধ্যায়
কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ

ধারা ২৩২	অধ্যায়ের প্রয়োগ	১৪২
ধারা ২৩৩	বিশেষ সংজ্ঞা	১৪২
ধারা ২৩৪	অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিল স্থাপন	১৪৩
ধারা ২৩৫	তহবিলদ্বয়ের ব্যবস্থাপনা	১৪৪
ধারা ২৩৬	জরিমানা, অর্থ আদায়, ইত্যাদি	১৪৫
ধারা ২৩৭	তথ্য তলবের ক্ষমতা	১৪৬
ধারা ২৩৮	বিরোধ নিষ্পত্তি, ইত্যাদি	১৪৬
ধারা ২৩৯	ক্ষমতা অর্পণ	১৪৬
ধারা ২৪০	অংশগ্রহণ তহবিলের বিনিয়োগ	১৪৬
ধারা ২৪১	সুবিধা প্রাপ্তির যোগ্যতা	১৪৭
ধারা ২৪২	অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবহার	১৪৭
ধারা ২৪৩	কল্যাণ তহবিলের ব্যবহার	১৪৮
ধারা ২৪৪	কোম্পানীকে প্রদত্ত আর্থিক রেয়াত	১৪৮

ধারা ২৪৫	তহবিলদ্বয়ের আয় আয়কর হইতে রেহাই	১৪৮
ধারা ২৪৬	শ্রমিকগণের আয় আয়কর হইতে রেহাই	১৪৮
ধারা ২৪৭	ট্রাস্টি বোর্ডের অবস্থান ও কাজ	১৪৮
ধারা ২৪৮	তহবিলদ্বয়ের হিসাব নিরীক্ষা	১৪৮
ধারা ২৪৯	তহবিলদ্বয়ের প্রদত্ত সুবিধা অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে	১৪৮
ধারা ২৫০	মৌসুমী কাজে নিযুক্ত শিল্পের ক্ষেত্রে বিশেষ বিধান	১৪৮
ধারা ২৫১	একাধিক শিল্পসম্পর্কিত কাজ-কর্মে নিয়োজিত কোম্পানীসমূহ	১৪৯
ধারা ২৫২	বাংলাদেশ বিনিয়োগ কর্পোরেশন, ইত্যাদির উপর অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবস্থাপনা অর্পণ	১৪৯

ষোড়শ অধ্যায়

২০০৯ সনের ৬৬ নং আইন দ্বারা ধারা ২৫৩ হইতে ২৬২ বাতিল করা হয়েছে

ষোড়শ-ক অধ্যায়

বিলুপ্ত ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড সংক্রান্ত বিধান

ধারা ২৬৩ক	ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ডের বিলুপ্তি, ইত্যাদি সম্পর্কে বিশেষ বিধান	১৫০

সপ্তদশ অধ্যায়

ভবিষ্য তহবিল

ধারা ২৬৪	বেসরকারী খাতে প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল অথবা সর্বজনীন পেনশন স্কীমে অংশগ্রহণ	১৫১
ধারা ২৬৫	চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল	১৫২
ধারা ২৬৬	চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড	১৫২
ধারা ২৬৭	প্রশাসন ব্যয়	১৫৩
ধারা ২৬৮	চাঁদা	১৫৪
ধারা ২৬৯	ক্ষতি আদায়	১৫৪
ধারা ২৭০	ভবিষ্য তহবিল অক্রোকযোগ্য	১৫৪
ধারা ২৭১	অন্য কোন কর্জের উপর চাঁদা প্রদান অগ্রাধিকার পাইবে	১৫৪
ধারা ২৭২	মজুরী বা অন্য কোন সুযোগ-সুবিধা মালিক কমাইতে পারিবেন না	১৫৫
ধারা ২৭৩	সংবাদপত্র শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল	১৫৫

অষ্টাদশ অধ্যায়

শিক্ষাধীনতা

ধারা ২৭৪	অধ্যায়ের প্রয়োগ	১৫৬
ধারা ২৭৫	বিশেষ সংজ্ঞা	১৫৬
ধারা ২৭৬	ত্রিপক্ষীয় উপদেষ্টা কমিটি	১৫৬
ধারা ২৭৭	মালিকের বাধ্যবাধকতা	১৫৬
ধারা ২৭৮	আয়কর, ইত্যাদি হইতে মুক্তি	১৫৭
ধারা ২৭৯	মালিককে উপদেশ ও নির্দেশনা প্রদান	১৫৭
ধারা ২৮০	শিক্ষাধীন শ্রমিকের বাধ্যবাধকতা	১৫৭
ধারা ২৮১	প্রবেশ, পরিদর্শন, ইত্যাদির ক্ষমতা	১৫৮
ধারা ২৮২	ক্ষমতা অর্পণ	১৫৮

উনবিংশ অধ্যায়

অপরাধ, দন্ড এবং পদ্ধতি

ধারা ২৮৩	ধারা ৩৩-এর অধীন শ্রম আদালতের আদেশ অমান্য করার দণ্ড	১৫৯
ধারা ২৮৪	শিশু এবং কিশোর নিয়োগের জন্য দণ্ড	১৫৯
ধারা ২৮৫	ধারা ৩৫ লঙ্ঘন করিয়া শিশু সম্পর্ক কোন চুক্তি করার দন্ড	১৫৯
ধারা ২৮৬	মালিক কর্তৃক চতুর্থ অধ্যায়ের বিধান লঙ্ঘনের দন্ড	১৫৯
ধারা ২৮৭	অনুমোদিত অনুপস্থিতির সময়ে মঞ্জুরীর বিনিময়ে কাজ করার দন্ড	১৫৯
ধারা ২৮৮	ধারা ৬৭ লঙ্ঘন করার দণ্ড	১৬০
ধারা ২৮৯	নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদানের দণ্ড	১৬০
ধারা ২৯০	দুর্ঘটনার এবং পেশাগত ব্যাধিসমূহের বিষয়ে নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার দন্ড	১৬০
ধারা ২৯১	অসৎ শ্রম আচরণের দণ্ড	১৬০
ধারা ২৯২	নিষ্পত্তি, ধারা ১২৪ক, ইত্যাদি ভঙ্গের দণ্ড	১৬১
ধারা ২৯৩	নিষ্পত্তি, ইত্যাদি বাস্তবায়নে ব্যর্থতার দন্ড	১৬১
ধারা ২৯৪	বেআইনী ধর্মঘট বা লক-আউটের দণ্ড	১৬১
ধারা ২৯৫	বেআইনী ধর্মঘট বা লক-আউটে প্ররোচিত করার দন্ড	১৬১
ধারা ২৯৬	ঢিমে তালের কাজে অংশ গ্রহণ বা প্ররোচনার দন্ড	১৬১
ধারা ২৯৭	ধারা ২২৮(২) লংঘনের দণ্ড	১৬১
ধারা ২৯৮	ভবিষ্য তহবিল এবং ট্রেড ইউনিয়ন তহবিলের অর্থ আত্মসাৎ এর দন্ড	১৬২
ধারা ২৯৯	অ-রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ডের দন্ড	১৬২
ধারা ৩০০	ট্রেড ইউনিয়নের দ্বৈত সদস্য পদের দণ্ড	১৬২
ধারা ৩০১	ধারা ২১০(৭) না মানার দণ্ড	১৬২
ধারা ৩০২	মিথ্যা সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র ব্যবহারের দন্ড	১৬২
ধারা ৩০৩	মিথ্যা বিবরণ, ইত্যাদির দণ্ড	১৬৩
ধারা ৩০৪	অন্যায়ভাবে তথ্য প্রকাশের দণ্ড	১৬৩
ধারা ৩০৫	শ্রমিকগণের সাধারণ অপরাধের দণ্ড	১৬৩
ধারা ৩০৬	বাধা প্রদানের দণ্ড	১৬৩
ধারা ৩০৭	অন্যান্য অপরাধের দণ্ড	১৬৪
ধারা ৩০৭ক	কর্মস্থলে বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির কারণে দন্ড	১৬৪
ধারা ৩০৭খ	জবরদস্তিমূলক শ্রমের দন্ড	১৬৪
ধারা ৩০৮	পূর্ব দণ্ডাজ্ঞার পর বর্ধিত দণ্ড	১৬৪
ধারা ৩০৯	বিপজ্জনক পরিণতিসম্পন্ন আইন লঙ্ঘনের দন্ড	১৬৪
ধারা ৩১০	আদালতের কতিপয় আদেশ প্রদানের ক্ষমতা	১৬৫
ধারা ৩১১	বয়স প্রমাণের দায়িত্ব	১৬৫
ধারা ৩১২	কোম্পানী, ইত্যাদির অপরাধ	১৬৫
ধারা ৩১৩	অপরাধ বিচারার্থ গ্রহণ	১৬৫
ধারা ৩১৪	অভিযুক্তি তামাদি	১৬৬
ধারা ৩১৫	অপরাধের রিপোর্ট	১৬৬
ধারা ৩১৬	মামলা প্রত্যাহার	১৬৬

বিংশ অধ্যায়
প্রশাসন, পরিদর্শন, ইত্যাদি

ধারা ৩১৭	শ্রম পরিচালক, ইত্যাদি	১৬৭
ধারা ৩১৮	মহাপরিদর্শক, ইত্যাদি	১৬৮
ধারা ৩১৮ক	শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থার কার্যাবলী	১৬৮
ধারা ৩১৯	মহাপরিদর্শক, ইত্যাদির ক্ষমতা ও দায়িত্ব	১৬৯
ধারা ৩১৯ক	অভিযোগ সংক্রান্ত গোপনীয়তার দায়িত্ব	১৭০
ধারা ৩২০	চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক	১৭০
ধারা ৩২১	হিসাব ও নিরীক্ষা	১৭১
ধারা ৩২২	রিপোর্ট, ইত্যাদি	১৭২
ধারা ৩২৩	জাতীয় শিল্প, স্বাস্থ্য ও সেইফটি কাউন্সিল	১৭২

একবিংশ অধ্যায়
বিবিধ

ধারা ৩২৪	অব্যাহতির ক্ষমতা	১৭৪
ধারা ৩২৫	কাজ শুরু করিবার পূর্বে মহাপরিদর্শককে নোটিশ প্রদান	১৭৪
ধারা ৩২৬	নক্সা অনুমোদন এবং লাইসেন্স ও রেজিস্ট্রিকরণের ফিস	১৭৫
ধারা ৩২৭	পরিদর্শকের কতিপয় আদেশের বিরুদ্ধে আপীল	১৭৫
ধারা ৩২৮	মৌসুমী কারখানা	১৭৬
ধারা ৩২৯	এই আইনের অধীন আদায়যোগ্য অর্থ আদায়	১৭৬
ধারা ৩৩০	সুযোগ-সুবিধা প্রদানের জন্য কোন অর্থ আদায় করা যাইবে না	১৭৭
ধারা ৩৩১	শ্রমিকগণের দায়িত্ব	১৭৭
ধারা ৩৩২	কর্মজগতে এবং কর্মস্থলে সহিংসতা ও হয়রানির বিরুদ্ধে সকল ব্যক্তির দায়িত্ব	১৭৭
ধারা ৩৩২ক	বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটি	১৭৮
ধারা ৩৩৩	নোটিশ জারী ও বিবরণী পেশ	১৭৮
ধারা ৩৩৪	কতিপয় ব্যক্তি জনসেবক হইবেন	১৭৮
ধারা ৩৩৫	সরল বিশ্বাসে কৃত কাজ-কর্ম রক্ষণ	১৭৮
ধারা ৩৩৬	কতিপয় ক্ষেত্রে চাকুরীর বর্তমান শর্তাবলী সংরক্ষণ	১৭৯
ধারা ৩৩৭	আইন, বিধি এবং প্রবিধানের সারসংক্ষেপ প্রদর্শণ	১৭৯
ধারা ৩৩৮	কতিপয় বিশেষ অবস্থায় বাড়ীঘর বা আঙ্গিনার মালিক এবং একাধিক নিয়োগকারীর দায়িত্ব	১৭৯
ধারা ৩৩৯	তথ্য সংগ্রহের ক্ষমতা	১৮০
ধারা ৩৪০	নিয়োগ সম্পর্ক অনুমান	১৮০
ধারা ৩৪১	কতিপয় তথ্য প্রকাশে বাধা-নিষেধ	১৮০
ধারা ৩৪২	কতিপয় বিষয়ে গোপনীয়তা রক্ষা	১৮১
ধারা ৩৪৩	বোর্ডের কার্যধারা রক্ষণ	১৮১
ধারা ৩৪৪	বোর্ডের মেয়াদ, ক্ষমতা, কার্যধারা ইত্যাদি সম্পর্কে সাধারণ বিধান	১৮১
ধারা ৩৪৫	সমকাজের জন্য সমমজুরী প্রদান	১৮২
ধারা ৩৪৪৫ক	শ্রমিকদের প্রতি বৈষম্য নিষিদ্ধ	১৮২
ধারা ৩৪৫খ	বৈষম্যের ধরণ	১৮২
ধারা ৩৪৫গ	জবরদস্তি শ্রম নিষিদ্ধকরণ	১৮৩
ধারা ৩৪৬	সাধারণ ক্ষেত্রে কোর্ট ফিস	১৮২
ধারা ৩৪৭	কতিপয় প্রশ্ন, ইত্যাদি সম্বন্ধে বাধা- নিষেধ	১৮৩

ধারা ৩৪৮	এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ	১৮৩
ধারা ৩৪৮ক	জাতীয় ও সেক্টরভিত্তিক ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ পরিষদ গঠন	১৮৪
ধারা ৩৪৮খ	জাতীয় সামাজিক সংলাপ ফোরাম	১৮৪
ধারা ৩৪৮গ	বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কর্তৃপক্ষ	১৮৪
ধারা ৩৪৯	ট্রেড ইউনিয়নের কতিপয় কর্মকান্ড নিষিদ্ধ	১৮৪
ধারা ৩৫০	অন্য আদালতের এখতিয়ারের উপর বাধা-নিষেধ	১৮৫
ধারা ৩৫১	বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা	১৮৫
ধারা ৩৫২	বিধি, প্রবিধান ও স্কীমে দণ্ডের বিধান	১৮৮
ধারা ৩৫৩	রহিতকরণ ও হেফাজত	১৮৮
ধারা ৩৫৪	মূল পাঠ এবং ইংরেজীতে পাঠ	১৮৯

তফসিল
(Schedule)

প্রথম তফসিল	স্থায়ী আংশিক অক্ষমতা বলে বিবেচিত আঘাতের তালিকা	১৯০
দ্বিতীয় তফসিল	নোটিশ দানযোগ্য ব্যাধির তালিকা	১৯৭
তৃতীয় তফসিল	পেশাগত ব্যাধির তালিকা	১৯৯
চতুর্থ তফসিল	ধারা ১৫০(৮) এর বিধান সাপেক্ষে শ্রমিকের সংজ্ঞায় অর্ন্তভূক্ত ব্যক্তিগণের তালিকা	২০৪
পঞ্চম তফসিল	কতিপয় ক্ষেত্রে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের পরিমাণ	২০৬

যেহেতু শ্রমিক নিয়োগ, মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে সম্পর্ক, সর্বনিম্ন মজুরীর হার নির্ধারণ, মজুরী পরিশোধ, কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত কারণে শ্রমিকের জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, শিল্প বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি, শ্রমিকের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা, কল্যাণ ও চাকুরীর অবস্থা ও পরিবেশ এবং শিক্ষাধীনতা ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি সম্পর্কে সকল আইনের সংশোধন ও সংহতকরণকল্পে বিধান করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়;

সেহেতু এতদ্দ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল—

প্রথম অধ্যায়
প্রারম্ভিক

সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন এবং প্রয়োগ

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

(২) এই আইন অবিলম্বে কার্যকর হইবে।

(৩) এই আইনের অন্যত্র ভিন্নরূপ কিছু নির্ধারিত না থাকিলে, এই আইন সমগ্র বাংলাদেশে প্রযোজ্য হইবে।

(৪) উপ-ধারা (৩) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইন নিম্নলিখিত প্রতিষ্ঠানসমূহ বা শ্রমিকগণের উপর প্রযোজ্য হইবে না, যথাঃ-

(ক) সরকার বা সরকারের অধীনস্থ কোন অফিস;

(খ) সিকিউরিটি প্রিন্টিং প্রেস;

(গ) সমরাস্ত্র কারখানা;

(ঘ) ~~অসুস্থ, অক্ষম, বৃদ্ধ, দুঃস্থ, প্রতিবন্ধী, এতিম, পরিত্যক্তা নারী বা শিশু অথবা বিধবাদের চিকিৎসা, যত্ন বা সেবার জন্য পরিচালিত কিন্তু মুনাফা বা লাভের লক্ষ্যে পরিচালিত নহে, এইরূপ কোন প্রতিষ্ঠান;~~ *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

(ঙ) প্রকাশ্য প্রদর্শনীতে ইহার প্রয়োজনে স্থাপিত এমন দোকানপাট বা স্টল যাহাতে শুধু খুচরা বেচাকেনা চলে;

(চ) প্রকাশ্য মেলায় বা বাজারে ধর্মীয় বা দাতব্য উদ্দেশ্যে স্থাপিত দোকানপাট বা স্টল;

(ছ) মুনাফা বা লাভের জন্য পরিচালিত নহে এমন শিক্ষা, প্রশিক্ষণ বা গবেষণা প্রতিষ্ঠান;

(জ) ~~মুনাফা বা লাভের জন্য পরিচালিত নহে এমন ছাত্রাবাস বা মেস,হাসপাতাল, ক্লিনিক ও ডায়াগনস্টিক সেন্টার;~~ *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

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

(ঞ) এমন কোন শ্রমিক যাহার নিয়োগ এবং চাকুরির শর্তাবলী সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৬২, ৭৯, ১১৩ বা ১৩৩ এর অধীন প্রণীত আইন বা বিধি দ্বারা পরিচালিত হয়, তবে দ্বাদশ, ত্রয়োদশ এবং চতুর্দশ অধ্যায় প্রয়োগের ক্ষেত্রে নিম্নলিখিত প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত কোন শ্রমিক এই নিষেধের অন্তভূর্ক্ত হইবেন না, যথাঃ-

(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), (ঙ), (চ) ও (ছ)-তে উল্লিখিত কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিক, তবে দ্বাদশ, ত্রয়োদশ এবং চতুর্দশ অধ্যায়ের প্রয়োগের ক্ষেত্রে কোন বিশ্ববিদ্যালয়ে নিযুক্ত, শিক্ষক ব্যতীত, অন্য কোন শ্রমিক এই নিষেধের অন্তভুর্ক্ত হইবেন না;

(ঠ) দ্বাদশ, ত্রয়োদশ এবং চতুর্দশ অধ্যায়ের প্রয়োগের ক্ষেত্র ব্যতি অন্য কোন ক্ষেত্রে নাবিক (Seafarers); *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(ঢ) এমন কোনো কৃষি খামার, যেখানে সাধারণত পাঁচ জনের কম শ্রমিক কাজ করেন, তবে দ্বাদশ, ত্রয়োদশ এবং চতুর্দশ অধ্যায়ের প্রয়োগের ক্ষেত্রে যেকোনো কৃষি খামারে কর্মরত এবং অন্যান্য সকল কৃষি শ্রমিক এই নিষেধের অন্তর্ভুক্ত হইবে না; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(ণ) দ্বাদশ, ত্রয়োদশ, চতুর্দশ অধ্যায়ের প্রয়োগের ক্ষেত্র ছাড়া অন্য কোনো ক্ষেত্রে কোনো গৃহ পরিচারক; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

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

সংজ্ঞাসমূহ

২। বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই আইনে-

(১) "অবসর" অর্থ এই আইনের ২৮ ধারা অনুযায়ী কোন শ্রমিকের নির্দিষ্ট বয়সে উপনীত হওয়ার কারণে স্বাভাবিকভাবে চাকুরীর অবসান। তবে কোন প্রতিষ্ঠানে ২৫ বছর চাকুরী পূর্ণ হওয়ার প্রেক্ষিতে শ্রমিকের স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণকেও অবসর বলিয়া গণ্য হইবে;

(১ক) "আংশিক অক্ষমতা" অর্থ, যে ক্ষেত্রে অক্ষমতা অস্থায়ী প্রকৃতির, এমন অক্ষমতা যাহা যে দুর্ঘটনার কারণে তাহার অক্ষমতা সৃষ্টি হইয়াছে তাহা ঘটিবার সময় তিনি যে কাজে নিয়োজিত ছিলেন তৎসম্পর্কে তাহার উপার্জন ক্ষমতা কমাইয়া দেয় এবং যে ক্ষেত্রে অক্ষমতা স্থায়ী প্রকৃতির, এমন অক্ষমতা যাহা উক্ত সময়ে তিনি যে যে কাজ করিতে পারিতেন তাহার প্রত্যেকটি সম্পর্কে তাহার উপার্জন ক্ষমতা কমাইয়া দেয়ঃ-

তবে শর্ত থাকে যে, প্রথম তফসিলে উল্লিখিত প্রত্যেক জখম স্থায়ী আংশিক অক্ষমতা সৃষ্টি করে বলিয়া গণ্য হইবে;

(২) “উৎপাদন প্রক্রিয়া” অর্থ নিম্নোক্ত যে কোন প্রক্রিয়া, যথাঃ-

(ক) কোন বস্তু বা পদার্থের ব্যবহার, বিক্রয়, পরিবহন, বিতরণ, প্রদর্শন বা হস্তান্তরের উদ্দেশ্যে উহা প্রস্তুত, পরিবর্তন, মেরামত, অলংকরণ, রংকরণ, ধৌতকরণ, সম্পূর্ণ বা নিখুঁতকরণ, গাঁট বা মোড়কবন্দীকরণ অথবা অন্য কোনভাবে নির্মাণ প্রক্রিয়ায় আরোপকরণ,

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

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

(ঘ) জাহাজ বা নৌ-যান নির্মাণ, পুনঃনির্মাণ, মেরামত, সম্পূর্ণ বা নিখুঁতকরণ বা ভাঙ্গনের প্রক্রিয়া,

(ঙ) লেটারপ্রেস, লিথোগ্রাফি, ফটোগ্রেভোর, কম্পিউটার, ফটো কম্পোজ, অফসেট অথবা অনুরূপ কোন প্রক্রিয়া দ্বারা ছাপার কাজ অথবা বই-বাঁধাই এর প্রক্রিয়া যাহা ব্যবসা হিসাবে অথবা মুনাফার জন্য অথবা অন্য কোন ব্যবসার আনুষঙ্গিক বিষয় হিসাবে পরিচালিত হয়;

(২ক) “উৎসব ভাতা” অর্থ কোনো কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদেরকে তাহাদের স্ব স্ব ধর্মীয় উৎসবের প্রাক্কালে প্রদেয় বিধি দ্বারা নির্ধারিত উৎসব ভাতা;

(৩) কোন ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে ‘কর্মকর্তা’ অর্থ উহার নির্বাহী কমিটির কোন সদস্য, কিন্তু কোন নিরীক্ষক বা আইন উপদেষ্টা ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবেন না;

(৪) “কর্ম-ঘন্টা” অর্থ আহার এবং বিশ্রামের জন্য বিরতি ব্যতীত যে সময়ে কোন শ্রমিক কাজ করার জন্য মালিকের এখতিয়ারাধীন থাকেন;

(৫) “কর্মরত সাংবাদিক” অর্থ কোন ব্যক্তি যিনি একজন সার্বক্ষণিক সাংবাদিক এবং যিনি কোন সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানে বা তৎসংক্রান্ত কাজে উক্তরূপে নিয়োজিত আছেন, এবং কোন সম্পাদক, সম্পাদকীয় লেখক, সংবাদ সম্পাদক, উপ-সম্পাদক, ফিচার লেখক, রিপোর্টার, সংবাদদাতা, কপি টেস্টার, কার্টুনিস্ট, সংবাদ চিত্র গ্রাহক, ক্যালিগ্রাফিষ্ট এবং প্রুফ রীডারও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন;

(৬) “কর্মশালা” অর্থ কোন বাড়ীঘর বা আঙ্গিনা যেখানে কোন শিল্প প্রক্রিয়া চলে;

(৭) “কারখানা” অর্থ এমন কোন ঘর-বাড়ী বা আঙ্গিনা যেখানে 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 অর্ন্তভুক্ত হইবে না;

(৮) “কিশোর” অর্থ চৌদ্দ বৎসর বয়স পূর্ণ করিয়াছেন কিন্তু আঠার বৎসর বয়স পূর্ণ করেন নাই এমন কোন ব্যক্তি;

(৮ক) “কৃষি শ্রমিক” অর্থ এইরূপ কোন ব্যক্তি যিনি, দৈনিক, সাপ্তাহিক, মাসিক অথবা বাৎসরিক ভিত্তিতে অথবা নির্দিষ্ট কোনো কাজ সম্পাদনে মজুরির বিনিময়ে কৃষিকর্মে অথবা কৃষি খামারে নিযুক্ত থাকেন;

(৮খ) “কৃষি খামার” অর্থ ফসল, ফল, ফুল উৎপাদন, মৎস্য চাষ এবং পোল্ট্রি, পশু ও প্রাণী পালন হয় এইরূপ কোনো এলাকা যেখানে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) জন শ্রমিক মজুরির বিনিময়ে নিয়োজিত থাকে;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন নূতন উপ-ধারা ৮খ সন্নিবেশিত]

(৯) "খনি" অর্থ কোন খনন যেখানে খনিজ সম্পদ আহরণের জন্য বা অনুসন্ধানের জন্য কার্য-পরিচালনা করা হয়, এবং খনিতে বা উহার সন্নিকটে, ভূ-গর্ভে বা ভূ-পৃষ্ঠে এতদসংক্রান্ত সকল কাজ, যন্ত্রপাতি, ট্রাম পথ এবং সাইডিংও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবেঃ

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

(৯ক) "খোরাকী ভাতা" অর্থ মূল মজুরী, মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর অর্ধেক;

(৯খ) "গৃহ পরিচারক (Domestic Worker)" অর্থ এমন কোনো ব্যক্তি যিনি নিয়োগকারীর গৃহে মৌখিক বা লিখিতভাবে খন্ডকালীন অথবা পূর্ণকালীন নিয়োগের ভিত্তিতে গৃহকর্ম সম্পাদন করেন, এইক্ষেত্রে মেস বা ডরমিটরিও 'গৃহ' হিসাবে বিবেচিত হইবে;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন নূতন উপ-ধারা ৯খ সন্নিবেশিত]

(১০) "গ্রাচুইটি" অর্থ কোন শ্রমিকের প্রতি পূর্ণ বৎসর চাকুরী অথবা ছয় মাসের অতিরিক্ত সময়ের চাকুরীর জন্য তাহার সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরী হারে ন্যূনতম ৩০ দিনের মজুরী অথবা ১০ বৎসরের অধিককাল চাকুরীর ক্ষেত্রে তাহার সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরী হারে ৪৫ দিনের মজুরী যাহা উক্ত শ্রমিককে তাহার চাকুরীর অবসানে প্রদেয়;

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

(১১) "ছাটাই" অর্থ অপ্রয়োজনীয়তার কারণে মালিক কর্তৃক 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 প্রতিষ্ঠানের পাহারা-টহলদারী স্টাফ এবং নিরাপত্তা সার্ভিস,
(ঝ) অক্সিজেন এসিটাইলিন, এবং
(ঞ) ব্যাংকিং।

(১২ক) "জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম" অর্থ এমন কোনো কাজ বা পরিষেবা, যাহা কোনো ব্যক্তির সম্মতি ছাড়া এবং শাস্তির হুমকি দিয়া বা শোষণমূলক পদ্ধতিতে আদায় করা হয়, তবে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম হিসাবে গণ্য হইবে না, যথা:-

(ক) জাতীয় আপৎকালীন বা দুযোর্গকালীন সামরিক বাহিনীর আইনের অধীন বাধ্যতামূলক সামরিক সেবায় অংশগ্রহণ;

(খ) নাগরিক কর্তব্যের অংশ হিসাবে স্বাভাবিক সেবামূলক কাজ;

(গ) আদালতের আদেশে দণ্ডপ্রাপ্ত কোনো ব্যক্তির কাজ, তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত কাজ বা পরিষেবা কোনো সরকারি কর্তৃপক্ষের তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে পরিচালিত হইতে হইবে এবং উক্ত ব্যক্তিকে কোনো বেসরকারি ব্যক্তি, কোম্পানি বা সমিতির তত্ত্বাবধানে ভাড়ায় নিয়োগ বা নিয়োজিত করা যাইবে না;

(ঘ) জরুরি পরিস্থিতিতে আদায়কৃত যেকোনো কাজ বা পরিষেবা, যেমন-যুদ্ধ, আগুন, বন্যা, দুর্ভিক্ষ, ভূমিকম্প, মহামারি, পশু বা পোকামাকড়ের উপদ্রব অথবা মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য হুমকিস্বরূপ কোনো দুর্যোগ;

(ঙ) সমাজের কল্যাণে কৃত গৌণ সেবামূলক কাজ, যাহা উক্ত সমাজের সদস্যগণ বা তাহাদের প্রতিনিধিদের সহিত প্রয়োজনীয়তার নিরিখে পরামর্শক্রমে করা হইবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন নূতন উপ-ধারা ১২ক সন্নিবেশিত]

(১২খ) "জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি" অর্থ কর্মক্ষেত্রে এমন সহিংসতা ও হয়রানি যাহা জেন্ডার, জেন্ডার পরিচয়, জেন্ডার অভিব্যক্তি, অথবা বৈষম্যমূলক জেন্ডার সংবেদনশীলতার উপর ভিত্তি করিয়া ঘটে, অথবা যাহা একটি নির্দিষ্ট জেন্ডার, জেন্ডার পরিচয় বা জেন্ডার অভিব্যক্তির ব্যক্তিদের উপর ক্ষতিকর বা অসামঞ্জস্যপূর্ণ প্রভাব ফেলে, ইহার মধ্যে যৌন হয়রানিও অন্তর্ভুক্ত হইবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন নূতন উপ-ধারা ১২খ সন্নিবেশিত]

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

(১৪) "ট্রান্সমিশন যন্ত্রপাতি" অর্থ কোন শেফ্ট, চাকা, ড্রাম, পুলি, পুলির সিস্টেম, কুপলিংস, ক্লাচ, ড্রাইভিং বেল্ট অথবা অন্য কোন কলকব্জা বা কৌশল যাহা দ্বারা কোন প্রাইম মুভারের গতি কোন যন্ত্রপাতি বা প্লান্টে প্রেরণ বা গ্রহণ করানো হয়;

(১৫) "ট্রেড ইউনিয়ন" অর্থ ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন গঠিত ও রেজিস্ট্রিকৃত শ্রমিকগণের বা কর্মকর্তাগণের বা মালিকগণের কোনো ট্রেড ইউনিয়ন বা অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি এবং কোনো ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন ও কনফেডারেশনও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(১৬) "ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন" অর্থ ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন রেজিস্ট্রিকৃত কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন;

(১৭) "ডিসচার্জ" অর্থ শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতার কারণে অথবা অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যের কারণে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান;

(১৮) "ঢিমে তালের কাজ" অর্থ কোন একদল শ্রমিক কর্তৃক সংঘবদ্ধ, ইচ্ছাকৃত এবং উদ্দেশ্যমূলকভাবে স্বাভাবিক উৎপাদনের গতি শ্লথ করিয়া দেওয়া এবং যাহা কোন যান্ত্রিক ত্রুটি বা কলকব্জা বা যন্ত্রপাতি বিকল বা ভাঙ্গিয়া যাওয়া বা শক্তি সরবরাহের ত্রুটি বা ব্যর্থতা বা স্বাভাবিক জিনিসপত্র এবং কলকব্জার খুচরা যন্ত্রাংশ সরবরাহের ব্যর্থতার কারণে না ঘটে;

(১৯) "দিন" অর্থ ভোর ছয় ঘটিকা হইতে শুরু করিয়া কোন চব্বিশ ঘণ্টা সময়;

(১৯ক) "দুর্ঘটনা" অর্থ কর্মক্ষেত্রে অথবা কর্মক্ষেত্রের বাহিরে পেশাগত দায়িত্ব পালনরত অবস্থায় বা মালিকের এখতিয়ারাধীন অবস্থায় আকস্মিকভাবে সংঘটিত কোনো ঘটনা যাহার কারণে শারীরিক জখম বা মানসিক আঘাত বা প্রাণহানি ঘটে; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন নূতন উপ-ধারা ১৯ক সন্নিবেশিত]*

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

(২১) “দোকান” অর্থ কোন বাড়ী-ঘর বা আঙ্গিনা যাহা সম্পূর্ণ বা অংশতঃ কোন মালামাল নগদে বা বাকিতে, খুচরা বা পাইকারীভাবে বিক্রির জন্য ব্যবহৃত হয়, অথবা যেখানে কোন গ্রাহককে কোন সেবা দেওয়া হয়, এবং উক্ত বাড়ী-ঘরের আঙ্গিনায় হউক বা অন্যত্র হউক, উক্ত ব্যবসা-বাণিজ্য সম্পর্কে মূলতঃ ব্যবহৃত হয় এরূপ প্রত্যেক অফিস, ভান্ডার, কক্ষ, গুদাম ঘর বা কর্মস্থল, এবং সরকার কর্তৃক সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্যে ঘোষিত অন্য কোন বাড়ী-ঘর বা আঙ্গিনাও 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 ঐকমত্যের ভিত্তিতে কাজ গ্রহণ করিতে বা কাজ চালাইয়া যাইতে অস্বীকৃতি;

(২৩) “নাবিক (Seafarers)” অর্থ মাস্টার এবং শিক্ষানবিশসহ জাহাজের কার্যে জাহাজের যে-কোনো পদে নিযুক্ত কোনো ব্যক্তি; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২৪) কোন ট্রেড 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) “নিষ্পত্তি” অর্থ কোন সালিসী কার্য ধারায় উপনীত নিষ্পত্তি এবং সালিসী কার্যধারা ছাড়াও মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে সম্পাদিত এমন কোন চুক্তিও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে যাহা লিখিত হয় এবং উভয় পক্ষের স্বাক্ষরযুক্ত হয় এবং যাহার কপি শ্রম পরিচালক এবংর সালিসের নিকট প্রেরণ করা হয়;

(২৬) “নৌ-পরিবহন সার্ভিস” অর্থ নৌপথে নৌযানে ভাড়ায় বা অর্থের বিনিময়ে যাত্রী বা মালামাল পরিবহন সার্ভিস;

(২৭) “নৌযান” অর্থ কোন যন্ত্রচালিত নৌযান যাহা নৌ-পরিবহনের জন্য ব্যবহার করা হয় বা ব্যবহারযোগ্য, এবং কোন টাগ বা ফ্লাট এবং বার্জও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে;

(২৮) “প্রশাসনিক শ্রমিক” অর্থ এমন কোন ব্যক্তি যিনি সার্বক্ষণিক ভিত্তিতে, কর্মরত সাংবাদিক বা সংবাদপত্র ছাপাখানা শ্রমিক ব্যতীত, কোন সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানে বা তৎসংক্রান্ত কোন কাজে যে কোন পদে নিয়োজিত আছেন;

(২৯) “পালা” অর্থ যে ক্ষেত্রে একই প্রকারের কাজ দিনের বিভিন্ন সময়ে দুই বা ততোধিক শ্রমিকদল দ্বারা সম্পাদিত হয় সে ক্ষেত্রে উক্তরূপ প্রত্যেক সময়;

(৩০) কোন মৃত ব্যক্তি সম্পর্কে, “পোষ্য” অর্থ নিম্নলিখিত যে কোন আত্মীয়, যথাঃ-

(ক) মৃতের স্ত্রী বা স্বামী, নাবালক সন্তান, অবিবাহিত কন্যা, বিধবা মাতা, এবং

(খ) সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের মৃত্যুর সময় তাহার আয়ের উপর সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে নির্ভরশীল হইবার ক্ষেত্রে- মাতা, পিতা, বিধবা কন্যা, নাবালক ভ্রাতা, অবিবাহিত বা বিধবা ভগ্নি, বিধবা পুত্রবধূ, মৃত পুত্রের নাবালক সন্তান, মৃত মেয়ের নাবালক সন্তান যদি তাহার পিতা জীবিত না থাকেন, অথবা মৃত শ্রমিকের পিতা জীবিত না থাকিলে তাহার দাদা ও দাদী;

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

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

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

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

(৩৪) "প্রসূতি কল্যাণ" অর্থ চতুর্থ অধ্যায়ের অধীন কোনো নারী শ্রমিককে তাহার প্রসূতি হইবার কারণে প্রদেয় মজুরিসহ ছুটি ও বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্যান্য সুবিধা;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

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

(৩৫ক) "প্রাথমিক চিকিৎসায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত" অর্থ এমন কোনো ব্যক্তি যাহার প্রাথমিক চিকিৎসা বিষয়ে রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত অভিজ্ঞতার প্রত্যয়ন পত্র রহিয়াছে;

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

(৩৭) "ফৌজদারী কার্যবিধি" অর্থ ফৌজদারী কার্যবিধি, ১৮৯৮ (১৮৯৮ সনের ৫নং আইন);

(৩৮) "বন্ধ" অর্থ গ্রাহকের সেবা দেওয়ার জন্য বা কোন ব্যবসা পরিচালনা করিবার জন্য খোলা নাই;

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

(৩৯ক) "বন্দর কর্তৃপক্ষ" অর্থ চট্টগ্রাম বন্দর কর্তৃপক্ষ, মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষ, পায়রা বন্দর কর্তৃপক্ষ এবং সরকার কর্তৃক, সময় সময়, ঘোষিত অন্য কোনো বন্দর কর্তৃপক্ষ;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন উপ-ধারা ৩৯ক সন্নিবেশিত]

(৪০) "বাগান" অর্থ বাণিজ্যিক উদ্দেশ্যে রাবার, কফি, চা ইত্যাদি উৎপাদন অথবা সংরক্ষণ করা হয় এইরূপ কোনো এলাকা যেখানে অন্যূন ০৫ (পাঁচ) জন শ্রমিক নিয়োজিত থাকে;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(৪১) "বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান" অর্থ এমন কোন প্রতিষ্ঠান যাহাতে বিজ্ঞাপন, কমিশন বা ফরওয়ার্ডিং এর ব্যবসা পরিচালনা করা হয় বা যাহা একটি বাণিজ্যিক এজেন্সী, এবং নিম্নলিখিত প্রতিষ্ঠানও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে, যথাঃ-

(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 বাস্তবায়নের জন্য শ্রমিক নিযুক্ত করেন,
(গ) কোন যৌথ কোম্পানীর কোন ইউনিট,
(ঘ) কোন বীমা কোম্পানী, ব্যাংকিং কোম্পানী বা ব্যাংক,
(ঙ) কোন দালালের অফিস,
(চ) কোন স্টক এক্সেঞ্জ,
(ছ) কোন ক্লাব, হোটেল, রেস্তোরা বা খাবারের ঘর,
(জ) কোন সিনেমা বা থিয়েটার,
(ঝ) সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্যে বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন প্রতিষ্ঠান;

(৪১ক) "বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কর্তৃপক্ষ" অর্থ ধারা ৩৪৮গ-এর অধীন প্রতিষ্ঠিত কর্তৃপক্ষ;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন উপ-ধারা ৪১ক সন্নিবেশিত]

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

(৪২ক) "বিশেষজ্ঞ" অর্থ এমন কোন ব্যক্তি যিনি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিক কিংবা শ্রমিক নহেন, তবে সংশ্লিষ্ট সেক্টরের মালিক অথবা ট্রেড ইউনিয়ন নেতা কিংবা যাহার শ্রম, শিল্প ও কর্মস্থলে নিরাপত্তা সম্পর্কিত বিষয়ে বিশেষ জ্ঞান বা অভিজ্ঞতা রহিয়াছে;

(৪৩) "বে-আইনী ধর্মঘট" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ের বিধান লঙ্ঘন করিয়া ঘোষিত, শুরুকৃত বা জারীকৃত কোন ধর্মঘট;

(৪৪) "বে-আইনী লক-আউট" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ের বিধান লংঘন করিয়া ঘোষিত, শুরুকৃত বা জারীকৃত কোন লক-আউট;

(৪৫) "মজুরী" অর্থ টাকায় প্রকাশ করা হয় বা যায় এমন সকল পারিশ্রমিক যাহা চাকুরীর শর্তাবলী, প্রকাশ্য বা উহ্য যেভাবেই থাকুক না কেন পালন করা হইলে কোন শ্রমিককে তাহার চাকুরীর জন্য বা কাজ করার জন্য প্রদেয় হয়, এবং উক্তরূপ প্রকৃতির অন্য কোন অতিরিক্ত প্রদেয় পারিশ্রমিকও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে, তবে নিম্নলিখিত অর্থ ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে না, যথাঃ-

(ক) বাসস্থান সংস্থান, আলো, পানি, চিকিৎসা সুবিধা বা অন্য কোন সুবিধা প্রদানের মূল্য অথবা সরকার কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা বাদ দেওয়া হইয়াছে এইরূপ কোন সেবার মূল্য,

(খ) অবসর ভাতা তহবিল বা ভবিষ্য তহবিলে মালিক কর্তৃক প্রদত্ত কোন চাঁদা,

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

(ঘ) কাজের প্রকৃতির কারণে কোন বিশেষ খরচ বহন করিবার জন্য কোন শ্রমিককে প্রদত্ত অর্থ;

(৪৬) "মধ্যস্থতাকারী" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ের অধীন নিযুক্ত কোন মধ্যস্থতাকারী;

(৪৭) "মহাপরিদর্শক", "অতিরিক্ত মহাপরিদর্শক", "যুগ্ম মহাপরিদর্শক", "উপমহাপরিদর্শক", "সহকারী মহাপরিদর্শক" এবং "শ্রম পরিদর্শক" অর্থ বিংশ অধ্যায়ের অধীন উক্ত পদে নিযুক্ত কোনো ব্যক্তি;

(৪৮) "মহাপরিচালক", "অতিরিক্ত মহাপরিচালক", "পরিচালক", "উপ-পরিচালক", "সহকারী পরিচালক" এবং ''শ্রম কর্মকর্তা'' অর্থ বিংশ অধ্যায়ের অধীন উক্ত পদে নিযুক্ত কোনো ব্যক্তি;

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

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

(খ) উক্ত প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনামূলক বা প্রধান নির্বাহী বা ব্যবস্থাপক বা প্রশাসনিক বা তদারকির জন্য লিখিতভাবে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোনো ব্যক্তি; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(গ) সরকার কর্তৃক বা সরকারের কর্তৃত্বাধীন পরিচালিত কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, এতদ্উদ্দেশ্য 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, এতদ্উদ্দেশ্যে নিযুক্ত কোন কর্মকর্তা অথবা এরূপ কোন কর্মকর্তা না থাকিলে, উহার প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা,

(ঙ) অন্য কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, 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;

(৪৯ক) “মাস” অর্থ খ্রিষ্টীয় বর্ষপঞ্জির মাস; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংযোজন]*

(৫০) “যন্ত্রপাতি” বলিতে প্রাইম মুভার, ট্রান্সমিশন যন্ত্রপাতি এবং এমন অন্য কোন যন্ত্রপাতি বা কলকব্জাকেও 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 আনুগমিক যানও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে;

(৫২) "যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি (CBA)” অর্থ কোনো প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের এমন কোনো ট্রেড ইউনিয়ন বা ফেডারেশন বা কনফেডারেশন যাহা ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন উক্ত প্রতিষ্ঠানে, প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে, বা খাতভিত্তিক, জাতীয় বা অন্যান্য স্তরে যৌথ দর-কষাকষির ব্যাপারে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(৫২ক) “যৌন হয়রানি" অর্থ-

(ক) নিম্নলিখিত কোনো আচরণ; যথা:-

(১) অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে), যেমন: শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা;

(২) প্রাতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করিয়া কাহারো সহিত যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;

(৩) যৌন-নিপীড়নমূলক উক্তি;

(৪) যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন;

(৫) পর্ণোগ্রাফি দেখানো;

(৬) যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি;

(৭) অশালীন ভঙ্গি, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্যক্ত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোনো ব্যক্তির অলক্ষ্যে তাহার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করিয়া ঠাট্টা বা উপহাস করা;

(৮) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ছবি, কার্টুন, বেঞ্চ, চেয়ার-টেবিল, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরির দেওয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কোনো কিছু লেখা বা আঁকা;

(৯) ব্লাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;

(১০) যৌন ইঙ্গিত বা হয়রানি প্রত্যাখ্যানের কারণে কোনো ব্যক্তিকে প্রাতিষ্ঠানিক ও প্রশিক্ষণমূলক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ হইতে জোরপূর্বক বিরত রাখা;

(১১) প্রেম নিবেদন করিয়া প্রত্যাখাত হইয়া হুমকি দেওয়া বা চাপ প্রয়োগ করা;

(১২) ভয় দেখাইয়া বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়া বা প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনে চেষ্টা করা;

(১৩) "কুইড প্রো কো হয়রানি", অর্থাৎ যৌন প্রকৃতির যেকোনো শারীরিক, মৌখিক বা অমৌখিক আচরণ এবং জেন্ডার-ভিত্তিক অন্যান্য আচরণ যাহা নারী ও পুরুষের মর্যাদা ক্ষুণ্ণ করিয়া এবং যাহা গ্রহণকারীর কাছে অনাকাঙ্ক্ষিত, অযৌক্তিক ও আপত্তিকর, এবং এই ধরনের আচরণ প্রত্যাখ্যান বা মানিয়া নেওয়াকে কোনো ব্যক্তির চাকুরির সিদ্ধান্ত প্রভাবিত করিবার ভিত্তি হিসাবে স্পষ্টভাবে বা পরোক্ষভাবে ব্যবহার করা;

(খ) যৌন প্রকৃতির শারীরিক, মৌখিক এবং অমৌখিক আচরণ এবং জেন্ডার, জেন্ডার পরিচয়, জেন্ডার অভিব্যক্তি অথবা বৈষম্যমূলক জেন্ডার সংবেদনশীলতার উপর ভিত্তি করিয়া পরিচালিত আচরণ যাহা নারী ও পুরুষ কর্মীদের মর্যাদা ক্ষুণ্ণ করিয়া এবং একটি ভীতিপ্রদ, প্রতিকূল, অপমানজনক, আপত্তিকর ও অবমাননাকর কাজের পরিবেশ তৈরি করে;

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন উপ-ধারা ৫২ক সন্নিবেশিত]

(৫৩) "রিলে" অর্থ যে ক্ষেত্রে একই প্রকারের কাজ দিনের বিভিন্ন সময়ে দুই বা ততোধিক শ্রমিক দল দ্বারা সম্পাদিত হয় সে ক্ষেত্রে, উক্তরূপ প্রত্যেক দল;

(৫৪) "রেজিস্টার্ড চিকিৎসক" অর্থ চিকিৎসক হিসাবে মেডিক্যাল এবং ডেন্টাল কাউন্সিল আইন, ১৯৮০ (১৯৮০ সনের ১৬নং আইন) এর অধীন রেজিস্ট্রিকৃত কোন ব্যক্তি;

(৫৫) "রেজিস্টার্ড ট্রেড ইউনিয়ন" অর্থ ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন রেজিস্ট্রিকৃত কোন ট্রেড ইউনিয়ন;

(৫৬) "রোয়েদাদ" অর্থ কোন মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক কোন শিল্প বিরোধ বা তৎসংক্রান্ত কোন বিষয়ের নিষ্পত্তি, এবং কোন অর্ন্তবর্তী রোয়েদাদও 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 স্থগিত রাখা অথবা কোন মালিক কর্তৃক চূড়ান্তভাবে বা শর্তসাপেক্ষে তাহার যে কোন সংখ্যক শ্রমিককে কাজ করিতে দিতে অস্বীকৃতি, যদি উক্তরূপ বন্ধকরণ, স্থগিতকরণ বা অস্বীকৃতি কোন শিল্প বিরোধ সম্পর্কে হয় বা ঘটে অথবা উহা শ্রমিকগণকে চাকুরীর কতিপয় শর্ত মানিতে বাধ্য করার উদ্দেশ্যে করা হয়;

(৫৮) "লে-অফ" অর্থ কয়লা, শক্তি বা কাঁচা মালের স্বল্পতা, অথবা মাল জমিয়া থাকা অথবা যন্ত্রপাতি বা কল-কব্জা বিকল বা ভাঙ্গিয়া যাওয়ার কারণে কোন শ্রমিককে কাজ দিতে মালিকের ব্যর্থতা, অস্বীকৃতি বা অক্ষমতা;

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

(৬০) "শিল্প" অর্থ যে কোন ব্যবসা, বাণিজ্য, উৎপাদন, বৃত্তি, পেশা, চাকুরী বা নিয়োগ;

(৬১) "শিল্প প্রতিষ্ঠান" অর্থ কোন কর্মশালা, উৎপাদন প্রক্রিয়া অথবা অন্য কোন প্রতিষ্ঠান যেখানে কোন বস্তু প্রস্তুত হয়, অভিযোজিত হয়, প্রক্রিয়াজাত করা হয় অথবা উৎপন্ন হয়, অথবা যেখানে ব্যবহার, পরিবহন, বিক্রয়, চালান অথবা হস্তান্তর করার লক্ষ্যে যে কোন বস্তু বা পদার্থের তৈরী, পরিবর্তন, মেরামত, অলংকরণ, সম্পূর্ণ বা নিখুঁতকরণ অথবা গাঁট বা মোড়কবন্দীকরণ অথবা অন্য কোনভাবে নির্মাণ প্রক্রিয়ায় আরোপ করার কোন কাজ পরিচালিত হয়, অথবা এমন অন্য কোন প্রতিষ্ঠান যাহা সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্যে, শিল্প প্রতিষ্ঠান বলিয়া ঘোষণা করে, এবং নিম্নলিখিত প্রতিষ্ঠানগুলিও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে, যথাঃ-

(ক) সড়ক পরিবহন, রেল পরিবহন সার্ভিস,

(খ) নৌ-পরিবহন সার্ভিস,

(গ) বিমান পরিবহন,

(ঘ) ডক, জাহাজ ঘাট বা জেটি,

(ঙ) খনি, পাথর খাদ, গ্যাস ক্ষেত্র বা তৈল ক্ষেত্র,

(চ) বাগান,

(ছ) কারখানা,

(জ) সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান,

(ঝ) কোন বাড়ী-ঘর, রাস্তা, সুড়ঙ্গ, নর্দমা, নালা বা সেতু, জাহাজ নির্মাণ, জাহাজ ভাঙ্গা, পুনঃনির্মাণ, মেরামত, পরিবর্তন বা ভাঙ্গিয়া ফেলার অথবা জাহাজে মাল উঠানো-নামানো বা লইয়া যাওয়া সংক্রান্ত কাজ বা ব্যবস্থা করার জন্য স্থাপিত কোন ঠিকাদার বা উপ-ঠিকাদারের প্রতিষ্ঠান,

(ঞ) জাহাজ নির্মাণ,

(ট) জাহাজ পুনঃ প্রক্রিয়াজাতকরণ (রিসাইক্লিং),

(টট) জাহাজ ভাঙা (Ship breaking); *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]*

(ঠ) ওয়েল্ডিং,

(ড) নিরাপত্তা কর্মী সরবরাহ করিবার জন্য আউটসোর্সিং কোম্পানী অথবা কোন ঠিকাদার বা উপ-ঠিকাদারের প্রতিষ্ঠান,

(ঢ) বন্দর; বন্দর বলিতে সকল সমুদ্র বন্দর, নৌ বন্দর ও স্থল বন্দর বুঝাইবে,

(ণ) মোবাইল অপারেটর কোম্পানী, মোবাইল নেটওয়ার্ক সেবা প্রদানকারী কোম্পানী ও ল্যান্ড ফোন অপারেটর কোম্পানী,

(ত) বেসরকারি রেডিও, টিভি চ্যানেল ও কেবল অপারেটর,

(থ) রিয়েল এস্টেট কোম্পানী, কুরিয়ার সার্ভিস ও বীমা কোম্পানী,

(দ) সার ও সিমেন্ট প্রস্তুতকারী কোম্পানী,

(ধ) মুনাফা বা লাভের জন্য পরিচালিত ক্লিনিক বা হাসপাতাল;

(ন) ধানকল বা চাতাল;

(প) করাতকল;

(ফ) মাছ ধরা ট্রলার;

(ব) মৎস্য প্রক্রিয়াজাতকরণ শিল্প;

(ভ) সমুদ্রগামী জাহাজ।

(৬২) "শিল্প বিরোধ" অর্থ কোন ব্যক্তির চাকুরীর নিয়োগ সংক্রান্ত বা চাকুরীর শর্তাবলী বা কাজের অবস্থা বা পরিবেশ সংক্রান্ত কোন বিষয়ে মালিক এবং মালিক, মালিক এবং শ্রমিক বা শ্রমিক এবং শ্রমিকের মধ্যে কোন বিরোধ বা মত-পার্থক্য;

(৬৩) "শিশু" অর্থ চৌদ্দ বৎসর বয়স পূর্ণ করেন নাই এমন কোন ব্যক্তি;

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

(৬৫) "শ্রমিক" অর্থ শিক্ষাধীনসহ কোনো ব্যক্তি, তাহার চাকুরির শর্তাবলি প্রকাশ্য বা উহ্য যেভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোনো প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোনো ঠিকাদার, যে নামেই অভিহিত হউক না কেন, ইহার মাধ্যমে মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে কোনো দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা করণিক কাজে নিযুক্ত কর্মচারী বা কর্মকর্তা হিসাবে যে নামেই অভিহিত হউক না কেন, তবে ২(৪৯)(খ) নিযুক্ত ব্যক্তি ব্যতীত সকল ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(৬৬) "সপ্তাহ" অর্থ সাত দিনের মেয়াদ যাহা কোন শুক্রবার সকাল ছয় ঘটিকা হইতে অথবা কোন এলাকার কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য সরকার কর্তৃক স্থিরীকৃত অন্য কোন দিন হইতে শুরু হয়;

(৬৭) "সম্পূর্ণ অক্ষমতা" অর্থ এমন অক্ষমতা, স্থায়ী প্রকৃতির হউক বা অস্থায়ী প্রকৃতির হউক, যাহা কোন শ্রমিককে, যে দুর্ঘটনার কারণে তাহার জখম হইয়াছে উহা ঘটিবার সময় তিনি যে যে কাজ করিতে সক্ষম ছিলেন উক্ত সকল কাজ হইতে তাহাকে অক্ষম করিয়া দেয় অথবা কর্মকালীন সময়ে ব্যবহৃত রাসায়নিক দ্রব্যাদির প্রতিক্রিয়া অথবা কাজের সাথে সম্পৃক্ত কোন দূষণের ফলে স্বাস্থ্যহানির কারণে উক্ত শ্রমিক স্থায়ী বা অস্থায়ী প্রকৃতির কর্মক্ষমতা হারায়ঃ তবে শর্ত থাকে যে, উভয় চোখের স্থায়ী সম্পূর্ণ দৃষ্টিশক্তি লোপ পাইলে স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা ঘটিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে অথবা প্রথম তফসিলে বর্ণিত কোন জখমসমূহের এইরূপ সংযোজন হইতেও স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা ঘটিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে যেখানে উক্ত তফসিলে নির্ধারিত উক্ত জখমসমূহের জন্য উপার্জন ক্ষমতা লোপের মোট গড় হার শতকারা একশত ভাগ হয়;

(৬৮) "সড়ক পরিবহন সার্ভিস" অর্থ সড়ক পথে ভাড়ায় বা অর্থের বিনিময়ে গাড়ীতে যাত্রী বা মালামাল পরিবহন সার্ভিস;

(৬৯) "সংবাদপত্র" অর্থ কোন মুদ্রিত পর্যায়ক্রমিক প্রকাশনা যাহাতে সাধারণ সংবাদ বা উক্ত সংবাদের উপর মনতব্য থাকে এবং সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, সংবাদপত্র বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন মুদ্রিত পর্যায়ক্রমিক প্রকাশনাও ইহার অর্ন্তভূক্ত হইবে;

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

(৭১) "সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান" অর্থ সংবাদপত্র ছাপাইবার, উৎপাদন করিবার বা প্রকাশ করিবার কোন প্রতিষ্ঠান অথবা কোন সংবাদ এজেন্সী বা ফিচার সিন্ডিকেট পরিচালনারত কোন প্রতিষ্ঠান;

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

(৭৩) "সালিস" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ের অধীন নিযুক্ত কোন সালিস;

(৭৪) "সালিসী কার্যধারা" অর্থ কোন সালিসের সম্মুখে সালিস সংক্রান্ত কোন কার্যধারা;

(৭৫) "সাংঘাতিক শারীরিক জখম" অর্থ এমন কোন জখম যাহাতে কোন ব্যক্তির কোন অঙ্গের ব্যবহার স্থায়ীভাবে নষ্ট হয় বা হওয়ার প্রকট সম্ভাবনা থাকে অথবা কোন অঙ্গের 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 বিশ দিনের অধিক সময় অনুপস্থিত থাকিতে বাধ্য করে বা করার প্রকট সম্ভাবনা থাকে;

(৭৬) কোন শ্রম আদালত সম্পর্কে "সিদ্ধান্ত" অর্থ, রোয়েদাদ ব্যতীত, শ্রম আদালতের এমন কোন সিদ্ধান্ত বা আদেশ যাহাতে কোন মামলা চূড়ান্তভাবে নিষ্পত্তি হয়;

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

(৭৮) "ব্লাক লিস্টিং (Black Listing)" অর্থ কোনো প্রতিষ্ঠানের মালিক বা মালিকদের কোনো সংগঠন কর্তৃক গৃহীত এমন কোনো কার্যক্রম যাহা ঐ প্রতিষ্ঠানের বা মালিকদের কোনো সংগঠনের অধীন কোনো প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকের সাময়িক ও বদলি শ্রমিকসহ ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ, অবসর গ্রহণ বা অন্যকোনো কারণে চাকুরি অবসানের পর নূতন করিয়া কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে চাকুরি লাভের ক্ষেত্রে অযোগ্য ঘোষণা করিবার উদ্দেশ্যে তালিকা বা ডাটাবেইস তৈরী করা;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন নূতন উপ-ধারা ৭৮ সন্নিবেশিত]

(৭৯) "সহিংসতা ও হয়রানি" অর্থ কর্মক্ষেত্রে সকল অগ্রহণযোগ্য আচরণ, চর্চা, রীতি, একক বা দলবদ্ধভাবে উৎপীড়নমূলক কার্যকলাপ বা হুমকি অথবা মৌখিক ও শারীরিক নির্যাতন, যাহা একবার বা একাধিকবার ঘটিতে পারে এবং যার উদ্দেশ্য, ফলাফল বা সম্ভাব্য পরিণাম হলো শারীরিক, মানসিক, যৌন ও অর্থনৈতিক ক্ষতি, ইহার মধ্যে জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিও অন্তর্ভুক্ত হইবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২ এর অধীন নূতন উপ-ধারা ৭৯ সন্নিবেশিত]

দ্বিতীয় অধ্যায়
নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী

চাকুরীর শর্তাবলী

৩। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকগণের নিয়োগ ও তৎসংক্রান্ত আনুষঙ্গিক অন্যান্য বিষয়াদি এই অধ্যায়ের বিধান অনুযায়ী পরিচালিত হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক নিয়োগ সংক্রান্ত নিজস্ব চাকুরী বিধি থাকিতে পারিবে, কিন্তু এই প্রকার কোন বিধি কোন শ্রমিকের জন্য এই অধ্যায়ের কোন বিধান হইতে কম অনুকূল হইতে পারিবে না।

আরও শর্ত থাকে যে, এই আইন যে সকল প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয় সে সকল প্রতিষ্ঠান এই আইনে প্রদত্ত কোন সুযোগ সুবিধার চাইতে কম সুযোগ সুবিধা দিয়া কোননীতি, বিধি-বিধান, হাউজ পলিসি করিতে পারিবে না।

(২) উপ-ধারা (১) এর শর্তাংশে উল্লিখিত চাকুরী বিধি অনুমোদনের জন্য প্রতিষ্ঠানের মালিক কর্তৃক মহাপরিদর্শকের নিকট পেশ করিতে হইবে, এবং মহাপরিদর্শক উহা প্রাপ্তির **১২০ (একশত বিশ)** দিনের মধ্যে তাহার বিবেচনায় যথাযথ আদেশ প্রদান করিবেন।

(৩) মহাপরিদর্শকের অনুমোদন ব্যতীত উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত কোন চাকুরী বিধি কার্যকর করা যাইবে না।

(৪) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত **১২০ (একশত বিশ)** দিনের মধ্যে মহাপরিদর্শক আদেশ প্রদান না করিলে, উক্ত সময় অতিক্রান্ত হইবার ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে অথবা মহাপরিদর্শক কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইলে, আদেশ প্রাপ্তির ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে কোনো ব্যক্তি, সরকারের নিকট প্রতিকারের জন্য আবেদন বা, ক্ষেত্রমত, আপিল করিতে পারিবেন এবং সরকার উক্ত আবেদন বা, ক্ষেত্রমত, আপিল প্রাপ্তির ৪৫ (পঁয়তাল্লিশ) দিনের মধ্যে উহা নিষ্পত্তি করিবে এবং এতদ্বিষয়ে সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(৫) উপ-ধারা (২) এর কোন বিধান সরকারের মালিকানাধীন, ব্যবস্থাপনাধীন বা নিয়ন্ত্রণাধীন কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

ঠিকাদার সংস্থা রেজিস্ট্রেশন

৩ক। (১) অন্য কোন আইনে ভিন্নতর যাহাই কিছু থাকুক না কেন, কোন ঠিকাদার সংস্থা, যে নামেই অভিহিত হইক না কেন, যাহা বিভিন্ন সংস্থায় চুক্তিতে বিভিন্ন পদে কর্মী সরবরাহ করিয়া থাকে সরকারের নিকট হইতে রেজিস্ট্রেশন ব্যতীত এইরূপ কার্যক্রম পরিচালনা করিতে পারিবে না।

(২) এই আইনের অধীন এতদুদ্দেশ্যে বিধি প্রণীত হইবার ০৬(ছয়) মাসের মধ্যে দেশে বিদ্যমান সকল ঠিকাদার সংস্থা সরকারের নিকট হইতে রেজিস্ট্রেশন গ্রহণ করিতে বাধ্য থাকিবে।

(৩) ঠিকাদার সংস্থা দ্বারা সরবরাহকৃত শ্রমিকগণ সংশ্লিষ্ট ঠিকাদারের শ্রমিক হিসাবে গণ্য হইবেন এবং তাহারা শ্রম আইনের আওতাভুক্ত থাকিবেন।

(৪) এই ধারার অধীন রেজিস্ট্রেশন প্রদানের পদ্ধতি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।
ব্যাখ্যা: এই ধারার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে কর্মী বলিতে ‘‘শ্রমিক’’ সহ নিরাপত্তাকর্মী, গাড়ীচালক ইত্যাদিকে বুঝাইবে।

শ্রমিকগণের শ্রেণিবিভাগ এবং শিক্ষানবিশীকাল

৪। (১) কাজের ধরন ও প্রকৃতির ভিত্তিতে কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকগণকে নিম্নলিখিত শ্রেণীতে বিভক্ত করা যাইবে, যথা:-

(ক) শিক্ষাধীন;
(খ) বদলী;
(গ) সাময়িক;
(ঘ) অস্থায়ী;
(ঙ) শিক্ষানবিশ;
(চ) স্থায়ী ; ও
(ছ) মৌসুমী শ্রমিক।

(২) কোন শ্রমিককে শিক্ষাধীন শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার নিয়োগ প্রশিক্ষণার্থী হিসাবে হয়; এবং প্রশিক্ষণকালে তাহাকে ভাতা প্রদান করা হয়, এবং এইরূপ শ্রমিকের ক্ষেত্রে আইনের অষ্টাদশ অধ্যায় প্রযোজ্য হইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(৩) কোন শ্রমিককে বদলী শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহাকে কোন স্থায়ী শ্রমিক বা শিক্ষানবিসের পদে তাহাদের সাময়িক অনুপস্থিতিকালীন সময়ের জন্য নিযুক্ত করা হয়।

(৪) কোন শ্রমিককে সাময়িক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে সাময়িক ধরনের কাজে সাময়িকভাবে তাহাকে নিয়োগ করা 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 শিক্ষানবিস শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানের কোন স্থায়ী পদে তাহাকে আপাততঃ নিয়োগ করা হয় এবং তাহার শিক্ষানবিশীকাল সমাপ্ত না হইয়া থাকে।

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

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

তবে শর্ত থাকে যে, একজন দক্ষ শ্রমিকের ক্ষেত্রে তাহার শিক্ষানবিশীকাল আরও তিন মাস বৃদ্ধি করা যাইবে যদি কোন কারণে প্রথম তিন মাস শিক্ষানবিসীকালে তাহার কাজের মান নির্ণয় করা সম্ভব না হয়;

আরও শর্ত থাকে যে, শিক্ষানবিশকাল শেষে বা তিন মাস মেয়াদ বৃদ্ধি শেষে কনফরমেশন লেটার দেওয়া না হইলেও উপ-ধারা (৭) এর বিধান অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট শ্রমিক স্থায়ী বলিয়া গণ্য হইবে।

(৯) যদি কোন শ্রমিকের চাকুরী তাহার শিক্ষানবিসীকালে, বর্ধিত 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 শিক্ষানবিসী হিসাবে গণ্য হইবেন এবং তাহার নতুন শিক্ষানবিশীকাল গণনার ক্ষেত্রে পূর্বের শিক্ষানবিশীকাল হিসাবে আনা হইবে।

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

(১১) কোন শ্রমিককে মৌসুমী শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে মৌসুমকালে কোন শ্রমিককে মৌসুমী কাজে নিয়োগ করা হয় এবং মৌসুম চলাকালীন পর্যন্ত কর্মরত থাকেন।

(১২) চিনি কল, চাতাল প্রভৃতি শিল্প এবং মৌসুমী কারখানায় শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে পূর্ববর্তী বৎসরে নিয়োগকৃত শ্রমিকদেরকে অগ্রাধিকার প্রদান করিতে হইবে।

নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র

৫। কোন মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করিয়া কোন শ্রমিককে নিয়োগ করিতে পারিবেন না, এবং নিয়োজিত প্রত্যেক শ্রমিককে ছবিসহ পরিচয়পত্র প্রদান করিতে হইবে।

সার্ভিস বহি

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

(২) প্রত্যেক সার্ভিস বই মালিকের হেফাজতে থাকিবে।

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

(৪) যদি উক্ত শ্রমিকের কোন সার্ভিস বই থাকে তাহা হইলে তিনি উহা নতুন মালিকের নিকট হস্তান্তর করিবেন এবং নতুন মালিক তাহাকে রশিদ প্রদান করিয়া সার্ভিস বইটি নিজ হেফাজতে রাখিবেন।

(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 নিজে সংরক্ষণ করিতে চাহেন তাহা হইলে নিজ খরচে তিনি তাহা করিতে পারিবেন।

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

(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 করিবেন।

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

সার্ভিস বইয়ের ফরম

৭। (১) সার্ভিস বই বিধি দ্বারা নির্ধারিত মাপে ও ফরমে রক্ষিত হইবে, এবং উহাতে শ্রমিকের একটি ফটো সংযোজিত থাকিবে।

(২) সার্ভিস বইয়ে নিম্নলিখিত বিবরণ থাকিবে, যথাঃ-

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

(প্রযোজ্য ক্ষেত্রে 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 মেয়াদ;

(চ) পেশা বা পদবী;

(ছ) মজুরী ও ভাতা (যদি থাকে);

(জ) ভোগকৃত ছুটি; এবং

(ঝ) শ্রমিকের আচরণ।

সার্ভিস বইয়ে অন্তর্ভুক্তি

৮। মালিক কোন শ্রমিকের চাকুরীর শুরুতে এবং তাহার চাকুরী চলাকালে তৎসম্পর্কে সার্ভিস বইতে সময় সময় এই অধ্যায় এবং বিধির অধীন প্রয়োজনীয় তথ্যাদি লিপিবদ্ধ করিবেন, এবং মালিক ও শ্রমিক উভয়েই উহাতে দস্তখত করিবেন।

শ্রমিক রেজিস্টার এবং টিকেট ও কার্ড সরবরাহ

৯। (১) মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানের সকল শ্রমিকের জন্য একটি শ্রমিক রেজিস্টার রাখিবেন, এবং ইহা সকল কর্মসময়ে পরিদর্শক কর্তৃক পরিদর্শনের জন্য প্রস্তুত রাখিতে হইবে।

(২) শ্রমিক রেজিস্টারে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি লিপিবদ্ধ থাকিবে, যথাঃ-

(ক) প্রত্যেক শ্রমিকের নাম ও জন্ম তারিখ;

(কক)শ্রমিকের পিতা ও মাতার নাম;

(খ) নিয়োগের তারিখ;

(গ) কাজের ধরন;

(গগ) পদবী;

(গগগ) বিভাগ বা শাখা;

(গগগগ) টিকিট বা কার্ড;

(ঘ) তাহার জন্য নির্ধারিত কার্য সময়;

(ঙ) বিশ্রাম এবং আহারের জন্য তাহার প্রাপ্য বিরতিকাল;

(চ) তাহার প্রাপ্য বিশ্রামের দিন;

(ছ) কোন গ্রুপের অন্তর্ভুক্ত হইলে উহার উল্লেখ;

(জ) তাহার গ্রুপ পালায় কাজ করিলে, যে রিলেতে তাহার কাজ বরাদ্দ-উহার উলেখ; এবং

(ঝ) বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্যান্য বর্ণনা।

(৩) যদি পরিদর্শক এই মত পোষণ করেন যে, উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত বিবরণ কোন প্রতিষ্ঠানে রুটিন মাফিক রক্ষিত মাস্টার রোল বা রেজিস্টারেও লিপিবদ্ধ করা আছে তাহা হইলে তিনি, লিখিত আদেশ দ্বারা, এই মর্মে নির্দেশ দিতে পারিবেন যে, উক্ত মাস্টার রোল বা রেজিস্টার শ্রমিক রেজিস্টার হিসাবে গণ্য হইবে এবং তৎপরিবর্তে ইহা রক্ষিত হইবে।

(৪) সরকার বিধি দ্বারা শ্রমিক রেজিস্টারের ফরম, উহা রক্ষণের পন্থা এবং সংরক্ষণের মেয়াদ নির্ধারণ করিতে পারিবে।

(৫) মালিক প্রত্যেক শ্রমিককে নিম্নলিখিতভাবে টিকেট বা কার্ড সরবরাহ করিবেন, যথাঃ-

(ক) প্রত্যেক স্থায়ী শ্রমিককে তাহার নম্বর উল্লেখপূর্বক স্থায়ী বিভাগীয় টিকেট;

(খ) প্রত্যেক বদলী শ্রমিককে একটি বদলী কার্ড, যাহাতে তিনি যে সমস্ত দিন কাজ করিয়াছেন তাহার উল্লেখ থাকিবে এবং যাহা তাহার স্থায়ী চাকুরী প্রাপ্তির ক্ষেত্রে ফেরত দিতে হইবে;

(গ) প্রত্যেক অস্থায়ী শ্রমিককে একটি অস্থায়ী টিকেট, যাহা তাহার চাকুরী পরিত্যাগের ক্ষেত্রে বা স্থায়ী চাকুরী প্রাপ্তির ক্ষেত্রে ফেরত দিতে হইবে;

(ঘ) প্রত্যেক সাময়িক শ্রমিককে একটি সাময়িক কার্ড, যাহাতে তিনি যে সকল দিন কাজ করিয়াছেন তাহার উল্লেখ থাকিবে; এবং

(ঙ) প্রত্যেক শিক্ষাধীন শ্রমিককে একটি শিক্ষাধীন কার্ড, যাহা তাহার প্রশিক্ষণ ত্যাগের সময় বা স্থায়ী চাকুরী প্রাপ্তির ক্ষেত্রে ফেরত দিতে হইবে।

ছুটির পদ্ধতি

১০। (১) কোন শ্রমিক ছুটি নিতে ইচ্ছা করিলে তাহার মালিকের নিকট লিখিতভাবে দরখাস্ত করিতে হইবে এবং ইহাতে তাহার ছুটিতে অবস্থানকালীন ঠিকানা উল্লেখ থাকিবে।

(২) মালিক বা তাহার নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা অনুরূপ দরখাস্ত প্রাপ্তির সাত দিনের মধ্যে অথবা ছুটি শুরুর হওয়ার দুই দিন পূর্বে, যাহা আগে সংঘটিত হয়, তাহার আদেশ প্রদান করিবেনঃ তবে শর্ত থাকে যে, জরুরী কারণবশতঃ যদি প্রার্থীত ছুটি দরখাস্তের তারিখে অথবা উহার তিন দিনের মধ্যে শুরু করিতে হয়, তাহা হইলে অনুরূপ আদেশ দরখাস্ত প্রাপ্তির দিনেই প্রদান করিতে হইবে।

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

(৪) যদি প্রার্থীত ছুটি নামঞ্জুর বা স্থগিত করা হয়, তাহা হইলে নামঞ্জুর বা স্থগিতাদেশের কারণসহ ইহা সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে প্রার্থিত ছুটি আরম্ভ হওয়ার তারিখের পূর্বে অবহিত করিতে হইবে এবং এতদ্‌উদ্দেশ্যে রক্ষিত রেজিস্টারে ইহা লিপিবদ্ধ করিতে হইবে।

(৫) যদি কোন শ্রমিক ছুটিতে যাওয়ার পর ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে চাহেন, তাহা হইলে তাহাকে, ছুটি পাওনা থাকিলে, ছুটি শেষ হওয়ার যুক্তিসঙ্গত সময় পূর্বে রেজিস্ট্রিকৃত ডাকযোগে লিখিতভাবে মালিকের নিকট দরখাস্ত করিতে হইবে এবং মালিককে ছুটি বর্ধিতকরণের আবেদন 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 পরিবর্তে এই আইনের বিধান অনুযায়ী ছুটিকালীন সময়ে উক্ত শ্রমিকের যে মজুরী প্রাপ্য হইত তাহা প্রদান করিবেন।

কাজ বন্ধ রাখা

১২। (১) অগ্নিকান্ড, আকষ্মিক বিপত্তি, যন্ত্রপাতি বিকল, বিদ্যুৎ সরবরাহ বন্ধ, মহামারী, ব্যাপক দাঙ্গা-হাঙ্গামা অথবা মালিকের নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত অন্য কোন কারণে প্রয়োজন হইলে, কোন মালিক যে কোন সময় তাহার প্রতিষ্ঠানের কোন শাখা বা শাখাসমূহ আংশিক বা সম্পূর্ণ বন্ধ করিয়া দিতে পারিবেন এবং যে কারণে উক্তরূপ বন্ধের আদেশ দেওয়া হইবে তাহা বিদ্যমান থাকা পর্যন্ত এই বন্ধের আদেশ বহাল রাখিতে পারিবেন।

(২) যদি উক্তরূপ বন্ধের আদেশ কর্মসময়ের পরে দেওয়া হয়, তাহা হইলে পরবর্তী কর্মসময় শুরু হওয়ার আগে মালিক প্রতিষ্ঠানের সংশ্লিষ্ট শাখার নোটিশ বোর্ডে বা কোন প্রকাশ্য স্থানে নোটিশ সাঁটিয়া বা লটকাইয়া দিয়া উক্ত বিষয়ে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে অবহিত করিবেন।

(৩) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত নোটিশে বন্ধ পরবর্তী কাজ কখন শুরু হইবে এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে কাজ পুনরায় শুরু হওয়ার পূর্বে কোন সময় তাহাদের কর্মস্থলে অবস্থান করিতে হইবে কি না তৎসম্পর্কে নির্দেশ থাকিবে।

(৪) যদি উক্তরূপ বন্ধ কর্মসময়ের মধ্যেই সংঘটিত হয়, তাহা হইলে মালিক উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত পন্থায় নোটিশ মারফত সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে যথাশীঘ্র সম্ভব তৎসম্পর্কে অবহিত করিবেন, এবং এই নোটিশে পরবর্তী কাজ কখন শুরু হইবে এবং শ্রমিকগণ কর্মস্থলে অবস্থান করিবেন কি না তৎসম্পর্কে নির্দেশ থাকিবে।

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

(৬) যদি কাজ বন্ধের মেয়াদ এক কর্ম দিবসের চেয়ে বেশী না হয়, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট কোন শ্রমিক, উপ-ধারা (৫) এর ক্ষেত্র ব্যতীত, কোন মজুরী নাও পাইতে পারেন।

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

(৮) যদি কাজ বন্ধের মেয়াদ ৩ (তিন) কর্মদিবসের অধিক হয়, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে **লে-অফ করা হইবে এবং তাহাদেরকে** ধারা ১৬ অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে হইবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(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 প্রদেয় লে-অফকালীন ক্ষতিপূরণের সহিত সমন্বিত করা হইবে।

(১০) কাজ বন্ধের কারণে যদি কোন ঠিকা-হারের শ্রমিক ক্ষতিগ্রস্ত 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 মালিক উক্ত শাখা বা প্রতিষ্ঠান আংশিক বা সম্পূর্ণ বন্ধ করিয়া দিতে পারিবেন, এবং এরূপ বন্ধের ক্ষেত্রে 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 ক্ষতিগ্রস্ত হয় যে উহা চালু রাখা সম্ভব নহে, তাহা হইলে উক্ত শাখা বা বিভাগও বন্ধ করিয়া দেওয়া যাইবে, কিন্তু সেক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে তিন দিন পর্যন্ত লে-অফ এর ক্ষেত্রে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের সমপরিমাণ মজুরী প্রদান করিতে হইবে, তবে এই মেয়াদের 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 অবহিত করিবেন এবং কাজ পুনরায় শুরু হইবার বিষয়ও উক্তরূপে বিজ্ঞাপিত করিবেন।

কতিপয় ক্ষেত্রে "এক বৎসর, "ছয় মাস" এবং "মজুরী" গণনা

১৪। (১) এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে, যদি কোনো শ্রমিক কোনো প্রতিষ্ঠানে পূর্ববর্তী ১২ (বার) পঞ্জিকা মাসে বাস্তবে অন্ততঃ ২৪০ (দুইশত চল্লিশ) দিন বা ৬ (ছয়) পঞ্জিকা মাসে বাস্তবে অন্তত ১২০ (একশত বিশ) দিন কাজ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে তিনি যথাক্রমে 'এক বৎসর' বা 'ছয় মাস' উক্ত প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে কাজ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

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

(ক) তাহার লে-অফের দিনগুলি;

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

(গ) বৈধ ধর্মঘট অথবা অবৈধ লক-আউটের কারণে কর্মহীন দিনগুলি;

(ঘ) নারী শ্রমিকগণের ক্ষেত্রে, অনধিক ১২০ (একশত বিশ) দিন পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(৩) ধারা ১৯, ২০ অথবা ২৩ এর অধীন ক্ষতিপূরণ অথবা ধারা ২২, ২৩, ২৬ অথবা ২৭ এর অধীন মজুরি হিসাবের প্রয়োজনে "মজুরি" বলিতে কোনো শ্রমিকের ছাঁটাই, বরখাস্ত, অপসারণ, ডিসচার্জ, অবসর গ্রহণ বা চাকুরির অবসানের পূর্ববর্তী সর্বশেষ মাসিক মূল মজুরি ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরি, যদি থাকে, উহাকে বুঝাইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

ধারা ১২, ১৬, ১৭ এবং ১৮ প্রয়োগের ক্ষেত্রে বাধা-নিষেধ

১৫। এই অধ্যায়ের অন্যত্র যাহা কিছুই থাকুক না কেন, অন্ততঃ পাঁচ জন শ্রমিক নিযুক্ত নাই বা পূর্ববর্তী বার মাসে নিযুক্ত ছিলেন না- এইরূপ কোন প্রতিষ্ঠানে ধারা ১২, ১৬, ১৭ এবং ১৮ এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।

লে-অফকৃত শ্রমিকগণের ক্ষতিপূরণের অধিকার

১৬। (১) যে ক্ষেত্রে বদলি বা সাময়িক শ্রমিক নহেন, এইরূপ কোনো শ্রমিককে লে-অফ করা হয়, যাহার নাম কোনো প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক রেজিস্টারে অন্তর্ভুক্ত রহিয়াছে এবং যিনি মালিকের অধীন অন্তত ৩ (তিন) মাস চাকুরি সম্পূর্ণ করিয়াছেন, তাহা হইলে মালিক তাহাকে, সাপ্তাহিক ছুটির দিন ব্যতীত তাহার লে-অফের সকল দিনের জন্য ক্ষতিপূরণ প্রদান করিবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত ক্ষতিপূরণের পরিমাণ হইবে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের মোট মূল মজুরী এবং মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অর্ন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর অর্ধেক এবং তাহাকে লে-অফ করা না হইলে তিনি যে আবাসিক ভাতা পাইতেন, তাহার সম্পূর্ণের সমান।

(৩) যে বদলি শ্রমিকের নাম কোনো প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক রেজিস্টারে অন্তর্ভুক্ত রহিয়াছে, তিনি এই ধারার প্রয়োজনে বদলি বলিয়া গণ্য হইবেন না যদি তিনি উক্ত প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে ১ (এক) বৎসর চাকুরি সম্পূর্ণ করিয়া থাকেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(৪) *** *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

(৫) যদি কোনো পঞ্জিকা বর্ষে কোনো শ্রমিককে অবিচ্ছিন্নভাবে বা বিচ্ছিন্নভাবে ৪৫ (পঁয়তাল্লিশ) দিনের অধিক সময়ের জন্য লে-অফ করা হয়, এবং উক্ত ৪৫ (পঁয়তাল্লিশ) দিনের পর লে-অফের সময় যদি আরও ১৫ (পনের) দিন বা তদূর্ধ্ব সময় বর্ধিত হয়, তাহা হইলে উক্ত শ্রমিককে, শ্রমিক এবং মালিকের মধ্যে ভিন্নরূপ কোনো চুক্তি না থাকিলে, পরবর্তী প্রত্যেক ১৫ (পনের) বা তদূর্ধ্ব দিনসমূহের লে-অফের জন্য উপ-ধারা (২) এর বিধান অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে হইবে। [*২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(৬) *** *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

(৭) কোন ক্ষেত্রে যদি কোন শ্রমিককে কোন পঞ্জিকা বৎসরে উপরে উল্লিখিত প্রথম পঁয়তাল্লিশ দিন লে-অফের পর কোন অবিচ্ছিন্ন পনের দিন বা তদূর্ধ্ব সময়ের জন্যে লে-অফ করিতে হয়, তাহা হইলে মালিক উক্ত শ্রমিককে লে-অফের পরিবর্তে ধারা ২০ এর অধীন ছাঁটাই করিতে পারিবেন।

লে-অফকৃত শ্রমিকগণের রেজিস্টার

১৭। কোনো প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকগণকে লে-অফ করা সত্ত্বেও মালিককে তাহাদের জন্য রেজিস্টার সংরক্ষণ করিতে হইবে এবং স্বাভাবিক কর্মসময়ে লে-অফকৃত শ্রমিকগণের মধ্যে যাহারা কাজের জন্য হাজিরা দিবেন, তাহাদের নাম উহাতে লিপিবদ্ধ করিবার ব্যবস্থা করিতে হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, লে-অফকালীন অন্য কোনভাবে শ্রমিক রেজিস্টার সংরক্ষণ বা শ্রমিক রেজিস্টার বহির্ভূত কোনো শ্রমিক নিয়োগ করা যাইবে না। [*২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

কতিপয় ক্ষেত্রে লে-অফকৃত শ্রমিকগণ ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী হইবেন না

১৮। (১) এই অধ্যায়ের অন্যত্র যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন লে-অফকৃত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হইবে না, যদি—

(ক) তিনি একই প্রতিষ্ঠানে বা একই মালিকের অধীন একই শহরে বা গ্রামে অথবা আট কিলোমিটার দূরত্বের মধ্যে অবস্থিত ভিন্ন কোন প্রতিষ্ঠানে দক্ষতা বা পূর্ব অভিজ্ঞতার প্রয়োজন নাই-এরূপ কোন বিকল্প পদে একই মজুরীতে কাজ গ্রহণ করিতে অস্বীকার করেন;

(খ) তিনি মালিকের নির্দেশ সত্ত্বেও অন্ততঃ দিনে একবার প্রতিষ্ঠানের স্বাভাবিক কর্ম সময়ের মধ্যে কোন নির্দিষ্ট সময়ে কাজের জন্য হাজিরা না দেন।

(২) উপ-ধারা (১) (খ) এর উদ্দেশ্যে, যদি লে-অফকৃত কোন শ্রমিক কোন দিনে স্বাভাবিক কর্ম সময়ের মধ্যে নির্ধারিত কোন সময়ে কাজের জন্য হাজিরা দেন, এবং হাজিরার দুই ঘণ্টার মধ্যে যদি তাহাকে কোন কাজ দেওয়া না হয়, তাহা হইলে তিনি সেই দিনের জন্য এই ধারার অর্থ মোতাবেক লে-অফকৃত হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

(৩) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিতরুপে যদি কোন লে-অফকৃত শ্রমিক কাজের জন্য হাজিরা দেন, এবং তাহাকে কোন দিনের কোন পালায় উহা শুরু হওয়ার প্রাক্কালে কাজ দেওয়ার পরিবর্তে তাহাকে একই দিনে পালার দ্বিতীয়ার্ধে কাজে হাজির হওয়ার জন্য নির্দেশ দেওয়া হয় এবং তিনি তদনুযায়ী কাজের জন্য হাজিরা দেন, তাহা হইলে তিনি ঐ দিনের অর্ধেক কর্ম সময়ের জন্য লে-অফ হইয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং অবশিষ্ট অর্ধেক কর্মসময়ে, তাহাকে কোন কাজ দেওয়া হউক বা না হউক, তিনি চাকুরীতে ছিলেন বলিয়া বিবেচিত হইবেন।

মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ

১৯। যদি কোন শ্রমিক কোন মালিকের অধীন অবিচ্ছিন্নভাবে অন্ততঃ **১ (এক)** বৎসরের অধিককাল চাকুরীরত থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করেন, তাহা হইলে মালিক মৃত শ্রমিকের কোন মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে তাহার কোন পোষ্যকে তাহার প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার ০৬ (ছয়) মাসের অধিক সময় চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ৩০ (ত্রিশ) দিনের এবং প্রতিষ্ঠানে কর্মরত অবস্থায় অথবা কর্মকালীন দুর্ঘটনার কারণে পরবর্তীতে মৃত্যুর ক্ষেত্রে ৪৫ (পঁয়তাল্লিশ) দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন, এবং এই অর্থ মৃত শ্রমিক চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিলে যে অবসর জনিত সুবিধা প্রাপ্ত হইতেন, তাহার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদেয় হইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

ছাঁটাই

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

(২) কোন শ্রমিক যদি কোন মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে অন্যূন এক বৎসর চাকুরীতে নিয়োজিত থাকেন, তাহা হইলে তাহার ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে মালিককে—

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

(খ) নোটিশের একটি কপি মহাপরিদর্শক অথবা তৎকর্তৃক নির্ধারিত কোন কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করিতে হইবে, এবং আরেকটি কপি প্রতিষ্ঠানের যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধিকে, যদি থাকে, দিতে হইবে; এবং

(গ) তাহাকে ক্ষতিপূরণ বাবদ তাহার প্রত্যেক বৎসর চাকুরীর জন্য ত্রিশ দিনের মজুরী বা গ্রাচ্যুইটি যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিতে হইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, ধারা ১৬(৭) এর অধীন ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে উপ-ধারা (২)(ক) এর উল্লিখিত কোন নোটিশের প্রয়োজন হইবে না, তবে ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে উপ-ধারা (২)(গ) মোতাবেক প্রদেয় ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচ্যুইটির অতিরিক্ত হিসাবে আরোও পনের দিনের মজুরী দিতে হইবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে কোন বিশেষ শ্রেণীর শ্রমিককে ছাঁটাই করার প্রয়োজন হয় সে ক্ষেত্রে, মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে এতদসংক্রান্ত কোন চুক্তির অবর্তমানে, মালিক উক্ত শ্রেণীর শ্রমিকগণের মধ্যে সর্বশেষে নিযুক্ত শ্রমিককে ছাঁটাই করিবেন।

ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনঃনিয়োগ

২১। যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিককে ছাঁটাই করা হয় এবং ছাঁটাইয়ের এক বৎসরের মধ্যে মালিক পুনরায় কোন শ্রমিক নিয়োগ করিতে ইচ্ছুক হন সে ক্ষেত্রে মালিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের সর্বশেষ জানা ঠিকানায় নোটিশ প্রেরণ করিয়া তাহাকে চাকুরীর জন্য আবেদন করিতে আহ্বান জানাইবেন, এবং এই আহ্বানে সাড়া দিয়া কোন শ্রমিক পুনরায় চাকুরী পাইবার জন্য আবেদন করিলে তাহাকে নিয়োগের ব্যাপারে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে, এবং এ রকম একাধিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিক প্রার্থী হইলে তাহাদের মধ্যে পূর্বের চাকুরীর জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

চাকুরী হইতে ডিসচার্জ

২২। (১) কোন শ্রমিককে, কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রত্যয়িত, শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা বা অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যের কারণে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ করা যাইবে।

(২) ডিসচার্জকৃত কোন শ্রমিক অন্যূন এক বৎসর অবিচ্ছিন্ন চাকুরী সম্পূর্ণ করিলে তাহাকে মালিক তাহার প্রত্যেক বৎসর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচ্যুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন।

অসদাচরণ এবং দন্ড-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 নোটিশের পরিবর্তে বিনা মজুরীতে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা যাইবে, যদি তিনি-

(ক) কোন ফৌজদারী অপরাধের জন্য দন্ডপ্রাপ্ত হন; অথবা
(খ) ধারা ২৪ এর অধীন অসদাচরণের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হন।

(২) অসদাচরণের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত কোন শ্রমিককে উপ-ধারা (১) এর অধীন চাকুরী হইতে বরখাস্তের পরিবর্তে, বিশেষ অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে, নিম্নলিখিত যে কোন শাস্তি প্রদান করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) অপসারণ;
(খ) নীচের পদে, গ্রেডে বা বেতন স্কেলে অনধিক এক বৎসর পর্যন্ত আনয়ন;
(গ) অনধিক এক বৎসরের জন্য পদোন্নতি বন্ধ;
(ঘ) অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ;
(ঙ) জরিমানা;
(চ) অনধিক সাত দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকীতে সাময়িক বরখাস্ত;
(ছ) ভর্ৎসনা ও সতর্কীকরণ।

(৩) উপ-ধারা (২) (ক) এর অধীন **বরখাস্তকৃত বা** অপসারিত কোন শ্রমিককে, যদি তাহার অবিচ্ছিন্ন চাকুরীর মেয়াদ অন্যুন এক বৎসর হয়, মালিক ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রত্যেক সম্পূর্ণ চাকুরী বৎসরের জন্য ১৫ দিনের মজুরী প্রদান করিবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২৩ এর উপ-ধারা (৩) সংশোধিত]*

তবে শর্ত থাকে যে, কোন শ্রমিককে উপ-ধারা (৪)(খ) ও (ছ) এর অধীন অসদাচরণের জন্য বরখাস্ত করা হইলে তিনি কোন ক্ষতিপূরণ পাইবেন না। তবে এইরূপ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক তাহার অন্যান্য আইনানুগ পাওনাদি যথা নিয়মে পাইবেন।

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

(ক) উপরস্থের কোন আইনসংগত বা যুক্তিসংগত আদেশ মানার ক্ষেত্রে এককভাবে বা অন্যের সঙ্গে সংঘবদ্ধ হইয়া ইচ্ছাকৃতভাবে অবাধ্যতা;

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

(গ) মালিকের অধীন তাঁহার বা অন্য কোন শ্রমিকের চাকুরী সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘুষ গ্রহণ বা প্রদান;

(ঘ) বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি অথবা ছুটি না নিয়া এক সঙ্গে দশ দিনের অধিক সময় অনুপস্থিতি;

(ঙ) অভ্যাসগত বিলম্বে উপস্থিতি;

(চ) প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য কোন আইন, বিধি বা প্রবিধানের অভ্যাসগত লঙ্ঘন;

(ছ) প্রতিষ্ঠানে উচ্ছৃঙ্খলতা, দাংগা-হাঙ্গামা, অগ্নিসংযোগ বা ভাঙচুর;

(জ) কাজে-কর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি;

(ঝ) মহাপরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত, শৃঙ্খলা বা আচরণসহ, যে কোন বিধির অভ্যাসগত লঙ্ঘন;

(ঞ) মালিকের অফিসিয়াল রেকর্ডের রদবদল, জালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন, উহার ক্ষতিকরণ বা উহা হারাইয়া ফেলা।

(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 ইহার কোনটিই সম্ভব না হয়, তাহা হইলে তাহাকে ডিসচার্জকৃত কোন শ্রমিককে প্রদেয় 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) মালিক বা শ্রমিকের সম-সংখ্যক প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত তদন্ত কমিটির তদন্তের পর তাহাকে দোষী সাব্যস্ত করা হয়ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত তদন্ত ষাট দিনের মধ্যে শেষ করিতে হইবে;

(ঙ) মালিক বা ব্যবস্থাপক বরখাস্তের আদেশ অনুমোদন করেন।

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

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ সাময়িক বরখাস্তকালে মালিক তাহাকে খোরাকী ভাতা প্রদান করিবেন এবং তিনি অন্যান্য ভাতা পূর্ণহারে প্রাপ্য হইবেন।

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

(৪) কোন তদন্তে অভিযুক্ত শ্রমিককে, তাহার প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত এবং তৎকর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি সহায়তা করিতে পারিবেন।

(৫) যদি কোন তদন্তে কোন পক্ষ মৌখিক সাক্ষী প্রদান করেন, তাহা হইলে যাহার বিরুদ্ধে এই সাক্ষ্য প্রদান করা হইবে তিনি সাক্ষীকে জেরা করিতে পারিবেন।

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

(৭) যদি তদন্তে কোন শ্রমিকের অপরাধ প্রমাণিত না হয়, তাহা হইলে তিনি সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে কর্মরত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং ঐ সময়ের জন্য তাহার, খোরাকী ভাতা সমন্বয়সহ, মজুরী প্রদেয় হইবে।

(৮) শাস্তি প্রদানের ক্ষেত্রে, শাস্তির আদেশের একটি কপি সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে দিতে হইবে।

(৯) যদি কোন শ্রমিক মালিক কর্তৃক প্রেরিত কোন নোটিশ, চিঠি, অভিযোগনামা, আদেশ বা অন্য কোন কাগজপত্র গ্রহণ করিতে অস্বীকার করেন, তাহা হইলে উহা তাহাকে প্রদান করা হইয়াছে বলিয়া বুঝিতে হইবে যদি উহার একটি কপি নোটিশ বোর্ডে প্রদর্শিত হয় এবং আরেকটি কপি মালিকের নথিপত্র হইতে প্রাপ্ত শ্রমিকের ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরণ করা হয়।

(১০) কোন শাস্তি প্রদানের ব্যাপারে মালিক সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের পূর্বতন নথিপত্র, অপরাধের গুরুত্ব, চাকুরীকালীন কৃতিত্ব ও অবদান এবং বিদ্যমান অন্য কোন বিশেষ অবস্থা বিবেচনায় আনিবেন।

জরিমানা সম্পর্কে বিশেষ বিধান

২৫। (১) কোন মজুরী মেয়াদে প্রদেয় মজুরীর এক দশমাংশের অধিক পরিমাণ অর্থ কোন শ্রমিককে জরিমানা করা যাইবে না।

(২) পনের বৎসরের কম বয়স্ক কোন শ্রমিকের উপর জরিমানা আরোপ করা যাইবে না।

(৩) কোন শ্রমিকের উপর আরোপিত জরিমানা কিস্তি ভিত্তিতে বা উহা আরোপের তারিখ হইতে ষাট দিন অতিক্রান্ত হওয়ার পর আদায় করা যাইবে না।

(৪) কোন জরিমানা, যে অপরাধের জন্য আরোপিত হইয়াছে সে অপরাধ সংঘটনের তারিখেই উহা আরোপিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৫) সকল জরিমানা এবং উহার আদায় বিধি দ্বারা নির্ধারিত একটি রেজিস্টারে মালিক কর্তৃক লিপিবদ্ধ করা হইবে, এবং আদায়কৃত জরিমানা কেবলমাত্র প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকগণের কল্যাণমূলক কাজে ব্যয় করা যাইবে।

বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কতৃর্ক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান

২৬। (১) এই অধ্যায়ের অন্যত্র বিধৃত কোন পন্থা ছাড়াও মালিক-

(ক) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, একশত বিশ দিনের,

(খ) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে, ষাট দিনের, লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করিতে পারিবেন।

(২) এই অধ্যায়ের অন্যত্র বিধৃত 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 পারিবেন, যদি না এই অবসান যে অস্থায়ী কাজ সম্পাদনের জন্য শ্রমিককে নিযুক্ত করা হইয়াছে উহা সম্পূর্ণ হওয়া, বন্ধ হওয়া, বিলুপ্ত হওয়া বা পরিত্যক্ত হওয়ার কারণে হয়।

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

(৪) যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয় সেক্ষেত্রে, মালিক শ্রমিককে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী, অথবা গ্রাচ্যুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন এবং এই ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় 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 পারিবেন।

(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 পারিবেন।

(৩) যে ক্ষেত্রে শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে চাহেন সে ক্ষেত্রে, তিনি উপ-ধারা (১) অথবা

(২) এর অধীন প্রদেয় নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরীর সমপরিমাণ অর্থ মালিককে প্রদান করিয়া ইহা করিতে পারিবেন।

(৩ক) উপ-ধারা (৩) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন শ্রমিক বিনা নোটিশে অথবা বিনা অনুমতিতে ১০ দিনের অধিক কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকিলে মালিক উক্ত শ্রমিককে ১০ দিনের সময় প্রদান করিয়া এই সম্পর্কে ব্যাখ্যা প্রদান করিতে এবং চাকুরীতে পুনরায় যোগদানের জন্য নোটিশ প্রদান করিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিত ব্যাখ্যা প্রদান বা চাকুরীতে যোগদান না করিলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে তাহার আত্মপক্ষ সমর্থনের জন্য আরো ৭ দিন সময় প্রদান করিবেন। তাহাতেও যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিক চাকুরীতে যোগদান অথবা আত্মপক্ষ সমর্থন না করেন তবে, উক্ত শ্রমিক অনুপস্থিতির দিন হইতে চাকুরি হইতে ইস্তফা দিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

(৪) যেক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোনো স্থায়ী শ্রমিক চাকুরি হইতে ইস্তফা দেন, সেক্ষেত্রে, মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরির জন্য-

(ক) যদি তিনি ৩ (তিন) বৎসর পর্যন্ত অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরি করিয়া থাকেন তাহা হইলে, ৭ (সাত) দিনের মজুরি;

(খ) যদি তিনি ৩ (তিন) বৎসরের বেশি কিন্তু ১০ (দশ) বছরের কম মেয়াদে মালিকের অধীন অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরি করিয়া থাকেন তাহা হইলে, ১৫ (পনের) দিনের মজুরি;

(গ) যদি তিনি ১০ (দশ) বৎসর বা তদূর্ধ্ব সময় মালিকের অধীন অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরি করিয়া থাকেন তাহা হইলে, ৩০ (ত্রিশ) দিনের মজুরি, অথবা গ্রাচ্যুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন, এবং ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২৭ এর অধীন উপ-ধারা (৪) সংশোধিত]

শ্রমিকের অবসর গ্রহণ

২৮। (১) এ অধ্যায়ের অন্যত্র যাহা কিছুই উল্লেখ থাকুক না কেন, কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিকের বয়স ৬০ (ষাট) বৎসর পূর্ণ হইলে তিনি চাকুরী হইতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করিবেন।

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

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

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-ধারায় যাহা কিছু থাকুক না কেন, চা-শিল্প শ্রমিকদের ক্ষেত্রে তাহাদের জন্য বিদ্যমান অবসর সুবিধাসহ প্রচলিত অন্যান্য সুবিধাদি প্রযোজ্য হইবে।

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

নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত বিপর্যয় বা ক্ষতির কারণে মালিক শ্রমিক সম্পর্ক

২৮ক। এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, আকষ্মিক প্রাকৃতিক বিপর্যয় বা মানুষের নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত বিপর্যয় বা জরূরী প্রয়োজনে কোন শিল্প স্থানান্তর বা কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন কার্যক্রম স্থায়ীভাবে বন্ধ হইলে সেই ক্ষেত্রে মালিক ও শ্রমিকের সম্পর্ক, সরকার, বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে, নির্ধারণ করিতে পারিবে।

ভবিষ্য তহবিল পরিশোধ

২৯। যদি কোন শ্রমিক কোন ভবিষ্য তহবিলের সদস্য হন এবং তহবিলের বিধি অনুযায়ী তিনি মালিকের চাঁদাসহ উক্ত তহবিল হইতে কোন সুবিধা প্রাপ্য হন, তাহা হইলে তাহার ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অবসর গ্রহণ, অপসারণ, চাকুরির অবসান হওয়া বা মৃত্যুজনিত কারণে উক্ত সুবিধা হইতে তাহাকে বঞ্চিত করা যাইবে না।

শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা পরিশোধের মেয়াদ

৩০। অবসর, ডিসচার্জ, ছাঁটাই, বরখাস্ত এবং চাকুরীর অবসান ইত্যাদি যে কোন কারণে শ্রমিকের চাকুরীর ছেদ ঘটার পরবর্তী সর্বোচ্চ ত্রিশ কর্ম দিবসের 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 যে কোন প্রকারেই হউক না কেন, তিনি তাহার চাকুরীর অবসানের **৬ (ছয়) মাসের)** মধ্যে মালিক কর্তৃক তাহাকে বরাদ্দকৃত বাসস্থান ছাড়িয়া দিবেন।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(২) উক্ত সময়ের মধ্যে বাসস্থান ছাড়িয়া না দিলে মালিক শ্রম আদালতে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ পেশ করিতে পারিবেন; তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিকের সকল পাওনা পরিশোধ না করিয়া কোন শ্রমিককে বাসস্থান হইতে উচ্ছেদ করা যাইবে না।

(৩) আদালত উভয় পক্ষকে শ্রবণ করিয়া মামলাটি সংক্ষিপ্তভাবে বিচার করিবে, এবং যুক্তিসঙ্গত সময়ের মধ্যে শ্রমিককে বাসস্থানটি ছাড়িয়া দেওয়ার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(৪) আদালত কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে বাসস্থান ছাড়িয়া না দিলে শ্রমিককে উহা হইতে বলপূর্বক উচ্ছেদ করিবার জন্য প্রয়োজনবোধে আদালত কোন পুলিশ কর্মকর্তাকে নির্দেশ দিতে পারিবে৷

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন আদালতের নির্দেশপ্রাপ্ত পুলিশ কর্মকর্তা আদালতের আদেশের সারমর্ম এবং উহাতে তাহার প্রবেশের ইচ্ছা বাসস্থানে বসবাসরত ব্যক্তিগণকে অবহিত করিবেন, এবং বাসস্থান ছাড়িয়া দেওয়ার জন্য তাহাদিগকে অন্ততঃ ছয় ঘন্টা সময় দিবেন, এবং অতঃপর উহার দখল গ্রহণের জন্য বল প্রয়োগের পূর্বে উহাতে বসবাসকারী শিশুগণকে বাহির হইয়া আসার জন্য সম্ভাব্য সকল সুযোগ দিবেন৷

অভিযোগ পদ্ধতি

৩৩৷ (১) লে-অফ, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ অথবা অন্য যে কোন কারণে চাকুরীর অবসান হইয়াছে এরূপ শ্রমিকসহ যে কোন শ্রমিকের, এই অধ্যায়ের অধীন কোন বিষয় সম্পর্কে যদি কোন অভিযোগ থাকে এবং যদি তিনিতৎসম্পর্কে এই ধারার অধীন প্রতিকার পাইতে ইচ্ছুক হন তাহা হইলে তিনি, অভিযোগের কারণ অবহিত হওয়ার তারিখ হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে অভিযোগটি লিখিত আকারে রেজিস্ট্রি ডাকযোগে মালিকের নিকট প্রেরণ করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যদি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযোগটি সরাসরি গ্রহণ করিয়া লিখিতভাবে প্রাপ্তি স্বীকার করেন, সেই ক্ষেত্রে উক্ত অভিযোগটি রেজিস্ট্রি ডাকযোগে না পাঠাইলেও চলিবে৷

(২) মালিক অভিযোগ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত করিবেন এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে শুনানীর সুযোগ দিয়া তৎসম্পর্কে তাহার সিদ্ধান্ত লিখিতভাবে শ্রমিককে জানাইবেন৷

(৩) যদি মালিক উপ-ধারা (২) এর অধীন কোন সিদ্ধান্ত দিতে ব্যর্থ হন, অথবা সংশ্লিষ্ট শ্রমিক যদি উক্তরূপ সিদ্ধান্তে অসন্তষ্ট হন, তাহা হইলে তিনি উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত সময় অতিক্রান্ত হওয়ার তারিখ হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে অথবা, ক্ষেত্রমত, মালিকের সিদ্ধান্তের তারিখ হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে লিখিতভাবে অভিযোগ পেশ করিতে পারিবেন৷

(৪) শ্রম আদালত অভিযোগ প্রাপ্তির পর উভয় পক্ষকে নোটিশ প্রদান করিয়া অভিযোগটি সম্পর্কে তাহাদের বক্তব্য শ্রবণ করিবে এবং উহার বিবেচনায় মামলার অবস্থাধীনে যেরূপ আদেশ দেওয়া ন্যায়সঙ্গত সেরূপ আদেশ প্রদান করিবে৷

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা আদালত, অন্যান্য প্রতিকারের মধ্যে, অভিযোগকারীকে, বকেয়া মজুরীসহ বা ছাড়া, তাহার চাকুরীতে পুনর্বহাল করার নির্দেশ দিতে পারিবে এবং কোন বরখাস্ত, অপসারণ বা ডিসচার্জের আদেশকে ধারা ২৩(২) এ উল্লিখিত কোন লঘুদণ্ডে পরিবর্তিত করিতে পারিবে৷

(৬) শ্রম আদালতের কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ কোন ব্যক্তি আদেশের ত্রিশ দিনের মধ্যে ট্রাইব্যুনালের নিকট আপীল দায়ের করিতে পারিবেন, এবং এই আপীলের উপর উহার সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে৷

(৭) এই ধারার অধীন কোন অভিযোগ বা আপীল দায়েরের জন্য কোন কোর্ট-ফিস প্রদেয় হইবে না৷

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

(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 ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকাণ্ডের কারণে অথবা উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে প্রদত্ত হইয়াছে বলিয়া অভিযোগ করা হয়, অথবা যদি না তিনি উক্ত ধারার অধীন প্রাপ্য সুবিধা হইতে বঞ্চিত হন৷

তৃতীয় অধ্যায়
কিশোর শ্রমিক নিয়োগ

শিশু ও কিশোর নিয়োগে বাধা-নিষেধ

৩৪। (১) কোন পেশায় বা প্রতিষ্ঠানে কোন শিশুকে নিয়োগ করা যাইবে না বা কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না।

(২) কোন পেশায় বা প্রতিষ্ঠানে কোন কিশোরকে নিয়োগ করা যাইবে না বা কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না, যদি না-

(ক) বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে একজন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক তাহাকে প্রদত্ত সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র মালিকের হেফাজতে থাকে, এবং

(খ) কাজে নিয়োজিত থাকাকালে তিনি উক্ত প্রত্যয়নপত্রের উল্লেখ সম্বলিত একটি টোকেন বহন করেন।

(৩) কোন পেশা বা প্রতিষ্ঠানে কোন কিশোরের শিক্ষাধীন হিসাবে অথবা বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের জন্য নিয়োগের ক্ষেত্রে উপ-ধারা (২) এর কিছুই প্রযোজ্য হইবে না।

(৪) সরকার যদি মনে করে যে, কোন জরুরী অবস্থা বিরাজমান এবং জনস্বার্থে ইহা প্রয়োজন, তাহা হইলে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উল্লিখিত সময়ের জন্য উপ-ধারা (২) এর প্রয়োগ স্থগিত ঘোষণা করিতে পারিবে।

শিশু সংক্রান্ত কতিপয় চুক্তির ব্যাপারে বাধা-নিষেধ

৩৫। এই অধ্যায়ের বিধান সাপেক্ষে, কোন শিশুর মাতা-পিতা বা অভিভাবক শিশুকে কোন কাজে নিয়োগের অনুমতি প্রদান করিয়া কাহারও সহিত কোন চুক্তি করিতে পারিবেন না।

ব্যাখ্যাঃ এই ধারায় “অভিভাবক” বলিতে শিশুর আইনগত হেফাজতকারী বা শিশুর উপর কর্তৃত্ব আছে এমন যে কোন ব্যক্তিকেও বুঝাইবে।

বয়স সম্পর্কে বিরোধ

৩৬। যদি কোন ব্যক্তি শিশু নাকি কিশোর এ সম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হয়, তাহা হইলে উক্ত ব্যক্তির জন্ম নিবন্ধন সনদ, স্কুল সার্টিফিকেট বা রেজিস্ট্রার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত উক্ত ব্যক্তির বয়স সংক্রান্ত প্রত্যয়ন পত্রের ভিত্তিতে উহা নিষ্পত্তি হইবে।

সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র

৩৭। (১) কোন কিশোর কোন পেশা বা কোন প্রতিষ্ঠানে কাজের জন্য উপযুক্ত কিনা ইহা পরীক্ষা করিবার জন্য সংশ্লিষ্ট কিশোর বা তাহার পিতা-মাতা বা অভিভাবক কর্তৃক অনুরুদ্ধ হইলে, অথবা কোন মালিক কর্তৃক অনুরূপ ভাবে অনুরূদ্ধ হইলে, কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কিশোরটিকে পরীক্ষা করিবেন এবং তাহার সক্ষমতা সম্বন্ধে সিদ্ধান্ত দিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন কিশোর বা তাহার পিতা-মাতা বা অভিভাবক উক্তরূপ আবেদন পেশকালে আবেদনটির সঙ্গে যে প্রতিষ্ঠানে কিশোর চাকুরী প্রার্থী, সে প্রতিষ্ঠানের মালিক কর্তৃক প্রদত্ত এই মর্মে পত্র সংযোজন করিতে হইবে যে, কিশোরটি সক্ষম বলিয়া প্রত্যয়িত হইলে তাহাকে চাকুরী প্রদান করা হইবে।

(২) এই ধারার অধীন প্রদত্ত কোন সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র উহা প্রদানের তারিখ হইতে বারো মাস পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে৷

(৩) উক্তরূপ প্রত্যয়নপত্রের জন্য প্রদেয় ফিস মালিক প্রদান করিবেন, এবং ইহা সংশ্লিষ্ট কিশোর বা তাহার পিতা-মাতা বা অভিভাবকের নিকট হইতে আদায় করা যাইবে না৷

ডাক্তারী পরীক্ষার জন্য আদেশ প্রদানের ক্ষমতা

৩৮। যে ক্ষেত্রে কোন পরিদর্শক এরূপ মত পোষণ করেন যে—

(ক) কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন ব্যক্তি কিশোর, কিন্তু তাহার সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র নাই; অথবা

(খ) উক্তরূপ প্রত্যয়নপত্রসহ কর্মরত কোন কিশোর প্রত্যয়নপত্রে উল্লিখিত কাজের জন্য আর সক্ষম নহেন;

সে ক্ষেত্রে তিনি নোটিশ মারফত মালিককে কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক কিশোরটিকে পরীক্ষা করাইবার অনুরোধ করিতে পারিবেন, এবং কিশোরটি উক্তরূপ পরীক্ষান্তে সক্ষম বলিয়া প্রত্যয়িত না হওয়া পর্যন্ত অথবা কিশোরটি আর কিশোর নয় এই মর্মে প্রত্যয়িত না হওয়া পর্যন্ত তাহাকে কোন কাজ না দেওয়ার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন৷

ঝুঁকিপূর্ণ কাজের তালিকা ঘোষণা ও কতিপয় কাজে কিশোর নিয়োগে বাধা

৩৯। (১) সরকার সময় সময়ে গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে ঝুকিপূর্ণ কাজের তালিকা ঘোষণা করিবে।

(২) সরকার কর্তৃক ঘোষিত ঝুঁকিপূর্ণ কাজে কোন কিশোরকে নিয়োগ করা যাইবে না।

(৩) কোন প্রতিষ্ঠানের যন্ত্রপাতি চালু অবস্থায় উহা পরিস্কারের জন্য, উহাতে তেল প্রদানের জন্য বা উহাকে সুবিন্যস্ত করার জন্য বা উক্ত চালু যন্ত্রপাতির ঘূর্ণায়মান অংশগুলির মাঝখানে অথবা স্থির এবং ঘূর্ণায়মান অংশগুলির মাঝখানে কোন কিশোরকে কাজ করিতে অনুমতি দেওয়া যাইবে না।

বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজে অথবা ঝুঁকিপূর্ণ কাজে কিশোর নিয়োগ

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

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

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

(২) এই বিধান কেবলমাত্র ঐ সকল যন্ত্রপাতি সম্পর্কে প্রযোজ্য হইবে যে সম্পর্ক সরকার বিজ্ঞপ্তি মারফত ঘোষণা করে যে, এইগুলি এমন বিপজ্জনক যে উহাতে উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত শর্তাদি পূরণ না হওয়া পর্যন্ত কোন কিশোরের পক্ষে কাজ করা উচিত নহে৷

কিশোরের কর্ম-ঘন্টা

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

(২) কোন কিশোরকে অন্য কোন প্রতিষ্ঠানে দৈনিক সাত ঘন্টার অধিক এবং সপ্তাহে বিয়াল্লিশ ঘন্টার অধিক সময় কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না৷

(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 খনির ক্ষেত্রে, সপ্তাহে ছত্রিশ ঘন্টা;
(খ) অন্য কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘন্টা; এর অধিক হইবে না।

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

(৬) কোন কিশোরকে কেবলমাত্র একটি রীলেতে নিয়োগ করা যাইবে এবং পরিদর্শকের নিকট হইতে লিখিত পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত ত্রিশ দিনের মধ্যে ইহা একবারের বেশী পরিবর্তন করা যাইবে না।

(৭) এই আইনের অধীন সাপ্তাহিক ছুটি সংক্রান্ত বিধান কিশোর শ্রমিকের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে এবং এই বিধানের প্রয়োগ কিশোর শ্রমিকের ক্ষেত্রে স্থগিত করা যাইবে না।

(৮) একই দিনে কোন কিশোর একাধিক প্রতিষ্ঠানে কাজ করিতে পারিবেন না।

ভূগর্ভে ও পানির নীচে কিশোরের নিয়োগ নিষেধ

৪২। কোন কিশোরকে ভূগর্ভে বা পানির নীচে কোন কাজে নিয়োগ করা যাইবে না।

কিশোরের কাজের সময়ের নোটিশ

৪৩। (১) কোন প্রতিষ্ঠানে কিশোর শ্রমিক নিযুক্ত থাকিলে উহাতে, বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে কিশোরের কর্মঘন্টা সম্পর্কে, তাহার কাজের নির্দিষ্ট সময় উল্লেখসহ, একটি নোটিশ প্রদর্শন করিতে হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত নোটিশে প্রদর্শিত সময়ে কাজ আরম্ভ হওয়ার পূর্বে, প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের ক্ষেত্রে যেভাবে স্থির করা হয় সেভাবে স্থির করিতে হইবে, এবং ইহা এমন হইবে যেন উক্ত সময়ে কর্মরত কোন কিশোরকে এই আইনের খেলাপ কোন কাজ করিতে না হয়।

(৩) কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত পূর্ণ বয়স্ক শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এতদসংক্রান্ত বিধান উপ-ধারা (১) এর অধীন নোটিশের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

(৪) সরকার বিধি দ্বারা উক্ত নোটিশের ফরম এবং উহা রতগণাবেতগণের পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

কতিপয় ক্ষেত্রে শিশু শ্রমিক ও প্রতিবন্ধী শ্রমিক নিয়োগে ব্যতিক্রম

৪৪। কোনো প্রতিবন্ধী শ্রমিককে বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজে অথবা ঝুঁকিপূর্ণ কাজে নিয়োগ করা যাইবে না।

চতুর্থ অধ্যায়
প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা

কতিপয় ক্ষেত্রে নারী শ্রমিকের কর্মে নিয়োগ নিষেধ

৪৫। (১) কোন মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে সজ্ঞানে কোন নারীকে তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী **৬০ (ষাট) দিনের** মধ্যে কোন কাজ করাতে পারিবেন না। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) কোন নারী কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী **৬০ (ষাট) দিনের** মধ্যে কোন কাজ করিতে পারিবেন না। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(৩) কোন মালিক কোন নারীকে এমন কোন কাজ করার জন্য নিয়োগ করিতে পারিবেন না যাহা দুষ্কর বা শ্রম-সাধ্য অথবা যাহার জন্য দীর্ঘক্ষণ দাঁড়াইয়া থাকিতে হয় অথবা যাহা তাহার জন্য হানিকর হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, যদি—

(ক) তাহার এই বিশ্বাস করার কারণ থাকে, অথবা যদি নারী তাহাকে অবহিত করিয়া থাকেন যে, দশ সপ্তাহের মধ্যে তাহার সন্তান প্রসব করার সম্ভাবনা আছে;

(খ) মালিকের জানামতে নারী পূর্ববর্তী দশ সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসব করিয়াছেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, চা-বাগান শ্রমিকের ক্ষেত্রে সংশিষ্ট চা-বাগানের চিকিৎসক কর্তৃক যতদিন পর্যন্ত সক্ষমতার সার্টিফিকেট পাওয়া যাইবে ততদিন পর্যন্ত উক্ত শ্রমিক হালকা ধরণের কাজ করিতে পারিবেন এবং অনুরূপ কাজ যতদিন তিনি করিবেন ততদিন তিনি উক্ত কাজের জন্য প্রচলিত আইন অনুসারে নির্ধারিত হারে মজুরী পাইবেন, যাহা প্রসূতি কল্যাণ ভাতার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদেয় হইবে।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার এবং প্রদানের দায়িত্ব

৪৬। (১) প্রত্যেক নারী শ্রমিক তাহার মালিকের নিকট হইতে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের অব্যবহিত পূর্ববর্তী **৬০ (ষাট) দিন** এবং সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী **৬০ (ষাট) দিনের** জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন, এবং তাহার মালিক তাহাকে এই সুবিধা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন নারী উক্তরূপ সুবিধা পাইবেন না যদি না তিনি তাহার মালিকের অধীন তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পূর্বে অন্যুন ছয় মাস কাজ করিয়া থাকেন।

(২) কোন প্রসূতিকে উক্তরূপ সুবিধা প্রদেয় হইবে না যদি তাহার সন্তান প্রসবের সময় তাহার দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকে, তবে এক্ষেত্রে তিনি কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইলে তাহা পাইবেন।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পরিশোধ সংক্রান্ত পদ্ধতি

৪৭। (১) কোন অন্তঃসত্ত্বা নারী এই আইনের অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইলে তিনি যে কোন দিন মালিককে লিখিত বা মৌখিকভাবে এই মর্মে নোটিশ দিবেন যে, নোটিশের **৬০ (ষাট) দিনের** মধ্যে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, এবং উক্ত নোটিশে তাহার মৃত্যুর ক্ষেত্রে এই সুবিধা যিনি গ্রহণ করিবেন তাহার নামও উল্লেখ থাকিবে।

(২) কোন **প্রসূতি** উক্তরূপ কোন নোটিশ প্রদান না করিয়া থাকিলে তাহার সন্তান প্রসবের সাত দিনের মধ্যে তিনি উক্তরূপ নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার সন্তান প্রসব সম্পর্কে মালিককে অবহিত করিবেন।

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

(ক) উপ-ধারা (১) এর অধীন নোটিশের ক্ষেত্রে, উহা প্রদানের তারিখের পরের দিন হইতে প্রাপ্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধাসহ **১২০ (একশত বিশ)** দিন পর্যন্ত কাজে অনুপস্থিত থাকিবার জন্য অনুমতি প্রদান করিবেন;

(খ) উপ-ধারা (২) এর অধীন নোটিশের ক্ষেত্রে, সন্তান প্রসবের তারিখ হইতে প্রাপ্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধাসহ **১২০ (একশত বিশ)** দিন পর্যন্ত কাজে অনুপস্থিত থাকিবার জন্য অনুমতি প্রদান করিবেন।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(৪) কোন মালিক সংশ্লিষ্ট নারীর ইচ্ছানুযায়ী নিম্নলিখিত যে কোন পন্থায় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, যথা:—

(ক) যে ক্ষেত্রে কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের নিকট হইতে এই মর্মে প্রাপ্ত প্রত্যয়নপত্র পেশ করা হয় যে, নারী **৬০ (ষাট) দিনের** মধ্যে সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, সে ক্ষেত্রে প্রত্যয়ন পত্র পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে প্রসব পূর্ববর্তী **৬০ (ষাট) দিনের** জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং নারীর সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করার তারিখ হইতে পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে অবশিষ্ট সময়ের জন্য প্রদেয় উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন; অথবা

(খ) মালিকের নিকট সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে সন্তান প্রসবের তারিখসহ উহার **পূর্ববর্তী ৬০ (ষাট)** দিনের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং উক্ত প্রমাণ পেশের পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে অবশিষ্ট মেয়াদের সুবিধা প্রদান করিবেন;

(গ) সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে উক্ত সম্পূর্ণ সময়ের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, অথবা

(ঘ) কোনো নারী শ্রমিক মালিককে নোটিশ দেওয়ার পূর্বেই যদি সন্তান প্রসব করিয়া থাকেন তাহা হইলে সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করিবার পরবর্তী ৩ (তিন) কর্ম দিবসের মধ্যে উক্ত সম্পূর্ণ সময়ের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধাসহ প্রসব পরবর্তী **৬০ (ষাট) দিন** পর্যন্ত অনুপস্থিত থাকিবার অনুমতি দিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-ধারার অধীন যে প্রসূতি কল্যাণ বা উহার কোন অংশ প্রদান সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশের উপর নির্ভরশীল, সেরূপ কোন প্রমাণ কোন নারী তাহার সন্তান প্রসবের তিন মাসের মধ্যে পেশ না করিলে তিনি এই সুবিধা পাইবার অধিকার হইবেন না।

আরো শর্ত থাকে যে, প্রসূতি কল্যাণ ছুটিতে যাইবার নির্ধারিত তারিখের পূর্বে কোনো নারী শ্রমিকের গর্ভপাত ঘটিলে তিনি কোনো প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবেন না, তবে স্বাস্থ্যগত কারণে ছুটির প্রয়োজন হইলে তিনি তাহা ভোগ করিতে পারিবেন।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন যে প্রমাণ পেশ করিতে হইবে, উক্ত প্রমাণ জন্ম ও মৃত্যু নিবন্ধন আইন, ২০০৪ (২০০৪ সনের ২৯ নং আইন) এর অধীন প্রদত্ত জন্ম রেজিস্টারের সত্যায়িত উদ্ধৃতি, অথবা কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র, অথবা মালিকের নিকট গ্রহণযোগ্য অন্য কোন প্রমাণ হইতে পারিবে।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার পরিমাণ

৪৮। (১) এই অধ্যায়ের অধীন যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদেয় হইবে উহা উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত পন্থায় গণনা করিয়া দৈনিক, সাপ্তাহিক বা, ক্ষেত্রমত, মাসিক, গড় মজুরি হারে সম্পূর্ণ নগদে **বা ব্যাংক হিসাবে বা ইলেক্ট্রনিক ফান্ড ট্রান্সফারের মাধ্যমে (ইএফটি) প্রদান করিতে হইবে**।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(২) উপ-ধারা (১) এর প্রয়োজনে দৈনিক গড় মজুরি গণনার জন্য সংশ্লিষ্ট প্রসূতি কর্তৃক তাহার সর্বশেষ ধার্যকৃত **মাসিক মোট মজুরিকে ২৬ (ছাব্বিশ) দ্বারা ভাগ** করিতে হইবে।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

নারীর মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান

৪৯। (১) এই অধ্যায়ের অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী কোন নারী সন্তান প্রসবকালে অথবা উহার পরবর্তী **৬০ (ষাট) দিনের** মধ্যে মৃত্যুবরণ করিলে মালিক, শিশু সন্তানটি যদি বাঁচিয়া থাকে, যে ব্যক্তি শিশুর তত্ত্বাবধানের দায়িত্ব গ্রহণ করেন তাহাকে, এবং, যদি শিশু সন্তান জীবিত না থাকে, তাহা হইলে এই অধ্যায়ের অধীন নারীর মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে মৃত নারীর আইনগত প্রতিনিধিকে উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন।

(২) যদি উক্তরূপ কোন নারী প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হওয়ার সময় সীমার মধ্যে কিন্তু সন্তান প্রসবের পূর্বে মারা যান, তাহা হইলে মালিক উক্ত নারীর মৃত্যুর তারিখসহ তৎপূর্ববর্তী সময়ের জন্য উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন, তবে ইতিমধ্যে প্রদত্ত উক্তরূপ সুবিধা যদি প্রদেয় সুবিধা হইতে বেশী হয়, তাহা হইলেও উহা আর ফেরত লইতে পারিবেন না, এবং নারীর মৃত্যুর সময় পর্যন্ত যদি মালিকের নিকট এই বাবদ কিছু পাওনা থাকে, তাহা হইলে তিনি এই অধ্যায়ের অধীন নারীর কোন মনোনীত ব্যক্তিকে, অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে, তাহার আইনগত প্রতিনিধকে উহা প্রদান করিবেন।

কতিপয় ক্ষেত্রে নারীর চাকুরীর অবসানে বাধা

৫০। যদি কোন নারীর সন্তান প্রসবের পূর্ববতী ছয় মাস এবং সন্তান প্রসবের পরবর্তী **৬০ (ষাট) দিন** মেয়াদের মধ্যে তাহাকে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ করার জন্য অথবা তাহার চাকুরী অন্যভাবে অবসানের জন্য মালিক কোন নোটিশ বা আদেশ প্রদান করেন, এবং উক্তরূপ নোটিশ বা আদেশের যদি যথেষ্ট কোন কারণ না থাকে তাহা হইলে, এই নোটিশ বা আদেশ প্রদান না করা হইলে এই অধ্যায়ের অধীন সংশ্লিষ্ট নারী যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইতেন, উহা হইতে তিনি বঞ্চিত হইবেন না।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

পঞ্চম অধ্যায়
স্বাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থা

পরিস্কার পরিচ্ছন্নতা

৫১। প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানকে পরিস্কার-পরিচ্ছন্ন রাখিতে হইবে এবং কোন নর্দমা, পায়খানা বা অন্য কোন জঞ্জাল হইতে উত্থিত দূষিত বাষ্প হইতে মুক্ত রাখিতে হইবে, এবং বিশেষ করিয়া—

(ক) প্রতিষ্ঠানের মেঝে, কর্মকতগ, সিড়ি, যাতায়াতের পথ হইতে প্রতিদিন ঝাড়ু দিয়া ময়লা ও আবর্জনা উপযুক্ত পন্থায় অপসারণ করিতে হইবে;

(খ) প্রত্যেক কর্মকগর মেঝে সপ্তাহে অন্ততঃ একদিন ধৌত করিতে হইবে, এবং প্রয়োজনে ধৌত কাজে জীবানুনাশক ব্যবহার করিতে হইবে;

(গ) যে ক্ষেত্রে কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ার কারণে কোন মেঝে এমনভাবে ভিজিয়া যায় যে, ইহার জন্য পানি নিষ্কাশনের প্রয়োজন হয়, সেক্ষেত্রে পানি নিষ্কাশনের উপযুক্ত ব্যবস্থা করিতে হইবে;

(ঘ) প্রতিষ্ঠানের সকল আভ্যন্তরীণ দেওয়াল, পার্টিশন, ছাদ, সিড়ি, যাতায়াতপথ-

(১) রং বা বার্নিশ করা থাকিলে, প্রত্যেক তিন বৎসরে অন্ততঃ একবার পুনঃ রং বা বার্নিশ করিতে হইবে,

(২) রং অথবা বার্নিশ করা এবং বহির্ভাগ মসৃণ হইলে, প্রতি চৌদ্দ মাসে অন্ততঃ একবার উহা বিধিদ্বারা নির্ধারিত পন্থায় পরিস্কার করিতে হইবে,

(৩) অন্যান্য ক্ষেত্রে, প্রতি চৌদ্দ মাসে অন্ততঃ একবার চুনকাম বা রং করিতে হইবে, এবং

(ঙ) দফা (ঘ) তে উল্লিখিত কার্যাবলী সম্পন্ন করার তারিখ বিধি দ্বারা নির্ধারিত রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিতে হইবে।

বায়ু চলাচল ও তাপমাত্রা

৫২। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি কর্ম-কক্ষে নির্মল বায়ু প্রবাহের জন্য পর্যাপ্ত বায়ু চলাচল ব্যবস্থা রাখিতে হবে।

(২) উক্তরূপ প্রত্যেক কতেগ এমন তাপমাত্রা বজায় রাখিবার উপযুক্ত ব্যবস্থা রাখিতে হইবে যাহাতে সেখানে কর্মরত শ্রমিকগণ মোটামুটি আরামে কাজ করিতে পারেন, এবং যাহাতে শ্রমিকগণের স্বাস্থ্য হানি রোধ হয়।

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

(৪) যে ক্ষেত্রে, কোন প্রতিষ্ঠানের কাজের প্রকৃতি এমন হয় যে, ইহাতে অত্যধিক উচ্চ তাপ সৃষ্টি হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, সেক্ষেত্রে যে উৎস হইতে উক্তরূপ উচ্চ তাপ সৃষ্টি হইতেছে উহাকে বা উহার উত্তপ্ত অংশকে তাপ অপরিবাহী বস্তু দ্বারা মুড়িয়া বা অন্য কোন পন্থায় শ্রমিকগণের 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 দেওয়াল, ছাদ বা জানালা চুনকাম করিয়া, স্প্রে করিয়া, অথবা তাপ অপরিবাহী করিয়া, বা পর্দা দিয়া, অথবা ছাদের উচ্চতা বৃদ্ধি করিয়া, অথবা অন্য কোন বিশেষ পন্থায় হ্রাস করা সম্ভব হয়, তাহা হইলে সরকার উক্ত প্রতিষ্ঠানে উল্লিখিত যে কোন উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

ধূলা-বালি ও ধোঁয়া

৫৩। (১) কোন প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন প্রক্রিয়া চলার কারণে যদি কোন ধুলা-বালি বা ধোঁয়া বা অন্য কোন দূষিত বস্তু এমন প্রকৃতির বা এমন পরিমাণে নির্গত হয় যে, উহাতে সেখানে কর্মরত শ্রমিকগণের পক্ষে স্বাস্থ্যহানির বা অস্বস্তিকর হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, তাহা হইলে কোন কর্ম-কক্ষে উহা যাহাতে জমিতে না পারে এবং শ্রমিকের প্রশ্বাসের সাথে শরীরে প্রবেশ করিতে না পারে ইহার কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে, এবং এই উদ্দেশ্যে যদি কোন নির্গমন যন্ত্রপাতির প্রয়োজন হয়, তাহা হইলে উহা উক্ত ধূলা-বালি, ধোঁয়া বা অন্য দূষিত বস্তুর উৎসের যতদূর সম্ভব কাছাকাছি স্থানে স্থাপন করিতে হইবে, এবং ঐ স্থান যতদূর সম্ভব ঘিরিয়া রাখিতে হইবে ।

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

বর্জ্য পদার্থ অপসারন

৫৪। প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানকে উহার উৎপাদন 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 উৎস 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 আদেশ দিয়া, আদেশে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে উহাতে উল্লিখিত ব্যবস্থা গ্রহণ করার নির্দেশ দিতে পারিবেন।

অতিরিক্ত ভীড়

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

(২) উপরিউক্ত বিধানের হানি না করিয়া, প্রত্যেক কর্মকক্ষে কর্মরত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য অন্ততঃ ৯.৫ কিউবিক মিটার পরিমাণ জায়গার ব্যবস্থা করিতে হইবে।

ব্যাখ্যাঃ এই উপ-ধারার প্রয়োজনে, কোন ঘরের উচ্চতা মেঝে হইতে ৪.২৫ মিটারের অধিক হইলে ইহা বিবেচনায় আনা হইবে না।

(৩) যদি মহাপরিদর্শক লিখিত আদেশ দ্বারা কোন মালিককে অনুরোধ করেন তাহা হইলে কোন প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক কর্মকক্ষে এই ধারার বিধান অনুযায়ী সর্বোচ্চ কতজন লোক কাজ করিতে পারিবেন, তৎসম্পর্কে তাহাকে একটি নোটিশ লটকাইয়া দিতে হইবে।

(৪) মহাপরিদর্শক লিখিত আদেশ দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানের কর্মকক্ষকে এই ধারার বিধান হইতে রেহাই দিতে পারিবেন, যদি তিনি এ মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উহাতে কর্মরত শ্রমিকগণের স্বাস্থ্যের প্রয়োজনে এই বিধান মানার প্রয়োজন নাই।

আলোর ব্যবস্থা

৫৭। (১) কোন প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক অংশে, যেখানে শ্রমিকগণ কাজ করেন বা যাতায়াত করেন, যথেষ্ট স্বাভাবিক বা কৃত্রিম বা উভয়বিধ আলোর ব্যবস্থা করিতে হইবে।

(২) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের কর্মকক্ষ আলোকিত করার জন্য ব্যবহৃত সকল কাঁচের জানালা এবং ছাদে বসানো জানালাসমূহের উভয় পার্শ্ব পরিষ্কার রাখিতে হইবে, এবং যতদূর সম্ভব প্রতিবন্ধকতা মুক্ত রাখিতে হইবে।

(৩) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে-

(ক) কোন স্বচ্ছ পদার্থ বা বাতি হইতে বিচ্ছুরিত বা প্রতিফলিত আলোকচ্ছটা, অথবা

(খ) কোন শ্রমিকের চোখের উপর চাপ পড়িতে পারে বা তাহার দুর্ঘটনার ঝুঁকি থাকিতে পারে, এরূপ কোন ছায়া সৃষ্টি, প্রতিরোধ করিবার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা থাকিতে হইবে।

পান করার পানি

৫৮। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে, উহাতে কর্মরত সকল শ্রমিকের পান করার জন্য উহার কোন সুবিধাজনক স্থানে পর্যাপ্ত বিশুদ্ধ পানি সরবরাহের ব্যবস্থা করিতে হইবে৷

(২) প্রত্যেক পানি সরবরাহের স্থানকে বাংলায় "পান করার পানি" কথাগুলি স্পষ্টভাবে লিখিয়া দিয়া চিহ্নিত করিতে হইবে৷

(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 হইবে৷

(৪) মাত্রাতিরিক্ত তাপ উদ্রেককারী যন্ত্রের সন্নিকটে কাজ করার কারণে শ্রমিকের শরীরে পানি শূন্যতার সৃষ্টি হইলে, ঐ সকল শ্রমিকের জন্য ওরাল রিহাইড্রেশন থেরাপির ব্যবস্থা করিতে হইবে৷

শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষ

৫৯। প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে-

(ক) উহাতে কর্মরত শ্রমিকগণ কাজের সময়ে যাহাতে সহজে ব্যবহার করিতে পারেন এরূপ সুবিধাজনক স্থানে বিধি দ্বারা নির্ধারিত প্রকারে প্রয়োজনীয় সংখ্যক স্বাস্থ্য সম্মত শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের ব্যবস্থা করিতে হইবে;

(খ) উক্ত শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষ পুরুষ এবং নারী শ্রমিকগণের জন্য স্বতন্ত্রভাবে ব্যবস্থা করিতে হইবে;

(গ) শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষগুলিতে যথেষ্ট আলো, বাতাস এবং সার্বক্ষণিক পানির ব্যবস্থা রাখিতে হইবে; এবং

(ঘ) উক্ত শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষ মালিকের নিজ খরচে জীবানুনাশক ও পরিষ্কারক ব্যবহারের মাধ্যমে সব সময় পরিষ্কার ও স্বাস্থ্যসম্মত রাখিতে হইবে।

আবর্জনা বাক্স ও পিকদানী

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

(২) কোন প্রতিষ্ঠানের আঙ্গিনার মধ্যে কোন ব্যক্তি অনুরূপ বাক্স ও পিকদানী ব্যতীত অন্য কোথাও ময়লা আবর্জনা কিংবা থুথু 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
নিরাপত্তা

ভবন ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা

৬১৷ (১) যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা ইহার কোন অংশ অথবা ইহার কোন পথ, যন্ত্রপাতি বা প্ল্যান্ট বা ভবনের অভ্যন্তরীণ বৈদ্যুতিক ব্যবস্থা এমন অবস্থায় আছে যে, ইহা মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য বিপজ্জনক, তাহা হইলে তিনি মালিকের নিকট লিখিত আদেশ জারী করিয়া, উহাতে উল্লিখিত নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে, তাহার মতে কি কি ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন-উহা গ্রহণ করিবার নির্দেশ দিতে পারিবেন৷

(২) যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা উহার কোন অংশ বা উহার কোন পথ, যন্ত্রপাতি বা প্ল্যান্ট বা ভবনের অভ্যন্তরীণ বৈদ্যুতিক ব্যবস্থা এর ব্যবহার মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য আশু বিপজ্জনক, তাহা হইলে তিনি মালিকের উপর লিখিত আদেশ জারী করিয়া, উহা যথাযথভাবে মেরামত বা পরিবর্তন না করা পর্যন্ত উহার ব্যবহার নিষিদ্ধ করিতে পারিবেন৷

কাজের পদ্ধতি [২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]

৬১ক। (১) কোনো প্রতিষ্ঠানে এমনভাবে কোনো কাজ বা উৎপাদন প্রক্রিয়া চালানো এবং পণ্য সংরক্ষণ করা যাইবে না, যাহা শারীরিক আঘাতের কারণ হইতে পারে।

(২) কোনো মালিক কোনো শ্রমিককে এমন বিপজ্জনক কাজ করিতে বাধ্য করিতে পারিবেন না যদি শ্রমিক তাহার উর্ধ্বতনকে জানান যে, কাজের পদ্ধতি তাহার জীবন বা স্বাস্থ্যের জন্য গুরুতর বিপদ ঘটাইতে পারে।

(৩) কোনো মালিক কোনো শ্রমিকের বিরুদ্ধে কোনো শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা বা অন্য কোনো অযাচিত পদক্ষেপ গ্রহণ করিতে পারিবেন না, যদি শ্রমিক এই আইন এবং পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা (OSH) নীতি অনুসারে ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করেন এবং এমন কোনো পরিস্থিতি হইতে নিজেকে সরাইয়া নেন যাহা সম্পর্কে তাহার বিশ্বাস করিবার যুক্তিসঙ্গত কারণ থাকে যে তাহা একটি আসন্ন ও গুরুতর বিপদ সৃষ্টি করিবে।

(৪) বিদ্যমান অন্যান্য আইন ও নীতি অনুযায়ী শ্রমিক প্রতিনিধিরা যদি যথাযথভাবে কোনো পদক্ষেপ গ্রহণ করেন, তাহা হইলে কোনো মালিক তাহাদের বিরুদ্ধে কোনো শৃঙ্খলাবদ্ধ ব্যবস্থা বা অন্য কোনো অযাচিত পদক্ষেপ গ্রহণ করিতে পারিবেন না।

(৫) যদি পেশাগত নিরাপত্তার ঝুঁকির কারণে কাজ বন্ধ থাকে, তবে মালিক যদি ইচ্ছা করেন, শ্রমিককে অন্য কোনো অপেক্ষাকৃত নিরাপদ কাজে নিযুক্ত করিতে পারিবেন, তবে শর্ত থাকে যে, তাহার মজুরি ও অন্যান্য শর্ত একই থাকিবে।

অগ্নিকান্ড সম্পর্কে সতর্কতা অবলম্বন

৬২৷ (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে বিধি দ্বারা নির্ধারিতভাবে অগ্নিকান্ডের সময় প্রত্যেক তলার সাথে সংযোগ রক্ষাকারী অন্ততঃ একটি বিকল্প সিঁড়িসহ বহির্গমনের উপায় এবং প্রত্যেক তলায় প্রয়োজনীয় সংখ্যক অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জামের ব্যবস্থা করিতে হইবে৷

(২) যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত বিধি অনুযায়ী বহির্গমনের ব্যবস্থা করা হয় নাই অথবা অগ্নি নির্বাপন দপ্তরের লাইসেন্স মোতাবেক প্রয়োজনীয় সংখ্যক অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জাম রাখা হয় নাই, তাহা হইলে তিনি মালিকের উপর লিখিত আদেশ জারী করিয়া, উহাতে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে, তাহার মতে কি কি ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন- তাহা তাহাকে অবহিত করিবেন।

(৩) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কোন কক্ষ হইতে বহির্গমনের পথ তালাবদ্ধ বা আটকাইয়া রাখা যাইবে না, যাহাতে কোন ব্যক্তি কক্ষের ভিতরে কর্মরত থাকিলে উহা তৎক্ষণাৎ ভিতর হইতে সহজে খোলা যায়, এবং এই প্রকার সকল দরজা, যদি না এইগুলি স্লাইডিং টাইপের হয়, এমনভাবে তৈরী করিতে হইবে যেন 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 কক্ষে কাজ চলাকালীন সময়ে তালাবদ্ধ বা বাধাগ্রস্থ অবস্থায় রাখা যাইবে না।

(৩ক) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কর্মকালীন অবস্থায় কোন কক্ষ হইতে বহির্গমনের পথ তালাবদ্ধ বা আটকাইয়া রাখা যাইবে না এবং বহির্গমনের পথ বাধাগ্রস্থ কিংবা পথে কোন প্রতিবন্ধকতাও তৈরী করা যাইবে না।

(৩খ) কোন কর্মকক্ষের ভিতর হইতে তাৎক্ষণিকভাবে এবং উহা বাহিরের দিকে খোলা যায় এমনভাবে সকল দরজা তৈরী করিতে হইবে।

(৩গ) যদি কোন দরজা দুইটি কক্ষের মাঝখানে হয়, তাহা হইলে উহা ভবনের নিকটতম বহির্গমনের পথের কাছাকাছি খোলা যায় এইরূপভাবে তৈরী করিতে হইবে এবং এইরূপ সকল দরজা কক্ষে কাজ চলাকালীন তালাবদ্ধ বা বাধাগ্রস্থ অবস্থায় রাখা যাইবে না।

(৪) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে সাধারণ বহির্গমণের 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 তৎসম্পর্কে হুশিয়ার করার জন্য, স্পষ্টভাবে শ্রবণযোগ্য হুশিয়ারী সংকেতের ব্যবস্থা থাকিতে হইবে।

(৬) প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক কক্ষে কর্মরত শ্রমিকগণের অগ্নিকান্ডের সময় বিভিন্ন বহির্গমন পথে পৌঁছার 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 অতিদাহ্য পদার্থ ব্যবহৃত হয়, অথবা গুদামজাত করা হয়, সে প্রতিষ্ঠানে অগ্নিকান্ডকালে বহির্গমনের উপায় সম্পর্কে সকল শ্রমিকেরা যাহাতে সুপরিচিত থাকেন এবং উক্ত সময়ে তাহাদের কি কি করণীয় হইবে, তৎসম্পর্কে 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 ছয় মাসে অন্ততঃ একবার অগ্নিনির্বাপন মহড়ার আয়োজন করিতে হইবে, এবং এই বিষয়ে মালিক কর্তৃক নির্ধারিত পন্থায় একটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ করিতে হইবে।

যন্ত্রপাতি ঘিরিয়া রাখা

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

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

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

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

(ঘ) যদি না নিম্নলিখিত যন্ত্রপাতিগুলি এমন অবস্থায় থাকে বা এমন ভাবে নির্মিত হয় যে, এইগুলি মজবুতভাবে ঘেরা থাকিলে প্রতিষ্ঠানে কর্মরত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য যেরূপ নিরাপদ হইত সেরূপ নিরাপদ আছে-

(১) বৈদ্যুতিক জেনারেটর, মোটর বা রোটারী কনভার্টারের প্রত্যেকটি অংশ,

(২) ট্রান্সমিশন যন্ত্রপাতির প্রত্যেকটি অংশ;

(৩) যে কোন যন্ত্রপাতির প্রত্যেকটি বিপজ্জনক অংশঃ

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

(২) যন্ত্রপাতি ঘিরিয়া রাখা সম্পর্কে এই আইনের অন্য কোন বিধানের হানি না করিয়া, ঘূর্ণায়মান প্রত্যেক শেফট, স্পিনডল হুইল অথবা পিনিয়ন এর প্রত্যেক সেট-স্ক্রু, বোল্ট এবং চাবি এবং চালু সকল স্পার, ওয়ার্ম এবং অন্যান্য দাঁতওয়ালা বা ফ্রিকশন গিয়ারিং, যাহার সংস্পর্শে কোন শ্রমিক আসিতে বাধ্য, উক্তরূপ সংস্পর্শে আসা ঝুঁকিমুক্ত করার জন্য উল্লিখিত কলকব্জা মজবুতভাবে ঘিরিয়া রাখিতে হইবে।

চলমান যন্ত্রপাতির উপরে 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 বেল্ট চড়ানো এবং নামানো, তৈলাক্তকরণ অথবা সুবিন্যস্তকরণের কোন কাজ করিতে হয়, সেক্ষেত্রে উক্তরূপ পরীক্ষা বা চালনা এতদব্যাপারে বিশেষভাবে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কোন পুরুষ শ্রমিক দ্বারা পরিচালিত হইতে হইবে, এবং উক্ত শ্রমিককে ঐ সময়ে আটো-সাটো পোষাক পরিতে হইবে, এবং তাহার নাম এতদউদ্দেশ্যে নির্ধারিত রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, এবং যখন উক্ত শ্রমিক এই প্রকার কাজে নিযুক্ত থাকিবেন, সে সময় তিনি কোন ঘূর্ণায়মান পুলিতে সংযুক্ত বেল্ট নাড়াচাড়া করিবেন না, যদি না বেল্টটি প্রস্থে ১৫ সেঃ মিঃ এর নীচে হয় এবং উহার জোড়া সমতল ও ফিতা দিয়ে আটকানো থাকে।

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

স্ট্রাইকিং গিয়ার এবং শক্তি সরবরাহ বিচ্ছিন্ন 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 পুলিতে বা পুলি হইতে ড্রাইভিং বেল্টকে চালানোর জন্য ব্যবহৃত হইবে, এবং উক্তরূপ গিয়ার বা কলকব্জা এমনভাবে প্রস্তুত, স্থাপন ও সংরক্ষণ করিতে হইবে যেন উক্ত বেল্টের প্রথম পুলিতে ক্রুপিং বেক নিরোধ করা যায়;

(খ) যখন কোন ড্রাইভিং বেল্ট ব্যবহারে থাকিবে না, তখন ইহা কোন চলন্ত শেক্টের উপর রাখা যাইবে না।

(২) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে প্রত্যেক কর্মকক্ষে চলমান যন্তপাতি হইতে জরুরী অবস্থায় শক্তি বিচ্ছিন্ন করিবার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা থাকিতে হইবে।

স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতি

৬৬। কোন প্রতিষ্ঠানের কোন স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতির কোন চলমান অংশ এবং উহাতে বাহিত 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 বলবৎ হইবার পূর্বে, এই ধারার ব্যতিক্রমভাবে স্থাপিত কোন যন্ত্রপাতিকে মহাপরিদর্শক, তৎকর্তৃক নির্ধারিত উহার নিরাপত্তা সম্বন্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের শর্তে, উহার ব্যবহার অব্যাহত রাখিতে অনুমতি দিতে পারিবেন।

নতুন যন্ত্রপাতি আবৃত করা

৬৭। এই আইন বলবৎ হইবার পর কোন প্রতিষ্ঠানে স্থাপিত শক্তি চালিত প্রত্যেকটি যন্ত্রপাতির—

(ক) সেট-স্ক্রু, বেল্ট অথবা চাবি, অথবা কোন ঘূর্ণায়মান শেফট্, স্পিন্ডল হুইল অথবা পিনিয়ন এমনভাবে প্রোথিত, আবৃত অথবা অন্য কোন কার্যকর নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা করিতে হইবে যাহাতে বিপদ নিরোধ 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 থাকিলে যেরূপ নিরাপদ হইত, সেরূপ নিরাপদ থাকে।

ক্রেন এবং অন্যান্য উত্তোলন যন্ত্রপাতি

৬৮। কোন প্রতিষ্ঠানে, হয়েস্ট এবং লিফ্ট ব্যতীত, সকল ক্রেন এবং অন্যান্য উত্তোলন যন্ত্রপাতি সম্পর্কে নিম্নলিখিত বিধানগুলি প্রযোজ্য হইবে, যথাঃ—

(ক) স্থির অথবা চলমান ওয়ার্কিং গিয়ার, রজ্জু, শিকল এবং নোঙ্গর বা বন্ধন সম্পর্কিত যন্ত্রপাতিসহ উহার প্রত্যেক অংশ-

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

(২) যথাযথভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে,

(৩) প্রতি বারো মাসে অন্ততঃ একবার একজন উপযুক্ত ব্যক্তি দ্বারা সর্ম্পূর্ণভাবে পরীক্ষিত হইতে হইবে, এবং উক্তরূপ প্রত্যেক পরীক্ষা সংক্রান্ত বিধি দ্বারা নির্ধারিত বিষয়াদি লিপিবদ্ধ করিবার জন্য একটি রেজিস্টার থাকিতে হইবে৷

(খ) উক্তরূপ যন্ত্রপাতি দ্বারা উহাতে লিখিত বহন ক্ষমতার অতিরিক্ত কোন বোঝা বহন করা যাইবে না;

(গ) ক্রেন দ্বারা আঘাতপ্রাপ্ত হওয়ার আশংকা আছে, এরূপ কোন স্থানে কোন চলমান ক্রেনের হুইল ট্রেকে কোন ব্যক্তি কাজ করাকালীন সময়ে যাহাতে ক্রেনটি উক্ত স্থানের ছয় মিটারের মধ্যে পৌঁছাইতে না পারে- তাহার কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে৷

হয়েস্ট এবং লিফ্‌ট

৬৯৷ (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে প্রত্যেক হয়েস্ট এবং লিফ্‌ট—

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

(খ) যথাযথভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে;

(গ) প্রতি ছয় মাসে অন্ততঃ একবার একজন উপযুক্ত ব্যক্তি দ্বারা সম্পূর্ণভাবে পরীক্ষিত হইতে হইবে, এবং উক্তরূপ প্রত্যেক পরীক্ষা সংক্রান্ত বিধি দ্বারা নির্ধারিত বিষয়াদি লিপিবদ্ধ করিবার জন্য একটি রেজিস্টার থাকিতে হইবে৷

(২) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে প্রত্যেক হয়েস্ট ও লিফটের চলাচল পথ দরজা সংযুক্ত ঘিরা দ্বারা ভালভাবে সংরক্ষিত থাকিবে, হয়েস্ট অথবা লিফ্‌ট এবং উক্তরূপ ঘিরা এমনভাবে তৈরী করিতে হইবে যেন কোন ব্যক্তি বা বস্তু উক্ত হয়েস্ট অথবা লিফটের কোন অংশে এবং কোন স্থির কাঠামো বা চলমান অংশের মাঝখানে আটকাইয়া না যায়।

(৩) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে প্রত্যেক হয়েস্ট এবং লিফটের গায়ে উহার নিরাপদ বহন ক্ষমতা পরিষ্কারভাবে লিখিয়া রাখিতে হইবে এবং এই ধারণ ক্ষমতার অতিরিক্ত কোন বোঝা বহন করা যাইবে না৷

(৪) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে মানুষ বহনকারী প্রত্যেকটি হয়েস্ট ও লিফটের খাঁচার উভয় পার্শ্বে উঠা-নামা করার জন্য প্রবেশ পথ থাকিবে৷ প্রত্যেক হয়েস্ট ও লিফটের সর্বোচ্চ ধারণ ক্ষমতা বাংলায় স্পষ্ট অক্ষরে লিখিয়া রাখিতে হইবে৷

(৫) উপ-ধারা (২) এবং (৪) এ উল্লিখিত প্রত্যেক দরজায় এমনভাবে ইন্টারলক অথবা অন্য কোন কার্যকর ব্যবস্থা থাকিবে যাহাতে ইহা নিশ্চিত করা যায় যে, যখন ইহা অবতরণ না করে তখন যেন খোলা না যায়, এবং দরজা বন্ধ না করা পর্যন্ত খাঁচাটি যাহাতে চলমান না হয়৷

(৬) এই আইন প্রবর্তনের পর স্থাপিত অথবা পুনঃনির্মিত কোন প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেকটি হয়েস্ট অথবা লিফটের ক্ষেত্রে নিম্নবর্ণিত অতিরিক্ত ব্যবস্থাবলী প্রযোজ্য হইবে, যথাঃ-

(ক) যে ক্ষেত্রে খাঁচা রশি বা শিকলের উপর নির্ভরশীল, সে ক্ষেত্রে কমপক্ষে দুইটি রশি বা শিকল পৃথকভাবে খাঁচার সঙ্গে সংযুক্ত থাকিবে এবং উহার ভারসাম্য রক্ষা করিবে, এবং প্রত্যেক রশি ও শিকল এমন হইতে হইবে যেন ইহা সর্বোচ্চ ভারসহ খাঁচাটি বহন করিতে পারে;

(খ) রশি এবং শিকল ছিড়িয়া যাওয়ার ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ ভারসহ খাঁচাটি যেন ঝুলাইয়া রাখা যায়, ইহার কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে;

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

(৭) এই আইন বলবৎ হইবার পূর্বে উপ-ধারা (১), (২), (৩), (৪) ও (৫) এর ব্যতিক্রমভাবে কোন প্রতিষ্ঠানে স্থাপিত কোন হয়েস্ট বা লিফট্-কে মহাপরিদর্শক, তৎকর্তৃক নির্ধারিত উহার নিরাপত্তা সম্বন্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের শর্তে উহার ব্যবহার অব্যাহত রাখিতে অনুমতি দিতে পারিবেন৷

ঘূর্ণায়মান যন্ত্রপাতি

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

(ক) প্রত্যেক গ্রাইন্ড স্টোন অথবা এব্রোসিভ হুইলের সর্বোচ্চ নিরাপদ গতিসীমা;

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

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

(২) উক্ত নোটিশে উল্লিখিত গতি অতিক্রম করা যাইবে না৷

(৩) প্রত্যেক গতিশীল আধার, খাঁচা, ঝুড়ি, ফ্লাই-হুইল, পুলি ডিস্ক অথবা শক্তি দ্বারা চালিত অনুরূপ যন্ত্রপাতি তাহাদের নির্ধারিত গতি যাহাতে অতিক্রম না করিতে পারে ইহার জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে।

প্রেসার প্ল্যান্ট

৭১৷ যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন প্রক্রিয়ায় নিয়োজিত কোন প্ল্যান্ট বা যন্ত্রপাতির কোন অংশ স্বাভাবিক বায়ু চাপ অপেক্ষা অধিক চাপে পরিচালিত হয়, সে ক্ষেত্রে যেন উহা উহার নিরাপদ চাপ অতিক্রম না করে তজ্জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে৷

মেঝে, সিঁড়ি এবং যাতায়াত পথ

৭২৷ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে—

(ক) সকল মেঝে, সিঁড়ি, চলাচল পথ মজবুতভাবে নির্মাণ করিতে এবং যথাযথভাবে সংরক্ষণ করিতে হইবে এবং প্রয়োজন হইলে উহাদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য মজবুত রেলিং এর ব্যবস্থা করিতে হইবে এবং কর্মকালীন নিবিঘ্নে চলাচলের জন্য পথ ও সিঁড়ি উন্মুক্ত রাখিতে হইবে;

(খ) যে স্থানে কোন সময়ে কোন ব্যক্তিকে কাজ করিতে হয়, সে স্থানে যাতায়াতের জন্য, যুক্তিসংগতভাবে যতদূর সম্ভব নিরাপদ যাতায়াতের ব্যবস্থা করিতে হইবে; এবং

(গ) কর্মস্থলের চলাচলের পথ ও সিঁড়ি পরিচ্ছন্ন, প্রশস্ত ও বাধা-বন্ধকহীন হইতে হইবে;

(ঘ) মালিক কারখানা ও শ্রমিকদের সার্বিক নিরাপত্তার স্বার্থে কর্মস্থলের চলাচলের পথ, সিঁড়ি, গেইট, গুদাম ও সাধারণ ব্যবহারি স্থানসমূহ (Common Utility Area) ক্লোজ সার্কিট ক্যামেরার আওতায় আনিতে পারিবে।

পিট, সাম্প, সুড়ঙ্গ মুখ ইত্যাদি

৭৩। যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের কোন স্থির আধার, কূপ, গর্ত অথবা সুড়ঙ্গ পথ এমন হয় যে, উহার গভীরতা, অবস্থান, নির্মাণ, অথবা অভ্যন্তরস্থ বস্তুর কারণে ইহা বিপদের কারণ হইতে পারে, সে ক্ষেত্রে উহাকে মজবুতভাবে নিরাপদ ঘেরা অথবা ঢাকনা দিয়া রাখিতে হইবে৷

অতিরিক্ত ওজন

৭৪। কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিককে, তাহার ক্ষতি হইতে পারে এমন কোন ভারী জিনিস উত্তোলন, বহন অথবা নাড়াচাড়া করিতে দেওয়া যাইবে না৷

চোখের নিরাপত্তা

৭৫। উৎপাদন প্রক্রিয়া পরিচালিত হয় এরূপ কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে সরকার বিধি দ্বারা এই নির্দেশ দিতে পারিবে যে, উক্তরূপ কোন প্রক্রিয়ায় যদি নিম্নবর্ণিত কোন আশংকা থাকে, তাহা হইলে উক্ত প্রক্রিয়ায় নিয়োজিত প্রত্যেক শ্রমিকের চোখের নিরাপত্তা বিধানের জন্য উপযুক্ত চশমা বা চোখাবরণের ব্যবস্থা করিতে হইবে, যথাঃ-

(ক) প্রক্রিয়ার কারণে উৎক্ষিপ্ত বা বিচ্ছুরিত কণা বা টুকরা হইতে চোখের বিপদের আশঙ্কা;

(খ) অতিমাত্রায় আলো বা উত্তাপের কারণে চোখের ক্ষতির আশঙ্কা৷

ত্রুটিপূর্ণ যন্ত্রাংশ নির্ণয় অথবা উহার স্থায়িত্ব পরীক্ষার ক্ষমতা

৭৬। যদি কোন পরিদর্শকের নিকট 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, নিম্নলিখিত কাজ করার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন, যথাঃ-

(ক) উক্ত ভবন, রাস্তা, যন্ত্রপাতি বা প্লান্ট নিরাপদভাবে ব্যবহার করা যায় কি না-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 পরিদর্শককে অবহিত করা।

বিপজ্জনক ধোঁয়ার বিরুদ্ধে সতর্কতামূলক ব্যবস্থা

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

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

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

(ক) কোন উপযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক পরীক্ষান্তে এই মর্মে প্রত্যয়ন পত্র প্রদান করা হয় যে, স্থানটি বিপজ্জনক ধোঁয়া হইতে মুক্ত, এবং উহা প্রবেশের জন্য উপযুক্ত; অথবা

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

(৪) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে উপযুক্ত শ্বাস-প্রশ্বাস যন্ত্র, সজ্ঞান করার যন্ত্র, কোমরবন্ধ এবং রজ্জু তাৎক্ষণিক ব্যবহারের জন্য উক্তরূপ স্থানের নিকটেই মওজুদ রাখিতে হইবে, এবং উক্তরূপ সরঞ্জাম কোন উপযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক সময় সময় পরীক্ষিত হইতে হইবে, এবং উহা ব্যবহারের যোগ্য- এই মর্মে তৎকর্তৃক প্রত্যয়িত হইতে হইবে, এবং প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কর্মরত যথেষ্ট সংখ্যক ব্যক্তিকে উক্তরূপ সরঞ্জাম ব্যবহার এবং শ্বাস-প্রশ্বাস প্রবাহ করার পন্থা সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্থা করিতে হইবে।

(৫) কোন প্রতিষ্ঠানে কোন ব্যক্তিকে বয়লার, বয়লারের চুল্লি, ধূমপথ, আধার, চৌবাচ্চা, পাইপ অথবা কোন সীমাবদ্ধ স্থানে উহাতে কাজ করার জন্য অথবা উহাতে কোন পরীক্ষা পরিচালনার জন্য প্রবেশ করিবার অনুমতি প্রদান করা যাইবে না যতক্ষণ পর্যন্ত না ইহা বায়ু প্রবাহের দ্বারা যথেষ্ট ঠান্ডা করা হইয়াছে অথবা অন্য কোনভাবে মানুষের প্রবেশের জন্য উপযুক্ত করা হইয়াছে।

বিস্ফোরক বা দাহ্য গ্যাস, ধুলা ইত্যাদি

৭৮। (১) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ার কারণে উত্থিত গ্যাস, ধোঁয়া, বাষ্প বা ধুলা এমন প্রকৃতির বা এমন পরিমাণের হয় যে, উহা বিস্ফোরিত বা প্রজ্জ্বলিত হইবার সম্ভাবনা থাকে, সে ক্ষেত্রে উক্তরূপ বিস্ফোরণ বন্ধ করার জন্য নিম্নলিখিত পন্থায় সম্ভাব্য সর্বপ্রকার ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে, যথাঃ-

(ক) প্ল্যান্ট বা যন্ত্রপাতি ব্যবহারের সময় উহা কার্যকরভাবে ঘিরিয়া রাখিয়া;

(খ) উক্তরূপ ধুলা, গ্যাস, ধোঁয়া বা বাষ্প নিষ্কাশন বা উহার সঞ্চয় নিরোধ করিয়া;

(গ) দহনীয় হইবার সম্ভাব্য সকল উৎস কার্যকরভাবে ঘিরিয়া রাখিয়া।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন প্রক্রিয়ায় ব্যবহৃত কোন প্ল্যান্ট বা যন্ত্রপাতি এমনভাবে নির্মাণ করা হয় নাই যাহাতে উহা উক্তরূপ বিষ্ফোরণের ক্ষেত্রে উৎপন্ন সম্ভাব্য চাপ সহ্য করিতে পারে সে ক্ষেত্রে উক্ত প্ল্যান্ট বা যন্ত্রপাতিতে চোক, বেফল্স, ভেন্টস বা অন্য কোন কার্যকর যন্ত্রপাতি ব্যবস্থা করিয়া উক্ত বিস্ফোরণের বিস্তার বা প্রভাব রোধ করার জন্য সম্ভাব্য সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের কোন প্ল্যান্ট বা যন্ত্রপাতির কোন অংশ কোন বিস্ফোরক বা দাহ্য গ্যাস বা বাষ্প স্বাভাবিক বায়ু চাপ অপেক্ষা অধিক চাপে থাকে, সেক্ষেত্রে উক্ত অংশ নিম্নলিখিত পন্থা ব্যতীত খোলা যাইবে না, যথাঃ-

(ক) উক্ত কোন অংশের ঢাকনার মুখের সঙ্গে সংযুক্ত কোন পাইপের সংযোগ খুলিয়া দেওয়ার পূর্বে উক্ত অংশে কোন গ্যাস বা বাষ্প প্রবেশ অথবা উক্তরূপ পাইপ ষ্টপ-বালব্ দ্বারা বা অন্য কোন পন্থায় বন্ধ করিতে হইবে;

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

(গ) যে ক্ষেত্রে উক্তরূপ কোন বন্ধন শ্লথ বা অপসারণ করা হইয়াছে, সে ক্ষেত্রে কোন বিষ্ফোরক বা দাহ্য গ্যাস অথবা বাষ্প উক্ত অংশে অথবা পাইপে, বন্ধন শক্ত করিয়া বাধা না হওয়া পর্যন্ত এবং নিরাপদভাবে প্রতিস্থাপিত না হওয়া পর্যন্ত, প্রবেশ নিরোধ করিবার জন্য সর্ব প্রকার কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কোন প্ল্যান্ট বা যন্ত্রপাতি খোলা মাঠে স্থাপিত হয়, সেক্ষেত্রে এই উপ-ধারার বিধান প্রযোজ্য হইবে না।

(৪) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন প্ল্যান্ট, আধার বা চৌবাচ্চাতে কোন বিস্ফোরক 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 অবিষ্ফোরক অবস্থায় রূপান্তর করার জন্য প্রথমে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়, এবং উক্তরূপ কোন পদার্থ উক্ত প্ল্যান্ট, আধার বা চৌবাচ্চায় উক্তরূপ কোন কাজ করার পর প্রবেশ করিতে দেওয়া যাইবে না, যতক্ষণ পর্যন্ত না সংশ্লিষ্ট ধাতু উক্ত বস্তুকে দাহ্য করার বিপদ রোধ করার মত যথেষ্ট ঠান্ডা হয়।

ব্যক্তিগত সুরক্ষা যন্ত্রপাতি ব্যবহারের বাধ্যবাধকতা

৭৮ক। (১) প্রযোজ্য ক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ শ্রমিকগণের ব্যক্তিগত সুরক্ষা যন্ত্রপাতি সরবরাহ ও ব্যবহার নিশ্চিত করা ব্যতীত কাউকে কর্মে নিয়োগ করিতে পারিবে না এবং এই বিষয়ে মালিক কর্তৃক নির্ধারিত পন্থায় একটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ করিতে হইবে।

(২) ব্যক্তিগত সুরক্ষা যন্ত্রপাতি সরবরাহের পর উহা ব্যবহার করা না হইলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণ দায়ী হইবেন।

(৩) কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকের পেশাগত স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও সেইফটি নিশ্চিত করণের জন্য প্রত্যেক শ্রমিককে কাজের ঝুকি সম্পর্কে প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সচেতন করিতে হইবে।

সপ্তম অধ্যায়
স্বাস্থ্য, স্বাস্থ্য বিধি ও নিরাপত্তা সম্পর্কে বিশেষ বিধান

বিপজ্জনক চালনা

৭৯। যে ক্ষেত্রে সরকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কর্ম পরিচালনায় ইহাতে নিযুক্ত কোন ব্যক্তির সাংঘাতিক শারীরিক জখম, বিষাক্রান্ত বা ব্যাধিতে আক্রান্ত হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, সে ক্ষেত্রে সরকার বিধি দ্বারা উক্ত প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে লিখিত বিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে, যথাঃ—

(ক) কোন্ কোন্ পরিচালনা ঝুঁকিপূর্ণ উহা ঘোষণা;

(খ) নারী, কিশোর এবং শিশুদের উক্ত কাজে নিয়োগ নিষিদ্ধ করা;

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

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

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

দুর্ঘটনা সম্পর্কে নোটিশ প্রদান

৮০।(১) কোনো প্রতিষ্ঠানে, কর্মস্থলে আসা-যাওয়ার পথে কোনো দুর্ঘটনা ঘটিলে, যাহার ফলে জীবনহানি বা শারীরিক আঘাত হয়, অথবা কোনো আকস্মিক বিস্ফোরণ, অগ্নিসংযোগ, অগ্নিকান্ড বা পানি বা ধোঁয়ার প্রবেশ ঘটে, তাহা হইলে মালিক, পেশাগত স্বাস্থ্য পরিষেবা, চিকিৎসা অনুশীলনকারী এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য সংস্থা ঘটনার বিষয়ে অবগত হইবার পরবর্তী ২ (দুই) কার্যদিবসের মধ্যে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর এর সংশ্লিষ্ট পরিদর্শক এবং শ্রম অধিদপ্তর এর সংশ্লিষ্ট আঞ্চলিক শ্রম কার্যালয় বা বিভাগীয় শ্রম কার্যালয়ের দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাকে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে লিখিত অথবা ডিজিটাল নোটিশ প্রদান করিবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধরনের ঘটনা ঘটিবার পর অবিলম্বে ফ্যাক্টরি কর্তৃপক্ষ সম্ভাব্য ক্ষয়ক্ষতি কমানো বা পরিস্থিতি নিয়ন্ত্রণে আনিবার জন্য তাৎক্ষণিক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের উদ্দেশ্যে সরকার, ফায়ার সার্ভিস, কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর, থানা, এবং প্রয়োজনে, নিকটস্থ হাসপাতাল বা সরকারি-বেসরকারি চিকিৎসা সেবা প্রতিষ্ঠানে টেলিফোন, মোবাইল ফোন, এসএমএস বা ফ্যাক্সের মাধ্যমে অবহিত করিবে।

ব্যাখ্যা : "কর্মস্থলে আসা-যাওয়ার পথে" দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে এই ধরনের নোটিশ শুধুমাত্র পরিসংখ্যানগত উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হইবে। কর্মস্থলে আসা-যাওয়ার পথে দুর্ঘটনাগুলি ধারা ২ এর দফা (১৯ক) এবং ধারা ১৫০ এ উল্লিখিত দুর্ঘটনার আওতার বাইরে এবং কোনও দায়বদ্ধতার সহিত সম্পর্কিত নহে।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন দুর্ঘটনায় শারীরিক জখম হওয়ার কারণে উহা কোন আহত শ্রমিককে আটচল্লিশ ঘন্টার অধিক সময় পর্যন্ত কাজে অনুপস্থিত থাকিতে বাধ্য করে, সে ক্ষেত্রে বিধি দ্বারা নির্ধারিত রেজিস্টারে ইহা লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিতে হইবে৷

(৩) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত রেজিস্টারে লিখিত বিবরণের একটি কপি মালিক প্রত্যেক বৎসর ৩০শে জুন এবং ৩১শে ডিসেম্বর এর পরবর্তী পনর দিনের মধ্যে প্রধান পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করিবেন।

কতিপয় বিপজ্জনক ঘটনার নোটিশ

৮১। যেক্ষেত্রে কোনো প্রতিষ্ঠানে বিধি দ্বারা নির্ধারিত কোনো বিপজ্জনক ঘটনা ঘটে, উহাতে কোনো শারীরিক জখম হউক বা না হউক, মালিক পরবর্তী ৩ (তিন) দিনের মধ্যে তৎসম্পর্কে নোটিশ দ্বারা কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের মহাপরিদর্শক, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় পরিদর্শক এবং শ্রম অধিদপ্তরের মহাপরিচালক, আওতাধীন সংশ্লিষ্ট আঞ্চলিক শ্রম দপ্তর বা বিভাগীয় শ্রম দপ্তরের দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তাকে অবহিত করিবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

কতিপয় ব্যাধি সম্পর্কে নোটিশ

৮২৷ (১) কোনো প্রতিষ্ঠানে যদি কোনো শ্রমিক দ্বিতীয় তফসিলে উল্লিখিত কোনো ব্যাধিতে আক্রান্ত হন, তাহা হইলে নিয়োগকর্তা অথবা সংশ্লিষ্ট শ্রমিক বা তাহার মনোনীত কোনো ব্যক্তি, রেজিস্টার্ড চিকিৎসক, পেশাগত স্বাস্থ্য পরিষেবা প্রদানকারী ও অন্যান্য সংশ্লিষ্ট সংস্থা পরিদর্শককে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে লিখিত নোটিশের মাধ্যমে অবহিত করিবেন এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে ২ (দুই) কার্যদিবসের মধ্যে রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করিতে হইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) যদি কোনো রেজিস্টার্ড চিকিৎসক, পেশাগত স্বাস্থ্য পরিষেবা প্রদানকারী ও অন্যান্য সংশ্লিষ্ট সংস্থা কোনো প্রতিষ্ঠানের বর্তমান বা ভূতপূর্ব কোনো শ্রমিককে চিকিৎসা কালে দেখেন যে, তিনি দ্বিতীয় তফসিলে উল্লিখিত কোনো ব্যাধিতে ভুগিতেছেন বা ভুগিতেছেন বলিয়া তাহার সন্দেহ হইতেছে, তাহা হইলে উক্ত চিকিৎসক অবিলম্বে একটি লিখিত রিপোর্ট মারফত **মহাপরিদর্শককে** নিম্নলিখিত বিষয় অবহিত করিবেন, যথা:-

(ক) রোগীর নাম এবং ডাক যোগাযোগের ঠিকানা;

খ) রোগী যে রোগে ভুগিতেছেন বা ভুগিতেছেন বলিয়া সন্দেহ হইতেছে, তাহার নাম;

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

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(২ক) মহাপরিদর্শক কর্তৃক নির্ধারিত সংশ্লিষ্ট মালিক উক্তরূপ পেশাগত ব্যাধিতে আক্রান্ত, ক্ষতিগ্রস্থ শ্রমিকের চিকিৎসার ব্যবস্থা করিবেন।

(৩) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, দ্বিতীয় তফসিলে কোন নূতন রোগ সংযোজন করিতে পারিবে অথবা উহা হইতে কোন রোগ বাদ দিতে পারিবে৷

দুর্ঘটনা বা ব্যধি সম্পর্কে তদন্তের নির্দেশ প্রদানের ক্ষমতা

৮৩। (১) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে দুর্ঘটনা জনিত বিস্ফোরণ, প্রজ্জ্বলন, অগ্নিকান্ড বা সবেগে পানি প্রবেশ অথবা অন্য কোন দুর্ঘটনা ঘটে, অথবা যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে দ্বিতীয় তফসিলে উল্লিখিত কোন ব্যাধির প্রাদুর্ভাব দেখা দেয় বা দিয়াছে বলিয়া সন্দেহ হয়, এবং সরকার যদি মনে করে যে, উক্তরূপ দুর্ঘটনা বা ব্যাধির উদ্ভবের কারণ ও তত্সম্পর্কিত পরিস্থিতি সম্বন্ধে আনুষ্ঠানিক তদন্ত হওয়া প্রয়োজন, সে ক্ষেত্রে সরকার কোন যোগ্য ব্যক্তিকে উক্তরূপ তদন্ত করিবার জন্য নিযুক্ত করিতে পারিবে, এবং আইনের বা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে বিশেষ জ্ঞানসম্পন্ন কোন ব্যক্তিকে তদন্তকালে এসেসর হিসাবে কাজ করার জন্য নিযুক্ত করিতে পারিবে।

(২) উক্ত তদন্তকারী ব্যক্তির, কোন সাক্ষীর উপস্থিতি, দলিল বা অন্য কোন বস্তু পেশ নিশ্চিত করার প্রয়োজনে এতদসংক্রান্ত দেওয়ানী কার্যবিধির অধীন দেওয়ানী আদালতের সকল ক্ষমতা থাকিবে, এবং কোন ব্যক্তিকে তদন্তের উদ্দেশ্যে কোন সংবাদ দেওয়ার জন্য তিনি নির্দেশ দিলে সে ব্যক্তি দন্ড বিধির ধারা ১৭৬ এর অর্থে উহা করিতে আইনত বাধ্য বলিয়া গণ্য হইবেন।

(৩) যদি পরিদর্শক মনে করেন যে, কোনো প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত কোনো ব্যক্তির জীবন, স্বাস্থ্য বা নিরাপত্তার জন্য আসন্ন বিপদ রহিয়াছে, তাহা হইলে তিনি সংশ্লিষ্ট মালিককে তাহার এই মতামতের কারণ লিখিতভাবে জানাইবেন, একইসাথে, পরিদর্শক লিখিত আদেশের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কোনো অংশ, প্ল্যান্ট, লে-আউট বা কর্মপদ্ধতি প্রয়োগ বা ব্যবহার নিষিদ্ধ করিতে পারিবেন এবং ঐ অংশে কোনো ব্যক্তিকে কাজ করানো থেকে বিরত রাখিতে পারিবেন, এবং এই নিষেধাজ্ঞা ততক্ষণ পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে যতক্ষণ না পরিদর্শক নিশ্চিত হবেন যে, বিপদ সম্পূর্ণরূপে দূর হইয়াছেঃ

> **তবে শর্ত থাকে যে, কোনো ব্যক্তি উক্ত বিপদ অপসারণের কাজে নিযুক্ত থাকিলে তৎসম্পর্কে এই আদেশ প্রযোজ্য হইবে না।** *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(৪) তদন্তকারী ব্যক্তি সরকারের নিকট তাহার রিপোর্ট পেশ করিবেন এবং এই রিপোর্টে দুর্ঘটনার কারণ এবং তৎসম্পর্কিত পরিস্থিতি লিপিবদ্ধ করিবেন, এবং এতদবিষয়ে তাহার এবং এসেসরের কোন মন্তব্য থাকিলে তাহাও ব্যক্ত করিবেন।

(৫) উপ-ধারা (১) এবং (৩) এর অধীন প্রদত্ত প্রত্যেক আদেশ সম্পর্কে পরিদর্শক তাৎক্ষণিকভাবে সরকারের সংশ্লিষ্ট সকল দপ্তরের নিকট রিপোর্ট পেশ করিবেন, এবং সংশ্লিষ্ট মালিককে এই রিপোর্ট প্রদান সম্পর্কে অবহিত করিবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

নমুনা সংগ্রহের ক্ষমতা

৮৪। (১) কোন শ্রম পরিদর্শক, কোন প্রতিষ্ঠানের স্বাভাবিক কর্ম সময়ে, মালিককে সংবাদ দিয়া প্রতিষ্ঠানে ব্যবহৃত বা ব্যবহারের জন্য আনীত কোন বস্তুর নমুনা, অতঃপর বর্ণিত পন্থায়, সংগ্রহ করিতে পারিবেন, যদি তাহার নিকট প্রতীয়মান হয় যে, উক্ত বস্তু এই আইন বা কোন বিধির খেলাপ করিয়া ব্যবহার করা হইতেছে অথবা ইহার ব্যবহার প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের শারীরিক ক্ষতি বা স্বাস্থ্য হানি ঘটাইতে পারে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রম পরিদর্শক উক্তরূপ নমুনা সংগ্রহ করেন, সে ক্ষেত্রে তিনি, মালিক ইচ্ছাকৃতভাবে অনুপস্থিত না থাকিলে তাহার উপস্থিতিতে, সংগৃহীত নমুনা তিন অংশে বিভক্ত করিবেন, এবং উহার প্রত্যেক অংশকে ভালভাবে সীল এবং যথাযথ চিহ্নিত করিয়া দিবেন, এবং মালিককেও উহাতে তাহার নিজস্ব সীল ও চিহ্ন দিবার অনুমতি দিবেন।

(৩) শ্রম পরিদর্শক অনুরোধ করিলে, মালিক সংগৃহীত নমুনা বিভক্তিকরণ এবং উহা সীল ও চিহ্নিতকরণের জন্য প্রয়োজনীয় সরঞ্জামের ব্যবস্থা করিবেন।

(৪) শ্রম পরিদর্শক উপরিউক্ত নমুনার এক অংশ সঙ্গে সঙ্গে মালিককে প্রদান করিবেন, দ্বিতীয় অংশ বিশ্লেষণ করতঃ ইহার উপর রিপোর্ট প্রদানের জন্য সরকারী বিশ্লেষকের নিকট প্রেরণ করিবেন, এবং তৃতীয় অংশ, নমুনা বস্তুটি সম্পর্কে কোন ফৌজদারী মামলা হইলে আদালতে পেশ করিবার জন্য, নিজের কাছে রাখিয়া দিবেন।

(৫) এই ধারার অধীন সরকারী বিশ্লেষক কর্তৃক প্রণীত কোন নমুনা বস্তুর উপর রিপোর্ট অনুরূপ বস্তু সম্বন্ধে দায়েরকৃত কোন মামলায় সাক্ষ্যগ্য হিসাবে ব্যবহার করা যাইবে।

কতিপয় বিপদের ক্ষেত্রে পরিদর্শকের ক্ষমতা

৮৫। (১) এই আইনে কোন বিষয় সম্বন্ধে সুস্পষ্ট বিধান নাই এরূপ কোন ক্ষেত্রে, যদি **শ্রম পরিদর্শকের** নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠান বা উহার অংশবিশেষ অথবা উহাতে বা উহার সহিত সংশ্লিষ্ট নষ্ট বা উহা কর্তৃক নিয়ন্ত্রিত কোন ব্যাপার বা রীতি মানুষের জীবন ও নিরাপত্তার জন্য বিপজ্জনক, অথবা এমন ত্রুটিপূর্ণ যে উহা মানুষের শারীরিক ক্ষতি করিতে পারে, তাহা হইলে তিনি লিখিত নোটিশ দ্বারা তৎসম্পর্কে মালিককে অবহিত করিতে পারিবেন এবং নোটিশে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে ও পদ্ধতিতে, যে যে কারণে উহা বিপজ্জনক বা ক্ষতিকারক বা ত্রুটিপূর্ণ তাহা দূরীভূত করার নির্দেশ দিতে পারিবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এর বিধানের হানি না করিয়া, **শ্রম পরিদর্শক** লিখিত আদেশ দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানের মালিককে তাহার প্রতিষ্ঠানের বা উহার কোন অংশের কোন স্তম্ভ উপড়াইয়া ফেলা বা কমাইয়া ফেলা নিষিদ্ধ করিতে পারিবেন, যদি তাহার মতে ইহা দ্বারা অন্য কোন স্তম্ভ ভাঙ্গিয়া পড়ার অথবা প্রতিষ্ঠানের কোন অংশ অকালে ধ্বসিয়া পড়ার সম্ভাবনা থাকে অথবা ইহা প্রতিষ্ঠানের জন্য বিপজ্জনক হয়।

(৩) যদি পরিদর্শক মনে করেন যে, কোনো প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত কোনো ব্যক্তির জীবন, স্বাস্থ্য বা নিরাপত্তার জন্য আসন্ন বিপদ রহিয়াছে, তাহা হইলে তিনি সংশ্লিষ্ট মালিককে তাহার এই মতামতের কারণ লিখিতভাবে জানাইবেন, একইসাথে, পরিদর্শক লিখিত আদেশের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কোনো অংশ, প্ল্যান্ট, লে-আউট বা কর্মপদ্ধতি প্রয়োগ বা ব্যবহার নিষিদ্ধ করিতে পারিবেন এবং ঐ অংশে কোনো ব্যক্তিকে কাজ করানো থেকে বিরত রাখিতে পারিবেন, এবং এই নিষেধাজ্ঞা ততক্ষণ পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে যতক্ষণ না পরিদর্শক নিশ্চিত হবেন যে, বিপদ সম্পূর্ণরূপে দূর হইয়াছেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো ব্যক্তি উক্ত বিপদ অপসারণের কাজে নিযুক্ত থাকিলে তৎসম্পর্কে এই আদেশ প্রযোজ্য হইবে না।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন প্রদত্ত আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ কোন মালিক আদেশ প্রাপ্তির দশ দিনের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে **মহাপরিদর্শকের** নিকট আপীল করিতে পারিবেন, এবং তিনি এই আদেশ বহাল, সংশোধন বা বাতিল করিতে পারিবেন।

(৫) উপ-ধারা (১) এবং (৩) এর অধীন প্রদত্ত প্রত্যেক আদেশ সম্পর্কে পরিদর্শক তাৎক্ষণিকভাবে সরকারের নিকট রিপোর্ট পেশ করিবেন, এবং সংশ্লিষ্ট মালিককে এই রিপোর্ট প্রদান সম্পর্কে অবহিত করিবেন।

(৬) **মহাপরিদর্শক** উপ-ধারা (৪) এর অধীন তৎকর্তৃক প্রদত্ত বাতিলের আদেশ ব্যতীত অন্য কোন আদেশ সম্পর্কে তাৎক্ষণিকভাবে সরকারের নিকট রিপোর্ট পেশ করিবেন, এবং এই রিপোর্ট প্রদান সম্পর্কে সংশ্লিষ্ট মালিককেও অবহিত করিবেন।

(৭) কোন মালিকের উপ-ধারা (১), (৩) অথবা (৪) এর অধীন প্রদত্ত কোন আদেশের বিরুদ্ধে আপত্তি থাকিলে তিনি আদেশ প্রাপ্তির বিশ দিনের মধ্যে উক্ত আপত্তি এবং উহার কারণ লিপিবদ্ধ করতঃ সরকারের নিকট লিখিতভাবে জানাইবেন এবং সরকার উহা একটি কমিটির নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবে।

(৮) উক্ত কমিটির সিদ্ধান্ত না পাওয়া পর্যন্ত, যে আদেশের বিরুদ্ধে আপত্তি উত্থাপন করা হইয়াছে মালিককে উহা মানিয়া চলিতে হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, মালিকের আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে কমিটি উহার সিদ্ধান্ত না দেওয়া পর্যন্ত উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত আদেশ সাময়িকভাবে স্থগিত রাখিতে পারিবে।

বিপজ্জনক ভবন এবং যন্ত্রপাতি সম্বন্ধে তথ্য প্রদান

৮৬। (১) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক দেখিতে পান যে, উহার কোন ভবন বা যন্ত্রপাতি, যাহা শ্রমিকেরা সাধারণতঃ ব্যবহার করেন এমন বিপজ্জনক অবস্থায় আছে যে, উহা যে কোন সময় কোন শ্রমিকের শারীরিক জখম প্রাপ্তির কারণ হইতে পারে, সে ক্ষেত্রে তিনি অবিলম্বে তৎসম্পর্কে লিখিতভাবে মালিককে অবহিত করিবেন।

(২) উক্তরূপ সংবাদ প্রাপ্তির পর মালিক যদি তিন দিনের মধ্যে তৎসম্পর্কে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে ব্যর্থ হন এবং উক্ত ভবন বা যন্ত্রপাতি ব্যবহার করার কারণে কোন শ্রমিক যদি জখম প্রাপ্ত হন তাহা হইলে মালিক, অনুরূপ জখমপ্রাপ্ত শ্রমিককে, দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন উক্তরূপ জখমের জন্য প্রদেয় ক্ষতিপূরণের দ্বিগুন হারে ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকিবেন।

কতিপয় কাজে নারীগণের নিয়োগ বাধা-নিষেধ

৮৭। ধারা ৩৯, ৪০ এবং ৪২ এর বিধানগুলি কিশোর শ্রমিকগণের জন্য যেমন প্রযোজ্য নারী শ্রমিকগণের জন্যও তেমন প্রযোজ্য হইবে।

অধ্যায়ের অনুপূরক বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা

৮৮। সরকার বিধি প্রণয়ন করিয়া—

(ক) কোন প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকগণের নিরাপত্তার জন্য অতিরিক্ত বিধান বা ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(খ) কোন ভবনের দৃঢ় অবস্থা সম্পর্কে বিধি দ্বারা নির্ধারিত যোগ্যতাসম্পন্ন কোন ব্যক্তি কর্তৃক বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে প্রদত্ত প্রত্যয়নপত্র প্রধান পরিদর্শকের নিকট না পৌঁছা পর্যন্ত উক্ত ভবনে শক্তি চালিত কোন উৎপাদন প্রক্রিয়া চালানো নিষিদ্ধ করিতে পারিবে।

অষ্টম অধ্যায়
কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম

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

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

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

(৪) প্রত্যেক কর্ম-কক্ষে উক্ত ব্যক্তির নাম সম্বলিত একটি নোটিশ টাংগাইয়া দেওয়া হইবে এবং উক্ত ব্যক্তি তাহাকে সহজে সনাক্ত করা যায় মত ব্যাজ পরিধান করিবেন।

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

(৬) যে সকল প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানসমূহে পাঁচ হাজার বা ততোধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন সেই সকল প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানসমূহের মালিক বা মালিকগণ বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় একটি স্থায়ী স্বাস্থ্য কেন্দ্র পরিচালনার ব্যবস্থা করিবেন।

(৭) পেশাগত রোগে বা কর্মকালীন দুর্ঘটনায় আক্রান্ত শ্রমিক ও কর্মচারীকে মালিকের নিজ খরচে ও দায়িত্বে উক্ত রোগ, আঘাত বা অসুস্থতা উপযুক্ত বা বিশেষজ্ঞ চিকিৎসক দ্বারা সম্পূর্ণ সুস্থ না হওয়া পর্যন্ত চিকিৎসা করিতে হইবে।

(৮) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে যেখানে ৫০০ জন বা ততোধিক সংখ্যক শ্রমিক নিযুক্ত রহিয়াছেন সেই সব প্রতিষ্ঠানের মালিক বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে কল্যাণ কর্মকর্তা নিয়োগ করিবেন।

সেইফটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ

৯০। পঁচিশ জনের অধিক শ্রমিক সম্বলিত প্রত্যেক কারখানা/প্রতিষ্ঠানে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে বাধ্যতামূলক সেইফটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ ও সেইফটি তথ্য বোর্ড প্রদর্শন করিতে হইবে।

সেইফটি কমিটি গঠন

৯০ক।(১) পঞ্চাশ বা তদূর্ধ্ব সংখ্যক শ্রমিক নিয়োজিত রহিয়াছেন এমন প্রত্যেক **প্রতিষ্ঠান** বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় সেইফটি কমিটি গঠন এবং উহাকে কার্যকর করিতে হইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) সেইফটি কমিটি চিহ্নিত ঝুঁকি, দুর্ঘটনা, বিপজ্জনক ঘটনা এবং রোগ সম্পর্কে মালিক বা তাহার প্রতিনিধিদেরকে অবহিত করিবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]*

ধৌতকরণ সুবিধা

৯১। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে-

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

(খ) উক্তরূপ সুবিধাদি পুরুষ ও নারী শ্রমিকগণের জন্য স্বতন্ত্রভাবে থাকিতে হইবে, এবং উহা যথাযথভাবে পর্দা ঘেরা থাকিবে;

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

(২) সরকার বিধি দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে উক্তরূপ সুবিধাদির মান নির্ধারণ করিতে পারিবে।

ক্যান্টিন

৯২। (১) যে প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ একশত জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন সে প্রতিষ্ঠানে তাহাদের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ঠ সংখ্যক ক্যান্টিন থাকিবে।

(২) সরকার বিধি দ্বারা-

(ক) কোন ক্যান্টিনের নির্মাণ, স্থান সংস্থান, আসবাবপত্র এবং অন্যান্য সরঞ্জামের মান নির্ধারণ করিবে;

(খ) ক্যান্টিনের জন্য একটি ব্যবস্থাপনা কমিটি গঠন এবং উহার ব্যবস্থাপনায় শ্রমিক প্রতিনিধিত্বের জন্য বিধান করিতে পারিবে।

(৩) ক্যান্টিনে কি ধরণের খাদ্য সরবরাহ করা হইবে এবং উহার মূল্য কত হইবে তাহা উক্ত ব্যবস্থাপনা কমিটি নির্ধারণ করিবে।

খাবার কক্ষ, ইত্যাদি

৯৩। (১) সাধারণত ২৫ (পঁচিশ) জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন এইরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণ যাহাতে তাহাদের সঙ্গে আনীত খাবার খাইতে এবং বিশ্রাম করিতে পারেন সেই জন্য পান করিবার পানির ব্যবস্থাসহ প্রয়োজনীয় সংখ্যক উপযুক্ত খাবার কক্ষের ব্যবস্থাকরণ এবং রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, ধারা ৯২ এর অধীন সংরক্ষিত কোনো ক্যান্টিন এই উপ-ধারার অধীন প্রয়োজনীয় কোনো ব্যবস্থার অংশ বলিয়া গণ্য হইবে।

আরো শর্ত থাকে যে, যে প্রতিষ্ঠানে কোনো খাবার কক্ষ বিদ্যমান রহিয়াছে সেইখানে শ্রমিকগণ তাহার কর্ম-কক্ষে বসিয়া কোনো খাবার খাইতে পারিবেন না।

(২) খাবার কক্ষ যথেষ্ঠভাবে আলোকিত এবং বায়ু চলাচলের সুবিধাসহ পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও সহনীয় তাপমাত্রায় রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে।

শিশু কক্ষ

৯৪। (১) সাধারণতঃ চল্লিশ বা ততোধিক নারী শ্রমিক নিয়োজিত আছেন এরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে তাহাদের ছয় বৎসরের কম বয়সী শিশু সন্তানগণের ব্যবহারের জন্য এক বা একাধিক উপযুক্ত কক্ষের ব্যবস্থা ও রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে।

(২) উক্তরূপ কোন কক্ষে যথেষ্ট স্থান সংস্থান, আলো ও বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা থাকিবে, এবং উহা পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্যসম্মতভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে, এবং কক্ষটি শিশুদের পরিচর্যার জন্য অভিজ্ঞ বা প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত নারীর তত্ত্বাবধানে থাকিবে।

(৩) উক্তরূপ কক্ষ শিশুদের মায়েদের জন্য সহজগম্য হইতে হইবে, এবং যুক্তি সঙ্গতভাবে যতদূর সম্ভব উহা প্রতিষ্ঠানের এমন কোন অংশের সংলগ্ন বা নিকটে অবস্থিত হইবে না যেখান হইতে বিরক্তিকর ধোঁয়া, ধুলাবালি বা গন্ধ নির্গত হয়, অথবা যেখানে অতি মাত্রায় শব্দময় কাজ-কর্ম পরিচালিত হয়।

(৪) উক্তরূপ কক্ষ মজবুতভাবে নির্মাণ করিতে হইবে, এবং ইহার সকল দেওয়ালে ও ছাদে উপযুক্ত তাপ প্রতিরোধক বস্তু থাকিতে হইবে এবং ইহা পানি-রোধক হইতে হইবে।

(৫) উক্তরূপ কক্ষের উচ্চতা মেঝে হইতে ছাদের সর্বনিম্ন অংশ পর্যন্ত ৩৬০ সেন্টিমিটারের নীচে হইবে না, এবং উহাতে অবস্থানরত প্রত্যেক শিশুর জন্য মেঝের পরিমাণ হইবে কমপক্ষে ৬০০ বর্গ সেন্টিমিটার।

(৬) উক্তরূপ কোন কক্ষের প্রত্যেক অংশের জন্য প্রচুর আলো-বাতাস ও মুক্ত বায়ু সঞ্চালনের উপযুক্ত ও কার্যকর ব্যবস্থা থাকিতে হইবে।

(৭) উক্তরূপ কোন কক্ষ যথেষ্ট আসবাবপত্র দ্বারা সজ্জিত থাকিবে এবং বিশেষ করিয়া প্রত্যেক শিশুর জন্য বিছানাসহ একটি খাট বা দোলনা থাকিবে, এবং প্রত্যেক মা যখন শিশুকে দুধ পান করাইবেন বা পরিচর্যা করিবেন, তখন তাহার ব্যবহারের জন্য অন্ততঃ একটি চেয়ার বা এই প্রকারের কোন আসন থাকিতে হইবে, এবং তুলনামূলকভাবে বয়স্ক শিশুদের জন্য যথেষ্ট ও উপযুক্ত খেলনার সরবরাহ থাকিতে হইবে।

(৮) তুলনামূলকভাবে বয়স্ক শিশুদের জন্য একটি উপযুক্ত ঘেরা দেওয়া ছায়াময় উন্মুক্ত খেলার মাঠ থাকিবে।

তবে শর্ত থাকে যে, মহাপরিদর্শক লিখিত আদেশ দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানকে এই উপ-ধারার বিধান হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবেন যদি তিনি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে উক্তরূপ খেলার মাঠ করার জন্য প্রতিষ্ঠানের যথেষ্ট জায়গা নাই।

প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের আবাসন সুবিধা

৯৪ক। কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের জন্য আবাসনের ব্যবস্থা থাকিলে, আবাসন বরাদ্দের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী শ্রমিকগণকে অগ্রাধিকার প্রদান করিতে হইবে।

চা-বাগানে বিনোদন ও শিক্ষার সুবিধা

৯৫। সরকার চা বাগান সম্পর্কে-

(ক) বিধি প্রণয়ন করিয়া উহার প্রত্যেক মালিককে সেখানে নিযুক্ত শ্রমিকগণ এবং তাহাদের শিশু সন্তানগণের জন্য বিধিতে উল্লিখিত বিনোদনমূলক সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(খ) যে ক্ষেত্রে কোন চা-বাগানের শ্রমিকগণের ছয় হইতে বারো বছর বয়সী শিশু সন্তানগণের সংখ্যা পঁচিশ এর উপরে হয় সে ক্ষেত্রে, বিধি প্রণয়ন করিয়া উহার মালিককে, বিধিতে উল্লিখিত প্রকারে এবং মানের শিশুদের শিক্ষার সুযোগ এর ব্যবস্থা করিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(গ) প্রতিটি চা বাগানে শ্রমিকদের এবং তাহাদের সন্তানদের জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় উপযুক্ত চিকিৎসা কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করিতে হইবে।

চা-বাগানে গৃহায়ন সুবিধা

৯৬। প্রত্যেক চা বাগানের মালিক চা বাগানে বসবাসরত প্রত্যক শ্রমিক এবং তাহার পরিবারের জন্য গৃহায়নের সুবিধার ব্যবস্থা করিবেন।

চা-বাগানে দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিসপত্র ইত্যাদি, প্রাপ্তির সুবিধা

৯৭। চা বাগানের প্রত্যেক মালিক তাহার শ্রমিকগণের জন্য সহজগম্য স্থানে তাহাদের দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিস প্রাপ্তির সুবিধার ব্যবস্থা করিবেন।

সংবাদপত্র শ্রমিকের জন্য চিকিৎসা পরিচর্যা

৯৮। প্রত্যেক সংবাদপত্র শ্রমিক এবং তাহার উপর নির্ভরশীলগণ সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের খরচে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় ও পরিমাণে চিকিৎসা পরিচর্যা পাইবার অধিকারী হইবেন।

ব্যাখ্যাঃ এই ধারার প্রয়োজনে **"নির্ভরশীল"** বলিতে কোন সংবাদপত্র শ্রমিকের স্বামী অথবা স্ত্রী, বিধবা মা, আতুর পিতা-মাতা এবং বৈধ পুত্র ও কন্যাকে বুঝাইবে, যাহারা উক্ত শ্রমিকের সহিত বসবাস করেন এবং তাহার উপর সম্পূর্ণ নির্ভরশীল।

বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালুকরণ

৯৯। (১) যে সকল প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ১০০ জন স্থায়ী শ্রমিক কর্মরত রহিয়াছেন, সেইখানে মালিক প্রচলিত বীমা আইন অনুযায়ী গ্রুপ বীমা চালু করিবেন।

(২) বীমা দাবীর টাকা এই আইনের অধীন শ্রমিকের অন্যান্য প্রাপ্যের অতিরিক্ত হইবে;

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিকের মৃত্যুর ক্ষেত্রে বীমা দাবী আদায় মালিকের দায়িত্ব হইবে এবং মালিক উক্ত বীমা দাবী হইতে আদায়কৃত অর্থ পোষ্যদের সরাসরি প্রদানের ব্যবস্থা করিবেন:

আরও শর্ত থাকে যে, অন্য আইনে ভিন্নতর যাহা কিছুই থাকুন না কেন, এই ধারা অনুযায়ী কোন বীমা দাবী উত্থাপিত হইলে উহা অনূর্ধ একশত বিশ দিনের মধ্যে বীমা কোম্পানী ও মালিক যৌথ উদ্যোগে নিস্পত্তি করিবেন।

(৩) উপ-ধারা (১) ও (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, ধারা ২৩২ এর উপ-ধারা (৩) এর অধীন শতভাগ রপ্তানিমুখী শিল্প সেক্টর অথবা শতভাগ বৈদেশিক মুদ্রা বিনিয়োগকারী শতভাগ রপ্তানিমুখী শিল্প সেক্টরসহ অন্যান্য শিল্প সেক্টরে সরকার কর্তৃক কেন্দ্রীয় তহবিল স্থাপিত হইলে উক্ত শিল্প সেক্টরের শ্রমিকদের জন্য গ্রুপ বীমা করিবার প্রয়োজন হইবে না এবং এইরূপ ক্ষেত্রে শ্রমিকের গ্রুপ বীমার সমপরিমাণ অর্থ উক্ত তহবিল হইতে প্রদান করা হইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, কেন্দ্রীয় তহবিলের শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ অর্থ গ্রুপ বীমার পরিবর্তে প্রদানের নিমিত্ত এবং অবশিষ্ট শতকরা ৫০ (পঞ্চাশ) ভাগ অর্থ শ্রমিকের কল্যাণে ব্যবহৃত হইবে।

নবম অধ্যায়
কর্মঘন্টা ও ছুটি

দৈনিক কর্মঘণ্টা

১০০। কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ দৈনিক আট ঘণ্টার অধিক সময় কাজ করিবেন না বা তাহাকে দিয়ে কাজ করানো যাইবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, ধারা ১০৮ এর বিধান সাপেক্ষে কোন প্রতিষ্ঠানে উক্তরূপ কোন শ্রমিক দৈনিক দশ ঘণ্টা পর্যন্ত ও কাজ করিতে পারিবেন।

বিশ্রাম বা আহারের জন্য বিরতি

১০১। কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক-

(ক) দৈনিক ছয় ঘণ্টার অধিক কাজ করিতে বাধ্য থাকিবেন না, যদি না উক্ত দিনে তাহাকে বিশ্রাম বা আহারের জন্য এক ঘণ্টা বিরতি দেওয়া হয়;

(খ) দৈনিক পাঁচ ঘণ্টার অধিক কাজ করিতে বাধ্য থাকিবেন না, যদি না উক্ত দিনে উক্ত উদ্দেশ্যে তাহাকে আধা ঘণ্টা বিরতি দেওয়া হয়, অথবা

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

(ঘ) এই আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, নির্মাণ, রি-রোলিং, ষ্টিল মিলস, জাহাজ ভাঙ্গা, ঝালাই (welding) সহ শারীরিক ঝুঁকিপূর্ণ ও পরিশ্রমী কাজে নিয়োজিত বিভিন্ন ধরণের কারখানায় বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে সরকার কর্মঘণ্টা ও বিশ্রামের সময় নির্ধারণ করিবে।

সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা

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

(২) ধারা ১০৮ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘণ্টার অধিক সময়ও কাজ করতে পারিবেন।

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

আরও শর্ত থাকে যে, কোন সড়ক পরিবহণ প্রতিষ্ঠানে চাকুরীরত কোন শ্রমিকের সর্বমোট অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা বৎসরে একশত পঞ্চাশ ঘণ্টার অধিক হইবে না।

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

সাপ্তাহিক ছুটি

১০৩। কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন শ্রমিক-

(ক) প্রতি সপ্তাহে কারখানা ও শিল্পের ক্ষেত্রে একদিন এবং দোকান ও প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে দেড় দিন ছুটি পাইবেন;

(খ) সড়ক পরিবহণ প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, প্রতি সপ্তাহে অবিচ্ছিন্ন চব্বিশ ঘণ্টার একদিন ছুটি পাইবেন;

(গ) উপরোক্ত দফা (ক) ও (খ) এর আওতায় কোন ছুটির জন্য শ্রমিকের মজুরী হইতে কোন কর্তন করা যাইবে না।

ক্ষতিপূরণমূলক সাপ্তাহিক ছুটি

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

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিকগণ ইচ্ছা প্রকাশ করিলে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা অংশগ্রহণকারী কমিটির সহিত আলোচনা সাপেক্ষে সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজ করিয়া পরে উক্ত সাপ্তাহিক ছুটি উৎসব-ছুটির সঙ্গে যোগ করিয়া ভোগ করিতে পারিবে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে সাপ্তাহিক ছুটির দিনের কাজের জন্য কোনো অধিকাল ভাতা প্রদেয় হইবে না।

কর্ম সময়ের সমপ্রসারণ

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

নৈশ-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 জন্য একটি পূর্ণ দিনের ছুটি বলিতে বুঝাইবে তাহার পালা শেষ হওয়ার সময় হইতে পরবর্তী অবিচ্ছিন্ন চব্বিশ ঘণ্টা; এবং

(খ) তাহার জন্য পরবর্তী দিন বলিতে বুঝাইবে তাহার পালা শেষ করার পর পরবর্তী অবিচ্ছিন্ন চব্বিশ ঘণ্টা, এবং মধ্য রাত্রির পর তিনি যত ঘণ্টা কাজ করিয়াছেন তাহা তাহার পূর্ববর্তী দিনের কাজের সময়ের সহিত গণনা করা হইবে।

যানবাহনে ক্রমপুঞ্জিত কর্ম ঘন্টার উপর বাধা

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

অধিকাল কর্মের জন্য অতিরিক্ত ভাতা

১০৮। (১) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দিন বা সপ্তাহে এই আইনের অধীন নির্দিষ্ট সময়ের অতিরিক্ত সময় কাজ করেন, সে ক্ষেত্রে তিনি অধিকাল কাজের জন্য তাহার মূল মজুরী ও মহার্ঘভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর সাধারণ হারের দ্বিগুণ হারে ভাতা পাইবেন।

(২) ঠিকা-হার (পিস রেট) ভিত্তিতে মজুরিপ্রাপ্ত শ্রমিকগণের ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর বিধান প্রযোজ্য হইবে না।

(৩) এই ধারার বিধান পালন নিশ্চিত করার লক্ষে সরকার কোন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক রক্ষণীয় রেজিস্টার বিধি দ্বারা নির্ধারণ করিতে পারিবে।

নারী শ্রমিকের জন্য সীমিত কর্মঘণ্টা

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

দ্বৈত চাকুরীর উপর বাধা

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

প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের কাজের সময়ের নোটিশ এবং উহার প্রস্তুতি

১১১। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে উহাতে কর্মরত প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকগণ কোন্ কোন্ সময় কাজ করিবেন ইহা পরিষ্কারভাবে লিখিয়া একটি নোটিশ ধারা ৩৩৭ এর বিধান অনুযায়ী প্রদর্শিত হইবে এবং প্রতিষ্ঠানে শুদ্ধভাবে রক্ষিত হইবে।

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

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের সকল প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে একই সময়সমূহে কাজ করিতে হয় সেক্ষেত্রে মালিক উক্ত সময়সমূহ সাধারণভাবে স্থির করিবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের সকল প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে একই সময়সমূহে কাজ করিতে হয় না সেক্ষেত্রে মালিক উক্তরূপ শ্রমিকগণকে তাহাদের কাজের প্রকৃতি অনুসারে বিভিন্ন দলে ভাগ করিবেন, এবং প্রত্যেক দলের শ্রমিক সংখ্যা নির্ধারণ করিয়া দিবেন।

(৫) যে দলকে কোন পালা পদ্ধতিতে কাজ করিতে হয় না, সে দলকে কোন্ সময় কাজ করিতে হইবে, তাহা মালিক নির্দিষ্ট করিয়া দিবেন।

(৬) যে ক্ষেত্রে কোন দলকে পালা পদ্ধতিতে কাজ করিতে হয়, এবং রিলেগুলি অনির্দিষ্ট পর্যায়ক্রমিক পালা পরিবর্তনের অধীনে নয়, সে ক্ষেত্রে উক্তরূপ প্রত্যেক দলের রিলেকে কোন্ সময় কাজ করিতে হইবে তাহা মালিক নির্দিষ্ট করিয়া দিবেন।

(৭) যে ক্ষেত্রে কোন দলকে পালা পদ্ধতিতে কাজ করিতে হয়, এবং রিলেগুলি পূর্ব নির্দিষ্ট পর্যায়ক্রমিক পালা পরিবর্তনের অধীন, সে ক্ষেত্রে মালিক পালার একটি স্কীম প্রণয়ন করিবেন যেখানে কোন্ দলের রিলেকে কোন্ দিনের কোন্ সময়ে কাজ করিতে হইবে তাহা জানা যাইবে।

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

(৯) উক্ত নোটিশের একটি কপি পরিদর্শক, উহা প্রাপ্তির এক সপ্তাহের মধ্যে, কোন সংশোধন প্রয়োজন হইলে উহা নির্দেশ করিয়া মালিকের নিকট ফেরত পাঠাইবেন, এবং মালিক উক্তরূপ সংশোধন, যদি থাকে, অবিলম্বে কার্যকর করিবেন, এবং প্রতিষ্ঠানের রেকর্ডে উক্তরূপ অনুমোদন সংরক্ষণ করিবেন।

(১০) কোন প্রতিষ্ঠানের কাজের পদ্ধতিতে কোন পরিবর্তনের প্রস্তাবে যদি নোটিশের পরিবর্তন প্রয়োজনীয় হইয়া পড়ে তাহা হইলে প্রস্তাবিত পরিবর্তনের পূর্বে উহার দুইটি কপি পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে এবং পরিদর্শকের পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত উক্তরূপ কোন পরিবর্তন কার্যকর করা যাইবে না।

(১১) কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দিনের কাজের নির্ধারিত সময়ের আধা ঘণ্টা পরে যদি কোন শ্রমিক কাজে হাজির হন তাহা হইলে মালিক উক্ত শ্রমিককে উক্ত দিনের কাজে নিয়োগ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

সড়ক পরিবহন শ্রমিকের জন্য বিশেষ বয়সসীমা

১১২। (১) একুশ বৎসর বয়স পূর্ণ না হইলে কোন সড়ক পরিবহন প্রতিষ্ঠানে কোন ব্যক্তিকে গাড়ী চালক হিসাবে নিয়োগ করা যাইবে না।

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

নোটিশ এবং রেজিস্টারের সহিত কর্মঘণ্টার মিল থাকা

১১৩। ধারা ১১১ (১) এর অধীন নোটিশ এবং ধারা ৯ এর অধীন রক্ষিত রেজিস্টারে কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের নামের বিপরীতে পূর্ব লিপিবদ্ধ বিবরণ অনুযায়ী ব্যতীত তিনি কোন কাজ করিতে পারিবেন না বা তাহাকে কোন কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না।

দোকান, ইত্যাদি বন্ধ

১১৪। (১) প্রত্যেক দোকান বা বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠান প্রতি সপ্তাহে অন্ততঃ দেড় দিন সম্পূর্ণ বন্ধ থাকিবে।

(২) কোন এলাকায় উক্তরূপ কোন প্রতিষ্ঠান কোন্ দেড় দিন সম্পূর্ণ বন্ধ থাকিবে তাহা মহাপরিদর্শক স্থির করিয়া দিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, মহাপরিদর্শক সময় সময় জনস্বার্থে উক্তরূপ নির্ধারিত দিন কোন এলাকার জন্য পূণঃ নির্ধারিত করিতে পারিবেন।

(৩) কোন দোকান, কোন দিন রাত্রি আট ঘটিকার পর খোলা রাখা যাইবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, কোন গ্রাহক যদি উক্ত সময়ে কেনা-কাটার জন্য দোকানে থাকেন তাহা হইলে উক্ত সময়ের অব্যবহতি আধা ঘন্টা পর পর্যন্ত উক্ত গ্রাহককে কেনা 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 নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না, যথাঃ-

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

(খ) প্রধানতঃ তরি-তরকারী, মাংস, মাছ, দুগ্ধ জাতীয় সামগ্রী, রুটি, পেষ্ট্রি, মিষ্টি এবং ফুল বিক্রির দোকান;

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

(ঘ) দাফন ও অন্ত্যোষ্টিক্রিয়া সমপাদনের জন্য প্রয়োজনীয় সামগ্রী বিক্রির দোকান;

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

(চ) খুচরা পেট্রোল বিক্রির জন্য পেট্রোল পামপ এবং মেরামত কারখানা নয় এমন মোটর গাড়ীর সার্ভিস স্টেশন;

(ছ) নাপিত এবং কেশ প্রসাধনীর দোকান;

(জ) যে কোন ময়লা নিস্কাশন অথবা স্বাস্থ্য ব্যবস্থা;

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

(ঞ) ক্লাব, হোটেল, রেসত্মোরা, খাবার দোকান, সিনেমা অথবা থিয়েটার।

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 হইবে।

আরোও শর্ত থাকে যে, মহাপরিদর্শক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপিত সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা, উপরোক্ত প্রত্যেক প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান শ্রেণীর জন্য উহার খোলা ও বন্ধের সময় স্থির করিয়া দিতে পারিবেন।

(৬) কোন মার্কেট বা বিপনী বিতান বা শপিংমলের মধ্যে উপধারা (৫) এ বর্ণিত কোন দোকান বা বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান থাকিলে উপ-ধারা (১) এর বিধানাবলী উক্ত দোকান বা প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

নৈমিত্তিক ছুটি

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

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 বৎসরে পূর্ণ মজুরীতে চৌদ্দ দিনের পীড়া ছুটি পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

(৩) উক্তরূপ কোন ছুটি মঞ্জুর করা হইবে না যদি না মালিক কর্তৃক নিযুক্ত একজন রেজিষ্টার্ড চিকিৎসক অথবা উক্তরূপ চিকিৎসকের অবর্তমানে অন্য কোন রেজিষ্টার্ড চিকিৎসক পরীক্ষান্তে এই মর্মে প্রত্যয়ন করেন যে, সংশ্লিষ্ট শ্রমিক পীড়িত এবং তাহার চিকিৎসা বা আরোগ্যের জন্য প্রত্যয়নপত্রে উল্লিখিত সময় ছুটির প্রয়োজন।

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

মজুরীসহ বাৎসরিক ছুটি

১১৭। (১) কোন প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে এক বৎসর চাকুরী পূর্ণ করিয়াছেন এমন প্রত্যেক প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে পরবর্তী বারো মাস সময়ে তাহার পূর্ববর্তী বারো মাসের কাজের জন্য মজুরীসহ নিম্নবর্ণিত 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 অবিচ্ছিন্নভাবে এক বৎসর চাকুরী পূর্ণ করিয়াছেন এমন প্রত্যেক অপ্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে পরবর্তী বারো মাস সময়ে তাহার পূর্ববর্তী বারো মাসের কাজের জন্য মজুরীসহ নিম্নবর্ণিত হারে গণনার ভিত্তিতে ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে; যথাঃ-

(ক) কোন কারখানার ক্ষেত্রে, প্রতি **১৪ (চৌদ্দ)** দিন কাজের জন্য একদিন;

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

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

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

(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 মেয়াদের 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 মেয়াদে 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 দিন হয়;

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

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

(ক) কোন কারখানা অথবা চা-বাগানের ক্ষেত্রে, ষাট দিন হয়;
(খ) কোন দোকান বা বাণিজ্য অথবা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, আশি দিন 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 প্রয়োজনে, কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে কোন সময়ের জন্য কাজ সমপূর্ণ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন যদিও বা উক্ত সময়ে নিম্নলিখিত 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 ১২০ (একশত বিশ) দিন পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি;
(ঙ) কোন লে-অফ;
(চ) আইন সম্মত কোন ধর্মঘট বা বে-আইনী কোন লক-আউট।

উৎসব ছুটি

১১৮। (১) প্রত্যেক শ্রমিককে প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে **১৩ (তের)** দিনের মজুরীসহ উৎসব ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ১১৮ এর অধীন উপ-ধারা (১) সংশোধিত]*

(২) বিধি দ্বারা নির্ধারিতভাবে মালিক উক্ত ছুটির দিন ও তারিখ স্থির করিবেন।

(৩) কোনো শ্রমিককে কোনো উৎসব-ছুটির দিনে কাজ করিতে বলা যাইতে পারিবে, তবে ইহার জন্য তাহাকে এক দিনের বিকল্প ছুটি এবং দুই দিনের ক্ষতিপূরণমূলক মজুরি প্রদান 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 প্রদেয় তাহা হইবে-তিনি তাহার ছুটির অব্যবহিত পূর্ববর্তী মাসে যে দিন গুলিতে কাজ করিয়াছন সেই দিনগুলির জন্য প্রদত্ত, অধিকাল ভাতা ও বোনাস ব্যতীত, তাহার পূর্ণ সময়ের মজুরী এবং মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অর্ন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর দৈনিক গড়ের সমান।

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

(২) যদি কোন প্রাপ্ত বয়সক শ্রমিককে একসঙ্গে অন্যূন চার দিনের এবং কোন অপ্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে একসঙ্গে অন্যূন পাঁচ দিনের বাৎসরিক ছুটি মঞ্জুর করা হয় তাহা হইলে, যতদুর সম্ভব, তাহার ছুটি শুরু হইবার পূর্বে তাহাকে ছুটির মজুরী প্রদান করিতে হইবে।

দশম অধ্যায়
মজুরী ও উহার পরিশোধ

মজুরীর বিশেষ সংজ্ঞা

১২০। বিষয় অথবা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই অধ্যায়ে "মজুরী" বলিতে ধারা ২(৪৫) এ মজুরী বলিতে যে অর্থ করা হইয়াছে তাহা, এবং নিম্নলিখিত পাওনাগুলিও ইহার অর্ন্তভুক্ত হইবে, যথাঃ-

(ক) নিয়োগের শর্ত মোতাবেক প্রদেয় কোন বোনাস অথবা অন্য কোন অতিরিক্ত পারিশ্রমিক;

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

(গ) কোন আদালতের আদেশ অথবা পক্ষদ্বয়ের মধ্যে কোন রোয়েদাদ বা নিষ্পত্তির অধীনে প্রদেয় কোন পারিশ্রমিক;

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

(ঙ) লে-অফ অথবা সাময়িক বরখাসতের কারণে প্রদেয় কোন অর্থ।

মজুরী পরিশোধের দায়িত্ব

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

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

আরো শর্ত থাকে যে, ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত কোন শ্রমিকের মজুরী উক্ত ঠিকাদার কর্তৃক পরিশোধ না করা হইলে সেই ক্ষেত্রে 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 সম্পর্কে মজুরীকাল স্থির করিবেন।

(২) কোন মজুরীকাল এক মাসের উর্দ্ধে হইবে না।

মজুরী পরিশোধের সময়

১২৩। (১) কোন শ্রমিকের যে মজুরীকাল সম্পর্কে তাহার মজুরী প্রদেয় হয় সেই কাল শেষ হওয়ার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে তাহার মজুরী পরিশোধ করিতে হইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিকের চাকুরী তাহার অবসর গ্রহণের কারণে অবসান হয়, অথবা মালিক কর্তৃক তাহার ছাটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান অথবা অন্য কোন কারণে উহার অবসান করা হয়

সে ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিককে প্রদেয় সকল মজুরী তাহার চাকুরী অবসানের তারিখ হইতে পরবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ করিতে হইবে।

(৩) সকল মজুরী কর্মদিবসে পরিশোধ করিতে হইবে।

প্রচলিত মুদ্রা অথবা কারেন্সী নোট ইত্যাদি দ্বারা মজুরী পরিশোধ

১২৪। (১) সকল মজুরী প্রচলিত মুদ্রা, কারেন্সী নোট অথবা ব্যাংকের চেকের মাধ্যমে পরিশোধ করিতে হইবে।

(২) উপ-ধারা-(১) এ প্রবর্তিত পদ্ধতি ছাড়াও প্রযোজ্য ক্ষেত্রে শ্রমিকের চাহিদা মোতাবেক শ্রমিকের ব্যবহৃত ব্যাংক একাউন্টে ইলেকট্রনিক ট্রান্সফারের মাধ্যমে কিংবা অন্য কোন ডিজিটাল পদ্ধতিতে সরাসরি পরিশোধ করা যাইবে।

আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে মজুরী সহ অন্যান্য পাওনাদি পরিশোধ

১২৪ক। (১) কর্মরত থাকা বা অবসরে যাওয়া বা চাকুরীর অবসান বা বরখাস্তাধীন থাকা ইত্যাদিসহ চাকুরীর যে কোন পর্যায়ে কোন শ্রমিকের বা শ্রমিকদের মজুরীসহ আইনত প্রাপ্য পাওনাদি আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে পাওয়ার জন্য মহাপরিদর্শক বা মহাপরিদর্শক কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট আবেদন করা যাইবে।

(২) এইরূপ আবেদন পাওয়ার পর মহাপরিদর্শক বা মহাপরিদর্শক কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা সর্বোচ্চ ২০ দিনের মধ্যে উত্থাপিত দাবী নিস্পত্তির জন্য সংশ্লিষ্ট মালিক বা কর্তৃপক্ষের সাথে আলাপ-আলোচনা কিংবা আপোষ মীমাংসা বৈঠকের মাধ্যমে নিস্পত্তি করিবার কার্যক্রম গ্রহণ করিবেন।

(৩) এই ধারার অধীনে উত্থাপিত দাবী নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে মহাপরিদর্শক বা মহাপরিদর্শক কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা উদ্যোগ গ্রহণ এবং আলাপ-আলোচনা কিংবা আপোষ মীমাংসার বৈঠকে মধ্যস্থতাকারীর ভূমিকা পালন করিবেন।

(৪) এইরূপ আলাপ-আলোচনা অথবা আপোষ মীমাংসা বৈঠকের সর্বসম্মত সিদ্ধান্ত পক্ষদের জন্য প্রতিপালন করা বাধ্যতামূলক হইবে।

(৫) এই ধারার অধীনে অনুষ্ঠিত আলাপ-আলোচনা কিংবা আপোষ মীমাংসা বৈঠকে মধ্যস্থতাকারীর সিদ্ধান্ত লিখিতভাবে উভয় পক্ষকে প্রদান করিতে হইবে।

(৬) শ্রমিক ও মালিক যে কোন পক্ষ বা উভয় পক্ষ এই ধারার অধীনে আপোষ-মীমাংসা বিষয়ে মধ্যস্থতাকারীর আপোষ মীমাংসা কার্যক্রম সমাপ্তির পর তাহার সিদ্ধান্ত প্রতিপালনে কোন পক্ষ বা উভয় পক্ষ সম্মত না হইলে সংশ্লিষ্ট পক্ষ বা উভয় পক্ষ বিষয়টি নিস্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে মামলা করিতে পারিবেন এবং শ্রম আদালত এইরূপ মামলার বিচারকালে মধ্যস্থতাকারীর সিদ্ধান্ত বিবেচনায় নিবেন।

মজুরী হইতে কর্তনযোগ্য বিষয়াদি

১২৫। (১) এই আইন দ্বারা অনুমোদিত কর্তনের ক্ষেত্র ব্যতীত অন্য কোন ক্ষেত্রে কোন শ্রমিকের মজুরী হইতে কিছুই কর্তন করা যাইবে না।

(২) কেবলমাত্র এই আইনের বিধান অনুযায়ী কোন শ্রমিকের মূল মজুরী হইতে কর্তন করা যাইবে, এবং উক্তরূপ কর্তন কেবলমাত্র নিম্নলিখিত প্রকারের হইবে, যথাঃ-

(ক) ধারা ২৫ এর অধীন আরোপিত জরিমানা;

(খ) কর্তব্য কাজে অননুমোদিত অনুপস্থিতির জন্য কর্তন;

(গ) কোন শ্রমিকের হেফাজতে প্রদত্ত মালিকের কোন মালামালের ক্ষতি বা লোকসান, অথবা তিনি যে অর্থের জন্য হিসাব দিতে দায়ী সে অর্থ বিনষ্টির জন্য কর্তন, যদি উক্তরূপ ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য সরাসরি তাহার অবহেলা বা গাফিলতি দায়ী হয়;

(ঘ) মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত বাসস্থানের জন্য কর্তন;

(ঙ) চাকুরীর প্রয়োজনে ব্যবহৃত কাঁচামাল ও যন্ত্রপাতি ব্যতীত, সরকার কর্তৃক অনুমোদিত এবং মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত সুযোগ-সুবিধা ও সেবার জন্য কর্তন;

(চ) কোন অগ্রিম বা কর্জ আদায়ের জন্য কর্তন, অথবা কোন অতিরিক্ত মজুরী প্রদানের ক্ষেত্রে উহা সমন্বয়ের জন্য কর্তন;

(ছ) শ্রমিক কর্তৃক প্রদেয় আয়কর বাবদ কর্তন;

(জ) কোন আদালতের আদেশে কর্তন, অথবা উক্তরূপ কর্তনের আদেশ দেওয়ার ক্ষমতা সম্পন্ন কোন কর্তৃপক্ষের আদেশে কর্তন;

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

(ঞ) সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন সমবায় সমিতিকে প্রদানের জন্য অথবা বাংলাদেশ ডাকবিভাগ অথবা সরকারী কোন বীমা কোমপানী কর্তৃক সংরক্ষিত কোন বীমা স্কীমকে প্রদানের জন্য কর্তন;

(ট) শ্রমিকগণের অথবা তাহাদের পরিবারের সদস্যগণের কল্যাণের জন্য সরকারের অনুমোদনক্রমে মালিক কর্তৃক গঠিত কোন তহবিল অথবা তৎকর্তৃক প্রণীত কোন স্কীমের জন্য শ্রমিকগণের লিখিত সম্মতিতে, চাঁদা কর্তন; এবং

(ঠ) চেক-অফ পদ্ধতিতে সিবিএ ইউনিয়নের জন্য চাঁদা কর্তন।

কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরী কর্তন

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

(২) উক্তরূপ কর্তনের পরিমাণ কোন ক্ষেত্রেই অনুপস্থিতির সময়ের জন্য তাহাকে প্রদেয় মজুরীর পরিমাণ এর অধিক হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার কর্তৃক এতদউদ্দেশ্যে প্রণীত বিধি সাপেক্ষে, যদি দশ বা ততোধিক শ্রমিক একযোগে বিনা নোটিশে এবং যুক্তিসংগত কারণ ব্যতীত কাজে অনুপস্থিত থাকেন, তাহা হইলে উক্ত প্রত্যেক শ্রমিকের নিকট হইতে মজুরী কর্তনের সহিত অনধিক আট দিনের মজুরীও যুক্ত করা যাইবে যাহা তাহার নিয়োগের শর্তানুযায়ী নোটিশের পরিবর্তে মালিককে প্রদেয় হয়।

ব্যাখ্যাঃ এই ধারার উদ্দেশ্যে কোন শ্রমিক কোন কর্মস্থল হইতে অনুপস্থিত বলিয়া গণ্য হইবেন যদি তিনি উক্তস্থানে উপস্থিত হওয়া সত্ত্বেও কোন অবস্থান ধর্মঘটের কারণে অথবা অন্য কোন অযৌক্তিক কারণে তাহার কাজ করিতে অস্বীকার করেন। ইহা ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তার ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য মজুরী কর্তন

১২৭। (১) ধারা ১২৫ (২) (গ) এর অধীন কোন কর্তন সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের অবহেলা বা গাফিলতির কারণে ঘটিত মালিকের ক্ষতি বা বিনষ্টির পরিমাণ অপেক্ষা বেশী হইবে না, এবং উক্তরূপ কোন কর্তন করা যাইবে না যতক্ষণ পর্যন্ত না উক্ত কর্তনের বিরুদ্ধে ন্যায় বিচারের নীতি অনুসরণ করিয়া যথাযথ তদনন্তের মাধ্যমে উক্ত শ্রমিককে দোষী সাব্যস্ত করা হয়।

(২) উক্তরূপ সকল কর্তন এবং উহার সকল আদায় বিধি দ্বারা নির্ধারিত রেজিষ্টারে মজুরী পরিশোধের দায়িত্বে নিযুক্ত ব্যক্তি কর্তৃক লিপিবদ্ধ করিতে হইবে।

সেবা 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 সেবা নিয়োগের শর্ত অনুসারে অথবা অন্যভাবে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কর্তৃক গৃহীত হয়, এবং উক্তরূপ কোন কর্তন কোন অবস্থায়ই সরবরাহকৃত বাসস্থান, সুযোগ সুবিধা বা সেবার মূল্যের অধিক হইবে না এবং দফা (ঙ) এর অধীন কর্তনের ক্ষেত্রে উহা সরকার কর্তৃক আরোপিত শর্ত সাপেক্ষে হইবে।

কর্জ বা অগ্রিম আদায়ের জন্য মজুরী কর্তন

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

(ক) চাকুরী শুরু হইবার পূর্বে প্রদত্ত ঋণ বা অগ্রিম আদায় বাবদ কর্তন একটি পূর্ণ মজুরীকালের জন্য পরিশোধকৃত প্রথম মজুরী হইতে করা হইবে, কিন্তু অনুরূপ কোন কর্তন ভ্রমণ খরচের জন্য প্রদত্ত ঋণ বা অগ্রিমের ক্ষেত্রে করা যাইবে না;

(খ) অর্জিত হয় নাই এমন কোন মজুরী বাবদ প্রদত্ত ঋণ বা অগ্রিম উহা কি পরিমাণে দেওয়া যাইবে এবং কত কিস্তিতে আদায় করা যাইবে তৎসম্বন্ধে সরকার কর্তৃক প্রণীত কোন কোন বিধি সাপেক্ষে নির্ধারিত 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 অধ্যায়ের অন্যান্য বিধান সাপেক্ষে, কোনো শ্রমিককে মজুরি হিসাবে প্রদেয় সকল অর্থ তাহার মৃত্যুজনিত কারণে অথবা তাহার কোনো খোঁজ না পাওয়ার কারণে যদি পরিশোধ করা না যায়, তাহা হইলে—

(ক) বিধি অনুযায়ী এতদুদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কর্তৃক মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা মৃত শ্রমিকের আইনগত উত্তরাধিকারী বা উত্তরাধিকারীগণকে তাহা প্রদান করা হইবে; বা

(খ) উক্তরূপ কোনো মনোনীত ব্যক্তি বা উত্তরাধিকারী না থাকিলে অথবা পরবর্তী ১২ (বারো) মাসের মধ্যে কোনো কারণে উক্তরূপ কোনো মনোনীত ব্যক্তি বা উত্তরাধিকারীকে উহা প্রদান করা সম্ভব না হইলে প্রদেয় অর্থ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশনের 'শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিল' এ জমা প্রদান করিতে হইবে।

(২) 'শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিল' এ অর্থ জমা প্রদানের তারিখ হইতে পরবর্তী ১০ (দশ) বৎসরের মধ্যে সংশ্লিষ্ট মনোনীত ব্যক্তি বা উত্তরাধিকারীর খোঁজ না পাওয়া গেলে জমাকৃত অর্থ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশনের নিজস্ব অর্থ বলিয়া বিবেচিত হইবে।

মজুরী হইতে কর্তন বা মজুরী বিলম্বে পরিশোধের কারণে উত্থিত দাবী

১৩২। (১) যে ক্ষেত্রে এই আইনের বিধানের খেলাপ করিয়া কোন শ্রমিকের মজুরী হইতে কোন কর্তন করা হয় অথবা কোন শ্রমিকের মজুরী পরিশোধ করা না হয় অথবা তাহার মজুরী কিংবা কোন বিধির আওতায় প্রদেয় গ্রাচুইটি বা ভবিষ্য তহবিলের প্রাপ্য পরিশোধে বিলম্বে ঘটে সে ক্ষেত্রে তিনি, অথবা তাহার মৃত্যু হইলে তাহার কোন উত্তরাধিকারী অথবা কোন আইনসঙ্গাত প্রতিনিধি **বা কোনো পরিদর্শক** কর্তৃক মজুরী ফেরত পাওয়ার জন্য অথবা বকেয়া বা বিলম্বিত মজুরী ও অন্যান্য পাওনা আদায়ের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) উক্তরূপ দরখাস্ত, সংশ্লিষ্ট শ্রমিক যে স্থানে কাজ করিতেন অথবা যে স্থানে তাহাকে মজুরী পরিশোধ করা হইত সে স্থান যে শ্রম আদালতের এখতিয়ারাধীন, সে শ্রম আদালতে মজুরী কর্তনের তারিখ হইতে অথবা, ক্ষেত্রমত, মজুরী প্রদেয় হওয়ার তারিখ হইতে বারো মাসের মধ্যে পেশ করিতে হইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ কোন দরখাস্ত উক্ত সময়ের পরেও পেশ করা যাইবে যদি দরখাস্তকারী শ্রম আদালতকে এই মর্মে সন্তুষ্ট করিতে পারেন যে, উক্ত সময়ের মধ্যে দরখাস্ত দাখিল না করার পিছনে তাহার যথেষ্ট কারণ ছিল।

(৩) শ্রম আদালত উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন দরখাস্ত প্রাপ্তির পর উহার উপর দরখাস্তকারী এবং মালিক অথবা মজুরী পরিশোধের জন্য এই অধ্যায়ের বিধান অনুযায়ী দায়ী অন্য কোন ব্যক্তিকে শুনানীর জন্য যুক্তিসঙ্গাত সুযোগ দান করিবে এবং প্রয়োজনীয় সার্য প্রমাণ গ্রহণ করিবে, এবং যে মজুরী কর্তন করা হইয়াছে বা যে মজুরী পরিশোধ করা হয় নাই বা পরিশোধে বিলম্ব করা হইতেছে উহা দরখাস্তকারীকে পরিশোধ করিবার জন্য মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী উক্ত ব্যক্তিকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন কোন আদেশ এই আইনের অধীন উক্ত মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তির বিরুদ্ধে গ্রহণীয় কোন শস্তিমূলক ব্যবস্থার হানি করিবে না।

(৫) শ্রম আদালত উপ-ধারা (৩) এর অধীন প্রদত্ত নির্দেশের সময় মজুরীর শতকরা পঁচিশ ভাগ ক্ষতিপূরণ হিসাবে দরখাস্তকারীকে প্রদানের জন্যও মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তিকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(৬) মজুরী পরিশোধে বিলম্বের ক্ষেত্রে উপ-ধারা (৫) এর অধীন ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য কোন নির্দেশ দেওয়া যাইবে না, যদি শ্রম আদালত এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত বিলম্বের কারণ ছিল—

(ক) শ্রমিককে প্রদেয় মজুরীর পরিমাণ সম্পর্কে প্রকৃত ভুল বা প্রকৃত বিরোধ;

(খ) কোন জরুরী অবস্থা অথবা বিশেষ পরিস্থিতির কারণে মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তি কর্তৃক তাহার যুক্তিসংগত চেষ্টা সত্ত্বেও যথাসময়ে উহা প্রদান করিতে অক্ষমতা; অথবা

(গ) মজুরী গ্রহণে অথবা উহার জন্য দরখাস্ত করিতে শ্রমিকের ব্যর্থতা।

(৭) এই ধারার অধীন কোন দরখাস্ত শুনানীকালে যদি শ্রম আদালত এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্ত দরখাস্ত বিদ্বেষ প্রসূত অথবা বিরক্তিকর তাহা হইলে আদালত দরখাস্তকারীকে অনধিক দুইশত টাকা পর্যন্ত জরিমানা করিতে পারিবে এবং উহা মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তিকে প্রদান করিবার নির্দেশ দিতে পারিবে।

ধারা ১৩২ এর অধীন দরখাস্তের ক্ষেত্রে কোর্ট-ফিস

১৩৩। (১) ধারা ১৩২ এর অধীন কোন দরখাস্তের জন্য দরখাস্তকারীকে সমন জারীর ফিস ব্যতীত আর কোন কোর্ট ফিস দিতে হইবে না।

(২) যে ক্ষেত্রে দরখাস্তকারী মামলায় সফল হন সে ক্ষেত্রে শ্রম আদালত, দরখাস্তটি যদি অর্থ আদায়ের জন্য কোন দেওয়ানী আদালতে দাখিলকৃত আরজি হইত তাহা হইলে উহার জন্য যে কোর্ট ফিস প্রদেয় হইত উক্ত কোট ফিস এই মামলার জন্য প্রদেয় বলিয়া হিসাব করিবে এবং মালিক বা ধারা ১২১ এর অধীন মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তিকে উক্ত অর্থ প্রদানের জন্য নির্দেশ দিবে।

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

মজুরী প্রাপ্ত হন নাই অথবা মজুরী কর্তন হইয়াছে এইরূপ শ্রমিকদের পক্ষে দাবী আদায়ের জন্য একটি মাত্র দরখাস্ত

১৩৪। (১) মজুরী প্রাপ্ত হন নাই অথবা মজুরী কর্তিত হইয়াছে এইরূপ শ্রমিকদের পক্ষে অর্ন্তভুক্ত সকল অথবা একাধিক শ্রমিকের পক্ষে ধারা ১৩২ এর অধীন মাত্র একটি দরখাস্ত দাখিল করা যাইবে, এবং এইরূপ ক্ষেত্রে ধারা ১৩২(৫) অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হইবে।

(২) শ্রম আদালত ধারা ১৩২ এর অধীন দাখিলকৃত মজুরী প্রাপ্ত হন নাই এরূপ শ্রমিক দলভুক্ত একাধিক শ্রমিক কর্তৃক দাখিলকৃত স্বতন্ত্র দরখাস্তসমূহকে একটি দরখাস্ত হিসাবে গণ্য করিতে পারিবে, এবং তদনুযায়ী ঐ গুলি একত্রে এক দরখাস্ত হিসাবে নিষ্পত্তি করিতে পারিবে এবং সেক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর বিধান প্রযোজ্য হইবে।

(৩) এই ধারার প্রয়োজনে "মজুরী প্রাপ্ত হন নাই এরূপ শ্রমিক দল" এর অর্ন্তভুক্ত বলিয়া ঐ সমস্ত শ্রমিককে বুঝাইবে যাহারা একই প্রতিষ্ঠানে চাকুরীরত আছেন, এবং যাহাদের অনাদায়ী মজুরী অথবা বিলম্বিত মজুরী একই মজুরীকালের জন্য 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 প্রদেয় মজুরী বা ক্ষতিপূরণের পরিমাণ যদি এক হাজার টাকার অধিক না হয় তাহা হইলে মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী কোন ব্যক্তি উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল করিতে পারিবেন না এবং যদি মোট দাবীকৃত মজুরী পাঁচশত টাকার ঊর্ধ্বে না হয় তাহা হইলে কোন শ্রমিক, বা তাহার মৃত্যুর পর তাহার কোন উত্তরাধিকারী অথবা আইনসংগত প্রতিনিধি উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল করিতে পারিবেন না।

(৩) মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী কোন ব্যক্তি কর্তৃক কোন আপীল করা যাইবে না, যদি না আপীলের স্মারকের সঙ্গে শ্রম আদালত কর্তৃক 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 ক্ষেত্র ব্যতীত অন্য সকল ক্ষেত্রে ধারা ১৩২ এর অধীন শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত সকল আদেশ চূড়ান্ত হইবে।

(৫) তামাদী আইন, ১৯০৮ (১৯০৮ সনের ৯নং আইন) এর ধারা ৫ এর বিধান এই ধারার অধীন আপীলের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী অন্য কোন ব্যক্তির সম্পত্তির শর্তাধীন ক্রোক

১৩৬। (১) যে ক্ষেত্রে যে কোন সময়—

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

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

এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, মালিকের অথবা ধারা ১২১ এর অধীন মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী অন্য কোন ব্যক্তির ধারা ১৩২ বা ধারা ১৩৫ এর অধীন প্রদানের জন্য আদেশকৃত কোন অর্থ পরিশোধ এড়াইবার সম্ভাবনা আছে, তাহা হইলে উক্ত আদালত বা, ক্ষেত্রমত, ট্রাইব্যুনাল উক্ত মালিক বা ব্যক্তিকে শুনানীর সুযোগদান করিয়া উক্ত আদেশকৃত অর্থ পরিশোধের জন্য তাহার সম্পত্তি ক্রোক করিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, বিলম্বের কারণে উদ্দেশ্য ব্যর্থ হওয়ার সম্ভাবনা থাকিলে, উক্ত আদালত বা ট্রাইব্যুনাল শুনানীর সুযোগ দেওয়ার পূর্বেও উক্তরূপ ক্রোকের আদেশ দিতে পারিবেঃ

আরোও শর্ত থাকে যে, উক্ত আদালত বা ট্রাইবুযনালের 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 বিধি এর সকল বিধান উপ-ধারা (১) এর অধীন ক্রোকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

কতিপয় ক্ষেত্রে মালিকের নিকট হইতে অর্থ আদায়

১৩৭। যে ক্ষেত্রে ধারা ১২১ এর অধীন মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী অন্য কোন ব্যক্তির নিকট হইতে শ্রম আদালত তৎকর্তৃক বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক আদেশকৃত কোন অর্থ আদায় করিতে অক্ষম হয় সে ক্ষেত্রে উক্ত আদালত উহা মালিকের নিকট হইতে আদায় করিতে পারিবে।

একাদশ অধ্যায়
মজুরী বোর্ড

নিম্নতম মজুরী বোর্ড প্রতিষ্ঠা

১৩৮। (১) সরকার নিম্নতম মজুরী বোর্ড নামে একটি বোর্ড প্রতিষ্ঠা করিবে।

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

(ক) চেয়ারম্যান;

(খ) একজন নিরপেক্ষ সদস্য;

(গ) মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী একজন সদস্য; এবং

(ঘ) শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী একজন সদস্য।

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

(ক) সংশ্লিষ্ট শিল্পের মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী একজন সদস্য;

(খ) সংশ্লিষ্ট শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী একজন সদস্য।

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

(৫) মজুরী বোর্ডের চেয়ারম্যান ও নিরপেক্ষ 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 মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়নের সহিত সংযুক্ত নহেন।

(৬) সরকারের মতে, যে সকল প্রতিষ্ঠান মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী এবং যে সকল প্রতিষ্ঠান শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী সে সকল প্রতিষ্ঠানের কোন মনোনয়ন থাকিলে উহা বিবেচনা করিয়া উপ-ধারা (২) বা (৩) এর অধীন মালিক এবং শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী সদস্যগণকে নিযুক্ত করা হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যদি একাধিক প্রচেষ্টায় মালিক কিংবা শ্রমিক প্রতিনিধির মনোনয়ন না পাওয়া যায় তাহা হইলে সরকার, নিজ বিবেচনায়, যাহাকে উপযুক্ত মনে করিবে তাহাকেই মালিক কিংবা শ্রমিক প্রতিনিধিত্বকারী সদস্য হিসাবে নিযুক্ত করিতে পারিবে।

কতিপয় শ্রমিকের জন্য নিম্নতম মজুরী হারের সুপারিশ

১৩৯। (১) যে ক্ষেত্রে কোন শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকগণের বিরাজমান মজুরী হারের পরিপ্রেক্ষিতে সরকার এই মর্মে অভিমত পোষণ করে যে, উক্ত শিল্পে নিযুক্ত সকল বা যে কোন শ্রেণীর শ্রমিকের নিম্নতম মজুরী হার স্থির করা প্রয়োজন এবং যুক্তিসঙ্গত সে ক্ষেত্রে সরকার মজুরী বোর্ডকে প্রয়োজনীয় তদন্তান্তে উক্ত শ্রমিকগণ বা শ্রমিক শ্রেণীর জন্য নিম্নতম মজুরী হার সুপারিশ করার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

ব্যাখ্যাঃ কোন শিল্পের মালিক কিংবা শ্রমিক পক্ষ অথবা উভয় পক্ষের দাখিলকৃত আবেদনক্রমে সরকার সেই শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকের নিম্নতম মজুরীর হার নির্ধারণের বিষয়টি বিবেচনা করিতে পারিবে।

(২) মজুরী বোর্ড উক্তরূপ নির্দেশ প্রাপ্তির ছয় মাসের মধ্যে সরকারের নিকট উহার সুপারিশ পেশ করিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, মজুরী বোর্ডের অনুরোধে সরকার উক্ত মেয়াদ বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৩) উপ-ধারা (১) এর নির্দেশ মোতাবেক মজুরী বোর্ড কোন গ্রেডের সকল শ্রমিক শ্রেণীর জন্য নিম্নতম মজুরী হারের সুপারিশ করিতে পারিবে, এবং উক্তরূপ সুপারিশে-

(ক) মেয়াদী কাজ এবং ঠিকা কাজের জন্য নিম্নতম মজুরীর হার; এবং

(খ) ঠিকা কাজে নিযুক্ত শ্রমিকগণের জন্য নিম্নতম মেয়াদী হার সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করিতে পারিবে।

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

(৫) মজুরী বোর্ড উহার সুপারিশে নিম্নতম মজুরীর হার সমগ্র দেশের জন্য একইভাবে গ্রহণ করা উচিত হইবে না কি উহাতে উল্লিখিত স্থানে উহাতে বর্ণিত স্থানীয় ব্যতিক্রম সহকারে গ্রহণ করা উচিত হইবে-ইহাও নির্দেশ করিবে।

(৬) কোন শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকের জন্য স্থিরকৃত ন্যূনতম মজুরীর হার সরকারের নির্দেশক্রমে **প্রতি ৩ (তিন) বছর অন্তর** পুনঃনির্ধারণ করিবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

নিম্নতম মজুরী হার ঘোষণা করার ক্ষমতা

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

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

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন সুপারিশ উপ-ধারা (২) এর অধীন মজুরী বোর্ডের নিকট ফেরত পাঠানো হয় সে ক্ষেত্রে, 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 অবহিত করিবে।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন সুপারিশপ্রাপ্ত হইবার পর সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, ঘোষণা করিতে পারিবে যে, মজুরী বোর্ড কর্তৃক উক্ত উপ-ধারার অধীন অথবা সরকার কর্তৃক সংশোধিত উক্ত সুপারিশকৃত বিভিন্ন শ্রমিকগণের নিম্নতম মজুরীর হার, প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত সংশোধন ও ব্যতিক্রম সাপেক্ষে, উক্ত শ্রমিকগণের জন্য নিম্নতম 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 ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) অথবা (৪) এর অধীন কোন প্রজ্ঞাপন প্রকাশিত হইবার পর অথবা উহার অধীন ঘোষিত কোন নিম্নতম মজুরীর হার কার্যকর হইবার পর ইহা সরকারের নজরে আসে যে, উক্তরূপ ঘোষিত নিম্নতম মজুরীর হারে কোন ত্রুটি আছে সে ক্ষেত্রে সরকার বিষয়টি মজুরী বোর্ডের নিকট প্রেরণ করিতে পারিবে এবং উক্তরূপ প্রেরণ উপ-ধারা (২) এর অধীন প্রেরণ বলিয়া গণ্য হইবে।

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

সরকারের বিশেষ ক্ষমতা

১৪০ক। এই আইনের ধারা ১৩৯, ১৪০ ও ১৪২ এ যে বিধানই থাকুক না কেন, বিশেষ পারিপার্শ্বিক অবস্থায় সরকার কোন শিল্প সেক্টরের জন্য ঘোষিত নিম্নতম মজুরী কাঠামো বাস্তবায়নের যে কোন পর্যায়ে নূতনভাবে নিম্নতম মজুরী কাঠামো ঘোষণার জন্য নিম্নতম মজুরী বোর্ড পুনঃগঠন এবং প্রয়োজনীয় আনুষ্ঠানিকতা প্রতিপালন সাপেক্ষে পুনরায় নিম্নতম মজুরী হার ঘোষণা করিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এইরূপ ক্ষেত্রে সরকার প্রয়োজন মনে করিলে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নূতনভাবে নিম্নতম মজুরী হার ঘোষণা না করিয়া শ্রমিক ও মালিকপক্ষের সহিত আলোচনাক্রমে চলমান মজুরী হারের কোন সংশোধন বা পরিবর্তন কার্যকর করিতে পারিবে।

সুপারিশ প্রণয়নে বিবেচ্য বিষয়

১৪১। কোন সুপারিশ প্রণয়ন করা কালে মজুরী বোর্ড জীবন যাপন ব্যয়, জীবনযাপনের মান, উৎপাদন খরচ, উৎপাদনশীলতা, উৎপাদিত দ্রব্যের মূল্য, মুদ্রাস্ফীতি, কাজের ধরন, ঝুঁকি ও মান, ব্যবসায়িক সামর্থ, দেশের এবং সংশ্লিষ্ট এলাকার আর্থ-সামাজিক অবস্থা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক বিষয় বিবেচনা করিয়া দেখিবে।

নিম্নতম মজুরী হারে পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা

১৪২। (১) ধারা ১৪১ এ উল্লিখিত বিষয়াদি বা অন্য কোন প্রাসঙ্গিক বিষয়ের কোন পরিবর্তনের কারণে প্রয়োজন হইলে মজুরী বোর্ড উহার কোন সুপারিশ পুনরায় পর্যালোচনা করিয়া দেখিবে এবং সরকারের নিকট ধারা ১৪০ এর অধীন ঘোষিত নিম্নতম মজুরী হারের কোন সংশোধন বা পরিবর্তন সুপারিশ করিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন ক্ষেত্রে কোন বিশেষ পারিপার্শ্বিক অবস্থার কারণ ব্যতীত কোন সুপারিশ উহা পেশের এক বৎসরের মধ্যে অথবা তিন বৎসর পরে উক্তরূপ পর্যালোচনা করা যাইবে না।

(২) এই ধারার অধীন কোন পর্যালোচনা এবং সুপারিশ ধারা ১৩৯ এর অধীন তদন্ত এবং সুপারিশ বলিয়া বিবেচিত হইবে এবং এই অধ্যায়ের বিধান, যতদূর সম্ভব এ ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

সংবাদপত্র শ্রমিকদের মজুরী বোর্ড গঠন

১৪৩। (১) সরকার প্রয়োজন মনে করিলে, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, সংবাদপত্র শ্রমিকগণের মজুরী নির্ধারণের জন্য সংবাদপত্র শ্রমিক 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 চেয়ারম্যান এবং সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের মালিক ও সংবাদপত্র শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী সমসংখ্যক সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হইবে।

সংবাদপত্র শ্রমিকদের জন্য মজুরী নির্ধারণ

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

(২) সংবাদপত্র মজুরী বোর্ড মেয়াদী 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 পরীৰা করিয়া দেখিবে এবং উহা প্রাপ্তির তিন মাসের মধ্যে তৎকর্তৃক প্রয়োজনীয় বিবেচিত এরূপ 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।

সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের অন্তর্বর্তী মজুরী নির্ধারণের ক্ষমতা

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

(২) উক্তরূপ কোন অন্তর্বতী মজুরীর হার সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের সকল মালিকের জন্য অবশ্য পালনীয় হইবে এবং প্রত্যেক সংবাদপত্র শ্রমিক অন্যূন উক্তরূপ অন্তর্বতী হারে মজুরী পাইবার অধিকারী হইবেন।

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

শ্রম আদালতে দরখাস্ত

১৪৭। যে ক্ষেত্রে ধারা ১৪৫ (২) এর অধীন প্রকাশিত সংশোধনসহ সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের কোন সিদ্ধান্তের কারণে কোন সংবাদপত্র বা সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের শ্রেণী বিন্যাস বা পুনর্বিন্যাস সম্পর্কে কোন বিরোধ দেখা দেয় সে ক্ষেত্রে উক্তরূপ সিদ্ধান্তের দ্বারা সংক্ষুব্ধ কোন ব্যক্তি বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবেন।

নিম্নতম মজুরী প্রত্যেক মালিকের উপর অবশ্য পালনীয়

১৪৮। ধারা ১৪০ এর অধীন ঘোষিত অথবা ধারা ১৪৫ এর অধীন প্রকাশিত মজুরীর নিম্নতম হার সংশ্লিষ্ট সকল মালিকের উপর অবশ্য পালনীয় হইবে এবং প্রত্যেক শ্রমিক উক্তরূপ ঘোষিত বা প্রকাশিত মজুরীর অন্যূন হারে মজুরী পাইতে অধিকারী হইবেন।

নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদান নিষিদ্ধ

১৪৯। (১) কোন মালিক কোন শ্রমিককে এই অধ্যায়ের অধীন ঘোষিত বা প্রকাশিত নিম্নতম হারের কম হারে কোন মজুরী প্রদান করিতে পারিবেন না।

(২) উপ-ধারা (১) এর কোন কিছুই কোনভাবে কোন শ্রমিকের এই অধ্যায়ের অধীন ঘোষিত বা প্রকাশিত নিম্নতম হারের অধিক হারে মজুরী অথবা অন্য কোন সুযোগ-সুবিধা অব্যাহতভাবে পাইবার অধিকার ক্ষুন্ন করিবে না, যদি কোন চুক্তি বা রোয়েদাদের অধীন বা অন্য কোন কারণে তিনি উক্তরূপ অধিক হারে মজুরী পাইবার অথবা কোন প্রথা অনুযায়ী উক্তরূপ সুযোগ-সুবিধা পাইবার অধিকারী হন।

দ্বাদশ অধ্যায়
দুর্ঘটনাজনিত কারণে জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ

ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য মালিকের দায়িত্ব

১৫০। (১) চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত দুর্ঘটনার ফলে যদি কোন শ্রমিক শরীরে জখমপ্রাপ্ত হন তাহা হইলে মালিক তাহাকে এই অধ্যায়ের বিধান অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকিবেন।

(২) কোন মালিক উক্তরূপ ক্ষতিপূরণ প্রদানে বাধ্য থাকিবেন না, যদি-

(ক) জখমের ফলে তিন দিনের অধিক সময় কোন শ্রমিক সম্পূর্ণ বা আংশিক কর্মক্ষমতা না হারান;

(খ) জখমের ফলে মারা যান নাই এরূপ কোন শ্রমিকের দুর্ঘটনায় জখম প্রাপ্ত হওয়ার প্রত্যক্ষ কারণ ছিল-

(১) দুর্ঘটনার সময় শ্রমিকের মদ্যপান বা মাদক দ্রব্য সেবনের ফলে উহার প্রভাবাধীন থাকা;

(২) শ্রমিকগণের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য প্রণীত বিধি বা সুস্পষ্ট আদেশ শ্রমিক কর্তৃক ইচ্ছাকৃতভাবে অমান্য করা;

(৩) শ্রমিকগণের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য ব্যবস্থা করা হইয়াছে ইহা জানা সত্ত্বেও শ্রমিক কর্তৃক ইচ্ছাকৃতভাবে কোন আঘাত নিরোধক নিরাপত্তা সরঞ্জাম বা অন্য কোন কৌশল অপসারণ করা বা উপেক্ষা করা।

(৩) যদি-

(ক) তৃতীয় তফসিলের "ক" অংশে বর্ণিত কোন চাকুরীতে নিযুক্ত কোন শ্রমিক উহাতে উক্তরূপ চাকুরী সম্পর্কিত বিশেষ পেশাজনিত ব্যাধি বলিয়া উল্লিখিত কোন ব্যাধিতে আক্রান্ত হন, অথবা

(খ) কোন শ্রমিক অবিচ্ছিন্নভাবে কোন মালিকের অধীন অন্যূন ছয় মাস তৃতীয় তফসিলের "খ" খন্ডে বর্ণিত কোন চাকুরীতে নিযুক্ত থাকাকালে উক্ত তফসিলে উক্তরূপ চাকুরী সম্পর্কে বিশেষ পেশাজনিত ব্যাধি বলিয়া উল্লিখিত কোন ব্যাধিতে আক্রান্ত হন,

তাহা হইলে উক্তরূপ ব্যাধিতে আক্রান্ত হওয়া এই ধারার অধীন কোন দুর্ঘটনার ফলে জখম বলিয়া গণ্য হইবে এবং, যদি না মালিক ইহার বিপরীত কিছু প্রমাণ করেন, দুর্ঘটনাটি চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত বলিয়া গণ্য হইবে।

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

(৪) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, তৃতীয় তফসিলে উল্লিখিত চাকুরীর সহিত অন্য কোন প্রকারের চাকুরীও যোগ করিতে পারিবে এবং এরূপ ক্ষেত্রে উক্ত চাকুরী সম্পর্কিত বিশেষ পেশাজনিত ব্যাধি কি হইবে তাহাও সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করিবে, এবং তৎপর উপ-ধারা (৩) এর বিধান এরূপভাবে প্রযোজ্য হইবে যেন এই অধ্যায় দ্বারা উক্ত ব্যাধি উক্ত চাকুরী সম্পর্কে বিশেষ পেশাজনিত ব্যাধি বলিয়া ঘোষিত হইয়াছে।

(৫) উপ-ধারা (৩) এবং (৪) এর ক্ষেত্র ব্যতীত অন্য ক্ষেত্রে, কোন ব্যাধি সম্পর্কে কোন শ্রমিককে কোন ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হইবে না যদি না উক্ত ব্যাধি প্রত্যক্ষভাবে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত কোন দুর্ঘটনায় জখমের কারণে হয়।

(৬) এখানে উল্লিখিত কোন কিছুই কোন শ্রমিকের জখম সম্পর্কে কোন ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার প্রদান করা হইয়াছে বলিয়া বুঝাইবে না যদি তিনি মালিকের অথবা অন্য কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে উক্ত জখমের ক্ষতিপূরণের জন্য দেওয়ানী আদালতে কোন মোকদ্দমা দায়ের করিয়া থাকেন।

(৭) কোন আদালতে উক্ত জখম সম্পর্কে শ্রমিক কর্তৃক কোন ক্ষতিপূরণ মামলা দায়ের করা যাইবে না, যদি—

(ক) তিনি শ্রম আদালতে উক্ত জখমের জন্য ক্ষতিপূরণের দাবী করিয়া দরখাস্ত পেশ করিয়া থাকেন; অথবা

(খ) তাহার এবং তাহার মালিকের মধ্যে এই অধ্যায়ের বিধান অনুযায়ী উক্ত জখম সম্পর্কে ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য কোন চুক্তি হইয়া থাকে।

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

(ক) রেলওয়ে আইন, ১৮৯০ (১৮৯০ সনের ৯নং আইন) এর ধারা ৩ এর সংজ্ঞা অনুযায়ী একজন রেল কর্মচারী (যিনি রেলওয়ের কোন প্রশাসনিক, জেলা বা উপজেলা অফিসে কোন স্থায়ী পদে নিযুক্ত নহেন, এবং চতুর্থ তফসিলে উল্লিখিত কোন পদেও নিযুক্ত নহেন) অথবা

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

তাহার চাকুরীর চুক্তি লিখিত হউক বা অলিখিত হউক, স্পষ্ট হউক বা অস্পষ্ট হউক, এবং কোন জখম প্রাপ্ত শ্রমিকের উল্লেখের ক্ষেত্রে, তিনি মারা গেলে তাহার উপর নির্ভরশীল ব্যক্তিগণ অথবা তাহাদের যে কোন একজনও উহার অর্ন্তভূক্ত হইবেন।

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

ক্ষতিপূরণ পরিমাণ

১৫১। (১) এই অধ্যায়ের বিধান সাপেক্ষে, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ-

(ক) যে ক্ষেত্রে জখমের ফলে মৃত্যু হয়, সে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকটি পঞ্চম তফসিলের দ্বিতীয় কলামে যে অর্থ উল্লেখ করা হইয়াছে সে অর্থ তবে শর্ত থাকে যে, এই ক্ষতিপুরণের পরিমাণ তার চাকুরির স্বাভাবিক ছাঁটাই, বরখাস্ত, অবসান, পদত্যাগজনিত ক্ষতিপূরণের অতিরিক্ত হইবে;

(খ) প্রাপ্ত বয়স্ক কিংবা অপ্রাপ্ত বয়স্ক নির্বিশেষে যে ক্ষেত্রে জখমের ফলে স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা ঘটে সে ক্ষেত্রে-

(১) যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিকটি প্রাপ্ত বয়স্ক হন, তাহা হইলে পঞ্চম তফসিলের তৃতীয় কলামে যে অর্থ উল্লেখ করা হইয়াছে সে অর্থ;

(২) *** বিলুপ্ত।

(গ) যে ক্ষেত্রে জখমের ফলে স্থায়ী আংশিক অক্ষমতা ঘটে সে ক্ষেত্রে-

(১) জখমটি প্রথম তফসিলে বর্ণিত হইলে, স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতার ক্ষেত্রে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ এর ঐ শতকরা হার, যাহা উহাতে উল্লিখিত উক্ত জখমের কারণে উপার্জন ক্ষমতা হানির শতকরা হারের সমান;

(২) জখমটি প্রথম তফসিলে বর্ণিত না হইলে, স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতার ক্ষেত্রে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের ঐ শতকরা হার যাহা উক্ত জখমের কারণে স্থায়ীভাবে উপার্জন ক্ষমতা হানির অনুপাতের সমান; এবং

(ঘ) যে ক্ষেত্রে জখমের ফলে সম্পূর্ণ বা আংশিক অস্থায়ী অক্ষমতা ঘটে সে ক্ষেত্রে মাসিক ক্ষতিপূরণ যাহা অক্ষমতার তারিখ হইতে চার দিন অপেক্ষাকাল অতিবাহিত হইবার পর যে মাসে প্রদেয় হইবে উহার পরবর্তী মাসের প্রথম দিনে প্রদেয় হইবে এবং তৎপর অক্ষমতার সময়কালে অথবা পঞ্চম তফসিলের শেষ কলামে উল্লিখিত সময়ের জন্য, যাহা স্বল্প হইবে, মাসিক ভিত্তিতে প্রদেয় হইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে একই দুর্ঘটনার কারণে একাধিক জখম হয় সে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) (গ) এর অধীন তৎসম্পর্কে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ একত্রিত করা হইবে, কিন্তু কোন ক্ষেত্রে ইহা এমন ভাবে করা হইবে না যাহাতে ইহা জখম-গুলি হইতে স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা ঘটিলে যে ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হইত উহা হইতে বেশী হয়।

(৩) কোন মাসিক ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হওয়ার তারিখের পূর্বে যদি অক্ষমতার অবসান হয় তাহা হইলে উক্ত মাস সম্পর্কে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের অর্থ উক্ত মাসের অক্ষমতা থাকাকালীন সময়ের আনুপাতিকহারে প্রদেয় হইবে।

কর্মস্থলে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ তহবিল (Employment Injury Scheme Fund)

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]

১৫১ক। (১) এই আইনের অন্যান্য বিধানে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সরকার বিধি দ্বারা উপযুক্ত বিবেচিত একটি কর্মস্থলে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ তহবিল (Employment Injury Scheme Fund) প্রতিষ্ঠা করিবে, এবং উক্ত বিধিতে তহবিলের ব্যবস্থাপনা বোর্ডের গঠন ও কার্যাবলি, প্রদেয় সুবিধার প্রকার ও মাত্রা নির্ধারণ, তহবিলের অর্থায়ন উৎস ও পদ্ধতি, এবং তহবিলের কার্যকর প্রশাসন ও বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় অন্যান্য বিষয়াবলি অন্তর্ভুক্ত থাকিবে।

(২) সরকার এই উদ্দেশ্যে সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা কোনো কোনো শিল্প বা খাতে এই তহবিল প্রযোজ্য হইবে তাহা নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এইরূপ নির্ধারণের পর কর্মস্থলে দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে ধারা ১৫০ এর আওতায় মালিকের দায়িত্ব সংক্রান্ত এই আইনের বিধানাবলি সংশ্লিষ্ট শিল্প বা খাতের মালিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

মজুরী হিসাবের পদ্ধতি

১৫২। (১) এই অধ্যায়ের প্রয়োজনে, “মাসিক মজুরী” বলিতে এক মাসের কাজের জন্য প্রদেয় বলিয়া গণ্য মজুরীর পরিমাণ বুঝাইবে, উহা মাসিক ভিত্তিতে প্রদেয় হউক অথবা অন্য সময়ের ভিত্তিতে প্রদেয় হউক অথবা ঠিকা-হারে হউক।

(২) উক্তরূপ মজুরী নিম্নরূপ ভাবে হিসাব করা হইবে, যথাঃ—

(ক) যে ক্ষেত্রে দুর্ঘটনার অব্যবহিত পূর্বে ক্ষতিপূরণ প্রদানে বাধ্য কোন মালিকের অধীন সংশ্লিষ্ট শ্রমিকটি অবিচ্ছিন্নভাবে অন্যূন বারো মাস কর্মরত ছিলেন সে ক্ষেত্রে, তাহার মাসিক মজুরী হইবে তাহার পূর্ববর্তী বারো মাসে উক্ত মালিক কর্তৃক প্রদেয় মোট মজুরীর এক-দ্বাদশাংশ;

(খ) যে ক্ষেত্রেসংশ্লিষ্ট শ্রমিকটি উক্তরূপ মালিকের অধীন দুর্ঘটনার অব্যবহিত পূর্বে অবিচ্ছিন্নভাবে এক মাসের কম সময় কর্মরত ছিলেন সে ক্ষেত্রে, তাহার মাসিক মজুরী হইবে দুর্ঘটনার অব্যবহিত 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 ক্ষেত্রে, মাসিক মজুরী হইবে-

ক্ষতিপূরণ প্রদানে বাধ্য মালিক হইতে দুর্ঘটনার অব্যবহিত পূর্বে অবিচ্ছিন্নভাবে কর্মরত থাকাকালীন সময়ে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কর্তৃক অর্জিত মোট মজুরীকে ত্রিশ গুণ করিয়া উক্ত কর্মরত সময়ের মোট দিনগুলির দ্বারা উহাকে ভাগ করিলে যে ভাগফল পাওয়া যায় উহার সমপরিমাণ অর্থ।

ব্যাখ্যা : এই ধারার প্রয়োজনে কোন কর্মরত সময় অবিচ্ছিন্ন বলিয়া গণ্য হইবে যদি চৌদ্দ দিনের অধিক কাল কাজে অনুপস্থিতির কারণে ইহার ধারাবাহিকতা ভঙ্গ না হয়।

পুনর্বিবেচনা

১৫৩। (১) এই অধ্যায়ের অধীন প্রদেয় কোন মাসিক ক্ষতিপূরণ, উহা পক্ষদ্বয়ের মধ্যে চুক্তির অধীন হউক অথবা শ্রম আদালতের আদেশের অধীন হউক, শ্রম আদালত কর্তৃক পুনর্বিবেচনা করা যাইবে, যদি—

(ক) শ্রমিকের অবস্থার পরিবর্তন হইয়াছে এই মর্মে রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত প্রত্যয়নপত্রসহ মালিক অথবা শ্রমিক কর্তৃক দরখাস্ত করা হয়, অথবা

(খ) উক্তরূপ প্রত্যয়নপত্র ছাড়াও, প্রতারণার মাধ্যমে অথবা অবৈধ প্রভাব অথবা অন্যান্য অসংগত উপায়ের মাধ্যমে ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ করা হইয়াছে অথবা রেকর্ড হইতে সুস্পষ্ট দেখা যায়, যে উক্তরূপ নির্ধারণ ভুল-এই মর্মে মালিক অথবা শ্রমিক কর্তৃক দরখাস্ত করা হয়।

(২) এই অধ্যায়ের বিধান সাপেক্ষে, এই ধারার অধীন পুনর্বিবেচনার ভিত্তিতে কোন মাসিক ক্ষতিপূরণ চালু রাখা যাইবে, বৃদ্ধি করা যাইবে, কমানো যাইবে অথবা বন্ধ করা যাইবে অথবা যদি দেখা যায় যে, দুর্ঘটনার কারণে স্থায়ী অক্ষমতা ঘটিয়াছে তাহা হইলে প্রদেয় মাসিক ক্ষতিপূরণ শ্রমিকের প্রাপ্যতা অনুযায়ী থোক অর্থে রূপান্তরিত করা যাইবে, তবে ইহা হইতে মাসিক ক্ষতিপূরণ বাবদ ইতিমধ্যে প্রাপ্ত অর্থ বাদ যাইবে।

মাসিক ক্ষতিপূরণ থোক অর্থ দ্বারা পরিশোধ

১৫৪। (১) উভয় পক্ষের চুক্তির ভিত্তিতে মালিক থোক অর্থ প্রদান করিয়া শ্রমিককে প্রদেয় মাসিক ক্ষতিপূরণ পরিশোধ করিতে পারিবেন।

(২) যদি উক্তরূপ কোন চুক্তি না হয়, এবং অন্যূন ছয় মাস কোন মাসিক ক্ষতিপূরণ প্রদান বলবৎ থাকে তাহা হইলে যে কোন পক্ষের দরখাস্তের পরিপ্রেক্ষিতে শ্রম আদালত কর্তৃক নির্ধারিত থোক অর্থ প্রদান করিয়া মাসিক ক্ষতিপূরণ পরিশোধ করা যাইবে।

ক্ষতিপূরণ বন্টন

১৫৫। (১) জখমের ফলে মৃত কোন শ্রমিক সম্পর্কে প্রদেয় কোন ক্ষতিপূরণ এবং আইনগত অক্ষমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রদেয় থোক অর্থ শ্রম আদালতে জমা দেওয়া ব্যতীত ভিন্ন কোন পন্থায় পরিশোধ করা যাইবে না।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন ক্ষতিপূরণ যদি মালিক সরাসরিভাবে পরিশোধ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে উহা ক্ষতিপূরণ পরিশোধ বলিয়া গণ্য হইবে না, যদি না সংশ্লিষ্ট শ্রমিক তাহার চাকুরীকালে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় জখমজনিত কারণে তাহার মৃতুযর ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ গ্রহণের জন্য তাহার কোন উত্তরাধিকারীকে মনোনীত করিয়া থাকেন, এবং সেই মনোনীত উত্তরাধিকারীকে ক্ষতিপূরণ প্রদত্ত হইয়া থাকে।

(৩) উপ-ধারা (১) এ যাহাই থাকুক না কেন, কোন মৃত শ্রমিকের ক্ষেত্রে তাহার কোন পোষ্যকে মালিক ক্ষতিপূরণ বাবদ অগ্রিম অর্থ প্রদান করিতে পারিবেন, এবং শ্রম আদালত উক্ত পোষ্যকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ হইতে উক্ত অগ্রিম কর্তন করিয়া উহা মালিককে ফেরত দিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন মৃত শ্রমিকের ক্ষেত্রে মৃতের দাফন-কাফন বা চিকিৎসা, মৃত দেহ পরিবহণ ইত্যাদি বাবদ কোন অর্থ প্রদান করা হইলে মালিক কর্তৃক অগ্রিম প্রদানকৃত কোন অর্থ কিংবা শ্রম আদালতের মাধ্যমে পোষ্যকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ হইতে উক্ত অর্থ কর্তন করা যাইবে না।

(৪) ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রদেয় অন্য কোন অর্থ উহা পাওয়ার অধিকারী ব্যক্তির পক্ষে শ্রম আদালতে জমা করা যাইবে।

(৫) শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রশিদ উহাতে জমাকৃত ক্ষতিপূরণ সম্পর্কে যথেষ্ট দায়মুক্তি হইবে।

(৬) উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন মৃত শ্রমিক সম্পর্কে ক্ষতিপূরণ বাবদ কোন অর্থ জমা হইলে শ্রম আদালত প্রয়োজনবোধে, তৎকর্তৃক বিবেচিত উপযুক্ত পন্থায়, নোটিশ প্রকাশ করিয়া অথবা প্রত্যেক পোষ্যের উপর উহা জারী করিয়া ক্ষতিপূরণ বন্টন নির্ধারণের জন্য তৎকর্তৃক নির্ধারিত তারিখে উহার সম্মুখে হাজির হওয়ার জন্য তাহাদিগকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(৭) যদি শ্রম আদালত তৎকর্তৃক প্রয়োজনীয় কোন তদন্ত সমাপনান্তে এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কোন পোষ্য বিদ্যমান নাই, তাহা হইলে আদালত, জমার তারিখ হইতে অন্যূন দুই বৎসর পর উহার নিকট জমা অবন্টিত অর্থ শ্রমিকগণের কল্যাণের জন্য, সরকার কর্তৃক সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নির্দিষ্ট অথবা স্থাপিত কোন তহবিলে হস্তান্তর করিবে।

(৮) মালিক দরখাস্ত করিলে শ্রম আদালত তৎকর্তৃক বন্টনকৃত অর্থের একটি বিস্তারিত বর্ণনা তাহাকে সরবরাহ করিবে।

(৯) কোন মৃত শ্রমিক সম্পর্কে জমাকৃত ক্ষতিপূরণ, উপ-ধারা (৩) এর অধীন কর্তন সাপেক্ষে, মৃত শ্রমিকের পোষ্যগণের মধ্যে অথবা তাহাদের কাহারও মধ্যে এমন অনুপাতে বন্টন করা হইবে, যাহা শ্রম আদালত উপযুক্ত বিবেচনা করিবে, অথবা আদালত নিজ বিবেচনায় যে কোন একজন পোষ্যকে উহা বরাদ্দ করিতে পারিবে।

(১০) যে ক্ষেত্রে শ্রম আদালতে জমাকৃত কোন ক্ষতিপূরণ কোন ব্যক্তিকে প্রদেয় হয় সে ক্ষেত্রে শ্রম আদালত, যে ব্যক্তিকে উহা প্রদেয় তিনি যদি কোন আইনগত অক্ষমতার অধীন না হন তাহা হইলে, তাহাকে প্রদান করিবে এবং অন্যান্য ক্ষেত্রে যিনি উহা পাওয়ার অধিকারী, তাহাকে প্রদান করিতে পারিবে।

(১১) যে ক্ষেত্রে আদালতে জমাকৃত কোন থোক অর্থ আইনগত অক্ষমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে প্রদেয় হয় সে ক্ষেত্রে, উক্ত অর্থ উক্ত ব্যক্তির উপকারার্থে তাহার অক্ষমতাকালীন সময়ে শ্রম আদালতের নির্দেশ মোতাবেক বিনিয়োগ বা ব্যবহার করা যাইবে।

(১২) যে ক্ষেত্রে আইনগত অক্ষমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে অর্ধ মাসিক ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হয় সে ক্ষেত্রে, আদালত স্ব-ইচ্ছায় অথবা কোন দরখাস্তের পরিপ্রেক্ষিতে উক্ত ক্ষতিপূরণ তাহার অক্ষমতাকালীন সময়ে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের কোন পোষ্যকে, অথবা আদালতের বিবেচনায় উক্ত শ্রমিকের কল্যাণ ব্যবস্থা করার জন্য সবচেয়ে উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত অন্য কোন ব্যক্তিকে প্রদান করার জন্য আদেশ দিতে পারিবে।

(১৩) যে ক্ষেত্রে কোন দরখাস্তের পরিপ্রেক্ষিতে অথবা অন্যভাবে শ্রম আদালত এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কোন মাতা বা পিতা কর্তৃক উহার সন্তানের অবহেলার কারণে, অথবা কোন পোষ্যের পরিস্থিতির পরিবর্তনের কারণে, অথবা অন্য কোন পর্যাপ্ত কারণে, ক্ষতিপূরণ হিসাবে পরিশোধিত কোন অর্থ বন্টন সম্পর্কে শ্রম আদালতের কোন আদেশ অথবা উক্তরূপ কোন পোষ্যকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের বিনিয়োগ বা ব্যবহার সম্পর্কিত উহার কোন আদেশ পরিবর্তন করা উচিত, তাহা হইলে আদালত উহার উক্ত আদেশ পরিবর্তন করার জন্য অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে যেরূপ নূতন আদেশ দেওয়া প্রয়োজন সেরূপ আদেশ দিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যদি উক্তরূপ কোন আদেশ কোন ব্যক্তির জন্য হানিকর হয়, তাহা হইলে তাহাকে উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে কারণ দর্শানোর সুযোগ না দিয়া, অথবা কোন ক্ষেত্রে যদি উক্ত আদেশের ফলে কোন পোষ্য কর্তৃক তাহাকে পরিশোধিত কোন ক্ষতিপূরণ ফেরত দেওয়ার প্রয়োজন হয় তাহা হইলে উক্তরূপ কোন আদেশ প্রদান করা যাইবে না।

(১৪) যে ক্ষেত্রে শ্রম আদালত উপ-ধারা (১৩) এর অধীন কোন আদেশ এই কারণে পরিবর্তন করে যে, কোন ব্যক্তিকে পরিশোধিত ক্ষতিপূরণ তিনি প্রতারণা, মিথ্যা পরিচয়, অথবা অন্য কোন অসংগত উপায়ে হাছিল করিয়াছেন সে ক্ষেত্রে উক্ত পরিশোধিত ক্ষতিপূরণ তাহার নিকট হইতে ধারা ৩২৯ এর বিধান অনুযায়ী উসুল করা যাইবে।

ক্ষতিপূরণের হস্তান্তর, ক্রোক বা দায়বদ্ধকরণ নিষিদ্ধ

১৫৬। এই অধ্যায়ে যে রকম বিধান আছে সে রকম ব্যতীত, এই অধ্যায়ের অধীন প্রদেয় কোন থোক অথবা মাসিক ক্ষতিপূরণ কোনভাবে হস্তান্তর, ক্রোক অথবা দায়বদ্ধ করা যাইবে না, অথবা কোন আইনের প্রয়োগ দ্বারা শ্রমিক ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তির নিকট হস্তান্তর করা যাইবে না; অথবা উহার সহিত অন্য কোন দাবী কাটা-কাটি করা যাইবে না।

নোটিশ ও দাবী

১৫৭। (১) কোন শ্রম আদালত ক্ষতিপূরণের কোন দাবী বিবেচনায় আনিবে না যদি না দুর্ঘটনা ঘটিবার পর যতশীঘ্র সম্ভব এতদনিম্নে বর্ণিত পদ্ধতিতে তৎসম্পর্কে নোটিশ প্রদান করা হয় এবং যদি না দুর্ঘটনা ঘটিবার দুই বৎসরের মধ্যে অথবা মৃত্যুর ক্ষেত্রে উহার দুই বৎসরের মধ্যে দাবী উত্থাপন করা হয়।

(২) যে ক্ষেত্রে দুর্ঘটনাটি হইতেছে ধারা ১৫০ (৩) এর বিধান প্রযোজ্য হয় এমন কোন রোগের আক্রমণ সে ক্ষেত্রে দুর্ঘটনাটি উক্ত রোগ দ্বারা অক্ষমতার কারণে শ্রমিকের অবিচ্ছিন্ন অনুপস্থিতির প্রথম তারিখে ঘটিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) কোন নোটিশের কোন ত্রুটি বা অনিয়ম অথবা উহা প্রদান না করার কারণে কোন দাবী বিবেচনার অযোগ্য হইবে না-

(ক) যদি উত্থাপিত দাবী এমন কোন দুর্ঘটনার ফলে শ্রমিকের মৃতুযজনিত কারণে হয় যে, দুর্ঘটনাটি-

(১) মালিকের বাড়ীঘর বা আঙ্গিনায় ঘটে; বা

(২) এমন কোন জায়গায় ঘটে যেখানে শ্রমিক মালিক বা তৎকর্তৃক নিয়োজিত অন্য ব্যক্তির নিয়ন্ত্রণে কাজ করিতে ছিলেন; এবং শ্রমিকটি উক্ত বাড়ীঘর বা আঙ্গিনায় বা স্থানে মারা যান অথবা উক্ত বাড়ীঘর বা আঙ্গিনা বা স্থানের সন্নিহিত এলাকা ত্যাগের পূর্বে মারা যান; অথবা

(খ) যদি মালিক অথবা জখমপ্রাপ্ত শ্রমিকটি মালিকের যে ব্যবসা বা বাণিজ্যে নিয়োজিত ছিলেন উহার ব্যবস্থাপনার জন্য মালিকের নিকট দায়ী কোন ব্যক্তি অন্য কোন সূত্র হইতে দুর্ঘটনাটি ঘটিবার সময়ে অথবা উহার কাছাকাছি সময়ে তৎসম্পর্কে অবহিত হইয়াছিলেন।

(৪) উপরোক্ত উপ-ধারা অনুযায়ী যথাসময়ে কোন নোটিশ প্রদান অথবা দাবী উত্থাপন না করা সত্ত্বেও শ্রম আদালত ক্ষতিপূরণের কোন দাবী বিবেচনায় আনিতে এবং তৎসম্পর্কে সিদ্ধান্ত দিতে পারিবে যদি উহা এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, নোটিশ প্রদান না করার বা দাবী উত্থাপন না করার যথেষ্ট কারণ ছিল।

(৫) উক্তরূপ প্রত্যেক নোটিশে জখমপ্রাপ্ত ব্যক্তির নাম এবং ঠিকানা দেওয়া হইবে এবং সহজ ভাষায় জখমের কারণ ও দুর্ঘটনার তারিখ বর্ণনা করা হইবে, এবং ইহা মালিকের উপর অথবা জখমপ্রাপ্ত শ্রমিকটি মালিকের যে ব্যবসা-বাণিজ্যে নিয়োজিত ছিলেন উহার ব্যবস্থাপনার জন্য মালিকের নিকট দায়ী কোন ব্যক্তির উপর জারী করা হইবে।

(৬) এই ধারার অধীন কোন নোটিশ, যাহার উপর উহা জারী করিতে হইবে তাহার বাসায় অথবা অফিসে অথবা ব্যবসার স্থানে হস্তান্তর করিয়া অথবা রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরণ করিয়া জারী করা হইবে অথবা যে ক্ষেত্রে কোন নোটিশ বই সংরক্ষিত হয় সেক্ষেত্রে উক্ত বইয়ে লিপিবদ্ধ করিয়া জারী করা যাইবে।

মারাত্মক দুর্ঘটনা সম্পর্কে মালিকের নিকট হইতে বিবৃতি তলবের ক্ষমতা

১৫৮। (১) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রম আদালত কোন সূত্র হইতে এই খবর পায় যে, কোন শ্রমিক তাহার চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত কোন দুর্ঘটনার কারণে মারা গিয়াছেন, সে ক্ষেত্রে আদালত রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরিত নোটিশ দ্বারা সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের মালিককে নোটিশ জারীর ত্রিশ দিনের মধ্যে বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে উহার নিকট একটি বিবৃতি পেশ করিবার জন্য নির্দেশ দিবে, যাহাতে শ্রমিকের মৃতুযর কারণ ও তৎসম্পর্কিত পরিস্থিতি এবং মালিকের মতে উক্ত মৃত্যুর কারণে তিনি কোন ক্ষতিপূরণ জমা দিতে বাধ্য কি না তৎসম্পর্কে বর্ণনা থাকিবে।

(২) যদি মালিক এই মত পোষণ করেন যে, তিনি ক্ষতিপূরণ জমা দিতে বাধ্য তাহা হইলে নোটিশ জারীর ত্রিশ দিনের মধ্যে তিনি তাহা জমা দিবেন।

(৩) যদি মালিক এই মত পোষণ করেন যে, তিনি কোন ক্ষতিপূরণ প্রদানে বাধ্য নহেন তাহা হইলে তিনি তাহার বিবৃতিতে উহার কারণ উল্লেখ করিবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে মালিক উক্তরূপভাবে তাহার দায়িত্ব অস্বীকার করেন সে ক্ষেত্রে, শ্রম আদালত, উহার বিবেচনায় প্রয়োজনীয় তদন্তের পর, মৃত শ্রমিকের যে কোন পোষ্যকে জানাইতে পারিবে যে, তাহারা ক্ষতিপূরণ দাবী করিতে পারেন, এবং আদালত উহার বিবেচনায় প্রয়োজনীয় অন্য কোন তথ্যও তাহাদিগকে দিতে পারিবে।

মারাত্মক দুর্ঘটনার রিপোর্ট

১৫৯। যে ক্ষেত্রে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা কোন মালিকের বাড়ীঘর বা আঙ্গিনায় ঘটিত কোন দুর্ঘটনায় মৃত্যু সম্পর্কে কোন কর্তৃপক্ষকে নোটিশ দেওয়া প্রয়োজন সেক্ষেত্রে মালিক অথবা তাহার পক্ষে অন্য কেহ উক্তরূপ মৃত্যুর সাত দিনের মধ্যে মৃতুযর কারণ ও পারিপার্শিক অবস্থা বর্ণনা করিয়া শ্রম আদালতে একটি রিপোর্ট প্রেরণ করিবেন।

চিকিৎসা পরীক্ষা

১৬০। (১) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক কোন দুর্ঘটনার নোটিশ প্রদান করেন সে ক্ষেত্রে মালিক নোটিশ জারীর তিন দিনের মধ্যে মালিকের নিজ খরচে কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক দ্বারা শ্রমিককে পরীক্ষা করাইবেন এবং উক্ত শ্রমিক উক্তরূপ পরীক্ষার জন্য নিজেকে হাজির করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিকের দুর্ঘটনা বা অসুস্থতা গুরুতর হইলে, শ্রমিক যেখানে অবস্থান করিতেছেন মালিক সেখানে তাহাকে পরীৰা করাইবার ব্যবস্থা করিবেন।

(২) এই অধ্যায়ের অধীন কোন শ্রমিক মাসিক ক্ষতিপূরণ পাইতে থাকিলে, যদি তিনি নির্দেশিত হন তাহা হইলে সময় সময় উক্তরূপ পরীৰার জন্য নিজেকে হাজির করিবেন।

(৩) যে ক্ষেত্রে বিনা খরচে কোন শ্রমিককে উক্তরূপ কোন পরীৰা না করা হয় সে ক্ষেত্রে তিনি নিজ উদ্যোগে কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক দ্বারা পরীক্ষিত হইতে পারিবেন এবং তৎসম্পর্কিত খরচ মালিক তাহাকে পরিশোধ করিতে বাধ্য থাকিবেন।

(৪) এই অধ্যায়ের অধীন প্রণীত বিধি মোতাবেক ব্যতীত অথবা বিধি দ্বারা নির্ধারিত দিন ব্যতীত উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন কোন চিকিৎসা পরীক্ষার জন্য কোন শ্রমিককে হাজির হওয়ার নির্দেশ দেওয়া যাইবে না।

(৫) যদি কোন শ্রমিক উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন মালিক কর্তৃক নির্দেশিত অথবা শ্রম আদালত কর্তৃক কোন সময়ে নির্দেশিত হওয়া সত্ত্বেও চিকিৎসা পরীক্ষার জন্য তিনি কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের নিকট নিজেকে হাজির করিতে অস্বীকার করেন অথবা অন্য কোনভাবে উহাতে বাধা প্রদান করেন, তাহা হইলে উক্ত অস্বীকৃতি বা বাধা দেওয়াকালে তাহার ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার সাময়িকভাব স্থগিত থাকিবে যদি না, অস্বীকৃতির ক্ষেত্রে, নিজেকে উক্তরূপ হাজির করার ব্যাপারে তিনি পর্যাপ্ত কারণ দ্বারা বাধাপ্রাপ্ত হইয়া থাকেন।

(৬) যদি কোন শ্রমিক উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন যে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে চিকিৎসা পরীক্ষার জন্য তাহাকে হাজির হওয়ার কথা ঐ সময় অতিক্রান্ত হইবার পূর্বেই স্ব-ইচ্ছায় উক্তরূপভাবে পরীক্ষিত না হইয়া তাহার কর্মস্থলের এলাকা ত্যাগ করিয়া চলিয়া যান তাহা হইলে তিনি ফিরিয়া না আসা পর্যন্ত অথবা নিজেকে উক্তরূপ পরীক্ষর জন্য হাজির না করা পর্যনত্ম তাহার ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার সাময়িকভাবে স্থগিত থাকিবে।

(৭) উপ-ধারা (৫) ও (৬) এর অধীন ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার স্থগিত হইয়াছে এরূপ কোন শ্রমিক যদি উক্ত কোন উপ-ধারার অধীন নির্দেশিত কোন চিকিৎসা পরীক্ষার জন্য নিজেকে হাজির না করা কালে মারা যান তাহা হইলে শ্রম আদালত, উপযুক্ত মনে করিলে, মৃত শ্রমিকের পোষ্যগণকে ক্ষতিপূরণের অর্থ পরিশোধ করিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(৮) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (৫) অথবা (৬) এর অধীন কোন ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার স্থগিত হয় সে ক্ষেত্রে স্থগিতকালের জন্য কোন ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হইবে না এবং যদি ধারা ১৫১ (১)(খ) এ উল্লিখিত অপেক্ষাকাল অবসান হইবার পূর্বে উক্ত স্থগিতকাল শুরু হয় তাহা হইলে অপেক্ষাকাল স্থগিতকালের দ্বারা বৃদ্ধিপ্রাপ্ত হইবে।

(৯) যে ক্ষেত্রে মালিক কর্তৃক কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক দ্বারা কোন জখমপ্রাপ্ত শ্রমিকের বিনা খরচে চিকিৎসা করাইবার প্রস্তার দেওয়া সত্ত্বেও উক্ত শ্রমিক তাহা গ্রহণ করিতে অস্বীকার করেন, অথবা উক্তরূপ প্রস্তাব গ্রহণের পর ইচ্ছাকৃতভাবে উক্ত চিকিৎসকের নির্দেশ উপেক্ষা করেন, এবং যদি ইহা প্রমাণিত হয় যে, শ্রমিকটি উহার পর কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক দ্বারা নিয়মিতভাবে চিকিৎসীত হন নাই অথবা চিকিৎসীত হওয়াকালে ইচ্ছাকৃতভাবে চিকিৎসকের নির্দেশ অনুসরণ করিতে ব্যর্থ হইয়াছেন এবং উক্তরূপ অস্বীকৃতি, অবহেলা অথবা ব্যর্থতা অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে অযৌক্তিক ছিল এবং ইহার ফলে জখমের অবনতি ঘটে, সে ক্ষেত্রে জখমটি এবং উহা হইতে স্পষ্ট অক্ষমতা, শ্রমিকটি রেজিষ্টার্ড চিকিৎসক দ্বারা নিয়মিতভাবে চিকিৎসীত হইয়া তাহার নির্দেশমত চলিলে যে প্রকৃতির হইত এবং যে সময় পর্যন্ত থাকিত-উহা সে প্রকৃতির এবং সে সময় পর্যন্ত চলিতেছে বলিয়া গণ্য হইবে, এবং কোন ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হইলে উহা তদানুযায়ী প্রদত্ত হইবে।

(১০) যে ক্ষেত্রে কোন মালিক অথবা জখমপ্রাপ্ত শ্রমিক কোন রেজিষ্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত চিকিৎসা পরীক্ষর রিপোর্টে সন্তুষ্ট না হন, সে ক্ষেত্রে তিনি বিষয়টি পুনরায় পরীক্ষা করার জন্য মেডিকেল কলেজের অন্যূন সহযোগী অধ্যাপকের মর্যাদা সম্পন্ন কোন চিকিৎসা বিশেষজ্ঞের নিকট প্রেরণ করিতে পারিবেন, এবং এই প্রকার পরীক্ষর জন্য যে খরচ হইবে উহা মালিক বা, ক্ষেত্রমত, শ্রমিক বহন করিবেন।

(১১) কোন প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ১০ জন শ্রমিক কর্মরত থাকিলে উক্ত প্রতিষ্ঠানের মালিক শ্রমিকদের জন্য যৌথ বীমা কর্মসূচির অধীনে দুর্ঘটনা জনিত বীমা স্কীম চালু ও বাস্তবায়ন করিতে পারিবেন এবং উক্তরূপ দুর্ঘটনা বীমা স্কীম হইতে প্রাপ্ত সুবিধাদি বা অর্থ শ্রমিকের চিকিৎসা কাজে ব্যয় করিতে হইবে।

চুক্তির ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ

১৬১। (১) যে ক্ষেত্রে কোন মালিক তাহার ব্যবসা বা বাণিজ্য চলাকালে অথবা উহার প্রয়োজনে সাধারণতঃ তাহার ব্যবসা-বাণিজ্যের অংশ এরূপ কোন কাজ বা উহার অংশ বিশেষ সম্পাদন করার জন্য অন্য কোন ব্যক্তির, অতঃপর এই ধারায় ঠিকাদার সংস্থা বলিয়া উল্লিখিত, সহিত চুক্তি করেন, সে ক্ষেত্রে উক্ত মালিক, কোন শ্রমিক সরাসরি তাহার দ্বারা নিযুক্ত হইলে তাহাকে যে ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে বাধ্য থাকিতেন, উক্ত কার্য সম্পাদনের জন্য ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত শ্রমিককেও তিনি অনুরূপ ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকিবেন, এবং যে ক্ষেত্রে মালিকের নিকট হইতে কোন ক্ষতিপূরণ দাবী করা হয় সে ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ নির্ণয়ের জন্য ঠিকাদারের নিকট হইতে প্রাপ্ত মজুরী আমলে আনা হইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) প্রযোজ্য, সে ক্ষেত্রে প্রিন্সিপাল বা মূল মালিক সমস্ত ক্ষতিপূরণ প্রদান করিবেন।

(৩) যে ক্ষেত্রে প্রিন্সিপাল বা মূল মালিক মনে করেন যে সংশ্লিষ্ট কোন শ্রমিকের নিহত কিংবা আহত হওয়ার ঘটনাটি বিশেষভাবে এবং বাস্তবিক অর্থে ঠিকাদারের পক্ষ হইতে কোন আচরণবিধি লঙ্ঘনের ফলে সংঘটিত

হইয়াছে, তবে তিনি, শ্রম আদালতে ক্ষতিপূরণের পূর্ণ অর্থ জমা দেওয়ার পর (যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক নিহত হয়), কিংবা সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে নির্ধারিত পরিমাণ অর্থ প্রদানের পর (যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক আহত হয়), উক্ত অর্থের কত অংশ ঠিকাদার কর্তৃক প্রিন্সিপাল বা মূল মালিককে প্রদান করা উচিত, তাহা নির্ধারণের জন্য প্রধান পরিদর্শকের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন এবং মহাপরিদর্শক আবেদন প্রাপ্তির পর ৪৫ দিনের মধ্যে বিধি মোতাবেক তা নিস্পত্তি করিবেন।

মালিকের দেউলিয়াত্ব

১৬২। (১) যে ক্ষেত্রে কোন মালিক এই অধ্যায়ের অধীন শ্রমিকগণের প্রতি কোন দায় সম্পর্কে কোন বীমাকারীর সহিত চুক্তিবদ্ধ হন, সে ক্ষেত্রে মালিক দেউলিয়া হইলে, অথবা পাওনাদারের সহিত কোন ব্যবস্থা সম্পর্কে স্কীম প্রণয়ন করিলে, অথবা মালিক যদি কোন কোম্পানী হয় এবং ইহা যদি গুটাইয়া ফেলা শুরু করে, তাহা হইলে উক্ত দায় সম্পর্কে বীমাকারীর বিরুদ্ধে মালিকের অধিকার, অন্য কোন আইনে দেউলিয়াত্ব অথবা কোম্পানী গুটাইয়া ফেলা সম্পর্কে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, শ্রমিকের নিকট হসত্দানত্দরিত ও ন্যসত্দ হইবে, এবং উক্তরূপ হসত্দানত্দরের পর বীমাকারীর এইরূপ অধিকার এবং প্রতিকারের উপায় থাকিবে এবং তিনি এমন দায়-দায়িত্বের অধীন থাকিবেন যেন তিনি মালিক, তবে শ্রমিকগণের প্রতি মালিকের যে দায় উহা হইতে শ্রমিকের প্রতি বীমাকারীর দায় অধিক হইবে না।

(২) যদি শ্রমিকের প্রতি বীমাকারীর দায় মালিকের দায় হইতে কম হয় তাহা হইলে দেউলিয়াত্ব অথবা অবসায়ন কার্যক্রমে শ্রমিক উহা প্রমাণ করিতে পারিবেন।

(৩) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন ক্ষেত্রে বীমাকারীর সহিত মালিকের চুক্তি এই কারণে অবৈধ বা অবৈধ হইবার যোগ্য যে, মালিক প্রিমিয়াম আদায়ের বিষয় ব্যতীত অন্য কোন বিষয়ে চুক্তির কোন শর্ত পালন করেন নাই, সে ক্ষেত্রে উক্ত উপ-ধারার বিধান এরূপভাবে প্রযোজ্য হইবে যেন চুক্তিটি অবৈধ বা অবৈধযোগ্য ছিল না, এবং বীমাকারী দেউলিয়াত্ব বা অবসায়ন কার্যক্রমে শ্রমিককে প্রদত্ত অর্থ প্রমাণ করার অধিকারী হইবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-ধারার বিধানগুলি এরূপ কোন ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না যেখানে শ্রমিক দুর্ঘটনা সম্পর্কে এবং উহার ফলে কোন অক্ষমতা সম্পর্কে দেউলিয়াত্ব বা অবসায়ন কার্যক্রম শুরু হওয়া সম্পর্কে তিনি জ্ঞাত হওয়ার যতদূর সম্ভব পরে বীমাকারীকে নোটিশ দিতে ব্যর্থ হইয়াছেন।

(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 যে দেনা দেউলিয়ার সম্পত্তি বন্টনের ক্ষেত্রে অথবা গুটাইয়া ফেলা হইতেছে এরূপ কোন কোম্পানীর সম্পদ বন্টনের ক্ষেত্রে অন্য কোন দেনার উপরে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে প্রদেয় হয়, এইরূপ অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত দেনার সহিত এমন ক্ষতিপূরণও যোগ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে যাহা পরিশোধের দায়িত্ব দেউলিয়া সাব্যস্ত হওয়া সংক্রান্ত আদেশের তারিখের পূর্বে অথবা, ক্ষেত্রমত, গুটাইয়া ফেলা কার্যক্রম আরম্ভ হওয়ার তারিখের পূর্বে উদ্ভূত হইয়াছে, এবং ঐ আইনগুলি তদানুযায়ী কার্যকর হইবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণটি হইতেছে একটি মাসিক অর্থ, সে ক্ষেত্রে এই ধারার প্রয়োজনে, তৎসম্পর্কে প্রদেয় অর্থ বলিতে ধারা ১৫৪ এর অধীন দরখাস্ত করা হইলে যদি উক্ত মাসিক অর্থকে থোক অর্থে পরিশোধ করা সম্ভব হইত সে থোক অর্থ বলিয়া বিবেচিত হইবে, এবং এই থোক সম্পর্কে শ্রম আদালতের প্রত্যয়নপত্র এই বিষয়ে চূড়ান্ত প্রমাণ হইবে।

(৬) উপ-ধারা (৩) এর অধীন যে অর্থ কোন বীমাকারী প্রমাণ করার অধিকারী সে অর্থের ক্ষেত্রে উপ-ধারা (৪) এর বিধান প্রযোজ্য হইবে, কিন্তু অন্যথায় উক্ত বিধান ঐ ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না যেখানে দেউলিয়া ব্যক্তিটি অথবা গুটাইয়া ফেলা হইতেছে এরূপ কোম্পানীটি উপ-ধারা (১) এ যেরূপ উল্লিখিত আছে সেরূপ কোন চুক্তি কোন বীমাকারীর সহিত সম্পাদন করে।

(৭) কোন কোম্পানী পুনর্গঠিত হওয়ার জন্য অথবা অন্য কোন কোম্পানীর সহিত একত্রিত হওয়ার জন্য স্বেচ্ছায় গুটাইয়া ফেলার ক্ষেত্রে এই ধারার বিধান প্রযোজ্য হইবে না।

মাস্টার ও নাবিকের ক্ষেত্রে বিশেষ বিধান

১৬৩। (১) এই অধ্যায়, এই ধারার বিধান সাপেক্ষে, কোন জাহাজের মাস্টার অথবা নাবিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

(২) কোন দুর্ঘটনার নোটিশ ও ক্ষতিপূরণের দাবী, যে ক্ষেত্রে জখমপ্রাপ্ত ব্যক্তিটি জাহাজের মাষ্টার সে ক্ষেত্র ব্যতীত, জাহাজের মাষ্টারের উপর জারী করা হইবে যেন তিনিই মালিক, কিন্তু যে ক্ষেত্রে দুর্ঘটনা জাহাজেই ঘটে এবং অক্ষমতা জাহাজে শুরু হয় সে ক্ষেত্রে কোন নাবিকের পক্ষে দুর্ঘটনার কোন নোটিশ দেওয়ার প্রয়োজন হইবে না।

(৩) কোন মাষ্টার অথবা নাবিকের মৃত্যু ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণের দাবী দাবীকারী কর্তৃক মৃতু র খবর পাওয়ার ছয় মাসের মধ্যে, অথবা যে ক্ষেত্রে জাহাজটি উহার সকলকে নিয়া হারাইয়া গিয়াছে, অথবা হারাইয়া গিয়াছে বলিয়া গণ্য হয়, সে ক্ষেত্রে হারাইয়া যাওয়ার বা গিয়াছে বলিয়া গণ্য হওয়ার তারিখ হইতে আঠারো মাসের মধ্যে করিতে হইবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে জখমপ্রাপ্ত মাষ্টার অথবা নাবিককে বিদেশে কোথাও ডিসচার্জ করা হয় অথবা ছাড়িয়া আসা হয়, সে ক্ষেত্রে সেই দেশের কোন বিচারক বা ম্যাজিস্ট্রেট অথবা ঐ দেশে কোন কনস্যুলার কর্মকর্তা কর্তৃক গৃহীত এবং তৎকর্তৃক সরকারের নিকট প্রেরিত কোন সার্য কোন দাবী আদায় সংক্রান্ত কার্যক্রমে সাক্ষ্য হিসাবে গ্রহণযোগ্য হইবে, যদি-

(ক) সাক্ষ্যটি উক্ত বিচারক, ম্যাজিস্ট্রেট অথবা কনস্যুলার কর্মকর্তার স্বাক্ষর দ্বারা প্রমাণিকৃত হয়;

(খ) বিবাদী অথবা অভিযুক্ত ব্যক্তি সাক্ষীকে জেরা করিবার সুযোগ পান; এবং

(গ) সাক্ষ্যটি কোন ফৌজদারী কার্যক্রমে গৃহীত হইলে ইহা প্রমাণ করা হয় যে, সাক্ষ্য অভিযুক্ত ব্যক্তির উপস্থিতিতে গৃহীত হইয়াছিল;

এবং কোন ক্ষেত্রে উক্তরূপ সার্য দস্তখত করিয়াছেন বলিয়া দৃষ্ট ব্যক্তির দস্তখত বা পদমর্যাদা প্রমাণ করার প্রয়োজন হইবে না, এবং বিবাদী অথবা অভিযুক্ত ব্যক্তি সাক্ষীকে জেরা করিবার সুযোগ পাইয়াছিলেন এবং সাক্ষ্য, ফৌজদারী কার্যক্রমের ক্ষেত্রে, অভিযুক্ত ব্যক্তির উপস্থিতিতে গৃহীত হইয়াছিল এই মর্মে উক্ত ব্যক্তি কর্তৃক প্রদত্ত কোন প্রত্যয়নপত্র ভিন্নরূপ প্রমাণিত না হইলে, তিনি উক্তরূপ সুযোগ পাইয়াছিলেন এবং উহা উক্তরূপে গৃহীত 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 ক্ষতিপূরণ বাবদ কোন মাসিক অর্থ প্রদেয় হইবে না।

(৬) অবসর ভাতা (নৌ, সেনা, বিমান 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 কর্তৃক প্রণীত যুদ্ধ অবসর ভাতা এবং আটক ভাতা (ভারতীয় নাবিক) স্কীম, ১৯৪২ এর অধীন কোন জখম সম্পর্কে গ্রাচুইটি, ভাতা, বা অবসর ভাতার ব্যবস্থা করা হইলে এই অধ্যায়ের অধীন তৎসম্পর্কে কোন ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হইবে না।

(৭) এই অধ্যায়ের অধীন নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন নোটিশ প্রদান বা দাবী পেশ বা কার্যক্রম শুরু করিতে ব্যর্থতা এই অধ্যায়ের অধীন কোন ব্যক্তিগত জখমের সম্পর্কে কোন কার্যক্রম চালু করার বিষয়ে বাধা হইবে না, যদি—

(ক) উপ-ধারা (৬) এ উল্লিখিত কোন স্কীমের অধীন উক্ত জখম সম্পর্কে অর্থ প্রদানের জন্য দরখাস্ত করা হইয়া থাকে; এবং

(খ) সরকার এই মর্মে প্রত্যয়ন করে যে, উক্ত দরখাস্ত এই যুক্তিসংগত বিশ্বাসে করা হইয়াছিল যে, জখমটি এমন যে, উহা সম্পর্কে যে স্কীমের অধীনে দরখাস্ত করা হইয়াছিল উক্ত স্কীমে উহার জন্য অর্থ প্রদানের ব্যবস্থা আছে, এবং জখমটি উক্তরূপ কোন জখম নহে এই কারণে দরখাস্তখানি না মঞ্জুর করা হইয়াছিল অথবা উক্ত দরখাস্তের পরিপ্রেক্ষিতে প্রদত্ত অর্থ প্রদান বন্ধ করিয়া দেওয়া হইয়াছিল; এবং

(গ) এই অধ্যায়ের অধীন কার্যক্রম সরকারের উক্ত প্রত্যয়নপত্র দেওয়ার এক মাসের মধ্যে শুরু করা হইয়াছে।

ক্ষতিপূরণ সম্পর্কে বিবরণী

১৬৪। সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই মর্মে নির্দেশ দিতে পারিবে যে শ্রমিক নিয়োগকারী প্রত্যেক ব্যক্তি অথবা উক্তরূপ ব্যক্তিগণের কোন শ্রেণী, প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত কর্তৃপক্ষের নিকট, উহাতে উল্লিখিত সময়ে ও ফরমে একটি শুদ্ধ বিবরণী প্রেরণ করিবেন যাহাতে পূর্ববর্তী বৎসরে যে সমস্ত জখমের জন্য মালিক কর্তৃক ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হইয়াছে উহার সংখ্যা, উক্তরূপ ক্ষতিপূরণের পরিমাণ এবং সরকার কর্তৃক নির্দেশিত ক্ষতিপূরণ সম্বন্ধে অন্যান্য বিষয়ও উল্লেখ থাকিবে।

দায় মুক্তি বা লাঘবের চুক্তি বাতিল

১৬৫। এই আইন বলবৎ হওয়ার পূর্বে বা পরে সম্পাদিত কোন চুক্তি দ্বারা যদি কোন শ্রমিক তাহার চাকুরীকালে অথবা উহা হইতে উদ্ভূত কোন ব্যক্তিগত জখমের জন্য মালিকের নিকট হইতে কোন ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার পরিত্যাগ করেন, তাহা হইলে উক্ত চুক্তি দ্বারা এই অধ্যায়ের অধীন কোন ব্যক্তির ক্ষতিপূরণ পরিশোধের দায় যতখানি অপসারিত অথবা হ্রাস করা হইবে ততখানি পর্যন্ত বাতিল হইবে।

কতিপয় প্রশ্ন শ্রম আদালতের নিষ্পত্তির জন্য প্রেরণ

১৬৬। (১) এই অধ্যায়ের অধীন কোন কার্যক্রমে কোন ব্যক্তির ক্ষতিপূরণ পরিশোধের দায় অথবা কোন জখম প্রাপ্ত শ্রমিক কি না, অথবা ক্ষতিপূরণের পরিমাণ ও মেয়াদ, অথবা কোন অক্ষমতার প্রকৃতি বা পরিমাণ সম্পর্কে যদি কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হয়, তাহা হইলে প্রশ্নটি, কোন চুক্তির অবর্তমানে, শ্রম আদালত নিষ্পত্তি করিবে।

(২) এই অধ্যায়ের অধীন যে প্রশ্ন নিষ্পত্তি করার এখতিয়ার শ্রম আদালতকে দেওয়া আছে, সে সম্পর্কে অথবা এই অধ্যায়ের অধীন কোন দায় বলবৎ করার ব্যাপারে কোন দেওয়ানী আদালতের এখতিয়ার থাকিবে না।

কার্যধারার স্থান

১৬৭। যে ক্ষেত্রে এই অধ্যায়ের অধীন কোন বিষয় শ্রম আদালত কর্তৃক বা শ্রম আদালত সমীপে সম্পাদন হওয়ার কথা সে ক্ষেত্রে উহা এই অধ্যায়ের এবং কোন বিধির বিধান সাপেক্ষে ঐ শ্রম আদালত কর্তৃক বা শ্রম আদালত সমীপে সম্পাদিত হইবে যাহার এলাকার মধ্যে যে দুর্ঘটনার ফলে জখম হইয়াছে উহা ঘটিয়াছেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে শ্রমিকটি কোন জাহাজের মাস্টার বা নাবিক, সে ক্ষেত্রে জাহাজের মালিক অথবা এজেন্ট যে এলাকায় বাস করেন বা ব্যবসা পরিচালনা করেন, সেই এলাকার উপর এখতিয়ার সম্পন্ন শ্রম আদালত কর্তৃক বা শ্রম আদালত সমীপে উক্তরূপ বিষয়টি সম্পাদিত হইবে।

দরখাস্তের শর্ত

১৬৮। এই অধ্যায়ের অধীন কোন ক্ষতিগ্রস্থ শ্রমিক নিজে অথবা পোষ্য কর্তৃক ক্ষতিপূরণের দরখাস্ত ব্যতীত, কোন বিষয় নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করা যাইবে না যদি না উভয়পক্ষ উক্ত কোন বিষয় সম্পর্কে উত্থিত কোন প্রশ্ন চুক্তির মাধ্যমে নিষ্পত্তি করিতে ব্যর্থ হন।

মারাত্মক দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে শ্রম আদালত কর্তৃক অতিরিক্ত জমা তলব করার ক্ষমতা

১৬৯। (১) যে ক্ষেত্রে জখমের ফলে মৃত কোন শ্রমিক সম্পর্কে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ বাবদ কোন অর্থ মালিক কর্তৃক জমা দেওয়া হইয়াছে এবং শ্রম আদালতের মতে উক্ত অর্থ অপর্যাপ্ত, সে ক্ষেত্রে উক্ত আদালত উহার যুক্তি উল্লেখপূর্বক লিখিত নোটিশ জারী করিয়া, উহাতে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে, আরোও অধিক অর্থ কেন জমা করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শানোর জন্য মালিককে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) যদি মালিক শ্রম আদালতের সন্তোষজনক কারণ প্রদর্শনে ব্যর্থ হন, তাহা হইলে উক্ত আদালত ক্ষতিপূরণ বাবদ মোট প্রদেয় অর্থের পরিমাণ নির্ধারণ করিয়া রোয়েদাদ দিতে পারিবে এবং মালিককে উক্ত পরিমাণের ঘাটতি অর্থ জমা দিবার নির্দেশ দিতে পারিবে।

চুক্তি রেজিস্ট্রিকরণ

১৭০। (১) যে ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রদেয় কোন থোক অর্থের পরিমাণ চুক্তি দ্বারা নির্ধারিত করা হয়, উহা মাসিক অর্থ পরিশোধ করিয়া হউক অথবা অন্য কোনভাবে হউক, অথবা যে ক্ষেত্রে উক্তরূপ নির্ধারিত ক্ষতিপূরণ আইনগত অক্ষমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে প্রদেয় হয়, সে ক্ষেত্রে তৎসম্পর্কে একটি স্মারকলিপি মালিক কর্তৃক শ্রম আদালতে প্রেরণ করিতে হইবে এবং উক্ত আদালত উহার যথার্থতা সম্বন্ধে নিশ্চিত হওয়ার পর বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে একটি রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে-

(ক) উক্তরূপ কোন স্মারক উক্ত আদালত কর্তৃক পক্ষগণকে তৎসম্পর্কে অবহিত করার সাত দিনের মধ্যে লিপিবদ্ধ করা যাইবে না;

(খ) উক্ত আদালত যে কোন সময়ে রেজিস্টার সংশোধন করিতে পারিবে;

(গ) যে ক্ষেত্রে উক্ত আদালতের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, থোক অর্থ পরিশোধের জন্য কোন চুক্তি, উহা মাসিক অর্থ পরিশোধ করিয়া হউক অথবা অন্য কোন ভাবে হউক, অথবা আইনগত অক্ষমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের পরিমাণ সম্বন্ধে কোন চুক্তি, উক্ত অর্থ বা পরিমাণের অপর্যাপ্ততার কারণে অথবা প্রতারণা অথবা অবৈধ প্রভাব অথবা অন্য কোন অসঙ্গাত উপায় অবলম্বনের দ্বারা হাছিল করার কারণে উহা রেজিস্টারভুক্ত করা উচিত হইবে না; সে ক্ষেত্রে উক্ত আদালত, অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে চুক্তির অধীন প্রদত্ত অর্থ পরিশোধ সম্পর্কেসহ যথাযথ আদেশ দিতে পারিবে।

(২) অন্য কোন আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপ-ধারা (১) এর অধীন রেজিস্টারভুক্ত ক্ষতিপূরণ প্রদান সম্পর্কে কোন চুক্তি এই আইনের অধীন বলবৎযোগ্য হইবে।

চুক্তি রেজিস্ট্রি করিতে ব্যর্থতার ফল

১৭১। যে ক্ষেত্রে ধারা ১৭০ এর অধীন রেজিস্ট্রিকরণ প্রয়োজন এরূপ কোন চুক্তির স্মারকলিপি উক্ত ধারার বিধান অনুযায়ী শ্রম আদালতে প্রেরণ করা না হয়, সে ক্ষেত্রে মালিক এই অধ্যায়ের অধীন তৎকর্তৃক প্রদেয় ক্ষতিপূরণের সম্পূর্ণর্র্ অর্থ পরিশোধ করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং উক্ত আদালত ভিন্নরূপ নির্দেশ না দিলে, তিনি ক্ষতিপূরণ বাবদ শ্রমিককে পরিশোধিত অর্থের, উহা চুক্তির অধীন হউক অথবা অন্যভাবে হউক, অর্ধেকের অধিক কর্তন করিতে অধিকারী হইবেন না।

আপীল

১৭২। (১) এই অধ্যায়ের অধীন প্রদত্ত শ্রম আদালতের নিম্নলিখিত আদেশের বিরুদ্ধে ট্রাইব্যুনালে আপীল করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) ক্ষতিপূরণ হিসাবে থোক অর্থ রোয়েদাদের আদেশ, উহা মাসিক অর্থ পরিশোধ করিয়া হউক অথবা অন্যভাবে হউক, অথবা থোক অর্থ প্রদানের দাবী সম্পূর্ণবা আংশিক না মঞ্জুরের আদেশ;

(খ) অর্থ পরিশোধ করতঃ মাসিক ক্ষতিপূরণ প্রদানের দায় হইতে মুক্ত হওয়ার আবেদন প্রত্যাখানের আদেশ;

(গ) কোন মৃত শ্রমিকের পোষ্যগণের মধ্যে ক্ষতিপূরণের অর্থ বন্টনের ব্যবস্থা সম্বলিত আদেশ, অথবা উক্তরূপ পোষ্য বলিয়া দাবীদার কোন ব্যক্তির ক্ষতিপূরণ পাওয়ার দাবী না মঞ্জুরের আদেশ;

(ঘ) ধারা ১৬১ (২) এর অধীন ক্ষতিপূরণের কোন অর্থ দাবী মঞ্জুর বা না মঞ্জুরের আদেশ;

(ঙ) চুক্তির স্মারকলিপির রেজিস্ট্রিকরণ প্রত্যাখ্যান, অথবা উহার রেজিস্ট্রিকরণ অথবা উহার শর্ত সাপেক্ষে রেজিস্ট্রিকরণের আদেশ; অথবা

(চ) ধারা ১৫৫ (৭) এর অধীন আদেশ।

(২) পক্ষগণ কর্তৃক শ্রম আদালতের সিদ্ধান্ত মানিয়া চলিতে সম্মত হওয়ার ক্ষেত্রে অথবা পক্ষগণের মধ্যে সম্পাদিত চুক্তি কার্যকর করার জন্য শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত কোন আদেশের বিরুদ্ধে আপীল চলিবে না।

(৩) মালিক কর্তৃক উপ-ধারা (১)(ক) এর অধীন কোন আপীল দায়ের করা যাইবে না যদি না আপীলের স্মারকলিপির সহিত শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত এই মর্মে প্রত্যয়নপত্র থাকে যে, আপীলকারী উক্ত আদালতে সংশ্লিষ্ট আদেশের অধীন প্রদেয় অর্থ জমা দিয়াছেন।

(৪) কোন আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল চলিবে না যদি না আপীলে কোন উল্লেখযোগ্য আইনগত প্রশ্ন জড়িত থাকে, এবং উপ-ধারা (১) (খ) এ উল্লিখিত কোন আদেশ ব্যতীত অন্য কোন আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল চলিবে না, যদি না আপীলে বিরোধীয় অর্থের পরিমাণ অন্যূন এক হাজার টাকা হয়।

(৫) এই ধারার অধীন আপীলের জন্য তামাদির মেয়াদ হইবে ষাট দিন।

(৬) তামাদী আইন, ১৯০৮ (১৯০৮ সনের ৯নং আইন) এর ধারা ৫ এর বিধান এই ধারার অধীন আপীলের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

আপীলের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে কতিপয় পরিশোধ স্থগিতকরণ

১৭৩। যে ক্ষেত্রে কোন মালিক ধারা ১৭২ (১) (ক) এর অধীন কোন আপীল দায়ের করেন, সে ক্ষেত্রে শ্রম আদালত, আপীলের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে, উহার নিকট জমাকৃত কোন অর্থ পরিশোধ স্থগিত রাখিতে পারিবে, এবং ট্রাইব্যুনাল নির্দেশ দিলে উহা অবশ্যই স্থগিত রাখিবে।

ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদত্ত কোন অর্থ হস্তান্তর করা সম্পর্কে অন্য কোন রাষ্ট্রের সঙ্গে ব্যবস্থা কার্যকর করার জন্য বিধি

১৭৪। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা-

(ক) এই অধ্যায়ের অধীন শ্রম আদালতে জমাকৃত কোন অর্থ, যাহা অন্য কোন দেশে বসবাস করিতেছেন অথবা করিতে যাইতেছেন এমন কোন ব্যক্তিকে প্রদেয় অথবা তাহার প্রাপ্য, উক্ত দেশে হস্তান্তরের জন্য; এবং

(খ) বাংলাদেশে বসবাস করিতেছেন অথবা করিতে যাইতেছেন এমন কোন ব্যক্তিকে প্রদেয় বা তাহার প্রাপ্য কোন অর্থ, যাহা অন্য কোন দেশে শ্রমিকগণের ক্ষতিপূরণ সম্পর্কিত কোন আইনের অধীন জমা করা হইয়াছে, বাংলাদেশে গ্রহণ, বন্টন এবং পরিচালনার জন্য;
বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন মারাত্মক দুর্ঘটনা সম্পর্কে এই অধ্যায়ের অধীন জমাকৃত কোন অর্থ সংশ্লিষ্ট মালিকের সম্মতি ব্যতিরেকে উক্তরূপে হস্তান্ত করা যাইবে না, যতক্ষণ পর্যন্ত জমা গ্রহণকারী শ্রম আদালত ধারা ১৫৫(৪) এবং (৫) এর অধীন উক্ত অর্থের বন্টন এবং ভাগ নির্ণয় করিয়া আদেশ প্রদান না করে।

(২) যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন প্রণীত বিধি মোতাবেক কোন শ্রম আদালতে জমাকৃত কোন অর্থ উক্তরূপে হস্তান্তর করা হয়, সে ক্ষেত্রে উক্ত অর্থ সম্পর্কে শ্রম আদালতে জমাকৃত কোন ক্ষতিপূরণ বিলি বন্টন সম্পর্কে এই অধ্যায়ের অন্য কোন বিধান আর প্রযোজ্য হইবে না।

ত্রয়োদশ অধ্যায়
ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক

শ্রমিকের বিশেষ সংজ্ঞা ও সংগঠন করিবার অধিকার

১৭৫। (১) বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থি কোনো কিছু না থাকিলে এবং ধারা ১(৪) ও ২(৬৫) তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই অধ্যায়ে "শ্রমিক" অর্থ ধারা ২(৬৫) এ সংজ্ঞায়িত "শ্রমিক" এর পাশাপাশি স্ব-নিয়োজিত শ্রমিক, দৈনিক বা অস্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিক, কিংবা কোনো ডিজিটাল শ্রম প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে নিয়োজিত ব্যক্তি, এবং এই অধ্যায়ের অধীন শিল্পবিরোধ সম্পর্কে কোনো কার্যধারার প্রয়োজনে, উক্ত বিরোধের সূত্রে অথবা বিরোধের ফলে লে-অফকৃত, ছাঁটাইকৃত, ডিসচার্জকৃত, বরখাস্তকৃত অথবা অন্যভাবে চাকুরি হইতে অপসারিত কোনো শ্রমিক অথবা যাহার লে-অফ, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ হইতে উক্ত বিরোধ উত্থিত হইয়াছে এইরূপ কোনো শ্রমিক ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন, কিন্তু কোনো প্রতিষ্ঠানের পাহারা টহলদারি অথবা নিরাপত্তা স্টাফ, অগ্নি-নির্বাপক স্টাফের কোনো সদস্য এবং গোপনীয় সহকারী ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(২) প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ তাহাদের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয় নিয়া আলাদাভাবে অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি গঠন করিতে পারিবেন।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]

মালিক ও শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি

১৭৬। এই অধ্যায়ের বিধান সাপেক্ষে-

(ক) মুখ্যতঃ শ্রমিক এবং মালিকের সম্পর্ক, অথবা শ্রমিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে কোন পার্থক্য ছাড়াই সকল শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি গঠন করার এবং সংশ্লিষ্ট ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতির গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাহাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতিতে যোগদানের অধিকার থাকিবে;

(কক) মুখ্যত প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত এমন ব্যবস্থাপনামূলক কাজে নিয়োজিত ব্যক্তিগণের তাহাদের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কোনো পার্থক্য ছাড়াই অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি গঠন করিবার এবং সংশ্লিষ্ট সমিতির গঠনতন্ত্র অনুসারে তাহাদের নিজস্ব পছন্দের সমিতিতে যোগদানের অধিকার থাকিবে;

(খ) মুখ্যতঃ মালিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক, অথবা মালিক এবং মালিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে কোন পার্থক্য ছাড়াই সকল মালিকের ট্রেড ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি গঠন করার এবং সংশ্লিষ্ট ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাহাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতিতে যোগদানের অধিকার থাকিবে;

(গ) শ্রমিকগণের এবং মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়নের ফেডারেশন গঠন করার এবং উহাতে যোগদান করার অধিকার থাকিবে, এবং উক্তরূপ কোন ইউনিয়ন বা ফেডারেশন এর শ্রমিক অথবা মালিকগণের সংগঠনের কোন আন্তর্জাতিক সংস্থা বা কনফেডারেশনের সহিত সম্বন্ধীকরণের অধিকার থাকিবে; এবং

(ঘ) ট্রেড ইউনিয়নসমূহের এবং মালিকদের সমিতিসমূহের নিজস্ব গঠনতন্ত্র ও বিধিমালা প্রণয়নের, সম্পূর্ণ স্বাধীনভাবে নিজস্ব প্রতিনিধিদের নির্বাচনের, সমিতির প্রশাসন ও কর্মতৎপরতা, সংগঠনের এবং কর্মসূচি প্রণয়ণের অধিকার থাকিবে।

(ঙ) যে প্রতিষ্ঠানের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি গঠিত হইবে উক্ত প্রতিষ্ঠানের মোট শ্রম শক্তি বা সদস্যের শতকরা ২০ ভাগ নারী থাকিলে সে ক্ষেত্রে ইউনিয়ন নির্বাহী কমিটিতে ন্যূনতম ১০% নারী সদস্য থাকিতে হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই আইন দ্বারা যে ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি রেজিস্ট্রেশন হইবে সেই ইউনিয়ন, অ্যাসোসিয়েশন বা সমিতি এই আইন দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত

১৭৭। (১) কোন ট্রেড ইউনিয়ন উহার সভাপতি এবং সম্পাদকের স্বাক্ষরে, এই অধ্যায়ের অধীন উহার রেজিস্ট্রিকরণের জন্য সংশ্লিষ্ট এলাকার রেজিস্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়ন এর নিকট দরখাস্ত করিতে পারিবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ বর্ণিত রেজিস্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়নস্ বলিতে শ্রম পরিচালক অথবা তাহার কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন প্রতিনিধিকে বুঝাইবে।

দরখাস্তের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি

১৭৮। (১) কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত শ্রম পরিচালকের অথবা এতদসংশ্লিষ্ট বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট পেশ করিতে হইবে।

(২) উক্ত দরখাস্তের সহিত নিম্নলিখিত বিষয়গুলি সংযোজিত থাকিবে, যথাঃ-

(ক) নিম্নলিখিত তথ্য সরবরাহ করিয়া একটি বিবরণ, যথাঃ-

(১) ট্রেড ইউনিয়নের নাম এবং উহার প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা;

(২) ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের তারিখ;

(৩) ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের নাম, পিতা ও মাতার নাম, বয়স, *ঠিকানা (বিলুপ্ত), পেশা এবং ইউনিয়নে তাহাদের পদ এবং অনানুষ্ঠানিক সেক্টরে কর্মরত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে ছবিসহ প্রতিষ্ঠানের পরিচয়পত্র বা জাতীয় পরিচয়পত্র বা জন্ম নিবন্ধন সনদ;

(৪) সকল চাঁদা দানকারী সদস্যগণের বিবরণ;

(৫) যে প্রতিষ্ঠানের সহিত ট্রেড ইউনিয়নটি সংশ্লিষ্ট উহার নাম, এবং উহাতে নিযুক্ত বা কর্মরত শ্রমিকের মোট সংখ্যা সংখ্যা, **এবং এই উপ-দফার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, প্রতিষ্ঠানে কতজন শ্রমিক কর্মরত রহিয়াছেন, সেই বিষয়ে ঐ প্রতিষ্ঠানের কোনো শ্রমিক ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের নিকট প্রত্যয়ন চাহিলে তাহা ১০ (দশ) কার্যদিবসের মধ্যে সরবরাহ করিতে হইবে;** *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]*

(৬) কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের ক্ষেত্রে, উহার সদস্য ইউনিয়নের নাম, ঠিকানা ও রেজিস্ট্রি নম্বর।

(খ) সাধারণ সভার কার্যবিবরণী সভাপতির স্বাক্ষরিত এবং অনুমোদিত গঠনতন্ত্র;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]

(গ) *** *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

(ঘ) ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের ক্ষেত্রে, উহার সদস্য হওয়ার জন্য সম্মতি প্রকাশ করিয়া প্রত্যেক সদস্য ইউনিয়ন কর্তৃক গৃহীত প্রস্তাবের একটি কপি;

(২ক) ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যদের কোনো ব্যক্তিগত তথ্য, যাহা এই ধারা অনুসারে রেজিস্ট্রারের কাছে জমা দেওয়া হইয়াছে তাহা মালিকসহ অন্য কোনো তৃতীয় পক্ষের কাছে প্রকাশ করা যাইবে না।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]

রেজিস্ট্রিকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি

১৭৯। (১) এই অধ্যায়ের অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণের অধিকারী হইবে না, যদি না উহার গঠনতন্ত্রে নিম্নলিখিত বিষয়াদির বিধান থাকে, যথাঃ-

(ক) ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা;

(খ) ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের উদ্দেশ্য;

(গ) কোনো শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হওয়ার পদ্ধতি এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে সদস্যপদ গ্রহণের ঘোষণা;

(ঘ) ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলের উৎস এবং উক্ত তহবিল কি উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হইবে তাহার বর্ণনা।

তবে শর্ত থাকে যে, ইউনিয়নের চাঁদা ব্যতিরেকে দেশি বা বিদেশি অন্য কোনো উৎস হইতে অর্থ সংগ্রহ করিবার ক্ষেত্রে তাহা সরকারকে অবহিত করিতে হইবে;

(ঙ) ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র কর্তৃক নিশ্চিত কোন সুবিধা কোন সদস্য কর্তৃক পাওয়ার অধিকারী হওয়ার জন্য শর্ত এবং কোন সদস্যের উপর জরিমানা অথবা বাজেয়াপ্তির আদেশ প্রদানের শর্ত;

(চ) ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যগণের তালিকা সংরক্ষণ এবং উহার কর্মকর্তা ও সদস্য কর্তৃক উহা পরিদর্শনের পর্যাপ্ত সুবিধা;

(ছ) গঠনতন্ত্রের পরিবর্তন, সংশোধন ও বাতিলের পন্থা;

(জ) ট্রেড ইউনিয়ন তহবিলের নিরাপদ সংরক্ষণ, উহার বাৎসরিক নিরীক্ষা, নিরীক্ষার পন্থা, এবং ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তা ও উহার সদস্য কর্তৃক উহার হিসাব বই পরিদর্শনের পর্যাপ্ত সুবিধা;

(ঝ) ট্রেড ইউনিয়ন অবলুপ্তির পন্থা;

(ঞ) ট্রেড ইউনিয়নের সাধারণ সদস্যগণ কর্তৃক উহার কর্মকর্তা নির্বাচনের পন্থা, এবং কর্মকর্তাগণের কার্যকালের মেয়াদ যাহা কোন ক্ষেত্রেই **৩ (তিন)** বৎসরের বেশী হইবে না এবং প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের ক্ষেত্রে কর্মকর্তাগণের কার্যকালের মেয়াদ তিন বৎসরের বেশী হইবে না;

তবে শর্ত থাকে যে, রাষ্ট্রীয় জরুরী অবস্থা, প্রাকৃতিক দুর্যোগ (Force majure) বা অনুরূপ কোন কারণে ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রে ৩ **(তিন)** বৎসর অথবা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের ক্ষেত্রে ৩ বৎসরের মধ্যে নির্বাচন অনুষ্ঠিত না হইলেও উক্ত কমিটিকে অবৈধ ঘোষণা করা যাইবে না। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(ট) কর্মকর্তাগণের সংখ্যা ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র অনযায়ী নির্ধারিত হইবে;

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]

(ঠ) ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের বিরুদ্ধে অনাস্থা প্রকাশের পদ্ধতি; এবং

(ড) ট্রেড ইউনিয়নের নির্বাহী কমিটি এবং সাধারণ সদস্যদের সভা আহ্বান করিবার বিষয়টি গঠনতন্ত্রে উল্লিখিত বিধান অনুযায়ী পরিচালিত হইবে, তবে সাধারণ সদস্যদের সভা বৎসরে অন্তত একবার আয়োজন করিতে হইবে; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(২) কোনো প্রতিষ্ঠানে কর্মরত অন্যূন ২০ জন শ্রমিক একত্রিত হইয়া এই অধ্যায়ের অধীন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণের জন্য আবেদন করিতে পারিবেন, তবে শ্রমিকগণের কোনো ট্রেড ইউনিয়ন এই অধ্যায়ের অধীন রেজিস্ট্রিকরণের অধিকারী হইবে না, যদি না উহার সদস্য সংখ্যা যে প্রতিষ্ঠানে উহা গঠিত হইয়াছে, সেই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকগণের মোট সংখ্যার নিম্নরূপভাবে নির্ধারিত হয়ঃ

(ক) প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক সংখ্যা ২০ জন হইতে ৩০০ জন পর্যন্ত ২০ জন;

(খ) প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক সংখ্যা ৩০১ জন হইতে ৫০০ জন পর্যন্ত ৪০ জন;

(গ) প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক সংখ্যা ৫০১ জন হইতে ১৫০০ জন পর্যন্ত ১০০ জন;

(ঘ) প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক সংখ্যা ১৫০১ জন হইতে ৩০০০ জন পর্যন্ত ৩০০ জন; এবং

(ঙ) প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক সংখ্যা ৩০০১ জন হইতে তদূর্ধ্ব পর্যন্ত ৪০০ জন।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]

(২ক) মহাপরিচালক অথবা এতদসংশ্লিষ্ট বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষ হইতে তালিকা সংগ্রহ করিয়া অথবা ডিজিটাল পদ্ধতিতে অনলাইনে ধারা ১৭৮ এর উপ-ধারা (২) এর দফা (ক) এর উপ-দফা (৫) এবং এই ধারায় বর্ণিত বিষয়াদির সঠিকতা যাচাই করিবেন;
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন দুই বা ততোধিক প্রতিষ্ঠান একই মালিকের অধীন কি না, অথবা একই শিল্প পরিচালনার উদ্দেশ্যে উহারা পরস্পর সংশ্লিষ্ট ও সম্পর্কযুক্ত কি না এইরূপ কোন সন্দেহ বা বিরোধ দেখা দেয় সে ক্ষেত্রে বিষয়টি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম পরিচালকের নিকট প্রেরণ করা যাইবে৷

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন শ্রম পরিচালক কর্তৃক প্রদত্ত কোন সিদ্ধান্তের দ্বারা কোন ব্যক্তি সংক্ষুব্ধ হইলে তিনি সিদ্ধান্তপ্রদানের তারিখ হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে শ্রম আদালতে আপীল করিতে পারিবেন, এবং এই বিষয়ে শ্রম আদালতের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে৷

(৫) কোনো প্রতিষ্ঠানে অথবা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে ধারা ১৭৫ এর উপ-ধারা (১) এবং (২) এর অধীন শ্রমিকগণের বা ব্যক্তিগণের বা কর্মকর্তাগণের বা মালিকগণের প্রতিক্ষেত্রে কোনো সময়ে **০৫ (পাঁচ) টির অধিক রেজিস্ট্রেশন প্রদান করা যাইবে না।**
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]

ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার অযোগ্যতা

১৮০। (১) কোন ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন ব্যক্তি উহার কর্মকর্তা অথবা সদস্য নির্বাচিত হওয়ার বা থাকিবার যোগ্য হইবেন না, যদি—

(ক) তিনি নৈতিক স্খলনজনিত কোন ফৌজদারী অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হইয়া থাকেন, অথবা ধারা ১৯৬(২)(ঘ) অথবা ধারা ২৯৮ এর অধীন কোন অপরাধের জন্য দোষী সাব্যস্ত হইয়া থাকেন এবং তাহার মুক্তিলাভের পর দুই বৎসর কাল অতিবাহিত না হইয়া থাকে;

(খ) যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা হইয়াছে সে প্রতিষ্ঠানে তিনি শ্রমিক হিসাবে নিয়োজিত বা কর্মরত না থাকেন।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ১৮০ এর উপ-ধারা (১) এর দফা (খ) এর শর্তাংশ বিলুপ্ত]

(২) উপ-ধারা (১)(খ) এর কোন কিছুই কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক রেজিস্টার, ইত্যাদি সংরক্ষণ

১৮১৷ প্রত্যেক রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন, বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে নিম্নলিখিত রেজিস্টার বা বই সংরক্ষণ করিবে, যথাঃ—

(ক) সদস্য রেজিস্টার-যাহাতে প্রত্যেক সদস্য কর্তৃক পরিশোধিত চাঁদার বর্ণনা থাকিবে;

(খ) হিসাব বই- যাহাতে আয় এবং ব্যয় প্রদর্শিত হইবে; এবং

(গ) কার্য-বিবরণী বই- যাহাতে সকল প্রকার কার্য বিবরণী লিপিবদ্ধ থাকিবে৷

রেজিস্ট্রিকরণ

১৮২৷ (১) মহাপরিচালক, কোন ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক এই অধ্যায়ের সকল প্রয়োজনীয় বিষয়াদি পালিত হইয়াছে এই মর্মে **নিশ্চিত** হওয়ার পর, বিধি দ্বারা নির্ধারিত রেজিস্টারে উহাকে রেজিস্ট্রি করিবেন, এবং রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত প্রাপ্তির পঞ্চান্ন দিনের মধ্যে বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে একটি রেজিস্ট্রিকরণ-প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবেন৷

(২) যদি মহাপরিচালক উক্ত দরখাস্তে অত্যাবশ্যক কোন তথ্যের অসম্পূর্ণতা দেখিতে পান তাহা হইলে তিনি দরখাস্ত প্রাপ্তির বারো দিনের মধ্যে উক্ত বিষয়ে তাহার আপত্তি ট্রেড ইউনিয়নকে লিখিতভাবে জানাইবেন, এবং ট্রেড ইউনিয়ন উহা প্রাপ্তির পনর দিনের মধ্যে ইহার জবাব দিবে।

(৩) যখন শ্রম পরিচালক কর্তৃক উত্থাপিত আপত্তি সন্তোষজনকভাবে মিটানো হয়, তখন তিনি উপ-ধারা (১) এর বিধান অনুযায়ী ট্রেড ইউনিয়নটিকে রেজিস্ট্রি করিবেন; এবং উহা যদি সন্তোষজনক ভাবে মিটানো না হয়, তাহা হইলে তিনি দরখাস্ত প্রত্যাখ্যান করিবেন।

(৪) যে ক্ষেত্রে শ্রম পরিচালক কোন দরখাস্ত প্রত্যাখ্যান করেন অথবা আপত্তি মিটানোর পরেও উপ-ধারা (১) এর উল্লিখিত পঞ্চান্ন দিন সময়সীমার মধ্যে দরখাস্ত নিষ্পত্তি না করেন, 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 রেজিস্ট্রি করিবার জন্য এবং উহার তারিখ হইতে সাত দিনের মধ্যে রেজিস্ট্রি প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে অথবা আপীলটি খারিজ করিতে পারিবে।

(৬) উপ-ধারা (৫) অনুসারে শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রায়ের বিরুদ্ধে সংক্ষুব্ধ পক্ষ শ্রম আদালতের আদেশ প্রাপ্তির ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে শ্রম আপীল আদালতে আপলি দায়ের করিতে পারিবেন।

(৭) রেজিস্ট্রেশনের আবেদন নিষ্পত্তির জন্য সরকার এই ধারার বিধানাবলির সহিত সামঞ্জস্য রাখিয়া মানসম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standard Operating Procedure) প্রণয়ন করিবে।

(৮) রেজিস্ট্রেশন প্রদানের কার্যপ্রণালির আওতায় কোনো বিষয়ে প্রশ্ন উত্থাপিত হইলে, সে বিষয়ে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ে গঠিত তদারকি কমিটির সুপারিশের আলোকে বিষয়টি নিষ্পত্তি করিতে হইবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ১৮২ এর উপ-ধারা ৮ সংযোজন]

প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ

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 নির্ধারিত এলাকায় একই প্রকারের কোন নির্ধারিত শিল্পে নিয়োজিত এবং অনধিক বিশ জন শ্রমিক নিযুক্ত আছেন- এইরূপ সকল প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন নির্ধারিত এলাকায় নিম্নবর্ণিত যে কোন শিল্প পরিচালনারত সকল প্রতিষ্ঠান, উহাদের প্রত্যেকটিতে নিযুক্ত শ্রমিকসংখ্যা যাহাই থাকুক না কেন, উক্ত এলাকার জন্য একটি প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ বলিয়া গণ্য হইবে, যথাঃ-

(ক) বাস,মিনিবাস, ট্রাক, কাভার্ডভ্যান ইত্যাদি ব্যক্তি মালিকানাধীন যান্ত্রিক সড়ক পরিবহন;
(কক) রিক্সা, রিক্সাভ্যান, ঠেলাগাড়ী ইত্যাদি ব্যক্তি মালিকানাধীন অযান্ত্রিক সড়ক পরিবহন;
(খ) ব্যক্তি মালিকানাধীন অভ্যন্তরীণ নৌ-পরিবহন;
(গ) অনূর্ধ ১০০ জন শ্রমিক নিয়োজিত দর্জি ও পোষাক প্রস্তুতকারী শিল্প;
(ঘ) চা শিল্প;
(ঙ) জুট বেলিং;
(চ) চামড়া শিল্প;

(ছ) বিড়ি;

(জ) হস্তচালিত তাঁত;

(ঝ) হোশিয়ারী;

(ঞ) ছাপাখানা;

(ট) অনধিক পঁচিশ অতিথি কক্ষবিশিষ্ট হোটেল অথবা মোটেল;

(ঠ) হোটেলের অংশ হিসাবে নহে-এমন রেস্তোরাঁ;

(ড) ক্ষুদ্র ধাতব শিল্প;

(ঢ) বই-বাঁধাই;

(ণ) সিনেমা এবং থিয়েটার;

(ত) জাহাজ নির্মাণ;

(থ) জাহাজ পুন: প্রক্রিয়াজাতকরণ (রিসাইক্লিং)

(দ) নির্মাণ শ্রমিক;

(ধ) চাতাল বা চাল কল শ্রমিক;

(ন) কৃষি খামার;

(প) গৃহ পরিচারক। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]*

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার যদি জাতীয় স্বার্থে উচিত বলিয়া মনে করে, তাহা হইলে সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উপরোক্ত শিল্পের তালিকার সহিত অন্য কোন শিল্প যোগ করিতে পারিবে৷

(৪) উপ-ধারা (২) অথবা (৩) এ উল্লিখিত নির্ধারিত এলাকা বলিতে সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এতদউদ্দেশ্যে কোন নির্ধারিত শিল্পের জন্য নির্ধারিত কোন এলাকা বুঝাইবে; এবং উক্তরূপ এলাকা জাতীয়, আঞ্চলিক অথবা স্থানীয় ভিত্তিতে নির্ধারিত হইতে পারিবে; এবং ভিন্ন ভিন্ন শিল্পের জন্য ভিন্ন ভিন্ন এলাকা নির্ধারণ করা যাইবে৷

(৫) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত নির্ধারিত শিল্প বলিতে সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এতদ্‌উদ্দেশ্যে নির্ধারিত কোন শিল্পকে বুঝাইবে৷

(৬) কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে গঠিত কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করা যাইবে যদি উক্ত প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের অন্তর্ভুক্ত সকল প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল শ্রমিকের মোট সংখ্যার অন্যুন **২০ (বিশ) জন** উহার সদস্য হয়৷

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]

(৭) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যদি কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে গঠিত কোন ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে এরূপ বিধান থাকে যে, উক্ত প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের অন্তর্ভুক্ত কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত নহেন এরূপ কোন ব্যক্তি উহার কর্মকর্তা নির্বাচিত হইতে বা থাকিতে পারিবেন-তাহা হইলে উক্তরূপ কোন ব্যক্তি উহার কোন কর্মকর্তা নির্বাচিত হইতে বা থাকিতে পারিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন অবস্থাতেই উক্তরূপ ব্যক্তির সংখ্যা উহার মোট কর্মকর্তার সংখ্যার এক-চতুর্থাংশের অধিক হইতে পারিবে না৷

(৮) এই ধারার বিধান সাপেক্ষে, কোন স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠানে গঠিত ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এই অধ্যায়ের অন্য সকল ধারা কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে গঠিত ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে৷

বেসামরিক বিমান পরিবহন প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ

~~১৮৪। এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বেসামরিক বিমান পরিবহনের ক্ষেত্রে পাইলট, প্রকৌশলী ও কেবিন ক্রু পেশায় নিয়োজিত ব্যক্তিবর্গ স্বীকৃত স্ব-স্ব আন্তর্জাতিক সংস্থার সহিত সম্বন্ধীকরণের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারিবেন।~~ *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

নাবিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ

১৮৫। (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সমুদ্রগামী জাহাজে সাধারণত কর্মরত থাকেন এইরূপ নাবিকগণ (Seafarers) যথা- অফিসার ও রেটিংস, তাহাদের স্ব-স্ব ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে অফিসার ও রেটিংসদের স্ব-স্ব ইউনিয়ন যৌথ দর কষাকষি চুক্তি স্বাক্ষর করিতে পারিবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(২) কোন নাবিক উক্তরূপ কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইবেন না যদি না তাহার একটি অবিচ্ছিন্ন ডিসচার্জ প্রত্যয়নপত্র থাকে অথবা বাণিজ্যিক জাহাজ ব্যবসায়ের কোন প্রতিষ্ঠানে নাবিক হিসাবে নিযুক্তির কোন নিয়োগ পত্র থাকে।

(৩) ~~এই অধ্যায়ের অধীন নাবিকগণের কেবলমাত্র একটি ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা যাইবে।~~ *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

*** ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ, ইত্যাদি

১৮৫ক। (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বন্দর কর্তৃপক্ষের চাকুরীতে নিযুক্ত কর্মচারীগণ তাহাদের নিজস্ব ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারিবেন।

(২) বন্দর কর্তৃপক্ষ নিযুক্ত কর্মচারীগণ তাহাদের স্ব-স্ব কর্তৃপক্ষে কেবল একটি করিয়া ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারিবেন।

(৩) উপ-ধারা (৫) এর বিধান সাপেক্ষে, বন্দর ব্যবহারকারী, বার্থ-অপারেটর, শিপ হ্যান্ডলিং অপারেটর ও বন্দর সংশ্লিষ্ট অন্যান্য প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত নিয়োগ পত্রসহ কাজে নিযুক্ত শ্রমিক ও কর্মচারীগণ সমষ্টিগতভাবে স্ব-স্ব বন্দরে কেবল একটি করিয়া ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারিবেন।

(৪) বন্দর কর্তৃপক্ষের শ্রমিক নিয়োগকারী মালিকগণ স্ব-স্ব কর্তৃপক্ষে সমষ্টিগতভাবে কেবল একটি করিয়া ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারিবেন।

(৫) কোন শ্রমিক বা কর্মচারী উপ-ধারা (৩) এর অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইতে পারিবেন না, যদি না-

(ক) তিনি বন্দর ব্যবহারকারী, বার্থ-অপারেটর, শিপ হ্যান্ডলিং অপারেটর ও বন্দর সংশ্লিষ্ট অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে ১ (এক) বৎসর অধিককাল নিরবচ্ছিন্নভাবে 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 বিধান অনুযায়ী ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে হইবে।

(৭) এই আইনের অন্যান্য ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সরকার, জনস্বার্থে-

(ক) এই ধারার অধীন গঠিত ট্রেড ইউনিয়নের কার্যক্রম এই আইনের অন্যান্য বিধান সাপেক্ষে, যেকোনোভাবে নিয়ন্ত্রণ করিতে পারিবে; এবং

(খ) ধারা ১৯০ এর অধীন যে কোনো ট্রেড ইউনিয়নের নিবন্ধন বাতিলের ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ১৮৫ক এর উপ-ধারা ৭ সংশোধন]*

(৮) এই আইনের অন্যান্য ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সরকার, জনস্বার্থে-

(ক) এই ধারার অধীন গঠিত ট্রেড ইউনিয়নের কার্যক্রম এই আইনের অন্যান্য বিধান সাপেক্ষে, যে কোনভাবে নিয়ন্ত্রণ; এবং

(খ) ধারা ১৯০ এর অধীন যে কোন ট্রেড ইউনিয়নের নিবন্ধন বাতিলের ব্যবস্থা গ্রহণ, করিতে পারিবে।

রেজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে চাকুরীর শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকিবে

১৮৬। (১) কোন মালিক উহার প্রতিষ্ঠানে গঠিত কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে শ্রম পরিচালকের পূর্ব অনুমতি ব্যতীরেকে উক্ত ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তার অসুবিধা হয়-এইরূপভাবে তাহার দরখাস্ত পূর্ব চাকুরীর শর্তাবলীর কোন পরিবর্তন করিবেন না।

(২) ধারা ২৬ এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন মালিক উক্তরূপ কোন দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য-এরূপ কোন শ্রমিকের চাকুরী উক্ত ধারার অধীন অবসান করিতে পারিবেন না।

সভাপতি ও কতিপয় কর্মকর্তাকে বদলী করা যাইবে না

১৮৭। কোন ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদকসহ কোন কর্মকর্তাকে তাহাদের সম্মতি ব্যতিরেকে এক জেলা হইতে অন্য জেলায় বদলী করা যাইবে না।

গঠনতন্ত্র এবং নির্বাহী কমিটির কতিপয় পরিবর্তনের ক্ষেত্রে নোটিশ প্রদান

১৮৮। (১) কোনো ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রের প্রত্যেক সংশোধন, উহার কর্মকর্তার প্রত্যেক পরিবর্তন, এবং উহার নাম ও ঠিকানার পরিবর্তন উক্তরূপ সংশোধন বা পরিবর্তনের ১৫ (পনেরো) দিনের মধ্যে রেজিস্ট্রি ডাকযোগে অথবা হাতে হাতে নোটিশ প্রদান করিয়া মহাপরিচালককে অবহিত করিতে হইবে, এবং মহাপরিচালক নোটিশ প্রাপ্তির পর, উক্তরূপ সংশোধন বা পরিবর্তন এই আইন এবং তদনুযায়ী প্রণীত বিধি অনুযায়ী হইলে, ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে রেজিস্ট্রিকরণপূর্বক সঙ্গে সঙ্গে উহার একটি কপি সংশ্লিষ্ট শ্রমিক প্রতিনিধিকে এবং মালিককে তাহার অবগতির জন্য প্রেরণ করিবেন।*[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) মহাপরিচালক উক্তরূপ কোনো সংশোধন বা পরিবর্তন রেজিস্ট্রি করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন যদি উহা এই অধ্যায়ের কোনো বিধানের খেলাপ করিয়া করা হয়।

(৩) কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনকে উহার সহিত কোন নূতন সদস্য ইউনিয়নের সংযুক্তি অথবা উহা হইতে কোন সদস্য ইউনিয়নের বিযুক্তি সম্পর্কে, উহা সংগঠিত হওয়ার ষাট দিনের মধ্যে, রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরিত নোটিশ মারফত শ্রম পরিচালককে অবহিত করিতে হইবে।

(৪) যদি কোনো ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের পরিবর্তনের বিষয়ে বিরোধ থাকে, তাহা হইলে উক্ত বিরোধ নিষ্পত্তির লক্ষ্যে মহাপরিচালক প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করিবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(৫) শ্রম আদালত উপ-ধারা (৪) এর অধীন কোন আপীল প্রাপ্তির সাত দিনের মধ্যে উহার শুনানীর পর, উপযুক্ত বিবেচনা করিলে উহার রায়ে কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের সংশোধন অথবা উহার কর্মকর্তার পরিবর্তন রেজিস্ট্রি করার জন্য শ্রম পরিচালককে নির্দেশ দিতে, অথবা শ্রম পরিচালকের তত্ত্বাবধানে ইউনিয়নের নূতন নির্বাচন অনুষ্ঠানের নির্দেশ দিতে পারিবে।

রেজিস্ট্রিকরণের প্রত্যয়নপত্র

১৮৯। শ্রম পরিচালক ধারা ১৮২ এর অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করার পর বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে একটি রেজিস্ট্রিকরণের প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবেন, এবং উক্ত প্রত্যয়নপত্র সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়ন এই অধ্যায়ের অধীন যথাযথভাবে রেজিস্ট্রিকৃত হইয়াছে বলিয়া চূড়ান্ত প্রমাণ হইবে।

রেজিস্ট্রি বাতিলকরণ

১৯০। (১) এই ধারার অন্য বিধান সাপেক্ষে, শ্রম পরিচালক কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রি বাতিলের জন্য আবেদন করিতে পারিবেন, যদি-

(ক) রেজিস্ট্রি বাতিলের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন সাধারণ সভায় গৃহীত সিদ্ধান্তের ভিত্তিতে দরখাস্ত করে;

(খ) উহার অস্তিত্ব বিলুপ্ত হয়;

(গ) উহা প্রতারণা অথবা কোন তথ্যের মিথ্যা বর্ণনার মাধ্যমে রেজিস্ট্রি হাসিল করিয়া থাকে, **যাহা বস্তুনিষ্ঠ সাক্ষ্যপ্রমাণ দ্বারা সমর্থিত হইতে হইবে**; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(ঘ) *[বিলুপ্ত ***]*

(ঙ) উহা কোন অসৎ শ্রম আচরণ করিয়া থাকে;

(চ) উহার সদস্য সংখ্যা এই অধ্যায়ের অধীন প্রয়োজনীয় সংখ্যার নীচে নামিয়া যায়; অথবা

(ছ) উহা এই অধ্যায় বা কোন বিধির বিধান লঙ্ঘন করিয়া থাকে।

(২) যে ক্ষেত্রে শ্রম পরিচালক তদন্তান্তে এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রি বাতিল করা উচিত, সে ক্ষেত্রে তিনি উহার রেজিস্ট্রি বাতিল করার জন্য অনুমতি প্রার্থনা করিয়া শ্রম আদালতে দরখাস্ত পেশ করিবেন।

(৩) শ্রম পরিচালক শ্রম আদালত হইতে অনুমতি প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রি বাতিল করিয়া দিবেন।

(৪) কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রি উপ-ধারা (১)(ঙ) অনুযায়ী বাতিল করা যাইবে না যদি না উক্ত ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক অভিযোগে বর্ণিত অসৎ শ্রম আচরণ সংঘটিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে শ্রম আদালতে দরখাস্ত করা হয়।

অনুমতি, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল

১৯১। (১) ধারা ১৯০ এর অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রি বাতিল করার অনুমতি প্রদান করিয়া অথবা অনুমতির প্রার্থনা নামঞ্জুর করিয়া প্রদত্ত শ্রম আদালতের কোন আদেশ অথবা শ্রম পরিচালক কর্তৃক উক্ত ধারার অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রি বাতিল করিয়া প্রদত্ত কোন আদেশের দ্বারা সংক্ষুব্ধ কোন ব্যক্তি আদেশের তারিখ হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে ট্রাইব্যুনালে আপীল দায়ের করিতে পারিবেন এবং এই বিষয়ে ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন আপীল দায়ের করা হয়, সে ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নকে, আপীল নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত, উহার কাজ চালাইয়া যাওয়ার অনুমতি দিতে হইবে।

রেজিস্ট্রিকরণ ব্যতীত কোন ট্রেড ইউনিয়নের কাজ চালানো নিষিদ্ধ

১৯২। (১) কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকৃত না হইলে অথবা উহার রেজিস্ট্রি বাতিল করা হইলে, ধারা ১৯১(২) এর বিধান সাপেক্ষে, উহা ট্রেড ইউনিয়ন হিসাবে কাজ করিতে পারিবে না।

(২) কোন ব্যক্তি উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলের জন্য, সদস্যভুক্তির চাঁদা ব্যতীত, অন্য কোন চাঁদা আদায় করিতে পারিবেন না।

দ্বৈত সদস্য পদের উপর বাধা

১৯৩। একই সময়ে কোন মালিক অথবা কোন শ্রমিক একই প্রতিষ্ঠানের একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইতে বা থাকিতে পারিবেন না।

রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের সংবিধিবদ্ধ হওয়া

১৯৪। (১) প্রত্যেক রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন উহার রেজিস্ট্রিকৃত নামে একটি সংবিধিবদ্ধ 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 হস্তান্তর করার ক্ষমতা থাকিবে, এবং ইহার নামে ইহা মামলা করিতে পারিবে বা ইহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।

(২) সমিতিসমূহ রেজিস্ট্রিকরণ আইন, ১৮৬০ (১৮৬০ সনের ২১ নং আইন), সমবায় সমিতি অধ্যাদেশ, ১৯৮৫ (১৯৮৫ সনের ১নং অধ্যাদেশ) এবং কোম্পানীসমূহ আইন, ১৯৯৪ কোন রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না, এবং উক্ত কোন আইনের অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রিকরণ অবৈধ হইবে।

মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ

১৯৫। (১) কোন মালিক অথবা মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন অথবা তাহাদের পক্ষে ভারপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি-

(ক) কোন চাকুরী চুক্তিতে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের কোন ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান করা অথবা কোন ট্রেড ইউনিয়নে উহার সদস্য পদ চালু রাখার অধিকারের উপর বাধাসম্বলিত কোন শর্ত আরোপ করিবেন না;

(খ) কোন শ্রমিক কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা আছেন অথবা নহেন-এই অজুহাতে তাহার চাকুরীতে নিয়োজিত করিতে অথবা নিয়োজিত রাখিতে অস্বীকার করিবেন না;

(গ) কোন শ্রমিক কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা আছেন অথবা নহেন-এই অজুহাতে তাহার চাকুরীতে নিয়ুক্তি, পদোন্নতি, চাকুরীর শর্তাবলী অথবা কাজের শর্তাবলী সম্বন্ধে তাহার বিরুদ্ধে কোন বৈষম্য করিবেন না;

(ঘ) কোন শ্রমিক কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য অথবা কর্মকর্তা আছেন অথবা হইতে চাহেন, অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে উক্তরূপ সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার জন্য প্ররোচিত করেন, এই কারণে অথবা কোন ট্রেড ইউনিয়নের গঠন, কার্যকলাপ ও উহার প্রসারে অংশগ্রহণ করেন এই কারণে তাহাকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত, 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 শ্রমিককে 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 ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হইতে বিরত রাখার জন্য অথবা উক্ত পদ ছাড়িয়া দেওয়ার জন্য প্রলুব্ধ করিবেন না;

(চ) ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি এবং টেলিফোন সুবিধা বিচ্ছিন্ন করিয়া অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করিয়া কোন যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি কর্মকর্তাকে কোন চুক্তিতে উপনীত হওয়ার অথবা নিষ্পত্তিনামায় দস্তখত করার জন্য বাধ্য করিবেন না বা বাধ্য করার চেষ্টা করিবেন না;

(ছ) ধারা ২০২ এর অধীন কোন নির্বাচনে হস্তক্ষেপ করিবেন না অথবা কোনভাবে ইহা প্রভাবিত করিবেন না;

(জ) ধারা ২১১ এর অধীন কোন ধর্মঘট চলাকালে অথবা অবৈধ নহে এরূপ কোন ধর্মঘট চলাকালে, কোন নূতন শ্রমিক নিয়োগ করিবেন না, তবে সালিস যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, কোন প্রতিষ্ঠানে সম্পূর্ণ কর্ম বিরতির 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 সীমিত সংখ্যক অস্থায়ী শ্রমিক নিয়োগ করিতে অনুমতি দিতে পারিবেন;

(ঝ) অংশগ্রহণকারী কমিটির কোন সুপারিশ অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যর্থ হইবেন না;

(ঞ) কোন শিল্প বিরোধ সম্পর্কে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি কর্তৃক প্রদত্ত কোন পত্রের উত্তর দিতে ব্যর্থ হইবেন না;

(ট) ধারা ১৮৭ এর বিধান ভংগ করিয়া কোন ট্রেড ইউনিয়নের **সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক বা কোনো কর্মকর্তাকে** বদলী করিবেন না; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(ঠ) কোন বে-আইনী লক-আউট শুরু করিবেন না বা চালু রাখিবেন না অথবা উহাতে অংশ গ্রহণের জন্য অন্য কোন ব্যক্তিকে প্ররোচিত করিবেন না।

(ড) কোনো শ্রমিক বা ইউনিয়নের কোনো সদস্যকে কোনো কারণে চাকুরির অবসান করা হইলে, ব্লাক লিস্টিং (Black listing) করিয়া নোটিশ জারি বা ডাটাবেইজ এ অন্তর্ভুক্ত করিবেন না;

(ঢ) মালিক বা মালিকদের সংগঠনের নিয়ন্ত্রণে শ্রমিক সংগঠন প্রতিষ্ঠাকে উদ্বুদ্ধ করিবেন না;

(ণ) মালিক বা মালিকদের সংগঠনের নিয়ন্ত্রণে শ্রমিক সংগঠনকে রাখিবার উদ্দেশ্যে আর্থিক বা অন্য কোনরূপ সহায়তা করিবেন না;

(ত) পক্ষপাতমূলকভাবে বিদ্যমান ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের বরখাস্ত করা এবং অন্য ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠায় উদ্বুদ্ধ করিবেন না;

(থ) চাকুরির শর্তাবলি লঙ্ঘন করিয়া কোনো শ্রমিককে ক্ষতিগ্রস্ত করা এবং মালিকের বিরুদ্ধে আইন বা প্রবিধান লঙ্ঘনের অভিযোগ দায়ের বা কোনো কার্যক্রমে অংশগ্রহণের কারণে, হেল্পলাইনসহ, বা উপযুক্ত প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের আশ্রয় নেওয়ার কারণে, অথবা উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত অসৎ শ্রম আচরণ তদন্তে সাক্ষ্য প্রদানের কারণে কর্মক্ষেত্রে কোনো প্রতিশোধমূলক (Retaliation) ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন না।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ১৯৫ এর উপ-ধারা (১) এর দফা (ঠ) এর পর নূতন দফা (ড), (ঢ), (ণ), (ত) ও (থ) সন্নিবেশিত]

(২) অসৎ শ্রম আচরণ বিষয়ক তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সরকার এই ধারার বিধানাবলির সহিত সামঞ্জস্য রাখিয়া মানসম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standard Operating Procedure) প্রণয়ন করিবে।

শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ

১৯৬। (১) মালিকের বিনা অনুমতিতে কোন শ্রমিক তাহার কর্মসময়ে কোন ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ডে নিয়োজিত থাকিবেন নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির সভাপতি বা সাধারণ সম্পাদক এর ট্রেড ইউনিয়নের কাজ কর্মে নিয়োজিত থাকার ব্যাপারে এই উপ-ধারার কোন কিছুই প্রযোজ্য হইবে না, যদি উক্তরূপ কর্মকান্ড এই আইনের অধীন কোন কমিটি, আলাপ-আলোচনা, সালিস, মধ্যস্থতা অথবা অন্য কোন কর্মধারা সম্পর্কে হয় এবং মালিককে তৎসম্পর্কে যথাসময়ে অবহিত করা হয়।

(১ক) যদি মালিক শ্রমিকদের চাকুরির শর্তাবলি লঙ্ঘন করেন এবং ধারা ১৯৫ এর উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত অসৎ শ্রম আচরণ তদন্তের আবেদনের কারণে কর্মক্ষেত্রে কোনো প্রতিশোধমূলক (Retaliation) ব্যবস্থা গ্রহণ করেন, তবে তাহা এন্টি ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশন বলিয়া গণ্য হইবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ১৯৬ এর অধীন নূতন উপ-ধারা (১ক) সন্নিবেশিত]

(২) কোন শ্রমিক বা শ্রমিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন অথবা ইউনিয়নের পক্ষে ভারপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি-

(ক) কোন শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার জন্য অথবা না হওয়ার জন্য অথবা উক্ত পদে বহাল থাকার জন্য অথবা উহা হইতে বিরত থাকার জন্য ভীতি প্রদর্শন করিবেন না;

(খ) কোন শ্রমিককে 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 ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হইতে বিরত রাখার জন্য অথবা উক্ত পদ ছাড়িয়া দেওয়ার জন্য প্রলুব্ধ করিবেন না;

(গ) ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি বা টেলিফোন সুবিধা বিচ্ছিন্ন করিয়া অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করিয়া কোন

শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলে চাঁদা প্রদান করার জন্য বা না করার জন্য বাধ্য করিবেন না বা বাধ্য করার চেষ্টা করিবেন না;

(ঘ) ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক বা উহা হইতে উচ্ছেদ, বেদখল, হামলা, শারীরিক আঘাত, পানি, বিদ্যুৎ, গ্যাস বা টেলিফোন সুবিধা বিচ্ছিন্ন করিয়া অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করিয়া মালিককে কোন নিষ্পত্তি নামায় দস্তখত করিতে অথবা কোন দাবী গ্রহণ করিতে বা মানিয়া লইতে বাধ্য করিবেন না বা বাধ্য করার চেষ্টা করিবেন না;

(ঙ) কোন বেআইনী ধর্মঘটে অংশগ্রহণ অথবা ঢিমে তালে কাজ শুরু করিবেন না বা চালু রাখিবেন না; অথবা উহাতে অংশ গ্রহণের জন্য অন্য কোন ব্যক্তিকে প্ররোচিত করিবেন না; অথবা

(চ) কোন ট্রেড ইউনিয়নের কোন দাবী অথবা উহার কোন লক্ষ্য অর্জনের উদ্দেশ্যে কোন ঘেরাও, পরিবহন অথবা যোগাযোগ ব্যবস্থায় প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি অথবা কোন সম্পত্তির ধ্বংস সাধন করিবেন না।

(৩) কোন ট্রেড ইউনিয়ন উহার কর্মকর্তা বা উহার পক্ষে নিযুক্ত অন্য কোন ব্যক্তির মাধ্যমে অবৈধ প্রভাব, ভীতি প্রদর্শন, মিথ্যা পরিচয় অথবা ঘুষ দ্বারা ধারা ২০২ এর অধীন অনুষ্ঠিত কোন নির্বাচনে হস্তক্ষেপ করিলে, ইহা উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ হইবে৷

(৪) অসৎ শ্রম আচরণ বিষয়ক তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সরকার এই ধারার বিধানাবলির সহিত সামঞ্জস্য রাখিয়া মানসম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standard Operating Procedure) প্রণয়ন করিবে।

এন্টি-ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশন

১৯৬ক। (১) শ্রমিক কর্তৃক ট্রেড ইউনিয়ন প্রক্রিয়া চলাকালে অথবা রেজিস্ট্রেশন দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে অথবা রেজিস্ট্রেশনের পরে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরির শর্তাবলি লঙ্ঘন এবং কর্মস্থলে প্রতিশোধমূলক (retaliation) কোনো কার্যক্রম গ্রহণ করিলে ইহা উক্ত মালিকের পক্ষে এন্টি-ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশন হইবে।

(২) এন্টি-ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশন বিষয়ক তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সরকার এই ধারার বিধানাবলির সহিত সামঞ্জস্য রাখিয়া মানসম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standard Operating Procedure) প্রণয়ন করিবে।

অসৎ শ্রম আচরণ এবং এন্টি-ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশনের অভিযোগ নিষ্পত্তি ও মালিকের পক্ষ হইতে অসৎ শ্রম আচরণে প্রতিকার প্রদান

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ১৯৬খ সন্নিবেশিত]

১৯৬খ। (১) যদি মালিক ধারা ১৯৫(১) এ উল্লিখিত কোনো অসৎ শ্রম আচরণ করেন অথবা ধারা ১৯৬ক (১) এ উল্লিখিত উপায়ে শ্রমিকের প্রতি বৈষম্য করেন, তাহা হইলে সংশ্লিষ্ট মালিককে মহাপরিচালক কর্তৃক অবিলম্বে এই ধরনের কার্যকলাপ বন্ধ করিবার নির্দেশ দেওয়া যাইবে, যদি এই ধরনের কার্যকলাপের কারণে কোনো শ্রমিকের ক্ষতি হয়, তাহা হইলে মালিককে উক্ত ক্ষতি পুনরুদ্ধারসহ আর্থিক ক্ষতিপূরণ প্রদানেরও আদেশ মহাপরিচালক কর্তৃক দেওয়া যাইবে।

(২) শ্রম অধিদপ্তরের কার্যক্রম সংশ্লিষ্ট স্ট্যান্ডার্ড অপারেটিং প্রসিডিউর (SOP) অনুসারে সম্পন্ন হইবে।

ষড়যন্ত্রের আইনের সীমিত প্রয়োগ

১৯৭। কোন ট্রেড ইউনিয়ন ধারা ১৭৯ এ উল্লিখিত উহার গঠনতন্ত্রের কোন লক্ষ্য হাছিলের উদ্দেশ্যে সম্পাদিত উহার সদস্যগণের মধ্যে কোন চুক্তির জন্য উহার বা কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির কোন সদস্য বা কর্মকর্তা দণ্ডবিধি আইন, ১৮৬০ (১৮৬০ সনের ৪৫ নং আইন) এর ধারা ১২০-খ (২) এর অধীন শাস্তিযোগ্য হইবেন না, যদি না চুক্তিটি কোন অপরাধ করিবার জন্য হয় অথবা অন্য কোনভাবে ইহা, এই অধ্যায়ের বিধান ব্যতীত, অন্য কোন আইন বা বিধান ভঙ্গ করে।

কতিপয় ক্ষেত্রে দেওয়ানী মোকদ্দমা হইতে অব্যাহতি

১৯৮। (১) কোন ট্রেড ইউনিয়ন বা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অথবা উহার কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে, ট্রেড ইউনিয়নটি জড়িত আছে-এরূপ কোন শিল্প বিরোধের পরিকল্পনা বা লক্ষ্য হাছিলের উদ্দেশ্যে গৃহীত কোন কাজ বা ব্যবস্থার জন্য কেবলমাত্র নিম্নলিখিত কোন কারণে কোন দেওয়ানী আদালতে কোন মোকদ্দমা অথবা অন্য আইনগত কার্যধারা চলিবে না, যথাঃ-

(ক) উক্তরূপ কাজ বা ব্যবস্থা কোন চাকুরী চুক্তি ভঙ্গ করিবার জন্য কোন ব্যক্তিকে উৎসাহিত করে;

(খ) উক্ত গৃহীত কর্ম বা ব্যবস্থা অন্য কোন ব্যক্তির ব্যবসা, বাণিজ্য বা চাকুরীতে হস্তক্ষেপ করে; অথবা

(গ) উক্তরূপ কোন কাজ বা ব্যবস্থা কোন ব্যক্তির পুঁজি বা শ্রম তাহার ইচ্ছানুযায়ী প্রয়োগ এর অধিকার খর্ব করে।

(২) কোন ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিনিধি কর্তৃক কোন শিল্প বিরোধের উদ্দেশ্য বা পরিকল্পনা হাছিলের লক্ষ্যে কোন দেওয়ানী ক্ষতিমূলক কাজের জন্য উক্ত ট্রেড ইউনিয়ন কোন দেওয়ানী আদালতের কোন মামলায় বা অন্যান্য আইনগত কার্যধারায় দায়ী হইবে না, যদি ইহা প্রমাণ করা যায় যে, উক্ত প্রতিনিধি ট্রেড ইউনিয়নের কার্যনির্বাহী কমিটির অগোচরে অথবা উহার স্পষ্ট নির্দেশের বিপরীতে উক্তরূপ কাজ করিয়াছেন।

চুক্তির কার্যকরীকরণ যোগ্যতা

১৯৯। অন্য কোন আইনে যাহা কিছুই থাকুন না কেন, কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যগণের মধ্যে সম্পাদিত কোন চুক্তি কেবলমাত্র এই কারণে বাতিল বা বাতিলযোগ্য হইবে না যে, ইহার কোন লর্ত কোন ব্যবসা-বাণিজ্যের জন্য বাধাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার কিছুই কোন দেওয়ানী আদালতকে এরূপ কোন আইনগত কার্যধারা গ্রহণের জন্য সমর্থ করিবে না যাহা কোন ট্রেড ইউনিয়নের কোন সদস্য তাহাদের কোন দ্রব্যসামগ্রী বিক্রি করিবেন কি করিবেন না, ব্যবসা চালাইবেন কি চালাইবেন না, অথবা কোন কাজ করিবেন কি করিবেন না, অথবা কোন চাকুরী করিবেন কি করিবেন না-এই সম্পর্কে সম্পাদিত কোন চুক্তি বাসত্দবায়নের জন্য অথবা উহা ভঙ্গের কারণে ক্ষতিপূরণের জন্য দায়ের করা হয়।

ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের রেজিস্ট্রিকরণ

২০০। (১) একই ধরণের বা একই প্রকারের শিল্পে নিয়োজিত বা শিল্প পরিচালনারত প্রতিষ্ঠানগুলিতে গঠিত পাঁচ বা ততোধিক ট্রেড ইউনিয়ন এবং একাধিক প্রশাসনিক বিভাগে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন যদি তাহাদের সাধারণ সভায় এরূপ প্রস্তাব গৃহীত হয়, ফেডারেশনের দলিল সম্পাদন করিয়া কোন ফেডারেশন গঠন করিতে এবং উহা রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত করিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিকগণের কোন ট্রেড ইউনিয়ন মালিকগণের কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনে এবং মালিকগণের কোন ট্রেড ইউনিয়ন শ্রমিকগণের কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনে যোগদান করিবে না।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত ফেডারেশনের দলিলে, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, ফেডারেশনভূক্ত ট্রেড ইউনিয়নগুলি কর্তৃক অনুসরণীয় কার্যক্রম এবং ফেডারেশন ও ফেডারেশনভুক্ত ট্রেড ইউনিয়নগুলির অধিকার ও দায়িত্ব সম্বন্ধে বিধান থাকিবে।

(৩) কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের রেজিস্ট্রিকরণের জন্য পেশকৃত দরখাস্তে ফেডারেশনভুক্ত সকল ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদকগণ দস্তখত করিবেন, এবং ইহার সহিত উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত ফেডারেশনের দলিলের তিনটি কপি সংযুক্ত থাকিবে।

(৪) এই ধারার বিধান সাপেক্ষে, এই অধ্যায়ের বিধানগুলি ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রে যেরূপ প্রযোজ্য হয় কোন ফেডারেশনের ক্ষেত্রেও সেরূপ প্রযোজ্য হইবে।

(৫) এই ধারার উপরোক্ত উপ-ধারাসমূহে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, একাধিক শিল্পের ক্ষেত্রে রেজিস্ট্রিকৃত অন্যূন বিশটি ট্রেড ইউনিয়ন এবং একাধিক প্রশাসনিক বিভাগের ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন সম্মিলিতভাবে অথবা সম্মিলিত হইয়া একটি জাতীয়ভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন গঠন করিতে পারিবে।

(৬) উপ-ধারা (৫) এর বিধানবলে গঠিত সর্বনিম্ন দশটি জাতীয় ভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন সম্মিলিত হইয়া একটি জাতীয় ভিত্তিক কনফেডারেশন গঠন করিতে পারিবে।

বিবরণী

২০১। (১) কোন ইংরেজী পঞ্জিকা বৎসর শেষ হওয়ার পর পরবর্তী বৎসর ৩০শে এপ্রিল এর মধ্যে উক্ত বৎসর সংক্রান্ত কোন ট্রেড ইউনিয়নের আয় ও ব্যয়ের, এবং সম্পদ ও দায়ের হিসাব সম্বলিত একটি সাধারণ বিবরণী বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে প্রস্তুত ও নিরীক্ষণ করাইয়া শ্রম পরিচালকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।

(২) উক্তরূপ সাধারণ বিবরণী যে বৎসরের জন্য প্রেরণ করা হইবে সেই বৎসরের ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের সকল পরিবর্তন প্রদর্শন করিয়া একটি বিবরণ এবং সর্বশেষ সংশোধনী সম্বলিত উহার গঠনতন্ত্রের একটি কপি উক্ত সাধারণ বিবরণীর সংগে শ্রম পরিচালকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।

(৩) যদি কোন রেজিষ্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত সময়সীমার মধ্যে উক্তরূপ সাধারণ বিবরণী প্রেরণে ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে শ্রম পরিচালক একটি নোটিশ দ্বারা তৎসম্পর্কে উহাকে অবহিত করিবেন, এবং উক্তরূপ নোটিশ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে যদি ট্রেড ইউনিয়নটি উহার সাধারণ বিবরণী প্রেরণ করিতে পুনরায় ব্যর্থ হয় তাহা হইলে উহার রেজিস্ট্রি বাতিলযোগ্য হইবে।

(৪) যদি কোন ট্রেড ইউনিয়ন কোন ফেডারেশনের সদস্য হয়, তাহা হইলে উক্ত সাধারণ বিবরণীতে উক্ত ফেডারেশনটির নাম লিপিবদ্ধ করিতে হইবে।

যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি

২০২। (১) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে একটিমাত্র ট্রেড ইউনিয়ন থাকে সে ক্ষেত্রে উক্ত প্রতিষ্ঠানের জন্য উহা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে একাধিক ট্রেড ইউনিয়ন থাকে সে ক্ষেত্রে ইউনিয়ন সমূহ নিজেদের মধ্যে নির্বাচন কমিশনার মনোনয়নপূর্বক যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (CBA) নির্বাচনের ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে অথবা কোন

ট্রেড ইউনিয়ন অথবা মালিক এতদ্‌উদ্দেশ্যে দরখাস্ত করিলে শ্রম পরিচালক দরখাস্ত প্রাপ্তির একশত বিশ দিনের মধ্যে প্রতিষ্ঠানে কোন্ ট্রেড ইউনিয়ন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হইবে, ইহা নির্ধারণের জন্য গোপন ভোটের ব্যবস্থা করিবেন।

(৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন কোন দরখাস্ত প্রাপ্তির পর শ্রম পরিচালক লিখিত নোটিশ দ্বারা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের সকল ট্রেড ইউনিয়নকে নোটিশে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে, যাহা পনের দিনের অধিক হইবে না, গোপন ব্যালটে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করিবে কি না ইহা জানাইবার জন্য নির্দেশ দিবেন।

(৪) যদি কোন ট্রেড ইউনিয়ন উপ-ধারা (৩) এর অধীন প্রদত্ত নোটিশের উল্লিখিত সময় সীমার মধ্যে গোপন ব্যালটে উহার প্রতিদ্বন্দ্বিতা সম্পর্কে শ্রম পরিচালককে কিছু জানাইতে ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে উহা, উক্ত ব্যালটে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করিবে না বলিয়া বুঝিতে হইবে।

(৫) যদি নোটিশে উল্লিখিত সময়-সীমার মধ্যে কোন ট্রেড ইউনিয়নই গোপন ব্যালটে উহার প্রতিদ্বন্দ্বিতা সম্পর্কে শ্রম পরিচালককে কিছুই না জানায় তাহা হইলে যে ট্রেড ইউনিয়ন উপ-ধারা (২) এর অধীন দরখাস্ত করিয়াছে উহাকে উক্ত প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে ঘোষণা করা হইবে, যদি প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকগণের মোট সংখ্যার অন্যূন এক-তৃতীয়াংশ শ্রমিক উহার সদস্য থাকে।

(৬) শ্রম পরিচালক কর্তৃক অনুরোদ্ধ হইলে প্রত্যেক মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে, বদলী ও সাময়িক শ্রমিক ব্যতীত, অন্যূন তিন মাস যাবত নিযুক্ত আছেন এমন সকল শ্রমিকের একটি তালিকা তাহার নিকট প্রেরণ করিবেন, এবং উক্ত তালিকায় নিম্নলিখিত তথ্য সন্নিবেশিত থাকিবে, যথাঃ-

(১) প্রত্যেক শ্রমিকের নাম,

(২) তাহার পিতা ও মাতার নাম ও বয়স,(প্রযোজ্য ক্ষেত্রে স্বামী/স্ত্রীর নামও দিতে হইবে)

(৩) তাহার শাখা বা বিভাগের নাম,

(৪) তাহার কর্মস্থলের নাম,

(৫) তাহার টিকেট নম্বর এবং নিয়োগের তারিখ।

(৭) শ্রম পরিচালক কর্তৃক অনুরোদ্ধ হইলে, প্রত্যেক মালিক উপ-ধারা (৬) এ উল্লিখিত তালিকার প্রয়োজনীয় সংখ্যক অতিরিক্ত কপি সরবরাহ করিবেন এবং উক্তরূপ সরবরাহকৃত তালিকার সত্যতা যাচাই করিবার জন্য প্রয়োজনীয় সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করিবেন।

(৮) মালিকের নিকট হইতে শ্রমিকগণের তালিকা প্রাপ্তির পর শ্রম পরিচালক উহার একটি করিয়া কপি প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী প্রত্যেক ট্রেড ইউনিয়নের নিকট প্রেরণ করিবেন এবং একটি কপি তাহার অফিসের কোন প্রকাশ্য স্থানে লটকাইয়া দিবেন এবং আরেকটি কপি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের কোন প্রকাশ্য স্থানে লটকাইয়া দিবেন, এবং উহার সহিত একটি নোটিশ দ্বারা উহাতে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে উক্ত তালিকা সম্পর্কে কাহারও কোন আপত্তি থাকিলে তাহা তাহার নিকট পেশ করিবার জন্য আহবান করিবেন।

(৯) শ্রম পরিচালক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন আপত্তি পাইলে তিনি তাহা প্রয়োজনীয় তদন্তান্তে নিষ্পন্ন করিবেন।

(১০) শ্রম পরিচালক উপ-ধারা (৯) এর অধীন তাহার প্রদত্ত সিদ্ধান্ত মোতাবেক মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত শ্রমিকগণের তালিকার প্রয়োজনীয় সংশোধন বা পরিবর্তন করিবেন।

(১১) উপ-ধারা (১০) এর অধীন কোন সংশোধন অথবা পরিবর্তনের পর, অথবা যে ক্ষেত্রে শ্রম পরিচালক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন আপত্তি পান নাই সে ক্ষেত্রে, উক্ত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর তিনি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকগণের একটি চূড়ান্ত তালিকা প্রস্তুত করিবেন এবং উহা যথাযথভাবে প্রত্যয়ন করিয়া উহার কপি সংশ্লিষ্ট মালিক এবং প্রত্যেক প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী ট্রেড ইউনিয়নের নিকট ভোট গ্রহণের জন্য নির্ধারিত তারিখের অন্ততঃ সাত দিন পূর্বে প্রেরণ করিবেন।

(১২) উপ-ধারা (১১) এর অধীন প্রস্তুতকৃত এবং প্রত্যয়িত শ্রমিকগণের তালিকা ভোটার তালিকা বলিয়া গণ্য হইবে, এবং উক্ত তালিকায় যে শ্রমিকের নাম থাকিবে, তিনি যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণী নির্বাচনে ভোট দেওয়ার অধিকারী হইবেন।

(১৩) প্রত্যেক মালিক শ্রম পরিচালক কর্তৃক অনুরোদ্ধ হইলে, নির্বাচন পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় সকল সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করিবেন, কিন্তু তিনি নির্বাচনের ব্যাপারে কোনরূপ হস্তক্ষেপ করিবেন না বা কোনভাবে তাহার প্রভাব খাটাইবেন না।

(১৪) ভোট গ্রহণ কেন্দ্রের পঁয়তাল্লিশ মিটারের মধ্যে কোন ব্যক্তি ভোট প্রার্থনা করিতে পারিবেন না।

(১৫) যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণের জন্য গোপন ভোট গ্রহণের উদ্দেশ্যে শ্রম পরিচালক—

(ক) ভোট গ্রহণের তারিখ ঠিক করিবেন, এবং ইহা প্রত্যেক প্রতিদ্বন্দ্বী ট্রেড ইউনিয়নকে এবং প্রত্যেক মালিককে অবহিত করিবেন;

(খ) ভোট গ্রহণের জন্য নির্দিষ্ট তারিখে প্রত্যেক ভোট গ্রহণ কেন্দ্রে ভোট প্রদানের জন্য ব্যালট বাঙ্ স্থাপন করিবেন, এবং উহা প্রতিদ্বন্দ্বী ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিনিধিগণের উপস্থিতিতে, যদি থাকেন, সীল করিয়া দিবেন;

(গ) ভোট গ্রহণ কেন্দ্রে ভোট গ্রহণ পরিচালনা করিবেন, এবং উক্ত কেন্দ্রে প্রতিদ্বন্দ্বী ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিনিধিগণকে উপস্থিত থাকিবার সুযোগ দিবেন;

(ঘ) ভোট গ্রহণ সমাপ্তির পর, উক্ত প্রতিনিধিগণ যদি উপস্থিত থাকেন, তাহা হইলে তাহাদের উপস্থিতিতে ব্যালট বাক্স খুলিবেন এবং উহাতে প্রাপ্ত ভোট গণনা করিবেন; এবং

(ঙ) ভোট গণনা শেষে, যে ট্রেড ইউনিয়ন সর্বোচ্চ সংখ্যক ভোট প্রাপ্ত হইবে, উহাকে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বলিয়া ঘোষণা করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন ট্রেড ইউনিয়নকে উক্তরূপ যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ঘোষণা করা যাইবে না, যদি না উহার প্রাপ্ত ভোটের সংখ্যা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত সকল শ্রমিকের মোট সংখ্যার অন্যূন এক-তৃতীয়াংশ হয়।

(১৬) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১৫) (ঙ) এর অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়নকে কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বলিয়া ঘোষণা করা হয়, সে ক্ষেত্রে উহা উক্ত ঘোষণার তারিখ হইতে দুই বৎসরের জন্য উক্ত প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি থাকিবে, এবং উক্ত সময়ের মধ্যে উক্ত প্রতিষ্ঠানে কোন নূতন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণের জন্য কোন দরখাস্ত গ্রহণ করা হইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের ক্ষেত্রে কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির মেয়াদ হইবে তিন বৎসর।

(১৭) উপ-ধারা (১৬) তে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে কোন ট্রেড ইউনিয়ন কোন প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির মেয়াদ শেষ হইবার পর উহার পরবর্তী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হইতে আগ্রহী, অথবা যে ক্ষেত্রে বিদ্যমান কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি পরবর্তী মেয়াদের জন্য ও যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে থাকিতে আগ্রহী সে ক্ষেত্রে উহা বিদ্যমান যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির মেয়াদ শেষ হইবার তারিখের পূর্বে একশত বিশ দিন হইতে একশত পঞ্চাশ দিনের মধ্যে শ্রম পরিচালকের নিকট পরবর্তী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণের লর্ক্ষে গোপন ব্যালটে ভোট গ্রহণের ব্যবস্থা করার অনুরোধ জানাইয়া দরখাস্ত পেশ করিতে পারিবে।

(১৮) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১৭) এর অধীন কোন দরখাস্ত পেশ করা হয়, সে ক্ষেত্রে দরখাস্ত প্রাপ্তির একশত বিশ দিনের মধ্যে উক্ত প্রতিষ্ঠানে পরবর্তী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণের জন্য গোপন ভোট গ্রহণ করিতে হইবে, তবে উক্ত নির্বাচনের ফলে ঘোষিত পরবর্তী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বিদ্যমান যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির মেয়াদ শেষ হইবার তারিখ হইতে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের পরবর্তী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হইবে।

(১৯) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১৭) এর অধীন কোন দরখাস্ত প্রাপ্তির পর, শ্রম পরিচালকের নিয়ন্ত্রণ বর্হিভূত কোন কারণে বিদ্যমান যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য পরবর্তী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণ করা সম্ভব না হয়, সে ক্ষেত্রে বিদ্যমান যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নূতন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারিত না হওয়া পর্যন্ত উক্ত প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ চালাইয়া যাইবে।

(২০) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১৭) এর অধীন কোন দরখাস্ত পাওয়া না যায় সেক্ষেত্রে শ্রম পরিচালক বিদ্যমান যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির মেয়াদ শেষ হইবার পর একশত বিশ দিনের মধ্যে নতুন নির্বাচনের তারিখ ঘোষণা করিবেন, এবং বিদ্যমান যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অর্ন্তবর্তীকালীন সময়ে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ চালাইয়া যাইবেন।

(২১) যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণী নির্বাচনে কোন বিষয় সম্বন্ধে কোন বিরোধ দেখা দিলে উহা শ্রম আদালতে পেশ করিতে হইবে, এবং ঐ বিষয়ে উক্ত আদালতের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

(২২) *[বিলুপ্ত ***]*

(২৩) কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি, উহার অবস্থানের হানি না করিয়া এই অধ্যায়ের অধীন কোন কার্যধারায়, যাহাতে উহা নিজেই একটি পক্ষ, উহা সদস্য আছে এমন কোন ফেডারেশনকে পক্ষভুক্ত করিতে পারিবে।

(২৪) কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে উহার যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি-

(ক) শ্রমিকদের চাকুরী না থাকা (Jobless) (কর্মহীনতা), চাকুরীর শর্তাবলী অথবা কাজের পরিবেশ সম্বন্ধে মালিকের সংগে যৌথ দরকষাকষি করার;

(খ) *** বিলুপ্ত; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

(গ) ধারা ২১১ এর বিধান অনুযায়ী ধর্মঘটের নোটিশ প্রদানের এবং উহা ঘোষণা করিবার;

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]

(ঘ) কোন কল্যাণ প্রতিষ্ঠানে অথবা ভবিষ্য তহবিলে এবং পঞ্চদশ অধ্যায়ের অধীন প্রতিষ্ঠিত শ্রমিকগণের অংশগ্রহণ তহবিলের ট্রাস্টি বোর্ডে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি মনোনয়ন করার; এবং

(ঙ) *** বিলুপ্ত। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

(২৫) এই আইনের আওতায় ঘোষিত কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণ অথবা নির্বাচনের ক্ষেত্রেও এই ধারার বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

(২৬) প্রত্যেক মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে নির্বাচিত যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (CBA) এর জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে অফিস কক্ষ বরাদ্দ করিবে।

বিশেষজ্ঞ নিয়োগ

২০২ক। (১) এই অধ্যায়ে যে বিধানই থাকুক না কেন যৌথ দরকষাকষি কার্যক্রম পরিচালনার ক্ষেত্রে মালিক অথবা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (CBA) প্রয়োজন মনে করিলে বিশেষজ্ঞের সহায়তা গ্রহণ করিতে পারিবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত বিশেষজ্ঞ সম্পর্কে কোন আপত্তি উত্থাপিত হইলে তাহা নিষ্পত্তির উদ্দেশ্যে যে কোন পক্ষ শ্রম পরিচালককে সালিশের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবে।

কতিপয় ক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন ও কনফেডারেশন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ করিবে

২০৩। (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন কোন প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বলিয়া গণ্য হইবে, যদি উক্ত প্রতিষ্ঠানে উহার কোন সদস্য ট্রেড ইউনিয়ন উহার নির্বাহী কমিটির সভায় গৃহীত কোন প্রস্তাব দ্বারা ফেডারেশনকে উক্ত প্রতিষ্ঠানে উহার পক্ষে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ করিবার জন্য ক্ষমতা প্রদান করেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ কোন ক্ষমতা প্রদান অনুমোদনযোগ্য হইবে না, যদি না ফেডারেশনের এবং সদস্য ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে উক্তরূপ ক্ষমতা প্রদানের বিধান থাকে৷

(২) কোন ফেডারেশন কেবলমাত্র সেই প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ করিবে, যে প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে উহার কোন সদস্য ট্রেড ইউনিয়ন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে আছে৷

(৩) এই ধারার কোন কিছুই ধারা ২০০ (৫) এর অধীনে গঠিত এবং রেজিস্ট্রিকৃত কোন জাতীয় ভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

(৪) যদি কোনো ফেডারেশন বা কনফেডারেশন, যাহারা কোনো সেক্টরে জাতীয় বা অন্য কোনো স্তরে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করে, সেই সেক্টরের মালিকদের প্রতিনিধিত্বকারী এক বা একাধিক সংস্থাকে যৌথ দরকষাকষিতে অংশগ্রহণের জন্য অনুরোধ করে অথবা, যদি কোনো সেক্টরের মালিকদের প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থা সেই সেক্টরের জাতীয় বা অন্য কোনো স্তরে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করে এমন কোনো ফেডারেশন বা কনফেডারেশনকে যৌথ দরকষাকষিতে অংশগ্রহণের জন্য অনুরোধ করে, তাহা হইলে যে পক্ষ এই ধরনের অনুরোধ পাইয়াছে তাহারা যৌথ দর কষাকষিতে অংশগ্রহণ করিতে পারিবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২০৩ এর সাথে নূতন উপ-ধারা (৪) সন্নিবেশিত]

(৫) যৌথ দরকষাকষির পক্ষ স্বাধীনভাবে আলোচনার বিষয় সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিতে পারিবে, এবং কারখানার কর্মপরিবেশ, নিয়োগের শর্তাবলি এবং শ্রমিক-মালিক-প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সম্পর্ক সম্পর্কিত যে কোনও বিষয়ে যৌথ দরকষাকষি করা যাইতে পারে।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২০৩ এর সাথে নূতন উপ-ধারা ৫) সন্নিবেশিত]

সেক্টরাল, জাতীয় ও অন্যান্য স্তরে যৌথ দর কষাকষি [২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২০৩ক সন্নিবেশিত]

২০৩ক। (১) এক বা একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের ফেডারেশন বা কনফেডারেশন, যাহারা সেক্টর, জাতীয় বা অন্য কোনো পর্যায়ে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করে, তাহারা মালিক সংগঠন বা সংগঠনসমূহের সহিত যৌথভাবে দরকষাকষির জন্য অনুরোধ করিতে পারিবে।

(২) একটি সেক্টরের মালিকদের প্রতিনিধিত্বকারী এক বা একাধিক মালিক সংগঠন, যৌথভাবে কাজ করে, সেই সেক্টরের কর্মীদের প্রতিনিধিত্বকারী এক বা একাধিক যথাযথভাবে অনুমোদিত ট্রেড ইউনিয়নকে যৌথ দরকষাকষিতে অংশগ্রহণের জন্য অনুরোধ করিতে পারিবে।

(৩) যখন কোনো ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন বা কনফেডারেশন মালিক সংগঠন বা সংগঠনসমূহকে যৌথ দরকষাকষির জন্য অনুরোধ করিবে, অথবা কোনো মালিক সংগঠন বা সংগঠনসমূহ ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন বা কনফেডারেশনকে যৌথ দরকষাকষির জন্য অনুরোধ করিবে, তখন অনুরোধপ্রাপ্ত সংগঠন অনুরোধ প্রাপ্তির ১০ (দশ) দিনের মধ্যে অনুরোধকারী পক্ষকে লিখিতভাবে জবাব দিবে।

(৪) খসড়া চুক্তি প্রস্তুত করা এবং যৌথ চুক্তি চূড়ান্ত করিবার প্রক্রিয়া ও সময়সীমা সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহ পারস্পরিক সমঝোতার মাধ্যমে নির্ধারণ করিতে পারিবে।

বেতন হইতে চাঁদা কর্তন (চেক অফ)

২০৪। (১) যদি কোনো যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) বা ট্রেড ইউনিয়ন অনুরোধ করে, তাহা হইলে মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত সেই সকল শ্রমিকের মজুরি হইতে নির্ধারিত পরিমাণ অর্থ কর্তন করিবেন, যাহারা সেই সিবিএ বা ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য, এবং এই অর্থের পরিমাণ তাহাদের গঠনতন্ত্রে উল্লেখ থাকিতে হইবে অথবা সিবিএ বা ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক অন্যভাবে নির্ধারিত হইতে পারিবে, তবে, প্রতিটি ক্ষেত্রে পৃথক শ্রমিকের লিখিত সম্মতি থাকিতে হইবে, যাহা সিবিএ বা ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক আবেদনে উল্লেখ থাকিবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(২) কোন মালিক উপ-ধারা (১) অনুসারে শ্রমিকগণের মজুরী হইতে টাকা কাটিয়া থাকিলে কর্তিত সম্পূর্ণ টাকা পরবর্তী ১৫ (পনের) দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট সিবিএ বা ট্রেড ইউনিয়নের হিসাবে জমা দিবেন৷

(৩) উপ-ধারা (১) মোতাবেক উহার সদস্যদের মজুরী হইতে টাকা কাটা হইতেছে কি না সংশ্লিষ্ট সিবিএ বা ট্রেড ইউনিয়ন তাহা যাচাই করিতে চাহিলে মালিক উহার পূর্ণ সুযোগ প্রদান করিবেন৷

অংশগ্রহণকারী কমিটি

২০৫। (১) অন্যূন পঞ্চাশ জন শ্রমিক সাধারণতঃ কর্মরত আছেন এরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের মালিক উক্ত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদেরকে প্রত্যক্ষভাবে সম্পৃক্ত করিয়া বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় তাহার প্রতিষ্ঠানে একটি অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করিবেন৷

(২) উক্ত কমিটি মালিক ও শ্রমিকগণের প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত হইবে৷

(৩) উক্ত কমিটিতে শ্রমিকগণের প্রতিনিধির সংখ্যা মালিকের প্রতিনিধির সংখ্যার কম হইবে না৷

*(৪) [বিলুপ্ত***]*

*(৫) [বিলুপ্ত***]*

(৬) যে প্রতিষ্ঠানে অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠিত হইবে উক্ত প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক প্রতিনিধিগণ উহাতে কর্মরত শ্রমিকগণের মধ্য হইতে, বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে, নির্বাচিত হইবেন।

(৬ক) যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন নাই সেই প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠিত না হওয়া পর্যন্ত অংশগ্রহণকারীকমিটির শ্রমিক প্রতিনিধিগণ সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক স্বার্থ সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম পরিচালনা করিতে পারিবে।

(৭) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের অন্যুন পঞ্চাশ জন শ্রমিক নিযুক্ত আছেন এমন কোন ইউনিট থাকে, সে ক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশে, উহার জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় একটি ইউনিট অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করা যাইবে৷

(৮) উক্ত ইউনিট অংশগ্রহণকারী কমিটি মালিক এবং উক্ত ইউনিট ও উহার অধীনে কর্মরত শ্রমিকগণের প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত হইবে৷

(৯) অংশগ্রহণকারী কমিটিতে শ্রমিক পক্ষের নির্বাচিত বা মনোনীত কর্মকর্তা ও সদস্যদের কমিটির মেয়াদকালে তাহাদের সম্মতি ব্যতিরেকে মালিক বদলী করিবেন না।

(১০) অংশগ্রহণকারী কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধিদেরকে কমিটির দায়িত্ব সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম পরিচালনাকালে সরল বিশ্বাসে সম্পাদিত কাজের জন্য মালিক তাহাদের বিরুদ্ধে কোন অভিযোগ উত্থাপন বা প্রতিশোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন না।

(১১) অংশগ্রহণকারী কমিটির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এই ধারার বিধানাবলী, ইউনিট অংশগ্রহণকারী কমিটির ক্ষেত্রেও, যতদূর সম্ভব, প্রযোজ্য হইবে।

(১২) কোনো প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন থাকিলে সেই প্রতিষ্ঠানে অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠনের প্রয়োজন হইবে না।

(১৩) সরকার কর্তৃক নির্ধারিত ফি প্রদান সাপেক্ষে অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রত্যয়নপত্র এবং অন্যান্য দলিল-দস্তাবেজের অবিকল নকল সংগ্রহ করা যাইবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ

২০৬৷ (১) অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ হইবে প্রধানতঃ প্রতিষ্ঠানের প্রতি শ্রমিক এবং মালিক সকলেরই অঙ্গীভূত হওয়ার ভাব প্রোথিত ও প্রসার করা এবং প্রতিষ্ঠানের প্রতি শ্রমিকগণের অঙ্গীকার ও দায়িত্ববোধ জাগ্রত করা, এবং বিশেষ করিয়া-

(ক) শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে পারস্পরিক আস্থা ও বিশ্বাস, সমঝোতা এবং সহযোগীতা বৃদ্ধির প্রচেষ্টা চালানো;

(খ) শ্রম আইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করা;

(গ) শৃঙ্খলাবোধে উৎসাহিত করা, নিরাপত্তা, পেশাগত স্বাস্থ্য রক্ষা এবং কাজের অবস্থার উন্নতি বিধান ও সংরক্ষণের ব্যবস্থা করা;

(ঘ) বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, শ্রমিক শিক্ষা এবং পরিবার কল্যাণ প্রশিক্ষণে উৎসাহিত 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 করিবে৷

অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা

২০৭৷ (১) ধারা ২০৬ এর অধীন কার্যাবলী সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থার সুপারিশ করা ও তৎসম্পর্কে আলোচনা ও মত বিনিময়ের জন্য অংশগ্রহণকারী কমিটি প্রতি দুই মাসে অন্ততঃ একবার সভায় মিলিত হইবে৷

(২) অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রত্যেক সভার কার্যবিবরণী, সভা অনুষ্ঠানের সাত দিনের মধ্যে, শ্রম পরিচালক ও সালিসের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে৷

অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশ বাস্তবায়ন

২০৮৷ (১) অংশগ্রহণকারী কমিটির সুনির্দিষ্ট সুপারিশমালা, তৎকর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে, বাস্তবায়নের জন্য প্রতিষ্ঠান প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন৷ *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) যদি কোন কারণে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশমালা বাস্তবায়ন করিতে কোন কারণে অসুবিধা বোধ করেন, তাহা হইলে তৎসম্পর্কে কমিটিকে অবহিত করিতে হইবে, এবং উহা যথাশীঘ্র সম্ভব বাস্তবায়নের জন্য সম্ভাব্য সকল প্রচেষ্টা গ্রহণ করিতে হইবে৷ *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

চর্তুদশ অধ্যায়
বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রম আদালত, শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল, আইনগত কার্যধারা, ইত্যাদি

শিল্প বিরোধ উত্থাপন

২০৯। কোন শিল্প বিরোধ বিদ্যমান আছে বলিয়া গণ্য হইবে না যদি না ইহা এই অধ্যায়ের বিধান মোতাবেক কোন মালিক অথবা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি কর্তৃক উত্থাপিত হয়।

শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি

২১০। (১) যদি কোন সময়ে কোন মালিক বা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দেখিতে পায় যে, মালিক এবং শ্রমিকগণের মধ্যে কোন বিরোধ উত্থিত হইবার সম্ভাবনা আছে, তাহা হইলে উক্ত মালিক অথবা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি তাহার বা উহার অভিমত ব্যক্ত করিয়া অন্য পক্ষকে লিখিতভাবে জানাইবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন পত্র প্রাপ্তির পনের দিনের মধ্যে পত্র প্রাপক, অন্যপক্ষের সহিত আলোচনাক্রমে, পত্রে উত্থাপিত বিষয়ে আলাপ আলোচনার মাধ্যমে একটি চুক্তিতে উপনীত হওয়ার লক্ষ্যে যৌথ দরকষাকষি শুরু করিবার জন্য তাহার সহিত একটি সভার ব্যবস্থা করিবেন, এবং এইরূপ সভা এতদউদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত উভয় পক্ষের প্রতিনিধির মধ্যেও অনুষ্ঠিত হইতে পারিবে।

(৩) যদি পক্ষগণ উক্তরূপ আলোচনার পর আলোচিত বিষয়ের উপর কোন নিষ্পত্তিতে উপনীত হন, তাহা হইলে একটি নিষ্পত্তিনামা লিখিত হইবে এবং উহাতে পক্ষদ্বয় দস্তখত করিবেন, এবং উহার একটি কপি মালিক কর্তৃক সরকার, শ্রম পরিচালক এবং সালিসের নিকট প্রেরিত হইবে।

(৪) যদি-

(ক) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রেরিত কোন পত্রের প্রাপক অন্য পক্ষের সহিত উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত সময়ের মধ্যে সভার ব্যবস্থা করিতে ব্যর্থ হন, তাহা হইলে উক্ত অন্য পক্ষ, অথবা

(খ) উভয় পক্ষের পারস্পরিক আলোচনার মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য অনুষ্ঠিত প্রথম সভার তারিখ হইতে এক মাসের মধ্যে অথবা উভয় পক্ষের লিখিত সম্মতি অনুযায়ী বর্ধিত সময়ের মধ্যে কোন নিষ্পত্তিতে উপনীত হওয়া না যায়, তাহা হইলে যে কোন পক্ষ, উপ-ধারা (২) অথবা, ক্ষেত্রমত, এই উপ-ধারার দফা (খ) এ উল্লিখিত সময়সীমা শেষ হইবার পর পনর দিনের মধ্যে তৎসম্পর্কে উপ-ধারা (৫) এ উল্লিখিত উপযুক্ত সালিসকে (Conciliator) অবহিত করিতে পারিবেন এবং বিরোধটি সালিসীর (Conciliation) মাধ্যমে নিষ্পত্তি করার জন্য তাহাকে লিখিতভাবে অনুরোধ করিতে পারিবেন।

(৫) এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপণ দ্বারা, উহাতে উল্লিখিত কোন নির্দিষ্ট এলাকা অথবা কোন নির্দিষ্ট প্রতিষ্ঠান বা শিল্পের জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক সালিস (Conciliator) নিযুক্ত করিবে, এবং উপ-ধারা (৪) এর অধীন সালিসীর (Conciliation) জন্য কোন অনুরোধ এই উপ-ধারার অধীন সংশ্লিষ্ট এলাকা বা প্রতিষ্ঠান বা শিল্পের জন্য নিযুক্ত সালিস (Conciliator) গ্রহণ করিবেন।

(৬) উক্তরূপ অনুরোধ প্রাপ্ত হইবার দশ দিনের মধ্যে সালিস (Conciliator) তাহার সালিসী কার্যক্রম (Conciliation) শুরু করিবেন, এবং বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য উভয় পক্ষের সভা আহ্বান করিবেন।

(৭) বিরোধের পক্ষগণ স্বয়ং অথবা তাহাদের মনোনীত এবং উভয় পক্ষের মধ্যে অবশ্য পালনীয় চুক্তি সম্পাদন করিতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত প্রতিনিধির মাধ্যমে সালিস (Conciliator) এর নিকট তত্কর্তৃক নির্ধারিত তারিখে ও সময়ে হাজির হইবেন।

(৮) যদি সালিসীর (Conciliation) ফলে বিরোধ নিষ্পত্তি হয় তাহা হইলে, সালিস (Conciliator) তৎসম্পর্কে সরকারের নিকট একটি রিপোর্ট পেশ করিবেন, এবং ইহার সহিত উভয়পক্ষ কর্তৃক স্বাক্ষরিত নিষ্পত্তিনামার একটি কপিও প্রেরিত হইবে।

(৯) যদি সালিস (Conciliator) কর্তৃক বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য অনুরোধ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে বিরোধটি নিষ্পত্তি না হয়, তাহা হইলে সালিসী কার্যক্রম (Conciliation) ব্যর্থ হইবে, অথবা উভয় পক্ষের লিখিত সম্মতিক্রমে আরো অধিক সময় চালানো যাইবে।

(১০) যদি সালিসী কার্যক্রম (Conciliation) ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে সালিস (Conciliator) উভয় পক্ষকে বিরোধটি নিষ্পত্তির লক্ষ্যে উহা কোন মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) এর নিকট প্রেরণ করিবার জন্য রাজী করাইতে চেষ্টা করিবেন।

(১১) যদি পক্ষগণ বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য কোন মধ্যস্থতাকারীর (Arbitrator) নিকট প্রেরণে রাজী না হন, তাহা হইলে সালিস (Conciliator), সালিসী কার্যক্রম (Conciliation) ব্যর্থ হওয়ার তিন দিনের মধ্যে, উহা ব্যর্থ হইয়াছে এই মর্মে একটি প্রত্যয়নপত্র পক্ষগণকে প্রদান করিবেন।

(১২) যদি পক্ষগণ বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য কোন মধ্যস্থতাকারীর (Arbitrator) নিকট প্রেরণ করিতে রাজী হন, তাহা হইলে তাহাদের সকলের স্বীকৃত কোন মধ্যস্থতাকারীর (Arbitrator) নিকট বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য যৌথ অনুরোধপত্র প্রেরণ করিবেন।

(১৩) উপ-ধারা (১২) তে উল্লিখিত মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) সরকার কর্তৃক এতদ্‌উদ্দেশ্যে প্রস্তুতকৃত মধ্যস্থতাকারীর তালিকা হইতে কোন ব্যক্তি হইতে পারিবেন, অথবা পক্ষগণ কর্তৃক স্বীকৃত অন্য যে কোন ব্যক্তি হইতে পারিবেন।

(১৪) মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) মধ্যস্থতার অনুরোধ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে, অথবা পক্ষগণ কর্তৃক লিখিতভাবে স্বীকৃত কোন বর্ধিত সময়ের মধ্যে তাহার রোয়েদাদ প্রদান করিবেন।

(১৫) মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) তাহার রোয়েদাদ প্রদানের পর উহার একটি কপি পক্ষগণকে এবং আরেকটি কপি সরকারের নিকট প্রেরণ করিবেন।

(১৬) মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) কর্তৃক প্রদত্ত রোয়েদাদ চূড়ান্ত হইবে এবং ইহার বিরুদ্ধে কোন আপীল চলিবে না।

(১৭) মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) কর্তৃক নির্ধারিত অনধিক দুই বৎসর পর্যন্ত কোন রোয়েদাদ বৈধ থাকিবে।

(১৮) শ্রম পরিচালক, কোন বিরোধ নিষ্পত্তির স্বার্থে উপযুক্ত মনে করিলে যে কোন সময় কোন সালিস (Conciliator) এর নিকট হইতে কোন সালিসী কার্যক্রম (Conciliation) উঠাইয়া আনিয়া নিজেই উহা

চালাইয়া যাইতে পারিবেন, অথবা অন্য কোন সালিস (Conciliator) এর নিকট উহা হস্তান্তর করিতে পারিবেন, এবং এক্ষেত্রে এই ধারার অন্যান্য বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে৷

(১৯) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ সম্পর্কে কোন মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন অথবা ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন রেজিস্ট্রি করা হইয়াছে, সে প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি শিল্প বিরোধ সম্পর্কে উক্ত মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন অথবা ফেডারেশনের সহিত যোগাযোগ করিবে, এবং উক্তরূপ মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন অথবা ফেডারেশনের সঙ্গে সম্পাদিত শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি সংক্রান্ত কোন চুক্তি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের সকল মালিক ও শ্রমিকগণের উপর অবশ্য পালনীয় হইবে৷

ধর্মঘট ও লক-আউট

২১১৷ (১) যে পক্ষ কোন শিল্প বিরোধ উত্থাপন করে সে পক্ষ ধারা ২১০(১১) এর অধীন ব্যর্থতার প্রত্যয়নপত্র প্রাপ্তির তারিখ হইতে পনর দিনের মধ্যে অন্য পক্ষকে ধর্মঘট অথবা, ক্ষেত্রমত, লক আউটের নোটিশ প্রদান করিতে পারিবে, যাহাতে নোটিশ প্রদানের পর অনুন সাত দিন এবং অনধিক চৌদ্দ দিনের মধ্যে কোন তারিখ হইতে উহা শুরু হইবে উহার উল্লেখ থাকিবে, অথবা উক্ত বিরোধ উত্থাপনকারী পক্ষ বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ধর্মঘটের কোন নোটিশ জারী করিতে পারিবে না, যদি না বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় সালিসের তত্ত্বাবধানে, এতদ্উদ্দেশ্যে বিশেষভাবে অনুষ্ঠিত কোন গোপন ভোটের মাধ্যমে উহার মোট সদস্য সংখ্যার অনুন দুই-তৃতীয়াংশ সদস্য ধর্মঘটের পক্ষে তাহাদের 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 পেশ করিতে পারিবে৷

(৩) যদি কোন ধর্মঘট বা লক-আউট ত্রিশ দিনের বেশী স্থায়ী হয়, তাহা হইলে সরকার, লিখিত আদেশ দ্বারা, উহা নিষিদ্ধ করিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার উক্ত ত্রিশ দিনের পূর্বে ও যে কোন সময়ে, লিখিত আদেশ দ্বারা কোন ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ ঘোষণা করিতে পারিবে, যদি সরকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, উক্তরূপ অব্যাহত ধর্মঘট বা লক-আউট জনজীবনে সাংঘাতিক কষ্টের কারণ হইয়াছে অথবা ইহা জাতীয় স্বার্থের হানিকর৷

(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 পারিবে৷

(৫) কোন ক্ষেত্রে সরকার উপ-ধারা (৩) অথবা (৪) এর অধীন কোন ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ ঘোষণা করিলে সরকার তৎক্ষণাৎবিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে প্রেরণ করিবে৷

(৬) শ্রম আদালত বিরোধের উভয় পক্ষকে শুনানীর সুযোগ দিয়া যথাশীঘ্র সম্ভব, বিরোধটি উহার নিকট প্রেরণের তারিখ হইতে অনধিক ষাট দিনের মধ্যে নিষ্পত্তি করিয়া উহার রোয়েদাদ প্রদান করিবে,

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রম আদালত প্রয়োজনবোধে বিরোধীয় কোন বিষয়ে অন্তর্বর্তী রোয়েদাদ প্রদান করিতে পারিবেঃ

আরোও শর্ত থাকে যে, রোয়েদাদ প্রদানে কোন বিলম্বের কারণে রোয়েদাদ অবৈধ হইবে না৷

(৭) শ্রম আদালতের কোন রোয়েদাদ তৎকর্তৃক নির্ধারিত সময়সীমা, যাহা দুই বৎসরের অধিক হইবে না, পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে।

(৮) যদি কোন প্রতিষ্ঠান নূতন স্থাপিত হয়, অথবা বিদেশী মালিকানাধীন হয়, অথবা বিদেশী সহযোগিতায় স্থাপিত হয়, তাহা হইলে উক্তরূপ প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন শুরু হওয়ার পরবর্তী **২ (দুই) বৎসর** পর্যন্ত ধর্মঘট কিংবা লক-আউট নিষিদ্ধ থাকিবে। তবে, উক্তরূপ প্রতিষ্ঠানে উত্থিত কোন শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে এই অধ্যায়ে বর্ণিত অন্যান্য বিধান প্রযোজ্য হইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

শিল্প বিরোধের ক্ষান্তি

২১২। (১) ধারা ২১০ এর অধীন কোন শিল্প বিরোধ উত্থাপনকারী পক্ষ যদি-

(ক) ধারা ২১০ (৪) এর অধীন উহাতে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে বিরোধটি সালিসীর মাধ্যমে নিষ্পত্তির জন্য কোন সালিসের নিকট অনুরোধ করিতে ব্যর্থ হয়, অথবা

(খ) ধারা ২১১ (১) এর অধীন জারীকৃত নোটিশে উল্লিখিত নির্দিষ্ট সময়ে ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু করিতে ব্যর্থ হয়, অথবা

(গ) ধারা ২১১ (১) এর অধীন নির্ধারিত সময়ের মধ্যে বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে প্রেরণ করিতে, অথবা ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ জারী করিতে ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে শিল্প বিরোধটি উক্তরূপ নির্ধারিত সময় বা তারিখের পর ক্ষান্ত হইয়া যাইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন শিল্প বিরোধ ক্ষান্ত হইয়া যায়, সে ক্ষেত্রে উক্ত ক্ষান্তির তারিখ হইতে এক বৎসরের মধ্যে একই বিষয়ের উপর কোন নূতন বিরোধ উত্থাপন করা যাইবে না।

শ্রম আদালতে দরখাস্ত

২১৩। কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি, ট্রেড ইউনিয়ন অথবা কোন মালিক অথবা কোন শ্রমিক এই আইন বা কোন রোয়েদাদ বা কোন নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন বা দ্বারা নিশ্চিত বা প্রদত্ত বা কোন প্রচলিত প্রথা বা কোন বিজ্ঞপ্তি বা কোন আদেশ বা কোন নোটিফিকেশন বা অন্য কোন ভাবে স্বীকৃত কোন অধিকার প্রয়োগের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

শ্রম আদালত

২১৪। (১) এই আইনের উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, প্রয়োজনীয় সংখ্যক শ্রম আদালত স্থাপন করিতে পারিবে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন একাধিক শ্রম আদালত প্রতিষ্ঠিত হইলে, সরকার উক্ত প্রজ্ঞাপনে উহাদের প্রত্যেককে যে এলাকায় এই আইনের অধীন এখতিয়ার প্রয়োগ করিবে উহা নির্ধারণ করিয়া দিবে।

(৩) শ্রম আদালতের একজন চেয়ারম্যান এবং তাহাকে পরামর্শ দেওয়ার জন্য, দুইজন সদস্যসমন্বয়ে গঠিত হইবে, তবে কোন অপরাধের বিচার অথবা দশম এবং দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন বিষয় নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে উহা কেবল মাত্র চেয়ারম্যান সমন্বয়ে গঠিত হইবে।

(৩ক) শ্রম আদালতের সদস্যগণ তাহাদের মতামত লিখিতভাবে শ্রম আদালতের চেয়ারম্যানকে জানাইতে পারিবেন এবং সদস্যগণ কোন মতামত জানাইলে উহা মামলার রায়ে অবশ্যই উল্লেখ করিতে হইবে।

(৪) শ্রম আদালতের চেয়ারম্যান সরকার কর্তৃক কর্মরত জেলা জজ অথবা অতিরিক্ত জেলা জজগণের মধ্য হইতে নিযুক্ত হইবেন।

(৫) শ্রম আদালতের চেয়ারম্যান এবং সদস্যগণের নিযুক্তির শর্তাবলী সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।

(৬) শ্রম আদালতের দুইজন সদস্যের মধ্যে একজন মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী এবং অপরজন শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী হইবেন, এবং তাহারা উপ-ধারা (৯) এ বর্ণিত পন্থায় নিযুক্ত হইবেন।

(৭) সরকার বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায়, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, দুইটি সদস্য তালিকা প্রস্তুত করিবে, যাহার একটিতে ছয়জন মালিক প্রতিনিধির নাম এবং অপরটিতে ছয়জন শ্রমিক প্রতিনিধির নাম থাকিবে।

(৮) উপ-ধারা (৭) এর অধীন প্রস্তুতকৃত সদস্য তালিকা প্রতি দুই বৎসর অন্তর পুনর্গঠিত হইবে, তবে উক্ত দুই বৎসর শেষ হওয়া সত্ত্বেও পূর্ববর্তী তালিকার অন্তর্ভুক্ত সদস্যগণ নূতন তালিকা সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপিত না হওয়া পর্যন্ত তালিকাভুক্ত থাকিবেন।

(৯) শ্রম আদালতের চেয়ারম্যান কোন নির্দিষ্ট শিল্প বিরোধের শুনানী বা নিষ্পত্তির জন্য উপ-ধারা (৭) এ উল্লিখিত উভয় তালিকা হইতে একজন করিয়া প্রতিনিধকে নির্বাচন করিবেন এবং উক্তরূপ নির্বাচিত প্রতিনিধিদ্বয় এবং চেয়ারম্যান সহকারে উক্ত শিল্প বিরোধ সম্পর্কে শ্রম আদালত গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শিল্প বিরোধ সংক্রান্ত একাধিক মামলার শুনানীর জন্য চেয়ারম্যান উক্ত যে কোন তালিকা হইতে যে কোন একজন প্রতিনিধকে আদালতের সদস্য হিসাবে নির্বাচিত করিতে পারিবেন।

(১০) কোন শ্রম আদালত নিম্নলিখিত বিষয়ে অনন্য এখতিয়ারের অধিকারী হইবে, যথাঃ-

(ক) এই আইনের অধীন আনীত, পেশকৃত অথবা দায়েরকৃত কোন শিল্প বিরোধ অথবা অন্য কোন বিরোধ অথবা কোন প্রশ্নের বিচারও নিষ্পত্তি;

(খ) সরকার কর্তৃক পেশকৃত কোন নিষ্পত্তি ভংগ অথবা বাস্তবায়ন সম্পর্কিত কোন বিষয়ের অনুসন্ধান, মিমাংসা ও নিষ্পত্তি;

(গ) এই আইনের অধীন অপরাধসমূহের বিচার; এবং

(ঘ) এই আইন অথবা অন্য কোন আইনের অধীন বা দ্বারা প্রদত্ত বা প্রদেয় অন্য কোন ক্ষমতা প্রয়োগ অথবা কার্য সম্পাদন।

(১১) যদি শ্রম আদালতের কোন সদস্য আদালতের কোন শুনানীর তারিখে অনুপস্থিত থাকেন, অথবা কোন কারণে হাজির হইতে অপারগ হন, উক্তরূপ অনুপস্থিতি বা অপারগতা কোন মামলার শুনানীর শুরুতেই হউক অথবা উহা চলাকালেই হউক, তাহা হইলে, আদালতের কার্যধারা তাহার অনুপস্থিতিতেই শুরু করা যাইবে অথবা, ক্ষেত্রমত, চালাইয়া যাওয়া যাইবে, এবং তাহার অনুপস্থিতিতে আদালতের সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ প্রদান করা যাইবে; এবং শ্রম আদালতের কোন কাজ, কার্যধারা সিদ্ধান্ত অথবা রোয়েদাদ কেবলমাত্র উক্তরূপ অনুপস্থিতির কারণে অথবা শ্রম আদালতের কোন শূন্যতার কারণে অথবা শ্রম আদালত গঠনে কোন ত্রুটির কারণে অবৈধ হইবে না বা উহার বিরুদ্ধে কোন আদালতে কোন প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যদি আদালতের কোন সদস্য কোন নির্দিষ্ট মামলায় অনুপস্থিতির কথা চেয়ারম্যানকে পূর্বেই অবহিত করেন সেই ক্ষেত্রে চেয়ারম্যান সংশ্লিষ্ট পক্ষের তালিকা হইতে অন্য একজন সদস্যকে মনোনীত করিবেনঃ

আরো শর্ত থাকে যে, কোন মামলার রায়ে উভয় পক্ষের সদস্যদের মতামত অবশ্যই উল্লেখ করিতে হইবে।

(১২) ফৌজদারী কার্যবিধি এর পঁয়ত্রিশতম অধ্যায়ের বিধানাবলী শ্রম আদালতের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, এবং উক্ত অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে শ্রম আদালত একটি দেওয়ানী আদালত বলিয়া গণ্য হইবে।

(১৩) সকল শ্রম আদালত ট্রাইব্যুনালের অধঃস্তন আদালত হইবে।

অপরাধ বিচারের ক্ষেত্রে শ্রম আদালতের ক্ষমতা ও কার্যক্রম

২১৫। (১) এই আইনের বিধান সাপেক্ষে, শ্রম আদালত অপরাধ বিচারকালে, যতদূর সম্ভব, ফৌজদারী কার্যবিধিতে বর্ণিত সংক্ষিপ্ত বিচার পদ্ধতি অনুসরণ করিবে।

(২) এই আইনের অধীন অপরাধ বিচারের উদ্দেশ্যে ফৌজদারী কার্যবিধির অধীন প্রথম শ্রেণীর জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট বা মেট্রোপলিটন ম্যাজিস্ট্রেটের উপর ন্যস্ত সকল ক্ষমতা শ্রম আদালতেরও থাকিবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, শাস্তি প্রদানের উদ্দেশ্যে উক্ত কার্যবিধির অধীন সেশন আদালতের উপর ন্যস্ত সকল ক্ষমতা শ্রম আদালতেরও থাকিবে।

(৪) শ্রম আদালত কোন অপরাধের বিচারকালে আদালতের সদস্যগণ ছাড়া বিচারকার্য পরিচালনা করিবে।

অপরাধ বিচার ছাড়া অন্য কোন বিষয়ে শ্রম আদালতের ক্ষমতা ও কার্যক্রম

২১৬। (১) অপরাধ ব্যতীত এই আইনের অধীন অন্য কোন বিষয়, প্রশ্ন বা বিরোধের বিচার ও নিষ্পত্তির উদ্দেশ্যে, শ্রম আদালত একটি দেওয়ানী আদালত বলিয়া গণ্য হইবে এবং দেওয়ানী কার্যবিধির অধীন দেওয়ানী আদালতের উপর ন্যস্ত সকল ক্ষমতা নিম্নবর্ণিত ক্ষমতাসহ, শ্রম আদালতেরও থাকিবে, যথাঃ-

(ক) কোন ব্যক্তির উপস্থিতি এবং তাহাকে শপথাধীন জবানবন্দী এবং সাক্ষ্য প্রদানে বাধ্য করা;

(খ) কোন দলিল বা বস্তু হাজির করিতে বাধ্য করা;

(গ) সাক্ষ্য গ্রহণের জন্য অথবা দলিল পরীক্ষার জন্য কমিশন প্রেরণ করা;

(ঘ) কোন পক্ষের আদালতে অনুপস্থিতির ক্ষেত্রে মামলায় একতরফা সিদ্ধান্ত প্রদান করা;

(ঙ) একতরফা সিদ্ধান্ত বাতিল করা;

(চ) কোন পক্ষের অনুপস্থিতির কারণে প্রদত্ত মামলা খারিজের আদেশ বাতিল করা; এবং

(ছ) মামলার উদ্দেশ্য ব্যাহত রোধ করার লক্ষ্যে শ্রম আদালত যে কোন পক্ষের উপর অন্তর্বর্তীকালীন আদেশ জারী করিতে পারিবে।

(২) এই আইন সাপেক্ষে, কোন শ্রম আদালতে কোন দরখাস্ত বা দলিল পেশ করা, প্রদর্শন করা অথবা লিপিবদ্ধ করার জন্য অথবা উহা হইতে কোন দলিল নেওয়ার জন্য কোন কোর্ট-ফিস প্রদান করিতে হইবে না।

(৩) শ্রম আদালত জারীকারক অথবা বিশেষ বাহক মারফত অথবা রেজিস্ট্রি ডাকযোগে অথবা উভয়বিধভাবে কোন মামলার প্রতিপক্ষকে মামলা দায়ের করার অনধিক দশ দিনের মধ্যে তাহার লিখিত জবাব বা আপত্তি পেশ করিবার জন্য নির্দেশ দিবে।

(৪) শ্রম আদালত, যুক্তি লিপিবদ্ধ করিয়া, উক্ত সময় অনধিক সর্বমোট সাত দিন পর্যন্ত বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৫) যদি প্রতিপক্ষ নোটিশে 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 আবেদনক্রমে শ্রম আদালত সর্বমোট সাত দিনের অধিক সময় মামলার শুনানী স্থগিত রাখিতে পারিবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যদি মামলার উভয় পক্ষ স্থগিতাদেশ প্রার্থনা করে, তাহা হইলে সর্বমোট অনধিক দশ দিন পর্যন্ত মামলার শুনানী স্থগিত রাখা যাইবে।

(৭) যদি মামলার দরখাস্তকারী মামলা শুনানীর তারিখে অনুপস্থিত থাকে, তাহা হইলে মামলা খারিজ হইয়া যাইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, খারিজ আদেশ প্রদানের তিন মাসের মধ্যে মামলার দরখাস্তকারীর আবেদনক্রমে খারিজ আদেশ বাতিল করার এখতিয়ার আদালতের থাকিবে।

(৮) যদি মামলার প্রতিপক্ষ শুনানীর তারিখে অনুপস্থিত থাকে, তাহা হইলে মামলাটি একতরফা শুনানীক্রমে নিষ্পত্তি করা হইবে।

(৯) কোন মামলা খারিজ হওয়ার কারণে, যে কারণে মামলাটি দায়ের করা হইয়াছিল উক্ত একই কারণে, নূতন মামলা দায়ের করা বারিত হইবে না যদি না ইহা অন্য কোন কারণে বারিত হয়, এবং খারিজ হওয়ার তিন মাস পর দায়ের করা হয়।

(১০) যদি কোন মামলার সকল পক্ষ মামলাটি প্রত্যাহার করিবার 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 বিরোধটি আপোষে নিষ্পত্তি হইয়াছে।

(১১) শ্রম আদালতের কোন রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ, লিখিতভাবে প্রকাশ্য আদালতে প্রদান করিতে হইবে, এবং উহার একটি কপি সংশ্লিষ্ট প্রত্যেক পক্ষকে দেওয়া হইবে।

(১২) শ্রম আদালতের রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ, প্রত্যেক ক্ষেত্রে মামলা দায়ের করিবার তারিখ হইতে ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে প্রদান করিতে হইবে।

(১৩) উপ-ধারা (১২) এর বিধান সত্ত্বেও, ৬০ (ষাট) দিনের নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ প্রদান করা সম্ভব না হইলে, উপযুক্ত কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া আদালত উক্ত সময়সীমা আরো ৯০ (নব্বই) দিন বর্ধিত করিতে পারিবে।

শ্রম আদালতের রায়, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল

২১৭। এই আইন সাপেক্ষে, শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত কোন রায়, সিদ্ধান্ত, রোয়েদাদ বা দণ্ডের বিরুদ্ধে কোন সংক্ষুব্ধ পক্ষ, উহা প্রদানের ষাট দিনের মধ্যে ট্রাইব্যুনালে আপীল দায়ের করিতে পারিবে, এবং উক্তরূপ আপীলের ক্ষেত্রে ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে৷

শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল

২১৮। (১) এই আইনের উদ্দেশ্যে, বাংলাদেশে একটি শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল থাকিবে, যাহা একজন চেয়ারম্যান সমন্বয়ে গঠিত হইবে, অথবা সরকার উপযুক্ত বিবেচনা করিলে একজন চেয়ারম্যান এবং সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সংখ্যক সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হইবে৷

(২) ট্রাইব্যুনালের চেয়ারম্যান এবং সদস্যগণ, যদি থাকেন, সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নিযুক্ত হইবেন এবং তাহাদের চাকুরীর শর্তাবলী সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে৷

(৩) ট্রাইব্যুনালের চেয়ারম্যান সুপ্রিমকোর্টের কর্মরত অথবা অবসরপ্রাপ্ত বিচারক অথবা অতিরিক্ত বিচারক হইবেন, এবং উহার কোন সদস্য সুপ্রিমকোর্টের কর্মরত অথবা অবসরপ্রাপ্ত বিচারক অথবা অতিরিক্ত বিচারক হইবেন; অথবা অন্যুন তিন বৎসর কর্মরত আছেন বা ছিলেন এমন কোন জেলা জজ হইবেন।

(৪) যদি চেয়ারম্যান কোন কারণে অনুপস্থিত থাকেন বা তাহার কার্যসম্পাদনে অপারগ হন, তাহা হইলে সদস্যগণ যদি থাকেন, এর মধ্যে যিনি জ্যেষ্ঠ তিনি চেয়ারম্যানের দায়িত্ব পালন করিবেন।

(৫) যে ক্ষেত্রে ট্রাইব্যুনালের কোন সদস্য নিযুক্ত থাকেন সে ক্ষেত্রে চেয়ারম্যান, আদালতের কার্য সুচারুরূপে সম্পন্ন করিবার জন্য, প্রয়োজনীয় সংখ্যক বেঞ্চ গঠন করিতে পারিবেন, এবং উক্তরূপ বেঞ্চ এক বা একাধিক সদস্য সমন্বয়ে অথবা চেয়ারম্যান এবং এক বা একাধিক সদস্য সমন্বয়ে গঠন করা যাইবে৷

(৬) ট্রাইব্যুনালে বিচারাধীন বা বিবেচ্য কোন আপীল বা বিষয়ের শুনানী এবং নিষ্পত্তি পূর্ণ আদালতে হইতে পারিবে অথবা উহার কোন বেঞ্চেও হইতে পারিবে৷

(৭) এই আইন সাপেক্ষে, মূল ডিক্রীর বিরুদ্ধে আপীল শুনানীর জন্য কোন আপীল আদালত দেওয়ানী কার্যবিধিতে বর্ণিত যে কার্যক্রম অনুসরণ করে, ট্রাইব্যুনাল, যতদূর সম্ভব, উক্ত কার্যক্রম অনুসরণ করিবে৷

(৮) যদি কোন বিষয়ে সিদ্ধান্ত দেওয়ার ক্ষেত্রে বেঞ্চের সদস্যগণের মধ্যে মত পার্থক্য দেখা যায়, তাহা হইলে-

(ক) বিষয়টি সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যের, যদি থাকে, অভিমত অনুযায়ী নিষ্পত্তি করা হইবে, এবং

(খ) যদি বেঞ্চের সদস্যগণ সমানভাবে বিভক্ত হন, তাহা হইলে তাহারা তাহাদের অভিমত ব্যক্ত করিয়া তর্কিত বিষয়ের উপরে শুনানীর জন্য বিষয়টি চেয়ারম্যানের নিকট প্রেরণ করিবেন এবং চেয়ারম্যান, যদি তিনি উক্ত বেঞ্চের সদস্য না হন, তাহা হইলে স্বয়ং বিষয়টির উপর শুনানী গ্রহণ করিতে পারিবেন অথবা বিষয়টি শুনানীর জন্য এক বা একাধিক সদস্য সমন্বয়ে গঠিত অন্য কোন বেঞ্চের নিকট প্রেরণ করিতে পারিবেন, এবং চেয়ারম্যান অথবা উক্তরূপ নতুন গঠিত বেঞ্চের সদস্য বা সদস্যগণের সংখ্যাগরিষ্ঠ মতানুযায়ী বিষয়টির নিষ্পত্তি হইবে৷

(৯) যে ক্ষেত্রে কোন বেঞ্চ চেয়ারম্যান এবং কোন সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হয় এবং উহার সদস্যগণের মধ্যে কোন বিষয়ে মত পার্থক্য দেখা দেয় এবং সদস্যগণ এই ব্যাপারে সমানভাবে বিভক্ত হন, সে ক্ষেত্রে উক্ত বিষয় সম্বন্ধে চেয়ারম্যানের সিদ্ধান্তই প্রাধান্য পাইবে এবং বেঞ্চের সিদ্ধান্ত চেয়ারম্যানের অভিমত মোতাবেক প্রকাশ করা হইবে।

(১০) ট্রাইব্যুনাল আপীলে শ্রম আদালতের কোন রায়, সিদ্ধান্ত, রোয়েদাদ বা দন্ডাদেশ বহাল রাখিতে, সংশোধন বা পরিবর্তন করিতে বা বাতিল করিতে পারিবে অথবা মামলাটি পুনরায় শুনানীর জন্য শ্রম আদালতে ফেরত পাঠাইতে পারিবে; এবং অন্যত্র ভিন্নরূপ কিছু না থাকিলে, ট্রাইব্যুনাল এই আইনের অধীন প্রদত্ত শ্রম আদালতের সকল ক্ষমতাও প্রয়োগ করিবে৷

(১১) ট্রাইব্যুনালের রায় আপিল দায়ের করিবার ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে প্রদান করা হইবে।

(১১ক) উপ-ধারা (১১) এর বিধান সত্ত্বেও, ৬০ (ষাট) দিনের নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে রায় প্রদান করা সম্ভব না হইলে, উপযুক্ত কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া ট্রাইব্যুনাল পরবর্তী ৯০ (নববই) দিনের মধ্যে রায় প্রদান করিতে পারিবে।

(১২) ট্রাইব্যুনাল উহার অথবা কোন শ্রম আদালতের অবমাননার জন্য শাস্তি দিতে পারিবে, যেন উহা সুপ্রীমকোর্টের একটি হাইকোর্ট বিভাগ৷

(১৩) ট্রাইব্যুনাল যদি উপ-ধারা (১২) এর অধীন কোন ব্যক্তিকে জেলের আদেশ দেয়া অথবা দুইশত টাকার অধিক জরিমানা করে, তাহা হইলে উক্ত শাস্তিপ্রাপ্ত ব্যক্তি হাইকোর্ট বিভাগে আপীল দায়ের করিতে পারিবেন৷

(১৪) ট্রাইব্যুনাল স্বইচ্ছায় অথবা কোন পক্ষের দরখাস্তের পরিপ্রেক্ষিতে কোন মামলা এক শ্রম আদালত হইতে অন্য শ্রম আদালতে হস্তান্তর করিতে পারিবে৷

(১৫) সকল শ্রম আদালতের উপর ট্রাইব্যুনালের তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণ ক্ষমতা থাকিবে৷

দরখাস্ত বা আপীলের ফরম

২১৯। কোন শ্রম আদালতে কোন দরখাস্ত অথবা ট্রাইব্যুনালে কোন আপীল বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে পেশ করিতে হইবে, এবং উহাতে বিধি দ্বারা নির্ধারিত বিষয় ছাড়াও নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ লিপিবদ্ধ থাকিতে হইবে, যথাঃ-

(ক) পক্ষগণের নাম ও ঠিকানা;

(খ) দরখাস্ত বা আপীলের কারণের একটি সংক্ষিপ্ত বর্ণনা এবং প্রার্থীত প্রতিকার;

(গ) যে আইনের বিধানের অধীন দরখাস্ত বা আপীল পেশ এবং প্রতিকার প্রার্থনা করা হইয়াছে উহার উল্লেখ;

(ঘ) দরখাস্ত বা আপীল বিলম্বে পেশের ক্ষেত্রে উক্ত বিলম্বের কারণ এবং যে আইনের ধারার অধীন বিলম্ব মওকুফ প্রার্থনা করা হইয়াছে উহার উল্লেখ;

(ঙ) দশম অধ্যায়ের অধীন কোন দরখাস্তের ক্ষেত্রে, দরখাস্তকারীকে প্রদেয় মাসিক মূল মজুরী, মহার্ঘভাতা, এডহক অথবা অন্তর্বর্তী মজুরী, যদি থাকে, এবং মজুরীর সংগে প্রদেয় অন্যান্য অর্থ পৃথকভাবে প্রদর্শন করিয়া একটি বিবরণ;

(চ) দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন মালিকের বিরুদ্ধে ক্ষতিপূরণ উশুলের জন্য কোন দরখাস্তের ক্ষেত্রে, মালিকের উপর দুর্ঘটনার নোটিশ জারীর তারিখ; এবং উক্তরূপ নোটিশ যদি জারী না করা হয় অথবা সময়মত জারী করা না হয় তাহা হইলে উহার কারণ;

(ছ) দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন পোষ্যগণ কর্তৃক ক্ষতিপূরণ উশুলের জন্য দরখাস্ত পেশের ক্ষেত্র ব্যতীত অন্যক্ষেত্রে যে সমস্ত বিষয়ে চুক্তিতে উপনীত হইয়াছেন এবং যে সমস্ত বিষয়ে চুক্তিতে উপনীত হওয়া সম্ভব হয় নাই তাহার সংক্ষিপ্ত বিবরণ;

(জ) বিবাদের কারণ উদ্ভবের তারিখ; এবং

(ঝ) শ্রম আদালত কর্তৃক দরখাস্ত গ্রহণের এখতিয়ার সম্পর্কে একটি বিবৃতি।

মামলায় পক্ষগণের উপস্থিতি

২২০। সাক্ষ্য দেওয়ার জন্য উপস্থিতির ক্ষেত্র ব্যতীত অন্য কোন ক্ষেত্রে, শ্রম আদালতে অথবা ট্রাইব্যুনালে কোন ব্যক্তির দরখাস্ত পেশ, হাজিরা প্রদান অথবা অন্য কোন কাজ তিনি স্বয়ং অথবা তাহার নিকট হইতে লিখিতভাবে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন প্রতিনিধি বা আইনজীবীর মাধ্যমে করিতে পারিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত প্রতিনিধি বা আইনজীবী সংশ্লিষ্ট আদালতের কোন প্রতিনিধি হইতে পারিবেন না।

মামলার খরচ

২২১। শ্রম আদালত অথবা ট্রাইব্যুনালে মোকদ্দমা বা আপীল সম্পর্কে আনুষঙ্গিক সকল খরচ, এই আইন বা কোন বিধি সাপেক্ষে, উক্ত আদালতের বিবেচনা মতে প্রদেয় হইবে।

নিষ্পত্তি ইত্যাদি কাহার উপর অবশ্য পালনীয় হইবে

২২২। (১) কোন সালিসী কার্য ধারায় উপনীত কোন নিষ্পত্তি, অথবা কোন মধ্যস্থতাকারীর প্রদত্ত রোয়েদাদ অথবা শ্রম আদালতের কোন রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ অথবা ট্রাইব্যুনালের কোন রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ নিম্নলিখিত ব্যক্তিগণের উপর অবশ্য পালনীয় হইবে, যথাঃ-

(ক) বিরোধের সকল পক্ষগণ;

(খ) যদি না আদালত ভিন্নরূপ নির্দেশ দেয়, তাহা হইলে শ্রম আদালতের নির্দেশে বিরোধের পক্ষ হিসাবে মামলায় হাজিরকৃত অন্য কোন পক্ষ;

(গ) কোন বিরোধ যে প্রতিষ্ঠান সংক্রান্ত সে প্রতিষ্ঠানের মালিক কোন বিরোধের পক্ষ হইলে, তাহার উত্তরাধিকারী বা স্বত্ব প্রাপক কোন ব্যক্তি; এবং

(ঘ) যে ক্ষেত্রে বিরোধের এক পক্ষ যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি সে ক্ষেত্রে বিরোধটি যে প্রতিষ্ঠান সংক্রান্ত সে প্রতিষ্ঠানে বিরোধটি উত্থিত হইবার তারিখে নিয়োজিত ছিলেন অথবা পরে নিয়োজিত হইয়াছেন-এরূপ সকল শ্রমিক।

(২) সালিসী কার্যধারা ব্যতীত অন্য কোনভাবে মালিক এবং তাহার প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের কোন ট্রেড ইউনিয়নের মধ্যে সম্পাদিত চুক্তির মাধ্যমে উপনীত কোন নিষ্পত্তি চুক্তিভুক্ত সকল পক্ষের উপর অবশ্য পালনীয় হইবে।

নিষ্পত্তি, ইত্যাদি বলবৎ এর তারিখ

২২৩। (১) কোন নিষ্পত্তি-

(ক) যদি কোন বিরোধের পক্ষগণের মধ্যে কোন সম্মত দিন থাকে, উক্ত দিন হইতে, এবং

(খ) যদি উক্তরূপ কোন সম্মত দিন না থাকে তাহা হইলে পক্ষগণ কর্তৃক নিষ্পত্তিনামা স্বাক্ষরের তারিখ হইতে বলবৎ হইবে৷

(২) কোন নিষ্পত্তি পক্ষগণ কর্তৃক সম্মত মেয়াদ পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে, এবং যদি এরূপ কোন সম্মত মেয়াদ না থাকে, তাহা হইলে উহা পক্ষগণ কর্তৃক নিষ্পত্তিনামা স্বাক্ষরের তারিখ হইতে এক বৎসর পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে৷

(৩) উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পরও উক্ত নিষ্পত্তি পক্ষগণের উপর অবশ্য পালনীয় থাকিবে, যতক্ষণ পর্যন্ত নিষ্পত্তির দ্বারা তিনি আর বাধ্য থাকিবেন না- এই মর্মে কোন পক্ষ অন্য কোন পক্ষকে লিখিতভাবে অবহিত না করেন, এবং উক্তরূপ অবহিতকরণের পর দুই মাস অতিবাহিত না হয়৷

(৪) শ্রম আদালতের কোন রোয়েদাদ, ট্রাইব্যুনালে উহার বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা না হইলে, উক্ত আদালত কর্তৃক নির্ধারিত তারিখ হইতে কার্যকর হইবে, এবং তত্কর্তৃক নির্ধারিত মেয়াদ, যাহা দুই বৎসরের অধিক হইবে না, পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে৷

(৫) মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত অথবা, ক্ষেত্রমত, ট্রাইব্যুনাল কোন রোয়েদাদের অন্তর্ভুক্ত বিভিন্ন দাবী কোন কোন তারিখ হইতে বলবৎ হইবে এবং কোন কোন সময়সীমার মধ্যে উহার প্রত্যেকটি কার্যকর করিতে হইবে, তাহা নির্ধারণ করিয়া দিবে৷

(৬) যদি কোন সময় উপ-ধারা (৪) অথবা (৫) এ উল্লিখিত মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বে রোয়েদাদ দ্বারা বাধ্য কোন পক্ষ রোয়েদাদ প্রদানকারী শ্রম আদালতের নিকট উহার মেয়াদ কমাইবার জন্য এই কারণে দরখাস্ত করেন যে, যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে রোয়েদাদ প্রদান করা হইয়াছিল উহার বস্তুগত পরিবর্তন ঘটিয়াছে, তাহা হইলে শ্রম আদালত, প্রতিপক্ষকে শুনানীর সুযোগ প্রদান করিয়া, সমীচীন মনে করিলে, আদেশ দ্বারা উক্ত মেয়াদ, আদেশে উল্লিখিত তারিখে অবসান করিতে পারিবে৷

(৭) কোন রোয়েদাদ সংক্রান্ত আপীলে প্রদত্ত ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত রোয়েদাদের তারিখ হইতে বলবৎ হইবে৷

(৮) উপ-ধারা (৪) অথবা (৫) এর অধীন কোন রোয়েদাদ বলবৎ থাকার মেয়াদ শেষ হওয়া সত্ত্বেও উহা পক্ষগণের উপর অবশ্য পালনীয় থাকিবে, যতক্ষণ পর্যন্ত রোয়েদাদ দ্বারা তিনি আর বাধ্য থাকিবেন না-এই মর্মে কোন পক্ষ অন্য পক্ষকে লিখিতভাবে অবহিত না করেন, এবং উক্তরূপ অবহিতকরণের পর দুই মাস অতিবাহিত না হয়৷

(৯) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বিরোধে জড়িত পক্ষগণ কর্তৃক কোন নিষ্পত্তিনামা স্বাক্ষরের তারিখ হইতে এক বৎসর অতিবাহিত হইবার পূর্বে, অথবা নিষ্পত্তি বা রোয়েদাদ এর মেয়াদ শেষ হইবার তারিখের পূর্বে, যাহা পরে হয়, কোন শিল্প বিরোধ অথবা তৎসংক্রান্ত কোন কার্যধারা পুনরায় উত্থাপন বা শুরু করা যাইবে না।

কার্যধারার শুরু ও শেষ

২২৪। (১) কোন সালিসী কার্যধারা ধারা ২১০ (৪) এর অধীন সালিস কর্তৃক সালিশী করার অনুরোধ প্রাপ্তির তারিখ হইতে শুরু হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে৷

(২) যে ক্ষেত্রে কোন সালিসী কার্যধারায় কোন নিষ্পত্তিতে উপনীত হওয়া যায়, সে ক্ষেত্রে বিরোধে জড়িত পক্ষগণ কর্তৃক নিষ্পত্তি নামায় স্বাক্ষরের তারিখে উক্ত কার্যধারা শেষ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে৷

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন সালিসী কার্যধারায় কোন নিষ্পত্তিতে উপনীত হওয়া না যায় সে ক্ষেত্রে-

(ক) যদি ধারা ২১০(১২) এর অধীন কোন বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য মধ্যস্থতাকারীর নিকট প্রেরণ করা হয়, তাহা হইলে মধ্যস্থতাকারী কর্তৃক রোয়েদাদ প্রদানের তারিখে; অথবা

(খ) যদি বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য মধ্যস্থতাকারীর নিকট প্রেরণ না করা হয়, তাহা হইলে সালিসী কার্যধারা ব্যর্থ হইয়াছে মর্মে সালিস কর্তৃক ব্যর্থতার প্রত্যয়নপত্র প্রদানের তারিখে উক্ত কার্যধারা শেষ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৪) কোন বিরোধ, প্রশ্ন বা বিষয় শ্রম আদালতে পেশ করার তারিখ হইতে উহাতে তৎসংক্রান্ত মামলা শুরু হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৫) শ্রম আদালত কোন মামলায় যে তারিখে উহার রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ প্রদান করে সেই তারিখ হইতে উক্ত আদালতে তৎসংক্রান্ত মামলা শেষ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

কার্যধারা অনিষ্পন্ন থাকাকালে ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ জারীর উপর বাধা-নিষেধ

২২৫। যে সময় শিল্প বিরোধ সংক্রান্ত কোন বিষয়ে সালিসী কার্যক্রম চলিতে থাকে, অথবা তৎসংক্রান্ত কোন মামলা শ্রম আদালতে চলিতে থাকে, অথবা ট্রাইব্যুনালে কোন আপীল চলিতে থাকে, সে সময় বিরোধে জড়িত কোন পক্ষ অন্য পক্ষের উপরে ধর্মঘট বা লক-আউটের কোন নোটিশ জারী করিতে পারিবেন না।

শ্রম আদালত ও ট্রাইব্যুনালের ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ করার ক্ষমতা

২২৬। (১) যে ক্ষেত্রে কোন শিল্প বিরোধ অনুসারে কোন ধর্মঘট অথবা লক-আউট ইতিমধ্যে শুরু হইয়াছে, এবং শ্রম আদালতে উক্ত শিল্প বিরোধ সম্পর্কে কোন দরখাস্ত পেশ করিবার সময় অথবা আদালত কর্তৃক উহা বিবেচনাকালে উক্ত ধর্মঘট বা লক-আউট অব্যাহত থাকে, সে ক্ষেত্রে শ্রম আদালত, লিখিত আদেশ দ্বারা, উক্ত ধর্মঘট বা লক-আউট চালাইয়া যাওয়া নিষিদ্ধ করিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে শিল্প বিরোধ সংক্রান্ত কোন বিষয়ে ট্রাইব্যুনালে কোন আপীল দায়ের করা হয়, সে ক্ষেত্রে ট্রাইব্যুনাল, লিখিত আদেশ দ্বারা, আপীল দায়েরের তারিখে উক্ত শিল্প বিরোধ অনুসারে অব্যাহত আছে এরূপ কোন ধর্মঘট বা লক-আউট চালাইয়া যাওয়া নিষিদ্ধ করিতে পারিবে।

বে-আইনী ধর্মঘট ও লক-আউট

২২৭। (১) কোন ধর্মঘট বা লক-আউট বেআইনী হইবে, যদি-

(ক) বিরোধে জড়িত অন্য পক্ষকে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ প্রদান না করিয়া, অথবা প্রদত্ত নোটিশে উল্লিখিত তারিখের পূর্বে বা পরে অথবা ধারা ২২৫ এর বিধান খেলাপ করিয়া ইহা ঘোষণা বা শুরু করা হয় অথবা অব্যাহত রাখা হয়;

(খ) ধারা ২০৯ এ উল্লিখিত বিধান মোতাবেক ব্যতীত অন্য কোন পন্থায় উত্থাপিত কোন শিল্প বিরোধ অনুসারে ইহা ঘোষণা বা শুরু করা হয় অথবা অব্যাহত রাখা হয়;

(গ) ধারা ২১১ অথবা ২২৬ এর অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ লঙ্ঘন করিয়া ইহা অব্যাহত রাখা হয়; অথবা

(ঘ) কোন নিষ্পত্তি বা রোয়েদাদ বলবৎ থাকাকালে উহার অন্তর্ভুক্ত কোন বিষয়ে ইহা ঘোষণা বা শুরু করা হয়, অথবা অব্যাহত রাখা হয়।

(২) কোন বে-আইনী ধর্মঘটের ফলে ঘোষিত কোন লক-আউট, এবং কোন বে-আইনী লক-আউটের ফলে ঘোষিত কোন ধর্মঘট বে-আইনী বলিয়া গণ্য হইবে না।

কার্যধারা অনিষ্পন্ন থাকা কালে চাকুরীর শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকিবে

২২৮। (১) শিল্প বিরোধ সংক্রান্ত কোন বিষয়ে কোন সালিসী কার্যধারা চলাকালে, অথবা মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত অথবা ট্রাইব্যুনালের নিকট কোন কার্যধারা চলাকালে কোন মালিক বিরোধে জড়িত কোন শ্রমিকের, উক্ত কার্যধারা শুরু হইবার পূর্বে প্রযোজ্য চাকুরীর শর্তাবলী তাহার অসুবিধা হয় এমনভাবে পরিবর্তন করিতে পারিবেন না, অথবা সালিস, মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত অথবা ট্রাইব্যুনাল, যখন যেখানে বা যাহার নিকটে উক্তরূপ কার্যধারা চলিতে থাকে, এর বিনা অনুমতিতে, উক্ত বিরোধ সম্পর্কিত নহে এমন অসদাচরণের জন্য ব্যতীত, উক্তরূপে শ্রমিককে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অন্যকোন ভাবে শাস্তি দিতে পারিবেন না অথবা তাহার চাকুরীর অবসান করিতে পারিবেন না।

(২) উপ-ধারা (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, শ্রম আদালতের পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে উক্ত উপ-ধারায় উল্লিখিত কোন কার্যক্রম চলাকালে ট্রেড ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তাকে ডিসচার্জ, বরখাস্ত অথবা অন্য কোন ভাবে অসদাচরণের জন্য শাস্তি দেওয়া যাইবে না।

কতিপয় ব্যক্তির অধিকার, ইত্যাদি রক্ষণ

২২৯। (১) কোন ব্যক্তি কোন বে-আইনী ধর্মঘট বা বে-আইনী লক-আউটে অংশগ্রহণ করিতে অথবা অংশগ্রহণ অব্যাহত রাখিতে অস্বীকার করিলে তিনি সে কারণে কোন ট্রেড ইউনিয়ন হইতে বহিষ্কারযোগ্য হইবেন না, অথবা কোন দন্ড বা জরিমানাধীন হইবেন না, অথবা তিনি বা তাহার কোন আইনগত প্রতিনিধি অন্যথায় পাইতেন এই রকম কোন সুবিধা বা অধিকার হইতে বঞ্চিত হইবেন না, অথবা সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের অন্যান্য সদস্যের তুলনায় প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে অন্য কোন অসুবিধা বা অযোগ্যতাধীন হইবেন না।

(২) *[বিলুপ্ত ***]*

(৩) উক্তরূপ কোন কার্যধারায় শ্রম আদালত ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য পদ হইতে বহিস্কৃত কোন ব্যক্তিকে তাহার সদস্য পদে পুনরায় বহাল করার আদেশ দেওয়ার পরিবর্তে, উচিত মনে করিলে, সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের তহবিল হইতে তত্কর্তৃক নির্ধারিত অর্থ ক্ষতিপূরণ হিসাবে উক্ত ব্যক্তিকে প্রদানের জন্য নির্দেশ দিতে পারিব।

পক্ষগণের প্রতিনিধিত্ব

২৩০। (১) কোন শিল্প বিরোধে জড়িত কোন শ্রমিক এই অধ্যায়ের অধীন কোন কার্য ধারায় তাহার প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির কোন কর্মকর্তার দ্বারা তাহার প্রতিনিধিত্ব করাইতে পারিবেন, এবং উপ-ধারা (২) এবং (৩) এর বিধান সাপেক্ষে, শিল্প বিরোধে জড়িত কোন মালিক তাহার নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি দ্বারা উক্ত কার্যধারায় তাহার প্রতিনিধিত্ব করাইতে পারিবেন।

(২) এই অধ্যায়ের অধীন কোন সালিসী কার্যধারায় শিল্প বিরোধে জড়িত কোন পক্ষ কোন আইনজীবীর দ্বারা প্রতিনিধিত্ব করাইতে পারিবে না।

(৩) শিল্প বিরোধে জড়িত কোন পক্ষ মধ্যস্থতাকারীর সম্মুখে কোন কার্যধারায়, তাহার অনুমতিক্রমে, কোন আইনজীবীর দ্বারা প্রতিনিধিত্ব করাইতে পারিবে।

নিষ্পত্তি ও রোয়েদাদের ব্যাখ্যা

২৩১। (১) কোন নিষ্পত্তি বা রোয়েদাদের কোন ধারার ব্যাখ্যা প্রসংগে কোন অসুবিধা বা সন্দেহ দেখা দিলে ইহা ট্রাইব্যুনালে পেশ করা হইবে।

(২) ট্রাইব্যুনাল, সংশ্লিষ্ট পক্ষগণকে শুনানীর সুযোগ দান করিয়া, বিষয়টির নিষ্পত্তি করিবে এবং এতদ্বিষয়ে উহার সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে এবং পক্ষগণের উপর অবশ্য পালনীয় হইবে।

পঞ্চদশ অধ্যায়
কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ

অধ্যায়ের প্রয়োগ

২৩২। (১) এই অধ্যায় নিম্নলিখিত যে কোন একটি শর্ত পূরণ করে এমন কোম্পানী বা প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, যথা:-

(ক) কোন হিসাব বৎসরের শেষ দিনে উহার পরিশোধিত মূলধনের পরিমাণ অন্যূন এক কোটি টাকা;

(খ) কোন হিসাব বৎসরের শেষ দিনে উহার স্থায়ী সম্পদের মূল্য অন্যূন দুই কোটি টাকা;

(২) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উল্লিখিত, অন্য কোন কোম্পানী ও প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রেও এই অধ্যায় প্রয়োগ করিতে পারিবে।

(৩) উপ-ধারা (১) ও (২) এ যাহা কিছুই বিধান থাকুক না কেন, শতভাগ রপ্তানীমুখী শিল্প সেক্টর অথবা বৈদেশিক মুদ্রা বিনোয়গকারী শিল্প সেক্টরের ক্ষেত্রে সরকার, বিধি দ্বারা, উক্ত সংশ্লিষ্ট সেক্টরে কর্মরত সুবিধাভোগীদের জন্য ক্রেতা ও মালিকের সমন্বয়ে সেক্টর ভিত্তিক কেন্দ্রীয়ভাবে একটি করিয়া তহবিল গঠন, তহবিল পরিচালনা বোর্ড গঠন, অনুদানের পরিমাণ নির্ধারণ ও আদায়ের পদ্ধতি এবং তহবিলের অথের্ ব্যবহারের বিধানসহ আনুষঙ্গিক অন্যান্য বিষয়ে প্রয়োজনীয় বিধান প্রণয়ন করিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার উদ্দেশ্যপূরণকল্পে, উক্ত বোর্ড, সরকারের পূর্বানুমোদন সাপেক্ষে, প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে।

বিশেষ সংজ্ঞা

২৩৩। (১) বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে, এই অধ্যায়ে-

(ক) "অংশগ্রহণ তহবিল" অর্থ এই অধ্যায়ের অধীন স্থাপিত শ্রমিক অংশগ্রহণ তহবিল;

(খ) "কল্যাণ তহবিল" অর্থ এই অধ্যায়ের অধীন স্থাপিত শ্রমিক কল্যাণ তহবিল;

(গ) "কোম্পানী" অর্থ কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ এর অর্থে কোন কোম্পানী, এবং নিম্নলিখিত প্রতিষ্ঠানগুলিও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে, যথাঃ-

(১) আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা বা অধীন স্থাপিত কোন সংবিধিবদ্ধ সংস্থা;

(২) সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে কোম্পানী বলিয়া ঘোষিত কোন প্রতিষ্ঠান, সংস্থা বা সমিতি, সংবিধিবদ্ধ হউক বা না হউক;

(ঘ) "তহবিল" অর্থ অংশগ্রহণ তহবিল এবং কল্যাণ তহবিল;

(ঙ) অংশগ্রহণ তহবিল এবং কল্যাণ তহবিল সম্পর্কে, "বোর্ড" অর্থ এই অধ্যায়ের অধীন গঠিত ট্রাস্টি বোর্ড;

(ঙঙ) ''মালিক'' অর্থ কোন কোম্পানী বা প্রতিষ্ঠানের মালিক অথবা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ অথবা প্রধান নির্বাহী কিংবা তাহাদের স্থলাভিষিক্ত কোন ব্যক্তি;

(চ) কোন কোম্পানী সম্পর্কে "মুনাফা" অর্থ কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ এর ধারা ১১৯ এ সংজ্ঞায়িত এমন নীট মুনাফা যাহা কোম্পানীর বাংলাদেশে পরিচালিত কোন ব্যবসা, বাণিজ্য, সংস্থা অথবা অন্য কোন কাজের উপর আরোপনীয়;

(ছ) মুনাফার উদ্দেশে পরিচালিত যে কোন প্রতিষ্ঠান, ব্যবসা প্রতিষ্ঠান, শিল্প, কারখানা, ব্যাংক, অর্থ লগ্নীকারী প্রতিষ্ঠান বা বীমা কোম্পানীর কাজ-কর্ম ''শিল্প সম্পর্কিত কাজ-কর্ম'' বলিয়া বিবেচিত হইবে, যদি উহা নিম্নলিখিত এক বা একাধিক কাজ-কর্মের সহিত সংশ্লিষ্ট থাকে, যথা:-

(অ) কোন দ্রব্য, সামগ্রী বা বস্তুকে প্রস্তুত, সংযোজন, নিখুত অথবা অন্য কোন স্বাভাবিক অথবা কৃত্রিম প্রক্রিয়ায় আনিয়া উহার আদি অবস্থার পরিবর্তন সাধন অথবা উহার মূল্য বৃদ্ধি করণ;

(আ) জাহাজ নির্মাণ ও পুন: প্রক্রিয়াজাতকরণ (রিসাইক্লিং);

(ই) পানি-শক্তিসহ বৈদ্যুতিক শক্তির পরিবর্তন, উৎপাদন, রূপান্তর, সঞ্চালন অথবা বিতরণ;

(ঈ) তেল এবং গ্যাসের মিশ্রণ, পরিশোধন বা শোধনসহ খনি, তেল কুপ অথবা খনিজ মওজুদের অন্যান্য উৎসে কাজ;

(উ) তেল অথবা গ্যাস বিতরণ ও বিপনণ;

(ঊ) আকাশ বা সমুদ্র পথে মানুষ অথবা মালামাল পরিবহন;

(ঋ) সেবা প্রতিষ্ঠান যথা মেবাইল অপারেটর কোম্পানী, নির্মাণ প্রতিষ্ঠান ;এবং

(এ) সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে শিল্প সম্পর্কিত কাজ-কর্ম বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন কাজ কর্মও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(জ) ''শিল্প প্রতিষ্ঠান'' বলিতে ধারা ২ এর দফা (৬১) তে উল্লিখিত এইরূপ কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে যাহা মুনাফা লাভের উদ্দেশ্যে পরিচালিত হয়;

(ঝ) কোন কোম্পানীর ''সুবিধাভোগী (beneficiary)'' বলিতে শিক্ষানবিশসহ যে কোন ব্যক্তিকে বুঝাইবে যিনি মালিক কিংবা অংশীদার কিংবা পরিচালনা পর্ষদের সদস্য ব্যতীত পদ-মর্যাদা নির্বিশেষে উক্ত কোম্পানীতে অন্যূন নয় মাস যাবত চাকুরীতে নিযুক্ত রহিয়াছেন।

(২) এই অধ্যায়ে কোন কোম্পানীর "পরিশোধিত মূলধন" এবং "স্থায়ী সম্পদের মূল্য" বলিতে বিদেশে সংবিধিবদ্ধ কোন কোম্পানীর ক্ষেত্রে বাংলাদেশে অবস্থিত কোন শাখায় নিয়োজিত উহার মূলধন ও স্থায়ী সম্পদের মূল্যকে বুঝাইবে৷

অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিল স্থাপন

২৩৪। (১) এই অধ্যায় প্রযোজ্য হয় এরূপ প্রত্যেক কোম্পানী-

(ক) এই অধ্যায় প্রযোজ্য হইবার তারিখ হইতে এক মাসের মধ্যে এই অধ্যায়ের বিধান মোতাবেক একটি শ্রমিক অংশগ্রহণ তহবিল ও একটি শ্রমিক কল্যাণ তহবিল স্থাপন করিবে; এবং

(খ) এর মালিক প্রত্যেক বৎসর শেষ হইবার অন্যূন নয় মাসের মধ্যে, পূর্ববর্তী বৎসরের নীট মুনাফার পাঁচ শতাংশ (৫%) অর্থ ৮০ : ১০ : ১০ অনুপাতে যথাক্রমে অংশগ্রহণ তহবিল, কল্যাণ তহবিল এবং বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন আইন, ২০০৬ এর ধারা ১৪ এর অধীন স্থাপিত শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিলে প্রদান করিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন মালিক, এই বিধান কার্যকর হইবার অব্যবহিত পূর্বে, কোম্পানীর নীট মুনাফার এক শতাংশ (১%) অর্থ কল্যাণ তহবিলে জমা প্রদান করিয়া থাকিলে, ট্রাস্ট্রি বোর্ড কল্যাণ তহবিলে জমাকৃত উক্ত অর্থের পঞ্চাশ শতাংশ (৫০%) অর্থ উপরোল্লিখিত শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিলে জমা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবে।

(২) উপ-ধারা (১) (খ) এর অধীন উক্ত তহবিলসমূহে প্রদত্ত অর্থ যে বৎসরের জন্য প্রদান করা হইবে সে বৎসর শেষ হইবার অব্যবহিত পরের বৎসরেরর পহেলা তারিখে উহা তহবিলসমূহে বরাদ্দ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে৷

তহবিলদ্বয়ের ব্যবস্থাপনা

২৩৫। (১) অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিল স্থাপিত হইবার পর যথাশীঘ্র সম্ভব নিম্নরূপ সদস্য সমন্বয়ে একটি ট্রাস্টি বোর্ড গঠিত হইবে, যথাঃ-

(ক) কোম্পানীর যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি **বা অংশগ্রহণকারী কমিটি** কর্তৃক মনোনীত দুইজন সদস্য এবং এইরূপ কোন প্রতিনিধি না থাকিলে, কোম্পানীর শ্রমিকগণ কর্তৃক তাহাদের নিজেদের মধ্য হইতে নির্বাচিত দুইজন সদস্য; এবং

(খ) কোম্পানীর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত দুইজন সদস্য, যাহাদের মধ্যে অন্ততঃ একজন হইবেন কোম্পানীর হিসাব শাখা হইতে মনোনীত ব্যক্তি৷ *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) ট্রাস্টি বোর্ডের সদস্যগণ পালাক্রমে উপ-ধারা (১) (ক) ও (১) (খ) এর অধীন সদস্যগণের মধ্য হইতে প্রত্যেক বৎসরের জন্য উহার একজন চেয়ারম্যান নির্বাচিত করিবেন, তবে প্রথম চেয়ারম্যান উপ-ধারা (১)(খ) এর অধীন সদস্যগণের মধ্য হইতে হইবে৷

(৩) এই অধ্যায় এবং এতদ্উদ্দেশ্যে প্রণীত বিধির বিধান অনুযায়ী ট্রাস্টি বোর্ড তহবিলদ্বয়ের ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনা করিবে৷

(৪) ট্রাস্টি বোর্ড উহার ক্ষমতা প্রয়োগ ও দায়িত্ব পালনের ব্যাপারে সরকার কর্তৃক সময় সময় প্রদত্ত নির্দেশের অধীন থাকিবে৷

(৫) সরকার যদি এই মত পোষণ করে যে, ট্রাস্টি বোর্ড বা উহার কোন সদস্য দায়িত্ব পালনে পুনঃ পুনঃ ব্যর্থ হইতেছে অথবা সাধারণতঃ তহবিলদ্বয়ের লক্ষ্য ও স্বার্থের সহিত অসংগতিপূর্ণভাবে কাজ-কর্ম করিতেছে তাহা হইলে সরকার, বোর্ড বা সদস্যটিকে কারণ দর্শাইবার সুযোগ দান করিয়া, আদেশ দ্বারা—

(ক) উহাতে নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য বোর্ড বাতিল করিতে পারিবে, অথবা সদস্যটিকে তাহার পদ হইতে অপসারণ করিতে পারিবে; 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, আদেশে উল্লিখিত ব্যক্তি কর্তৃক প্রয়োগ ও পালনের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে৷

(৬) উপ-ধারা (৫) এর অধীন ট্রাস্টি বোর্ড বাতিল হইবার পর, উহার সদস্যগণ তাহাদের পদে আর বহাল থাকিবেন না এবং এই অধ্যায়ে বা কোন বিধিতে ট্রাস্টি বোর্ডের উল্লেখ থাকিলে উহা উক্ত উপ-ধারার অধীন প্রদত্ত আদেশে উল্লিখিত ব্যক্তিকে বুঝাইবে৷

(৭) বাতিলের মেয়াদ শেষ হইবার পূর্বেই এই অধ্যায়ের বিধান অনুযায়ী ট্রাস্টি বোর্ড পুনর্গঠিত হইবে যাহাতে ইহা উক্ত মেয়াদ শেষ হইবার পর উহার কার্যভার গ্রহণ করিতে পারে৷

(৮) উপ-ধারা ৫ এর দফা (ক) এ অধীন সরকার কর্তৃক কোন ট্রাস্টি বোর্ড বাতিল করা হইলে অথবা উহার চেয়ারম্যান বা কোন সদস্যকে অপসারণ করা হইলে উক্ত বোর্ডের সদস্যবৃন্দ অথবা উহার চেয়ারম্যান বা সংশ্লিষ্ট সদস্য ট্রাস্টি বোর্ডে পুনঃনির্বাচিত বা মনোনীত হইতে পারিবেন না।

জরিমানা, অর্থ আদায়, ইত্যাদি

২৩৬। (১) যে ক্ষেত্রে কোন কোম্পানী বা ট্রাস্টি বোর্ড ধারা ২৩৪ এর বিধানসমূহ প্রতিপালন করিতে ব্যর্থ হয়, সেইক্ষেত্রে সরকার, আদেশ দ্বারা উক্ত আদেশে উল্লিখিত সময়ের মধ্যে, সংশ্লিষ্ট বিধান অনুযায়ী কার্য সম্পাদনের জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে।

(২) যদি কোন কোম্পানী বা ট্রাস্টি বোর্ড উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত আদেশ অনুযায়ী নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন কার্য সম্পাদনে ব্যর্থ হয় তাহা হইলে সরকার, আদেশ দ্বারা, উক্ত কোম্পানীর প্রত্যেক পরিচালক, ব্যবস্থাপক অথবা উহার ব্যবস্থাপনা কাজের সহিত প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে দায়িত্বে নিয়োজিত সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাকে অথবা, ক্ষেত্রমত, সংশ্লিষ্ট ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারম্যান, সদস্য বা উহার ব্যবস্থাপনার দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গকে অনধিক ০১ (এক) লক্ষ টাকা এবং অব্যহত ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, ব্যর্থতার প্রথম তারিখের পর হইতে প্রত্যেক দিনের জন্য আরও ০৫ (পাঁচ) হাজার টাকা করিয়া জরিমানা আরোপ করিয়া পরবর্তী ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে জরিমানার মোট অর্থ পরিশোধের জন্য নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, কোন ব্যক্তি উল্লিখিত বিধান পুণরায় লংঘন করিলে বা প্রতিপালনে ব্যর্থ হইলে তাহার বিরুদ্ধে দ্বিগুণ জরিমানা আরোপিত হইবে।

(৩) ধারা ২৩৪ এর অধীন প্রদেয় কোন অর্থ অপরিশোধিত থাকিলে এবং এই ধারার অধীন আরোপিত জরিমানা, সংশ্লিষ্ট আদেশে উলেস্নখিত তারিখের মধ্যে পরিশোধ করা না হইলে, উক্ত অপরিশেধিত অর্থ ও জরিমানা সরকারী দাবী হিসাবে গণ্য হইবে এবং উহা Public Demands Recovery Act, 1913 (Act No. IX of 1913) এর বিধান অনুযায়ী আদায়যোগ্য হইবে।

(৪) উপ-ধারা (১) ও (২) এর অধীন কোন আদেশের দ্বারা সংক্ষুব্ধ কোন ব্যক্তি উহা পুনর্বিবেচনার জন্য সরকারের নিকট, উক্ত আদেশের ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে, দরখাস্ত পেশ করিতে পারিবেন এবং উক্তরূপ দরখাস্ত প্রাপ্তির পর সরকার অনধিক ৪৫ (পঁয়তাল্লিশ) দিনের মধ্যে বিষয়টি পুনর্বিবেচনা করতঃ যথাযথ আদেশ প্রদান করিবে এবং বিষয়টি সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি, কোম্পানী বা ট্রাস্টি বোর্ডকে অবহিত করিবে।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন সরকার কর্তৃক প্রদত্ত আদেশ চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে।

তথ্য তলবের ক্ষমতা

২৩৭। এই অধ্যায় অথবা সংশ্লিষ্ট কোন বিধির যথাযথ প্রয়োগ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে এবং ইহার প্রয়োজনে সরকার যে কোন সময়ে কোন কোম্পানী বা ট্রাস্টি বোর্ডের নিকট হইতে তথ্য, দলিল-দস্তাবেজ অথবা কার্যধারার নথি-পত্র তলব করিতে পারিবে।

বিরোধ নিষ্পত্তি, ইত্যাদি

২৩৮। (১) তহবিলদ্বয়ের প্রশাসন সংক্রান্ত কোন বিষয়ে ট্রাস্টি বোর্ড এবং কোম্পানীর মধ্যে কোন মতবিরোধ দেখা দিলে বিষয়টি সরকারের নিকট পেশ করিতে হইবে এবং ইহার উহার সরকারের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

(২) তহবিলদ্বয় হইতে প্রাপ্ত সুযোগ-সুবিধা সম্পর্কে ট্রাস্টি বোর্ড অথবা কোম্পানীর বিরুদ্ধে কোন শ্রমিকের কোন অভিযোগ থাকিলে উহা দশম অধ্যায়ে বর্ণিত মজুরী হইতে কর্তন সম্পর্কে বিরোধ নিষ্পত্তির পন্থা অনুযায়ী নিষ্পত্তি করিতে হইবে।

ক্ষমতা অর্পণ

২৩৯। সরকার এই অধ্যায়ের অধীন ইহার সকল অথবা যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উল্লিখিত শর্ত সাপেক্ষে, ইহার কোন কর্মকর্তা অথবা অন্য কোন কর্তৃপক্ষকে অর্পণ করিতে পারিবে।

অংশগ্রহণ তহবিলের বিনিয়োগ

২৪০। (১) অংশগ্রহণ তহবিলে বরাদ্দকৃত অথবা জমাকৃত সকল অর্থ কোম্পানীর ব্যবসা পরিচালনার কাজে লাগাইতে পারা যাইবে।

(২) কোম্পানী ট্রাস্টি বোর্ডকে অংশগ্রহণ তহবিলের অর্থ উপ-ধারা (১১) এর অধীন বিনিয়োগের কাজে ব্যবহার করিবার জন্য অনুরোধ করিতে পারিবে, এবং বোর্ড উক্তরূপ বিনিয়োগ করিবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিতে পারিবে।

(৩) কোম্পানীর ব্যবসা পরিচালনার কাজে নিয়োজিত অংশগ্রহণ তহবিলের কোন অর্থের উপর, কোম্পানী ব্যাংক হারের আড়াই শতাংশ অধিক হারে অথবা উহার সাধারণ শেয়ারের জন্য ঘোষিত মুনাফার হারের পঁচাত্তর শতাংশ হারে, যাহা অধিক হইবে, সুদ প্রদান করিবে।

(৪) যদি কোন কোম্পানীর একাধিক শ্রেণীর সাধারণ শেয়ার থাকে, এবং উহার জন্য বিভিন্ন হারে মুনাফা ঘোষিত হয় তাহা হইলে, উপ-ধারা (৩) এর অধীন প্রদেয় সুদের হার নির্ধারণের উদ্দেশ্যে উক্ত ঘোষিত বিভিন্ন মুনাফার হারের গুরুত্বানুযায়ী হিসাবকৃত গড়কে গ্রহণ করিতে হইবে।

(৫) অংশগ্রহণ তহবিলে প্রদেয় উক্তরূপ সুদ, তহবিলের অর্থ কোম্পানী যে বৎসরে ব্যবহার করিয়াছে, সেই বৎসরের অব্যবহিত পরবর্তী বৎসরের প্রথম তারিখ হইতে তহবিলে জমা হইবে।

(৬) যে ক্ষেত্রে কোন কোম্পানী উপ-ধারা (১) এর অধীন অংশগ্রহণ তহবিলের কোন অর্থ নিজের ব্যবসার কাজে লাগাইতে ইচ্ছুক না হয় সে ক্ষেত্রেও, উক্ত তহবিলে টাকা বরাদ্দ হওয়ার তারিখ হইতে উহা উপ-ধারা (১১) অনুযায়ী বিনিয়োগ না হওয়া পর্যন্ত সময়ের জন্য তহবিলের উক্ত টাকার উপর উল্লিখিত হারে কোম্পানী কর্তৃক সুদ প্রদেয় হইবে।

(৭) যদি অংশগ্রহণ তহবিল স্থাপিত হওয়ার পর কোন সময় কোম্পানী, বোনাস অথবা বোনাস শেয়ারের মাধ্যম ব্যতীত, অন্য কোনভাবে অতিরিক্ত মূলধন সংগ্রহ করে, তাহা হইলে উপ-ধারা (১) এর অধীন কোম্পানীর ব্যবহার যোগ্য কোন অর্থ অথবা অংশগ্রহণ তহবিলের কোন সম্পদ সাধারণ সম-মূলধনে পরিবর্তন করার প্রথম পছন্দ উক্ত তহবিলের থাকিবে; তবে ইহা, উক্তরূপ পরিবর্তনের পূর্বে, কোম্পানীর পরিশোধিত মূলধনের পঁচিশ শতাংশ অথবা অতিরিক্ত মূলধনের পঞ্চাশ শতাংশ, যাহা কম হইবে, এর অধিক হইবে না।

ব্যাখ্যাঃ এই উপ-ধারায় "অতিরিক্ত মূলধন" বলিতে কোম্পানীর কোন বিদেশী অংশীদারকে দেওয়ার প্রস্তাবকৃত বা প্রদত্ত কোন মূলধনকে বুঝাইবে না।

(৮) উপ-ধারা (৭) এর অধীন পরিবর্তনের অধিকার প্রয়োগের প্রয়োজনে, কোম্পানীর অতিরিক্ত মূলধনে অংশগ্রহণ করিবার জন্য অর্থ সংগ্রহের লক্ষ্যে অংশগ্রহণ তহবিলের সম্পদ বিক্রি করিবার জন্য ট্রাস্টি বোর্ডকে পর্যাপ্ত সময় দিতে হইবে।

(৯) উপ-ধারা (৭) এ বর্ণিত পন্থায় সংগৃহীত শেয়ার অন্যান্য শেয়ারের মত একই পন্থায় ভবিষ্যত বোনাস এবং অধিকার-ইস্যুতে অংশগ্রহণ করিবে।

(১০) উপ-ধারা (৭) এ বর্ণিত পন্থায় সংগৃহীত শেয়ারের, অন্যান্য শেয়ারের মত একই পন্থায়, ভোটের অধিকার থাকিবে এবং উক্তরূপ ভোটের অধিকার অংশগ্রহণ তহবিলের পক্ষে ট্রাস্টি বোর্ড প্রয়োগ করিবে।

(১১) অংশগ্রহণ তহবিলের অর্থ সরকারী মালিকানাধীন বিনিয়োগযোগ্য কোন খাতে বিনিয়োগ করা যাইবে।

সুবিধা প্রাপ্তির যোগ্যতা

২৪১। (১) সকল সুবিধাভোগী এই অধ্যায়ের অধীন সকল সুবিধা সমান অনুপাতে পাইবার এবং তহবিলদ্বয়ে অংশগ্রহণের যোগ্য হইবেন।

(২) কোন হিসাব বৎসরে কোন সুবিধাভোগী কোন কোম্পানীতে অন্যুন ছয় মাস চাকুরী পূর্ণ না করিলে তিনি উক্ত বৎসরের জন্য তহবিলদ্বয়ে অংশগ্রহণ করিতে পারিবেন না।

অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবহার

২৪২। (১) **প্রত্যেক বৎসর অংশগ্রহণ তহবিলে জমাকৃত মোট অর্থ সমান ভাগে সকল সুবিধাভোগীর মধ্যে বণ্টন করিতে হইবে।** *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) যদি কোন সুবিধাভোগী স্বেচ্ছায় কোম্পানীর চাকুরী ত্যাগ করিয়া চলিয়া যান, তাহা হইলে এই অধ্যায়ের অধীন তহবিলদ্বয় হইতে তাহাকে কোন সুবিধা প্রদেয় হইলে তাহা তিনি পাইবেন।

(৩) কোন সুবিধাভোগীর চাকুরী, বরখাস্ত ব্যতীত, অন্য কোনভাবে অবসান করা হইলে, তিনি কোম্পানীর চাকুরী হইতে অবসরপ্রাপ্ত কোন সুবিধাভোগীর সমতুল্য হইবেন।

(৪) কোন সুবিধাভোগী চাকুরী হইতে বরখাস্ত হইলে, তহবিলদ্বয়ে তাহার অংশ বাজেয়াপ্ত হইবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন সুবিধাভোগী কোন কোম্পানীর কোন অফিস বা ইউনিট হইতে উহার অন্য কোন অফিস বা ইউনিটে বদলী হন, সে ক্ষেত্রে তাহার নামে জমাকৃত তহবিলদ্বয়ের সুবিধা উক্ত বদলীকৃত অফিসে বা ইউনিটের

তহবিলদ্বয়ে স্থানান্তরিত হইবে, এবং তাহার পূর্বের অফিস বা ইউনিটের চাকুরী তাহার বদলীকৃত অফিস বা ইউনিটের তহবিল হইতে প্রদেয় সুযোগের ক্ষেত্রে গণনায় আনা হইবে।

(৬) কোন সুবিধাভোগীর অবসর গ্রহণের পর তিনি, অথবা কোম্পানীতে চাকুরীরত থাকাকালে তাহার মৃত্যু ঘটিলে তাহার মনোনীত স্বত্ত্বভোগী, এই অধ্যায়ের অধীন পূর্ণ সুবিধা ভোগ করিবেন।

কল্যাণ তহবিলের ব্যবহার

২৪৩। কল্যাণ তহবিলে জমাকৃত অর্থ, এই অধ্যায়ের বিধানাবলী প্রতিপালন সাপেক্ষে, ট্রাস্টি বোর্ড যেভাবে স্থির করিবে সেইভাবে এবং সেই উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা যাইবে, এবং বোর্ড তৎসম্পর্কে সরকারকে অবহিত করিবে।

কোম্পানীকে প্রদত্ত আর্থিক রেয়াত

২৪৪। এই অধ্যায় প্রযোজ্য হয় এরূপ সকল কোম্পানীর ক্ষেত্রে তাহাদের কর প্রদানযোগ্য আয় হিসাবের বেলায় তৎকর্তৃক তহবিলদ্বয়ে বরাদ্দকৃত কোন অর্থ হিসাবে ধরা হইবে না।

তহবিলদ্বয়ের আয় আয়কর হইতে রেহাই

২৪৫। তহবিলদ্বয়ের আয়, উহার মূলধনী মুনাফাসহ, আয়কর হইতে রেহাই পাইবে।

শ্রমিকগণের আয় আয়কর হইতে রেহাই

২৪৬। তহবিলদ্বয় হইতে যে অর্থ শ্রমিককে দেওয়া হয়, ইহার জন্য তাহাকে কোন আয়কর দিতে হইবে না।

ট্রাস্টি বোর্ডের অবস্থান ও কাজ

২৪৭। (১) ট্রাস্টি বোর্ডের অফিস কোম্পানীর আংগিনায় স্থাপিত হইবে, এবং যে ক্ষেত্রে কোন কোম্পানীর একাধিক অফিস অথবা ইউনিট থাকে, সেক্ষেত্রে উহার রেজিস্ট্রিকৃত প্রধান কার্যালয়ে ইহা স্থাপিত হইবে।

(২) ট্রাস্টি বোর্ডের হিসাব রক্ষণসহ সকল খরচ কোম্পানী বহন করিবে।

তহবিলদ্বয়ের হিসাব নিরীক্ষা

২৪৮। কোম্পানীর আয়-ব্যয়ের হিসাব যে ভাবে নিরীক্ষিত হয়, তহবিলদ্বয়ের প্রতি বৎসরের আয়-ব্যয়ের হিসাবও অনুরূপভাবে কোম্পানীর খরচে নিরীক্ষিত হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার নিজ খরচে তহবিলদ্বয়ের আয়-ব্যয়ের কোন বিশেষ নিরীক্ষার জন্য স্বতন্ত্র নিরীক্ষক নিয়োগ করিতে পারিবে।

তহবিলদ্বয়ের প্রদত্ত সুবিধা অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে

২৪৯। এই অধ্যায়ের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় কোন সুবিধা, কোন আইন, চুক্তি, চাকুরীর শর্তাবলী অথবা অন্যভাবে তাহাকে প্রদেয় অন্য কোন সুবিধার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদেয় হইবে এবং ইহা উক্তরূপ সুবিধার পরিবর্তে বা উহার হানি করিয়া হইবে না।

মৌসুমী কাজে নিযুক্ত শিল্পের ক্ষেত্রে বিশেষ বিধান

২৫০। এই অধ্যায়ে যাহা কিছু থাকুক না কেন যে সকল কোম্পানী সমস্ত বৎসরের পরিবর্তে উহার কোন অংশে উহাদের কাজ চালায় সে সকল কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকগণের অংশগ্রহণের জন্য সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধান করিতে পারিবে।

একাধিক শিল্পসম্পর্কিত কাজ-কর্মে নিয়োজিত কোম্পানীসমূহ

২৫১। এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, দেশের একাধিক স্থানে একাধিক শিল্প সম্পর্কিত কাজ-কর্মে নিয়োজিত কোন কোম্পানীর অনুরোধক্রমে সরকার উহার তহবিলদ্বয়কে উহার শিল্প সম্পর্কিত কাজ-কর্মে রত বিভিন্ন অফিস বা ইউনিটের মধ্যে বিভক্ত করিবার জন্য এবং উহার প্রত্যেক অফিস বা ইউনিটের ক্ষেত্রে স্বতন্ত্র ট্রাস্টি বোর্ড গঠনের জন্য অনুমতি দিতে পারিবে; এবং সে ক্ষেত্রে এই অধ্যায়ের বিধানাবলী এমন ভাবে প্রযোজ্য হইবে যেন উহার উক্তরূপ প্রত্যেক অফিস বা ইউনিট একটি কোম্পানী।

বাংলাদেশ বিনিয়োগ কর্পোরেশন, ইত্যাদির উপর অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবস্থাপনা অর্পণ

২৫২। ট্রাস্টি বোর্ড, সরকারের পূর্ব অনুমতিক্রমে বাংলাদেশ বিনিয়োগ কর্পোরেশন অথবা সোনালী ব্যাংকে উহার অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবস্থাপনা অর্পণ করিবার জন্য উহার সহিত চুক্তি করিতে পারিবে; এবং এক্ষেত্রে চুক্তির শর্তানুযায়ী প্রদেয় কোন ফিস কোম্পানী কর্তৃক পরিশোধযোগ্য হইবে।

ষোড়শ-ক অধ্যায়
বিলুপ্ত ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড সংক্রান্ত বিধান

ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ডের বিলুপ্তি, ইত্যাদি সম্পর্কে বিশেষ বিধান

২৬৩ক। (১) ষোড়শ অধ্যায়ের বিলুপ্ত ধারা ২৫৪ এর অধীন চট্রগ্রাম বন্দর কতৃর্পক্ষ ও মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষে গঠিত ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড, অতঃপর উক্ত বোর্ডদ্বয় বলিয়া উল্লিখিত, বিলুপ্ত হইবে এবং উক্ত বোর্ডদ্বয়ের রেজিস্ট্রিকৃত ডক-শ্রমিকগণের রেজিস্ট্রেশন বাতিল বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) উক্ত বোর্ডদ্বয়ের বিলুপ্তি সত্ত্বেও—

(ক) উহাদের সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃর্পক্ষ ও মংলা বন্দর কতৃর্পক্ষে আত্নীকৃত হইবেন এবং তাহারা উহাদের কর্মকর্তা ও কর্মচারী হইবেন, এবং উক্ত আত্নীকরণের পূর্বে তাহারা যে শর্ত বিলুপ্ত উক্ত বোর্ডদ্বয়ের চাকুরীতে নিয়োজিত ছিলেন, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃর্পক্ষ বা ক্ষেত্রমত, মংলা বন্দর কতৃর্পক্ষ কর্তৃক পরিবর্তিত 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 বিধান অনুসরণ করিতে হইবে;

(গ) উহাদের সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারীর প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রাচুইটি, কল্যাণ তহবিল, লিকুইড ফান্ড দায়মুক্তভাবে, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃর্পক্ষ ও মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষে হস্তান্তরিত হইবে এবং সংশ্লিষ্ট কতৃর্পক্ষ 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, বিনিয়োগ, সকল হিসাবের বই, রেজিস্টার, নথি ও অন্যান্য দলিল-পত্র, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃর্পক্ষ ও মংলা বন্দর কতৃর্পক্ষে হস্তান্তরিত ও ন্যস্ত হইবে এবং সংশ্লিষ্ট কতৃর্পক্ষ উহাদের অধিকারী হইবে;

(ঙ) বিলুপ্তির অব্যবহিত পূর্বে উহাদের সকল ঋণ বা দায় ও দায়িত্ব এবং উহাদের দ্বারা বা উহাদের সহিত যে সকল চুক্তি সম্পাদিত হইয়াছে উহা, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃর্পক্ষ ও মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষের ঋণ, দায় ও দায়িত্ব এবং উহাদের দ্বারা বা উহাদের সহিত সম্পাদিত চুক্তি বলিয়া গণ্য হইবে;

(চ) বিলুপ্তির অব্যবহিত পুর্বে উহাদের দ্বারা বা উহাদের বিরুদ্ধে দায়েরকৃত সকল মামলা বা আইনগত কার্যধারা, যথাক্রমে, চট্রগ্রাম বন্দর কতৃর্পক্ষ ও মংলা বন্দর কতৃর্পক্ষ কর্তৃক বা তাহাদের বিরুদ্ধে দায়েরকৃত মামলা বা কার্যধারা বলিয়া গণ্য হইবে এবং তদনুযায়ী উহাদের শুনানী ও নিস্পত্তি হইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এর বিধান প্রয়োগে অস্পষ্টতার কারণে উহা কার্যকর করিবার ক্ষেত্রে কোন অসুবিধা দেখা দিলে, সরকার, উক্ত অসুবিধা দূরীকরণার্থ, আদেশ দ্বারা, উক্ত বিধানের স্পষ্টীকরণ বা ব্যাখ্যা প্রদান করতঃ প্রয়োজনীয় যে কোন ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবে।

সপ্তদশ অধ্যায়
ভবিষ্য তহবিল

বেসরকারী খাতে প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল অথবা সর্বজনীন পেনশন স্কীমে অংশগ্রহণ

২৬৪। (১) বেসরকারি খাতের কোনো প্রতিষ্ঠান উহার শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করিবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) উপরিউক্ত ভবিষ্য তহবিল ধারা ৩ এর অধীন কোন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক এতদ্উদ্দেশ্যে প্রণীত বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় গঠিত হইবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বেসরকারী খাতের কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠনের উদ্দেশ্যে সরকার বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে, এবং যদি উক্তরূপ বিধি প্রণীত হয় তাহা হইলে যে প্রতিষ্ঠানে উহা প্রযোজ্য হইবে সে প্রতিষ্ঠান উহার বিধানাবলী মানিয়া চলিতে বাধ্য থাকিবে।

(৪) উক্তরূপ ভবিষ্য তহবিল একটি ট্রাস্টি বোর্ড দ্বারা পরিচালিত হইবে।

(৫) উক্তরূপ ট্রাস্টি বোর্ড সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিক এবং উহাতে নিযুক্ত শ্রমিকগণের সমান সংখ্যক প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত হইবে; এবং সরকার কর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি ইহার চেয়ারম্যান হইবেন।

(৬) মালিকের প্রতিনিধি মালিক কর্তৃক মনোনীত হইবেন এবং শ্রমিকগণের প্রতিনিধি যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি কর্তৃক মনোনীত হইবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যে ক্ষেত্রে কোনো প্রতিষ্ঠানে কোনো যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি থাকিবে না সেই ক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী কমিটি কর্তৃক শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনীত হইবেন।

(৭) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা অংশগ্রহণকারী কমিটি নাই, সে ক্ষেত্রে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি মহাপরিচালকের তত্ত্বাবধানে, উক্ত প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের দ্বারা নির্বাচিত হইবেন।

(৮) ট্রাস্টি বোর্ডের সকল সদস্য দুই বৎসরের মেয়াদে তাহাদের পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত মেয়াদ শেষ হওয়া সত্ত্বেও তাহাদের উত্তরাধিকারীগণ কার্যভার গ্রহণ না করা পর্যন্ত তাহারা স্বীয় পদে বহাল থাকিবেন।

(৯) যে প্রতিষ্ঠানে ভবিষ্য তহবিল গঠন করা হইয়াছে সে প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক স্থায়ী শ্রমিক উহাতে তাহার চাকুরী এক বৎসর পূর্ণ করিবার পর প্রত্যেক মাসে উহার ভবিষ্য তহবিলে, ভিন্নরূপ কোন চুক্তি না থাকিলে, তাহার মাসিক মূল মজুরীর অন্যূন সাত শতাংশ এবং অনধিক আট শতাংশ হারে চাঁদা প্রদান করিবেন; এবং মালিকও ইহাতে উক্ত হারে চাঁদা প্রদান করিবেন।

(১০) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যেসকল প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ১০০ (একশত) জন স্থায়ী শ্রমিক কর্মরত রহিয়াছেন, সেই সকল প্রতিষ্ঠানের মালিক শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করিতে বাধ্য থাকিবে, তবে কোনো বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে কর্মরত জনবলের মধ্যে যাহারা লিখিতভাবে আগ্রহ প্রকাশ করিবে তাহাদের জন্য প্রাতিষ্ঠানিকভাবে জাতীয় পেনশন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রবর্তিত সর্বজনীন পেনশন স্কিম 'প্রগতি'-তে অংশগ্রহণ করিলে ভবিষ্য তহবিল গঠনের বিধান হইতে অব্যাহতি পাইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত স্কীমে মালিক ৫০% চাঁদা প্রদান করিবেন এবং কর্মরত শ্রমিকও ৫০% চাঁদা প্রদান করিবেন,

আরও শর্ত থাকে যে, কোনো শ্রমিক স্কীমের সদস্য হইতে লিখিতভাবে অনাগ্রহ প্রকাশ করিলে মালিক তাহার প্রদত্ত ৫০% চাঁদা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন না।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ২৬৪ এর উপ-ধারা (১০) প্রতিস্থাপন]

(১১) *** বিলুপ্ত। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

(১২) উক্ত ভবিষ্য তহবিলে জমাকৃত মোট অর্থের অন্যূন অর্ধেক সরকারি মালিকানাধীন বিনিয়োগযোগ্য কোনো খাতে বিনিয়োগ করা যাইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধন]*

(১৩) উক্ত ভবিষ্য তহবিলের পরিচালনা ব্যয় মালিক বহন করিবেন।

(১৪) প্রতিষ্ঠানের আয়-ব্যয়ের হিসাব যেভাবে নিরীক্ষিত হয়, ভবিষ্য তহবিলের প্রতি বৎসরের আয়-ব্যয়ের হিসাবও সেভাবে প্রতিষ্ঠানের খরচে নিরীক্ষিত হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার নিজ খরচে উক্ত তহবিলের আয়-ব্যয়ের কোন বিশেষ নিরীক্ষার জন্য স্বতন্ত্র নিরীক্ষক নিয়োগ করিতে পারিবে।

(১৫) ভবিষ্য তহবিলের আয়-ব্যয়ের হিসাব তৎসম্পর্কে নিরীক্ষা রিপোর্টসহ, নিরীক্ষা রিপোর্ট পেশ করার এক মাসের মধ্যে শ্রম পরিচালকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।

(১৬) *** বিলুপ্ত। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

(১৭) এই ধারার বিধান অনুযায়ী ভবিষ্য তহবিল গঠনকারী কোন প্রতিষ্ঠান ভবিষ্য তহবিল আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনের ১৯নং আইন) এর উদ্দেশ্যে সরকারী প্রতিষ্ঠান বলিয়া গণ্য হইবে।

(১৮) এই ধারায় বেসরকারী খাতের প্রতিষ্ঠান বলিতে এমন কোন প্রতিষ্ঠানকে বুঝাইবে যাহা সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষের সরাসরি মালিকানায় বা ব্যবস্থাপনায় নাই অথবা যাহার ক্ষেত্রে সরকার বা কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রণীত কোন ভবিষ্য তহবিল বিধি প্রযোজ্য হয় না।

চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল

২৬৫। (১) চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি ভবিষ্য তহবিল স্থাপিত হইবে।

(২) চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর এই অধ্যায়ে ভবিষ্য তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, ধারা ২৬৬ এর অধীন গঠিত একটি ট্রাস্টি বোর্ড এর উপর ন্যস্ত হইবে এবং উহার দ্বারা পরিচালিত হইবে।

চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড

২৬৬। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড নামে একটি বোর্ড গঠন করিবে।

(২) নিম্নরূপ সদস্য সমন্বয়ে ট্রাস্টি বোর্ড গঠিত হইবে, যথা–

(ক) **মহাপরিচালক, শ্রম অধিদপ্তর, পদাধিকারবলে, যিনি ইহার চেয়ারম্যান হইবেন;**

(খ) মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী তিনজন সদস্য;

(গ) চা-শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী তিনজন সদস্য;

(ঘ) চা-শিল্পের সহিত সংশ্লিষ্ট নহেন এরূপ দুইজন সদস্য।

(৩) অন্যান্য সদস্যগণ সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উপ-ধারা (২) (খ) ও (গ) এর অধীন সদস্যগণ সরকার কর্তৃক এতদউদ্দেশ্যে স্বীকৃত মালিকগণ ও ক্ষেত্রমত, শ্রমিকগণের সংগঠনের সহিত আলোচনাক্রমে নিযুক্ত হইবেন।

(৪) চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যগণ তাহাদের নিযুক্তির তারিখ হইতে তিন বৎসর মেয়াদে তাহাদের পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ মেয়াদ শেষ হওয়া সত্ত্বেও, তাহাদের উত্তরাধিকারীগণ কার্যভার গ্রহণ না করা পর্যন্ত তাহারা স্বীয় পদে বহাল থাকিবেন।

(৫) চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যগণ এই অধ্যায় অথবা বিধি দ্বারা অর্পিত দায়িত্ব পালন করিবেন।

(৬) ট্রাস্টি বোর্ড একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে, এবং ইহার স্থায়ী ধারাবাহিকতাও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে, এবং ইহার নামে ইহা মামলা দায়ের করিতে পারিবে বা ইহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।

(৭) কোন ব্যক্তি ট্রাস্টি বোর্ডের সদস্য হইতে পারিবেন না, যদি তিনি –

(ক) নৈতিক স্খলনজনিত কোন ফৌজদারী মামলায় দোষী সাব্যস্ত হন;

(খ) উপযুক্ত আদালত কর্তৃক দেউলিয়া ঘোষিত হইবার পর পাঁচ বৎসর অতিবাহিত না হয়;

(গ) উপযুক্ত আদালত কর্তৃক মানসিক ভারসাম্যহীন বা বুদ্ধিভ্রষ্ট বলিয়া ঘোষিত হন।

(৮) ট্রাস্টি বোর্ড উহার কার্যক্রম সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের লক্ষ্যে, এতদুদ্দেশ্যে সরকারের পূর্বানুমোদন সাপেক্ষে, প্রবিধানমালা প্রণয়নপূর্বক প্রয়োজনীয় সংখ্যক জনবল নিয়োগ করিতে পারিবে।

প্রশাসন ব্যয়

২৬৭। (১) ট্রাস্টি বোর্ড চাঁদার ভিত্তিতে একটি প্রশাসনিক খরচ আরোপ করিতে পারিবে।

(২) সরকার, বোর্ডের সহিত পরামর্শক্রমে, মালিক এবং শ্রমিকগণের মোট চাঁদার কত শতাংশ প্রশাসনিক খরচ হইবে ইহা নির্ধারণ করিবে।

(৩) প্রত্যেক মাস শেষ হইবার পনর দিনের মধ্যে মালিক স্বতন্ত্র ব্যাংক ড্রাফট বা চেকের মাধ্যমে ভবিষ্য তহবিলে প্রশাসনিক খরচ প্রদান করিবেন।

(৪) প্রশাসনিক খরচ চেকের মাধ্যমে প্রদান করা হইলে উক্ত চেকের অর্থ সংগ্রহের জন্যও কোন খরচ প্রদেয় হইলে তাহা চেকের অর্থের সহিত অন্তর্ভুক্ত করিয়া দিতে হইবে।

চাঁদা

২৬৮। (১) তিন বৎসরের অধিককাল যাবত্ চালু আছে এরূপ প্রত্যেক চা-বাগানের মালিক তাহার চা-বাগানের কোন শিক্ষাধীন শ্রমিক ব্যতীত, এক বৎসরের অধিককাল যাবৎ কর্মরত আছেন এরূপ প্রত্যেক শ্রমিক সম্পর্কে তাহার মূল মজুরীর সাড়ে সাত শতাংশ হারে ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত প্রত্যেক শ্রমিক তাহার সম্পর্কে মালিক কর্তৃক প্রদেয় চাঁদার হারে ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেন।

(৩) কোন ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন প্রদেয় কোন চাঁদায় টাকার ভগ্নাংশ জড়িত থাকিলে উক্ত ভগ্নাংশ নিকটস্থ পূর্ণ টাকায় লইয়া আসিতে হইবে।

(৪) যদি কোন ক্ষেত্রে এই আইন বলবৎ হইবার সময়ে 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, যেন এই আইন বলবৎ হয় নাই।

(৫) বিধি দ্বারা নির্ধারিতভাবে ভবিষ্য তহবিলে মোট অর্থ জমা রাখিতে হইবে এবং বিনিয়োগ করিতে হইবে।

ক্ষতি আদায়

২৬৯। যে ক্ষেত্রে কোন মালিক ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদানে অথবা এই অধ্যায় বা কোন বিধির অধীন প্রদেয় কোন খরচ প্রদানে খেলাপ করেন সে ক্ষেত্রে ট্রাস্টি বোর্ড মালিকের নিকট হইতে উক্তরূপ বকেয়া অর্থের সহিত উহার অতিরিক্ত হিসাবে অনধিক পঁচিশ শতাংশ হারে ক্ষতিপূরণ আদায় করিতে পারিবে।

ভবিষ্য তহবিল অক্রোকযোগ্য

২৭০। (১) কোন শ্রমিকের ভবিষ্য তহবিলের হিসাবে যে অর্থ জমা থাকে সে অর্থ কোন ভাবেই হস্তান্তরযোগ্য বা দায়বদ্ধ যোগ্য হইবে না এবং উক্ত শ্রমিকের কোন কর্জ বা দায় সম্পর্কে কোন আদালত কর্তৃক প্রদত্ত ডিক্রী বা রায়ের অধীন উহা ক্রোকযোগ্য হইবে না অথবা দেউলিয়া আইন, ১৯২০ (১৯২০ সনের ৫ নং আইন) এর অধীন নিযুক্ত কোন রিসিভার উক্তরূপ কোন অর্থ দাবী করিতে অধিকারী হইবেন না।

(২) কোন শ্রমিকের মৃত্যুর সময় তাহার ভবিষ্য তহবিলের হিসাবে যে অর্থ জমা থাকে সে অর্থ, অন্য কোন আইনের অধীন অনুমোদিত কর্তন সাপেক্ষে, তাহার মনোনীত ব্যক্তির উপর ন্যস্ত হইবে, এবং তাহার মৃত্যুর পূর্বে তাহার বা তাহার মনোনীত ব্যক্তির কোন কর্জ বা দায় হইতে ইহা মুক্ত থাকিবে।

অন্য কোন কর্জের উপর চাঁদা প্রদান অগ্রাধিকার পাইবে

২৭১। এই অধ্যায়ের অধীন কোন চাঁদা অনাদায়ী থাকিলে উহা যদি মালিকের দেউলিয়া সাব্যস্ত হইবার পূর্বে প্রদেয় হয় অথবা গুটাইয়া ফেলার আদেশাধীন কোন কোম্পানীর ক্ষেত্রে উহা যদি উক্ত আদেশের পূর্বে প্রদেয়

হয় তাহা হইলে অনাদায়ী চাঁদাসংক্রান্ত দায় দেউলিয়া আইন, ১৯২০ (১৯২০ সনের ৫নং আইন) এর ধারা ৬১ অথবা কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ এর ধারা ২৩০ এর অধীন এরূপ কর্জের অন্তর্ভুক্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে যাহা উক্ত দেউলিয়া বা কোম্পানীর সম্পত্তি বন্টনের সময় অন্য সকল কর্জের উপর অগ্রাধিকার পাইবে৷

মজুরী বা অন্য কোন সুযোগ-সুবিধা মালিক কমাইতে পারিবেন না

২৭২৷ এই আইন বা কোন বিধির অধীন কোন চাঁদা বা খরচ প্রদানে বাধ্য কেবলমাত্র এই কারণে মালিক প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন শ্রমিকের প্রাপ্য মজুরী বা অন্য কোন সুযোগ-সুবিধা কমাইতে পারিবেন না৷

সংবাদপত্র শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল

২৭৩৷ (১) প্রত্যেক সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান উহার সংবাদপত্র শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় একটি ভবিষ্য তহবিল গঠন করিবে৷

(২) উক্ত ভবিষ্য তহবিল একটি ট্রাস্টি বোর্ড দ্বারা পরিচালিত হইবে৷

(৩) উক্ত ট্রাস্টি বোর্ড সংশ্লিষ্ট সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের মালিক এবং উহাতে নিযুক্ত সংবাদপত্র শ্রমিকগণের সমান সংখ্যক প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত হইবে এবং তাহারা বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় মনোনীত এবং নিযুক্ত হইবেন৷

(৪) প্রত্যেক সংবাদপত্র শ্রমিক কোন সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানে তাহার চাকুরীর প্রথম দুই বৎসর পূর্ণ করিবার পর প্রত্যেক মাসে উহার ভবিষ্য তহবিলে তাহার মাসিক মজুরীর অন্যূন সাত শতাংশ এবং অনধিক আট শতাংশ হারে চাঁদা প্রদান করিবেন, এবং মালিকও উহাতে উক্ত হারে চাঁদা প্রদান করিবেন৷

(৫) কোন সংবাদপত্র শ্রমিক তাহার চাকুরীর প্রথম দুই বৎসরের মধ্যেও তাহার নিজ ইচ্ছায় উক্ত ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিতে পারিবেন, কিন্তু সে ক্ষেত্রে সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের মালিক তাহার নিজ ইচ্ছায় উক্ত তহবিলে চাঁদা প্রদান করিতে বা না করিতে পারিবেন৷

(৬) ভবিষ্য তহবিল আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনের ১৯ নং আইন) এর উদ্দেশ্যে কোন সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান একটি সরকারী প্রতিষ্ঠান বলিয়া গণ্য হইবে৷

অষ্টাদশ অধ্যায়
শিক্ষাধীনতা

অধ্যায়ের প্রয়োগ

২৭৪। এই অধ্যায় এমন কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে যাহা দুই বৎসরেরর অধিককাল যাবৎ চালু আছে, যাহাতে সাধারণতঃ অন্যুন পঞ্চাশ জন শ্রমিক নিযুক্ত আছেন।

বিশেষ সংজ্ঞা

২৭৫। বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই অধ্যায়ে-

(ক) ‘‘যোগ্য কর্তৃপক্ষ’’ অর্থ মহাপরিদর্শক অথবা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা;

(খ) “শিক্ষাধীন” অর্থ শিক্ষাধীনতা পদ্ধতির মাধ্যমে প্রশিক্ষণ গ্রহণকারী কোন ব্যক্তি;

(গ) “শিক্ষাধীনতা” অর্থ এমন কোন প্রশিক্ষণ পদ্ধতি যাহাতে কোন মালিক কোন ব্যক্তিকে নিয়োগ করিয়া তাহাকে কোন শিক্ষাধীনতাযোগ্য পেশায় বা বৃত্তিতে প্রণালীবদ্ধভাবে পূর্ব নির্ধারিত কোন মেয়াদের জন্য প্রশিক্ষণ দিতে বা দেওয়ার ব্যবস্থা করিতে রাজি হন এবং উক্ত মেয়াদকালে উক্ত শিক্ষাধীন ব্যক্তি মালিকের অধীনে চাকুরী করিতে বাধ্য থাকেন; এবং

(ঘ) “শিক্ষাধীনতাযোগ্য পেশা” অর্থ কোন প্রতিষ্ঠানের এমন কোন পেশা বা বৃত্তি যাহা যোগ্য কর্তৃপক্ষ, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে শিক্ষাধীনতাযোগ্য পেশা বলিয়া ঘোষণা করে।

ত্রিপক্ষীয় উপদেষ্টা কমিটি

২৭৬। সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায়, শিক্ষাধীনতা সংক্রান্ত বিষয়ে সরকার এবং যোগ্য কর্তৃপক্ষকে উপদেশ প্রদানের উদ্দেশ্যে ত্রিপক্ষীয় উপদেষ্টা কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

মালিকের বাধ্যবাধকতা

২৭৭। এই অধ্যায় এবং বিধির বিধান সাপেক্ষে, কোন মালিক-

(ক) তাহার প্রতিষ্ঠানে এই অধ্যায় এবং বিধির বিধানগুলি যথাযথভাবে মানিয়া চলা নিশ্চিত করিবেন;

(খ) বিধি অনুযায়ী তাহার প্রতিষ্ঠানে শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী চালু করিবেন; এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে উহা যোগ্য কর্তৃপক্ষের সহিত রেজিস্ট্রি করিবেন;

(গ) তাহার প্রতিষ্ঠানে শিক্ষাধীনতাযোগ্য পেশা বা বৃত্তিতে নিযুক্ত ব্যক্তিগণের মধ্য হইতে গড়ে অন্যুন এক-চতুর্থাংশ ব্যক্তিকে, অথবা যোগ্য কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিখিতভাবে অন্য কোন অনুপাত নির্ধারণ করিলে সেই অনুপাতে, শিক্ষাধীন হিসাবে প্রশিক্ষণ প্রদান করিবেন এবং শিক্ষাধীন হিসাবে প্রশিক্ষণ গ্রহণকারী মনোনয়নের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের অগ্রাধিকার প্রদান করিবেন;

(ঘ) তাহার প্রতিষ্ঠানে যদি এই আইন বলবৎ হইবার পূর্ব হইতে শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী চালু হইয়া থাকে তাহা হইলে উহাকে এই অধ্যায় এবং বিধির বিধানের সহিত সুসামঞ্জস্য করিয়া সংশোধন করিবেন, এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে উক্তরূপ সংশোধিত কর্মসূচী যোগ্য কর্তৃপক্ষের সহিত রেজিস্ট্রি করিবেন;

(ঙ) মোট স্বাভাবিক কর্ম সময়ের অন্তত বিশ শতাংশ সময় শিক্ষাধীন শ্রমিক যাহাতে প্রয়োজনীয় তাত্বিক শিক্ষা পান ইহা নিশ্চিত করিবেন;

(চ) সম্পূর্ণ নিজ খরচে শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী প্রণয়ন ও চালু করিবেন; এবং

(ছ) যোগ্য কর্তৃপক্ষের লিখিত অনুমতি ব্যতিরেকে এমন কোন ব্যক্তিকে শিক্ষাধীন হিসাবে নিযুক্ত করিবেন না যিনি অন্য কোন মালিকের অধীন শিক্ষাধীন ছিলেন এবং তিনি তাহা পরিত্যাগ করিয়া আসিয়াছেন অথবা শৃঙ্খলা ভঙ্গের 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 বিধির বিধান 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 বিধি বা আদেশে ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই অধ্যায়ের অধীন শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী পরিচালনার উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় কোন জিনিসপত্র আমদানীর জন্য সরকার আদেশ দ্বারা মালিককে লাইসেন্স প্রদানের বিধান করিতে পারিবে।

মালিককে উপদেশ ও নির্দেশনা প্রদান

২৭৯। যোগ্য কর্তৃপক্ষ, এই অধ্যায় এবং বিধির বিধান মোতাবেক কোন প্রতিষ্ঠানে পরিচালিত কোন শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী সম্পর্কে, মালিককে সম্ভব সর্বপ্রকার কারিগরী উপদেশ ও নির্দেশনা দিবে।

শিক্ষাধীন শ্রমিকের বাধ্যবাধকতা

২৮০। (১) এই অধ্যায় এবং বিধির বিধান সাপেক্ষে কোন শিক্ষাধীন শ্রমিক—

(ক) তাহার পেশা বা বৃত্তি বিবেক-বুদ্ধিসহকারে ও অধ্যবসায়ের সহিত শিখিবেন এবং শিক্ষাধীনতার মেয়াদ শেষ হইবার পর নিজেকে একজন দক্ষ শ্রমিক হিসাবে যোগ্য করিবার চেষ্টা করিবেন;

(খ) মালিক কর্তৃক প্রণীত কর্মসূচী অনুযায়ী ব্যবহারিক প্রশিক্ষণ ও তাত্বিক শিক্ষা প্রদানকালে হাজির থাকিবেন;

(গ) শিক্ষাধীনতা সম্পর্কে মালিক অথবা তাহার প্রতিনিধি কর্তৃক প্রদত্ত সকল আইনানুগ আদেশ মানিয়া চলিবেন এবং শিক্ষাধীনতা চুক্তির অধীন তাহার সকল দায়-দায়িত্ব পালন করিবেন;

(ঘ) তাহার প্রশিক্ষণের উন্নতি যাচাই করিবার জন্য সময় সময় গৃহীত কোন পরীক্ষা দিতে তিনি বাধ্য থাকিবেন;

(ঙ) তাহার সমশ্রেণীর শ্রমিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন ব্যতীত অন্য কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইবেন না;

(চ) তাহার শিক্ষাধীনতা সম্পর্কে মালিকের বিরুদ্ধে কোন অভিযোগ থাকিলে এবং মালিকের নিকট হইতে ইহার কোন প্রতিকার না পাইলে, তিনি প্রতিকারের জন্য যোগ্য কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করিতে পারিবেন এবং এই সম্বন্ধে যোগ্য কর্তৃপক্ষের সিদ্ধান্ত মানিয়া চলিবেন; এবং

(ছ) যোগ্য কর্তৃপক্ষের লিখিত পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে, তাহার শিক্ষাধীনতাকাল সমাপ্ত হওয়ার পর তিনি শিক্ষাধীনতা ছাড়িয়া যাইবেন না।

(২) যদি কোন শিক্ষাধীন শ্রমিক তাহার শিক্ষাধীনতা চুক্তির শর্ত পালনে ব্যর্থ হন অথবা যদি শিক্ষাধীনতাকালের কোন সময়ে স্বেচ্ছায় শিক্ষাধীনতা ছাড়িয়া যান অথবা তাহার প্রশিক্ষণের উন্নতি সম্পর্কে অব্যাহত বিরূপ রিপোর্ট পাওয়া যায় অথবা অবাধ্যতা, বিধি লঙ্ঘন, কাজে অনুপস্থিতি, কর্তব্যে অবহেলা করেন, তাহা হইলে তিনি বা, ক্ষেত্রমত, তাহার পিতা বা অভিভাবক বা জামিনদার এককভাবে অথবা যৌথভাবে বিধি দ্বারা নির্ধারিত ক্ষতিপূরণ প্রদান এবং শিক্ষাধীনতা কাজে তাহার জন্য ব্যয়িত অর্থ মালিককে ফেরত দিতে বাধ্য থাকিবেন।

প্রবেশ, পরিদর্শন, ইত্যাদির ক্ষমতা

২৮১। যোগ্য কর্তৃপক্ষ—

(ক) প্রয়োজনীয় সহকারীসহ, কোন প্রতিষ্ঠানে বা উহার অংশ বিশেষে যে কোন যুক্তিসঙ্গত সময়ে প্রবেশ করিতে, পরিদর্শন করিতে ও পরীক্ষা করিয়া দেখিতে পারিবে;

(খ) উক্ত প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শিক্ষাধীন শ্রমিককে পরীক্ষা করিতে, অথবা এই অধ্যায় মোতাবেক রক্ষিত কোন রেজিস্টার, নথি বা দলিল-দস্তাবেজ পেশ করার নির্দেশ দিতে, এবং এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় বিবেচিত হইলে, কোন ব্যক্তির নিকট হইতে বক্তব্য বা বিবৃতি গ্রহণ করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত প্রতিষ্ঠানে এই অধ্যায় এবং বিধির বিধান যথাযথভাবে পালিত হইতেছে কি না-ইহা দেখিবার জন্য প্রয়োজনীয় তদন্ত বা পরীক্ষা পরিচালনা করিতে পারিবে; এবং

(ঘ) বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্য কোন ক্ষমতাও প্রয়োগ করিতে পারিবে।

ক্ষমতা অর্পণ

২৮২। এতদ্‌উদ্দেশ্যে প্রণীত বিধি সাপেক্ষে, যোগ্য কর্তৃপক্ষ লিখিত আদেশ দ্বারা ইহার সকল অথবা যে কোন ক্ষমতা তাহার অধঃস্তন যে কোন ব্যক্তি বা কর্মকর্তাকে অর্পণ করিতে পারিবে।

উনবিংশ অধ্যায়
অপরাধ, দন্ড এবং পদ্ধতি

ধারা ৩৩-এর অধীন শ্রম আদালতের আদেশ অমান্য করার দণ্ড

২৮৩। কোন ব্যক্তি ধারা ৩৩-এর অধীন প্রদত্ত শ্রম আদালতের কোন আদেশ পালন করিতে অস্বীকার করিলে অথবা ব্যর্থ হইলে, তিনি তিন মাস পর্যন্ত বিনাশ্রম কারাদণ্ডে, অথবা **অন্যূন ২০ (বিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার** টাকা পর্যন্ত অর্থ দণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

শিশু এবং কিশোর নিয়োগের জন্য দণ্ড

২৮৪। কোন ব্যক্তি কোন শিশু বা কিশোরকে চাকুরীতে নিযুক্ত করিলে, অথবা এই আইনের কোন বিধান লঙ্ঘন করিয়া কোন শিশু বা কিশোরকে চাকুরী করিবার অনুমতি দিলে, তিনি **অন্যূন ২০ (বিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

ধারা ৩৫ লঙ্ঘন করিয়া শিশু সম্পর্ক কোন চুক্তি করার দন্ড

২৮৫। কোন শিশুর পিতা-মাতা বা অভিভাবক ধারা ৩৫-এর বিধান লঙ্ঘন করিয়া কোন শিশু সম্পর্কে চুক্তি সম্পাদন করিলে, তিনি **অন্যূন ৫ (পাঁচ) হাজার হইতে অনধিক ১০ (দশ) হাজার** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

মালিক কর্তৃক চতুর্থ অধ্যায়ের বিধান লঙ্ঘনের দন্ড

২৮৬। (১) কোন মালিক চতুর্থ অধ্যায়ের বিধান অনুযায়ী কোনো নারী শ্রমিককে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হইতে বঞ্চিত করিলে, তিনি **অন্যূন ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার হইতে অনধিক ১ (এক) লক্ষ** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) যে ক্ষেত্রে আদালত উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন অর্থদণ্ড আরোপ করে সে ক্ষেত্রে, আদালত উহার রায় প্রদানকালে আদায়কৃত দণ্ডের অর্থ সম্পূর্ণ বা উহার কোন অংশ সংশ্লিষ্ট নারীকে, যে কারণে উক্ত অর্থদণ্ড আরোপ করা হইয়াছে সে কারণ হইতে উদ্ভুত ক্ষতির জন্য, ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদানের আদেশ দিতে পারিবে।

(৩) আদালত, উপ-ধারা (২) এর অতিরিক্ত হিসাবে, চতুর্থ অধ্যায়ের যে সুবিধা হইতে শ্রমিককে বঞ্চিত করা হইয়াছে, সেই সুবিধা প্রদানের জন্য সংশ্লিষ্ট মালিককে আদেশ প্রদান করিবে।

অনুমোদিত অনুপস্থিতির সময়ে মঞ্জুরীর বিনিময়ে কাজ করার দন্ড

২৮৭। কোন নারী, চতুর্থ অধ্যায়ের বিধি মোতাবেক তাহার মালিক কর্তৃক অনুমোদিত অনুপস্থিতিকালে, নগদ অর্থ অথবা জিনিসের বিনিময়ে কোন কাজ করিলে, তিনি এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

ধারা ৬৭ লঙ্ঘন করার দন্ড

২৮৮। কোন ব্যক্তি ধারা ৬৭ এর বিধান মানা হয় নাই এরূপ শক্তি চালিত কোন যন্ত্রপাতি কোন প্রতিষ্ঠানে ব্যবহারের জন্য বিক্রি করিলে অথবা ভাড়া দিলে, অথবা কোন বিক্রেতা বা ভাড়াটিয়ার 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।

নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদানের দন্ড

২৮৯। (১) কোন মালিক একাদশ অধ্যায়ের অধীন ঘোষিত নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে কোন শ্রমিককে মজুরী প্রদান করিলে, তিনি এক বছর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা **অনূ্যন ২০ (বিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(২) যে ক্ষেত্রে আদালত উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন দন্ড আরোপ করে, সেক্ষেত্রে, আদালত উহার রায় প্রদানকালে, উক্তরূপ কোন লঙ্ঘন না হইলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে যে মজুরী প্রদেয় হইত এবং উক্তরূপ লঙ্ঘন করিয়া মজুরী হিসাবে যে অর্থ প্রদান করা হইয়াছে উহার পার্থক্যের পরিমাণ অর্থ তাহাকে প্রদান করিবার আদেশ দিতে পারিবে।

দুর্ঘটনার এবং পেশাগত ব্যাধিসমূহের বিষয়ে নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার দন্ড

২৯০। কোন ব্যক্তি এই আইনের বিধান লঙ্ঘন করিয়া কোন দুর্ঘটনা সম্পর্কে নোটিশ দিতে ব্যর্থ হইলে তিনি, যদি দুর্ঘটনার কারণে সাংঘাতিক শারীরিক জখম হয়, তাহা হইলে **অনূ্যন ৫ (পাঁচ) হাজার হইতে অনধিক ১০ (দশ) হাজার টাকা** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন, অথবা যদি দুর্ঘটনার কারণে জীবন হানি ঘটে, তাহা হইলে ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা **অনূ্যন ১০ (দশ) হাজার হইতে অনধিক ২০ (বিশ) হাজার** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

অসৎ শ্রম আচরণের দণ্ড

২৯১। (১) কোনো ব্যক্তি ধারা ১৯৫ বা ১৯৬ক এর কোনো বিধান লঙ্ঘন করিলে তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদন্ডে, অথবা অনূ্যন **৫০ (পঞ্চাশ) হাজার হইতে অনধিক ১ (এক) লক্ষ টাকা** পর্যন্ত অর্থদন্ডে অথবা উভয় দন্ডে দন্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(২) কোনো শ্রমিক ধারা ১৯৬ এর কোনো বিধান লঙ্ঘন করিলে, তিনি **তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে** অথবা **দশ হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(৩) কোনো ট্রেড ইউনিয়ন অথবা শ্রমিক ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তি, ধারা ১৯৬ এর কোনো বিধান লঙ্ঘন করিলে তিনি **ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে** অথবা **বিশ হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

(৪) কোনো ব্যক্তি ধারা ৩১৭ (৪) (খ) এবং ১৯৬খ এর কোনো বিধান লঙ্ঘন করিলে তিনি **ছয় মাস পর্যন্ত কারাদন্ডে**, অথবা **অনূ্যন ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার হইতে অনধিক ১ (এক) লক্ষ টাকা** পর্যন্ত অর্থদন্ডে অথবা উভয় দন্ডে দন্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]*

নিষ্পত্তি, ধারা ১২৪ক, ইত্যাদি ভঙ্গের দন্ড

২৯২। নিষ্পত্তি, ধারা ১২৪ক, ইত্যাদি ভঙ্গের দন্ড। কোনো ব্যক্তি এই আইনের অধীন অবশ্য পালনীয় কোনো নিষ্পত্তি, সিদ্ধান্ত, রোয়েদাদ বা ধারা ১২৪ক এর সিদ্ধান্ত ভঙ্গ করিলে, তিনি **এক বৎসর পর্যন্ত কারাদন্ডে**, অথবা **অন্যূন ২০ (বিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

নিষ্পত্তি, ইত্যাদি বাস্তবায়নে ব্যর্থতার দন্ড

২৯৩। এই আইনের অধীন কোন নিষ্পত্তি, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ বাস্তবায়নের জন্য দায়ী কোন ব্যক্তি ইচ্ছাকৃতভাবে উহা বাস্তবায়নে ব্যর্থ হইলে, তিনি **দুই বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে** অথবা **দশ হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

বেআইনী ধর্মঘট বা লক-আউটের দণ্ড

২৯৪। (১) কোনো শ্রমিক কোনো বেআইনি ধর্মঘট শুরু করিলে, অথবা চালাইয়া গেলে, অথবা উহাকে আগাইয়া নেওয়ার জন্য কোনো কাজ করিলে, তিনি **তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে** অথবা **অন্যূন ১০ (দশ) হাজার হইতে অনধিক ২০ (বিশ) হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(২) কোনো মালিক কোনো বেআইনি লক-আউট শুরু করিলে, অথবা চালাইয়া গেলে, অথবা উহাকে আগাইয়া নেওয়ার জন্য কোনো কাজ করিলে, তিনি **ছয় মাস পর্যন্ত কারাদন্ডে** অথবা **অন্যূন ২০ (বিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদন্ডে, অথবা উভয় দন্ডে দন্ডনীয় হইবেন।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

বেআইনী ধর্মঘট বা লক-আউটে প্ররোচিত করার দন্ড

২৯৫। বেআইনি ধর্মঘট বা লক-আউটে প্ররোচিত করিবার দন্ড।কোনো ব্যক্তি কোনো বেআইনি ধর্মঘট বা লক-আউটে অংশগ্রহণের জন্য অথবা উহার জন্য অর্থ খরচ বা সরবরাহের জন্য অথবা অন্য কোনোভাবে উহাকে আগাইয়া নেওয়ার জন্য কোনো ব্যক্তিকে প্ররোচিত বা উৎসাহিত করিলে, **তিনি ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে** অথবা **অন্যূন ২০ (বিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠাপিত]*

ঢিমে তালের কাজে অংশ গ্রহণ বা প্ররোচনার দন্ড

২৯৬। ঢিমে তালের কাজে অংশগ্রহণ বা প্ররোচনার দন্ড। কোনো ব্যক্তি কোনো ঢিমে তালের কাজে অংশগ্রহণ করিলে অথবা অন্য কোনো ব্যক্তিকে উহাতে অংশগ্রহণে প্ররোচিত বা উৎসাহিত করিলে অথবা অন্য কোনো ভাবে উহাকে আগাইয়া নেওয়ার জন্য কোনো কাজ করিলে, **তিনি ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে** অথবা **অন্যূন ২০ (বিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদন্ডে, অথবা উভয় দন্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠাপিত]

ধারা ২২৮(২) লংঘনের দন্ড

২৯৭। কোন মালিক ধারা ২২৮ (২) এর বিধান লঙ্ঘন করিলে তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

ভবিষ্য তহবিল এবং ট্রেড ইউনিয়ন তহবিলের অর্থ আত্মসাৎ এর দন্ড

২৯৮। (১) কোন ব্যক্তি শ্রমিকগণের কোন ভবিষ্য তহবিলের 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 মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের কোন ভবিষ্য তহবিলের তাহার প্রদেয় চাঁদা অথবা তৎকর্তৃক শ্রমিকগণের মজুরী হইতে কর্তীত উক্ত তহবিলের চাঁদা তিন মাসের অধিক সময় পর্যন্ত, শ্রম পরিচালকের সন্তোষমত কোন যুক্তিসংগত কারণ ব্যতীত, যথা সময়ে উক্ত তহবিলে জমা করিতে ব্যর্থ হইলে, তিনি উক্ত তহবিলের টাকা আত্মসাৎ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

(২) শ্রমিকগণের অথবা মালিকগণের কোন ট্রেড ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারী উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলের 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, যে পরিমাণ অর্থ অভিযুক্ত ব্যক্তি আত্মসাৎ বা তছরূপ বা নিজ কাজে ব্যয় করিয়াছেন বলিয়া আদালত প্রমাণ পাইবে, সে পরিমাণ হইতে পারিবে এবং অর্থ দণ্ডের টাকা আদায় হওয়ার পর আদালত উহা সংশ্লিষ্ট তহবিলে পূরণ করিয়া দিবে।

অ-রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ডের দন্ড

২৯৯। অ-রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ডের দন্ড। কোনো ব্যক্তি অ-রেজিস্ট্রিকৃত অথবা রেজিস্ট্রি বাতিল হইয়াছে এমন কোনো ট্রেড ইউনিয়নের, রেজিস্ট্রেশন প্রাপ্তি সংক্রান্ত কোনো কর্মকান্ড ব্যতীত, অন্য কোনো কর্মকান্ডে অংশগ্রহণ করিলে অথবা অন্য কোনো ব্যক্তিকে উক্তরূপ কর্মকান্ডে অংশগ্রহণের জন্য উৎসাহিত বা প্ররোচিত করিলে অথবা উক্তরূপ কোনো ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলের জন্য সদস্য চাঁদা ব্যতীত অন্য কোনো চাঁদা আদায় করিলে, তিনি **২ (দুই) হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠাপিত]

ট্রেড ইউনিয়নের দ্বৈত সদস্য পদের দন্ড

৩০০। কোনো ব্যক্তি একই সময়ে একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইলে বা থাকিলে, তিনি **২ (দুই) হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠাপিত]*

ধারা ২১০(৭) না মানার দন্ড

৩০১। কোন ব্যক্তি সালিসের সন্তোষমত ব্যতীত, অন্য কোন কারণে ধারা ২১০(৭) এর বিধান মানিতে ব্যর্থ হইলে, তিনি **তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে**, অথবা **৫ (পাঁচ) হাজার** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]*

মিথ্যা সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র ব্যবহারের দন্ড

৩০২। কোন ব্যক্তি এই আইনের কোন বিধানের অধীন অন্য কোন ব্যক্তিকে প্রদত্ত কোন সক্ষমতা পত্র নিজের 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 **৫ (পাঁচ) হাজার** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

মিথ্যা বিবরণ, ইত্যাদির দন্ড

৩০৩। কোন ব্যক্তি-

(ক) বস্তুগত ভুল বলিয়া জানেন বা জানার কারণ আছে এরূপ কোন বর্ণনা প্রতারণার উদ্দেশ্যে এই আইন বা কোন বিধি, বিধান বা প্রবিধান বা স্কীমের অধীন রক্ষণীয় কোন রেজিস্টার, নোটিশ, নথি অথবা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজে লিপিবদ্ধ করিলে;

(খ) উক্তরূপ কোন রেজিস্টার, নোটিশ, 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 রেজিস্টার, নোটিশ, নথি বা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজের অফিস কপি ব্যতীত একাধিক কপি রক্ষণ করিলে;

(ঘ) বস্তুগত ভুল বলিয়া জানেন বা জানার কারণ আছে এরূপ কোন দরখাস্ত, নকশা, নথি, বিবরণ, তথ্য, রিপোর্ট, নোটিশ অথবা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজ 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 প্রেরিতব্য কোন নকশা, তালিকা, নথি, রেজিস্টার, তথ্য, রিপোর্ট অথবা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজ ইচ্ছাকৃতভাবে রক্ষণ করিতে অথবা প্রেরণ করিতে ব্যর্থ হইলে অথবা গাফিলতি করিলে; তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদন্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, অথবা উভয় দন্ডে দন্ডনীয় হইবেন।

অন্যায়ভাবে তথ্য প্রকাশের দন্ড

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 কারাদন্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, অথবা উভয় দন্ডে দন্ডনীয় হইবেন।

শ্রমিকগণের সাধারণ অপরাধের দন্ড

৩০৫। এই আইনের অন্য বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিক তাহার উপর দায়িত্ব বা কর্তব্য আরোপকারী কোন আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীম বা কোন বিধিসম্মত আদেশের কোন বিধান লঙ্ঘন করিলে, তিনি পাঁচশত টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে দন্ডনীয় হইবেন।

বাধা প্রদানের দন্ড

৩০৬। (১) কোন ব্যক্তি এই আইন বা বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন দায়িত্ব পালনরত কোন কর্মকর্তাকে উহার অধীন তাহার দায়িত্ব বা কর্তব্য পালনে ইচ্ছাকৃতভাবে বাধা প্রদান করিলে অথবা উক্তরূপ কোন ব্যক্তিকে কোন প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে উহার অধীন প্রয়োজনীয় বা অনুমোদিত কোন প্রবেশ, তদন্ত, পরীক্ষা বা পরিদর্শন করিবার জন্য যুক্তিসংগত সুযোগ দিতে ইচ্ছাকৃতভাবে অস্বীকার করিলে বা অবহেলা করিলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদন্ডে, অথবা পঁচিশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, অথবা উভয়দন্ডে দন্ডনীয় হইবেন।

(২) কোন ব্যক্তি উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত দায়িত্ব পালনরত কোন কর্মকর্তার তলব অনুযায়ী তাহার সম্মুখে এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীম মোতাবেক রক্ষিত কোন রেজিস্টার, নথি বা দলিল-দস্তাবেজ হাজির করিতে ইচ্ছাকৃতভাবে অস্বীকার করিলে বা ব্যর্থ হইলে অথবা উক্তরূপ দায়িত্ব পালনরত কোন কর্মকর্তার সম্মুখে কোন ব্যক্তিকে হাজির হইতে বা তাহার জবানবন্দী গ্রহণ করিতে ইচ্ছাকৃতভাবে বাধা দিলে বা বাধা দেওয়ার চেষ্টা করিলে, তিনি তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

অন্যান্য অপরাধের দন্ড

৩০৭। কোনো ব্যক্তি এই আইন বা কোনো বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের কোনো বিধান লঙ্ঘন করিলে বা মানিতে ব্যর্থ হইলে, এবং ইহার জন্য উহাতে অন্য কোনো দণ্ডের বিধান না থাকিলে, তিনি ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে অথবা **অন্যূন ২৫ (পচিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা** পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠাপিত]*

কর্মস্থলে বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির কারণে দন্ড *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ৩০৭ক সন্নিবেশিত]*

৩০৭ক। কোনো ব্যক্তি ধারা ৩৩২ক এর বিধান লঙ্ঘন করিলে বা মানিতে ব্যর্থ হইলে তিনি অন্যূন ২০ (বিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

জবরদস্তিমূলক শ্রমের দন্ড *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ৩০৭খ সন্নিবেশিত]*

৩০৭খ। কোনো ব্যক্তি ধারা ৩৪৫গ এর বিধান লঙ্ঘন করিলে বা মানিতে ব্যর্থ হইলে তিনি অন্যূন ২০ (বিশ) হাজার হইতে অনধিক ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

পূর্ব দন্ডাজ্ঞার পর বর্ধিত দন্ড

৩০৮। এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন কোন অপরাধের জন্য দণ্ডাজ্ঞা প্রাপ্ত কোন ব্যক্তি পুনরায় উক্তরূপ কোন অপরাধের জন্য দোষী সাব্যস্ত হইলে, তিনি তাহার দ্বিতীয়বার অপরাধের ক্ষেত্রে উহার জন্য নির্ধারিত দণ্ডের দ্বিগুণ দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার উদ্দেশ্যে দ্বিতীয় বারের অপরাধ প্রথম দণ্ডাজ্ঞার দুই বৎসর পর সংঘটিত হইলে, প্রথম দণ্ডাজ্ঞার বিষয় বিবেচনায় আনা হইবে না।

বিপজ্জনক পরিণতিসম্পন্ন আইন লঙ্ঘনের দন্ড

৩০৯। (১) এই অধ্যায়ের অন্যত্র যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন ব্যক্তি এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের কোন বিধান লঙ্ঘন করিলে, তিনি-

(ক) যদি উক্ত লঙ্ঘনের কারণে প্রাণহানী হয় তাহা হইলে চার বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা এক লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবে;

(খ) যদি উক্ত লঙ্ঘনের কারণে সাংঘাতিক শারীরিক জখম হয় তাহা হইলে, দুই বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা **অন্যূন ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার হইতে অনধিক ১ (এক) লক্ষ** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন; অথবা

(গ) যদি উক্ত লঙ্ঘনের কারণে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক বা অন্য কোন ব্যক্তি অন্যভাবে জখমপ্রাপ্ত হন বা তাহার অন্য কোন বিপদ সৃষ্টি হয় তাহা হইলে, ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা **অন্যূন ১০ (দশ) হাজার হইতে অনধিক ২০ (বিশ) হাজার** টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠাপিত]*

(২) কোন আদালত এই ধারার অধীন অর্থদণ্ডের আদেশ প্রদানকালে দণ্ডের আদায়কৃত অর্থের সম্পূর্ণ 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 বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের উক্তরূপ লংঘনের জন্য উচ্চতর কোন শাস্তির ব্যবস্থা থাকিলে ইহার ক্ষেত্রে এই ধারার কোন কিছুই প্রযোজ্য হইবে না।

আদালতের কতিপয় আদেশ প্রদানের ক্ষমতা

৩১০। (১) এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান 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 নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে, যাহা কোন দরখাস্তের ভিত্তিতে বর্ধিত করা যাইবে, উহাতে উল্লিখিত ব্যবস্থা গ্রহণ করিবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর অধীনে কোন আদেশ প্রদান করা হয় সেক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানের মালিক আদেশের নির্দিষ্ট 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 সময়ের মধ্যে উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত আদেশ পুরাপুরিভাবে 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 নির্দিষ্ট 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 প্রমাণের ভার অভিযুক্ত ব্যক্তির উপর বর্তাইবে।

(২) কোন রেজিষ্টার্ড চিকিৎসক যদি এই মর্মে প্রত্যয়নপত্র প্রদান করেন যে, তিনি কোন শ্রমিককে পরীক্ষা করিয়াছেন এবং তিনি বিশ্বাস করেন যে, ইহাতে উল্লিখিত বয়সই তাহার বয়স তাহা হইলে, এই আইনের উদ্দেশ্যে, উক্ত প্রত্যয়নপত্র উক্ত শ্রমিকের বয়স সম্পর্কে চূড়ান্ত প্রমাণ বলিয়া গণ্য হইবে।

কোম্পানী, ইত্যাদির অপরাধ

৩১২। যে ক্ষেত্রে এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন কোন অপরাধী কোন কোম্পানী বা অন্য কোন সংবিধিবদ্ধ সংস্থা বা কোন ফার্ম হয় সে ক্ষেত্রে, উহার কাজ কর্ম পরিচালনার ব্যাপারে সক্রিয়ভাবে জড়িত উহার প্রত্যেক পরিচালক, অংশীদার, ব্যবস্থাপক, সচিব বা অন্য কোন কর্মকর্তা বা প্রতিনিধি উক্ত অপরাধ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন, যদি না তিনি প্রমাণ করিতে পারেন যে, অপরাধটি তাহার জ্ঞাতসারে বা সম্মতিক্রমে হয় নাই বা ইহা রোধের জন্য তিনি সাধ্যমত চেষ্টা করিয়াছিলেন ।

অপরাধ বিচারার্থ গ্রহণ

৩১৩। (১) শ্রম আদালত ব্যতীত অন্য কোন আদালত এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন কোন অপরাধের বিচার করিবে না।

(২) নিম্নলিখিত ব্যক্তিগণের অভিযোগ ব্যতীত, কোন শ্রম আদালত এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন কোন অপরাধ বিচারার্থ গ্রহণ করিবে না, যথাঃ-

(ক) সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি বা সংক্ষুব্ধ ট্রেড ইউনিয়ন;

(খ) ত্রয়োদশ অধ্যায় বা ধারা ২৯৮ বা ৩০১ এর অধীন কোন অপরাধের ক্ষেত্রে, শ্রম পরিচালক;

(গ) সপ্তদশ অধ্যায়ের অধীন কোন অপরাধের ক্ষেত্রে, ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারম্যান অথবা ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক;

(ঘ) অষ্টাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন অপরাধের ক্ষেত্রে, যোগ্য কর্তৃপক্ষ;

(ঙ) অন্য কোন অপরাধের ক্ষেত্রে, মহাপরিদর্শক, অথবা তাহাদের অধীন এতদ্‌উদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা।

অভিযুক্তি তামাদি

৩১৪। এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমে ভিন্নরূপ কিছু না থাকিলে, ইহাদের অধীন কোন অপরাধ কোন শ্রম আদালত বিচারার্থ গ্রহণ করিবে না যদি না তৎসম্পর্কে অভিযোগ অপরাধ সংগঠিত হইবার ছয় মাসের মধ্যে পেশ করা হয়।

অপরাধের রিপোর্ট

৩১৫। কোন ব্যক্তি কর্তৃক এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের লঙ্ঘন বা ইহা মানিয়া চলিতে অস্বীকৃতি সম্পর্কে শ্রম পরিচালক, মহাপরিদর্শক অথবা ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক, অথবা তাহাদের কোন অধস্তন কর্মকর্তার নিকট অবগতির জন্য বা যথাযথ কার্যক্রম গ্রহণের জন্য রিপোর্ট করা যাইবে।

মামলা প্রত্যাহার

৩১৬। যে ব্যক্তির অভিযোগে এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন কোন মামলা শুরু হইয়াছে সে ব্যক্তির দরখাস্ত ব্যতীত উক্ত মামলা প্রত্যাহার করা যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রম পরিচালক বা মহাপরিদর্শক বা ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক এর অনুমতি ব্যতিরেকে তাহাদের অধস্তন কোন কর্মকর্তা কর্তৃক দায়েরকৃত কোন মামলা প্রত্যাহার করা যাইবে না।

বিংশ অধ্যায়
প্রশাসন, পরিদর্শন, ইত্যাদি

শ্রম পরিচালক, ইত্যাদি

৩১৭। (১) এই আইনের উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, একজন শ্রম পরিচালক নিযুক্ত করিবে এবং প্রয়োজনীয় সংখ্যক অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম-শ্রম পরিচালক, উপ শ্রম পরিচালক, সহকারী শ্রম পরিচালক এবং শ্রম কর্মকর্তা নিযুক্ত করিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম-শ্রম পরিচালক, উপ শ্রম পরিচালক, সহকারী শ্রম পরিচালক বা শ্রম কর্মকর্তা নিযুক্ত করা হয় সে ক্ষেত্রে সরকার উক্ত প্রজ্ঞাপনে এই আইনের অধীন তাহাদের প্রত্যেকের কর্মক্ষেত্র বা এলাকা নির্ধারণ করিয়া দিবে।

(৩) সকল অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম-শ্রম পরিচালক, উপ শ্রম পরিচালক, সহকারী শ্রম পরিচালক এবং শ্রম কর্মকর্তার উপর শ্রম পরিচালকের তত্ত্বাবধান এবং নিয়ন্ত্রণের ক্ষমতা থাকিবে।

(৪) শ্রম পরিচালকের নিম্নরূপ ক্ষমতা ও দায়িত্ব থাকিবে, যথাঃ-

(ক) ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ এবং এতদ্‌উদ্দেশ্যে রেজিস্টার রক্ষণ;

(খ) কোনো অপরাধের জন্য বা অসৎ শ্রম আচরণের জন্য বা এন্টি ট্রেড ইউনিয়ন ডিস্ক্রিমিনেশনের জন্য অথবা ত্রয়োদশ অধ্যায়ের কোনো বিধান ভঙ্গের জন্য সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃক শ্রমিককে উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ প্রদানের আদেশ প্রদান করিবেন, উক্ত আদেশ প্রতিপালন না করা হইলে শ্রম আদালতে অভিযোগ পেশ করিতে পারিবে; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী প্রতিষ্ঠাপিত]*

(গ) কোন প্রতিষ্ঠান/প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ সম্পর্কে কোন্ ট্রেড ইউনিয়ন যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে প্রত্যায়িত হইবার অধিকারী তাহা নির্ধারণ;

(ঘ) *** বিলুপ্ত; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিলুপ্ত]*

(ঙ) কোন শিল্প বিরোধে সালিস হিসাবে কর্তব্য পালন;

(চ) অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ কর্ম তত্ত্বাবধান;

(চচ) ভবিষ্য তহবিল এর কাজকর্ম তত্ত্বাবধান এবং উহার ট্রাস্টি বোর্ডে শ্রমিক প্রতিনিধি নির্বাচন তত্ত্বাবধান; *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]*

(চচচ) শ্রমিকের জীবনমান উন্নয়নের লক্ষ্যে চিকিৎসা, স্বাস্থ্য, পুষ্টি, প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা, পরিবার-পরিকল্পনা বিষয়ক কার্যক্রম, বিনোদন, সামাজিক সুরক্ষা, শ্রম প্রশাসন সংশ্লিষ্ট গবেষণা ও পরিসংখ্যান সংক্রান্ত কার্যক্রম গ্রহণসহ অন্যান্য কার্যক্রম গ্রহণ ও বাস্তবায়ন এবং শ্রম পরিস্থিতি পর্যবেক্ষণ ও এতদসংক্রান্ত প্রতিবেদন সরকারের নিকট প্রেরণ;

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]

(ছ) এই আইন বা বিধি দ্বারা অর্পিত অন্য কোন দায়িত্ব পালন।

(৫) শ্রম পরিচালক লিখিত সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা, তাহার কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব কোন অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম শ্রম পরিচালক, উপ শ্রম পরিচালক, সহকারী শ্রম পরিচালক বা শ্রম কর্মকর্তার উপর অর্পণ করিতে পারিবেন।

মহাপরিদর্শক, ইত্যাদি

৩১৮। (১) এই আইনের উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, একজন মহাপরিদর্শক নিযুক্ত করিবে এবং প্রয়োজনীয় সংখ্যক উপমহাপরিদর্শক, সহকারী মহাপরিদর্শক, পরিদর্শক অথবা সহকারী পরিদর্শক নিযুক্ত করিতে পারিবে।

(২) যেক্ষেত্রে উপ-মহাপরিদর্শক, সহকারী মহাপরিদর্শক, পরিদর্শক অথবা সহকারী পরিদর্শক নিযুক্ত করা হয় সেক্ষেত্রে, সরকার উক্ত প্রজ্ঞাপনে এই আইনের অধীন তাহাদের প্রত্যেকের কর্মক্ষেত্র বা এলাকা বা এখতিয়ারাধীন প্রতিষ্ঠান নির্ধারণ করিয়া দিবে।

(৩) প্রধান পরিদর্শকের এই আইনের অধীন তাহাকে প্রদত্ত ক্ষমতা ছাড়াও সমগ্র দেশে একজন পরিদর্শকের ক্ষমতা থাকিবে।

(৪) সকল উপমহাপরিদর্শক, সহকারী মহাপরিদর্শক, পরিদর্শক এবং সহকারী পরিদর্শকের উপর প্রধান পরিদর্শকের তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের ক্ষমতা থাকিবে।

(৫) মহাপরিদর্শক, লিখিত সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা, তাহার কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব কোন উপমহাপরিদর্শক, সহকারী মহাপরিদর্শক, পরিদর্শক বা সহকারী পরিদর্শকের উপর অর্পণ করিতে পারিবেন।

(৬) মার্কেন্টাইল মেরীন ডিপার্টমেন্টের সকল প্রিন্সিপাল অফিসার তাহাদের এখতিয়ারাধীন এলাকায় ষষ্ঠ অধ্যায়ের অধীন প্রণীত প্রবিধানের উদ্দেশ্যে পদাধিকারাধীন প্রতিষ্ঠান পরিদর্শক হইবেন।

শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থার কার্যাবলী *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ৩১৮ক সন্নিবেশিত]*

৩১৮ক। (১) শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থার কার্যাবলি হইবে নিম্নরূপ, যথা:-

(ক) শ্রমিকের চাকুরির শর্তাবলি এবং সুরক্ষার সহিত সম্পর্কিত আইনি বিধানসমূহ যথা- কর্মঘণ্টা, মজুরি, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, কল্যাণমূলক ব্যবস্থা, শিশু ও কিশোরদের কর্মে নিয়োজিতকরণ, জবরদস্তিমূলক শ্রমসহ পরিদর্শকের মাধ্যমে বলবৎযোগ্য সহিংসতা ও হয়রানিসহ, অন্যান্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ে আইনগত বিধানসমূহ বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা;

(খ) আইনি বিধানসমূহের সর্বোচ্চ ও কার্যকর বাস্তবায়ন নিশ্চিতকল্পে কারিগরি সহায়তা ও পরামর্শ প্রদান;

(গ) পরিদর্শক কর্তৃক দায়িত্ব পালনকালে তাহার গোচরে আসা এমন কোনো ত্রুটি বা অপব্যবহার যাহা বিদ্যমান আইনগত বিধি-বিধান দ্বারা নির্দিষ্টভাবে চিহ্নিত নহে এমন বিষয়সমূহ যথাযথ কর্তৃপক্ষের দৃষ্টিগোচরে আনয়ন;

(ঘ) সরকার কর্তৃক সময় সময় বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্যান্য কার্যাবলি সম্পাদন।

(২) সরকার কর্তৃক অর্পিত অন্য যে কোনো দায়িত্ব, এমন হইবে না, যাহা পরিদর্শকের পরিদর্শন সংক্রান্ত মূল দায়িত্বের সহিত সাংঘর্ষিক হয় বা বিঘ্ন সৃষ্টি করে এবং নিয়োগকর্তা ও শ্রমিকের প্রতি আইনগত দায়িত্ব পালনের ক্ষেত্রে তাহার এখতিয়ার ও নিরপেক্ষতা প্রশ্নবিদ্ধ হয়।

মহাপরিদর্শক, ইত্যাদির ক্ষমতা ও দায়িত্ব

৩১৯। (১) এই আইনের উদ্দেশ্যে, মহাপরিদর্শক বা কোন উপমহাপরিদর্শক, সহকারী মহাপরিদর্শক, পরিদর্শক বা সহকারী পরিদর্শকের, তাহাদের এখতিয়ারাধীন এলাকায়, নিম্নরূপ ক্ষমতা বা দায়িত্ব থাকিবে, যথাঃ—

(ক) **প্রয়োজনীয় সহকারী সহকারে, তাহার বিবেচনায় কোনো প্রতিষ্ঠান হিসাবে গণ্য বা ব্যবহৃত কোনো স্থান, আঙ্গিনা, নৌযান বা যানবাহনে যে কোনো যুক্তিসঙ্গত সময়ে কর্তৃপক্ষকে আগাম অবহিত করিয়া কিংবা অবহিতকরণ ব্যতিরেকে মানসম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standatard Operating Procedure) অনুসারে প্রবেশ, পরিদর্শন, তদন্ত এবং পরীক্ষাকার্য পরিচালনা;**
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]

(খ) এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীম মোতাবেক রক্ষিত কোন রেজিস্টার, রেকর্ড, নথিপত্র, নোটিশ, প্রত্যয়নপত্র বা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজ তলব করা, এবং ইহা আটক, পরিদর্শন বা পরীক্ষা করা বা ইহার নকল করা;

(গ) কোন প্রতিষ্ঠান বা উহাতে নিযুক্ত কোন শ্রমিক সম্পর্কে এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের কোন বিধান যথাযথভাবে মানা হইতেছে কিনা ইহা নির্ধারণের জন্য প্রয়োজনীয় অনুসন্ধান বা পরীক্ষণ;

(ঘ) কোন প্রতিষ্ঠানে পাওয়া গিয়াছে বা কোন প্রতিষ্ঠানে অব্যবহিত পূর্ববর্তী দুই মাসের মধ্যে চাকুরীতে নিযুক্ত ছিলেন বা আছেন বলিয়া বিশ্বাস এরূপ কোন লোকের এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীম সম্পর্কিত কোন বিষয়ে জবানবন্দী গ্রহণ;

(ঙ) জবানবন্দী বা পরীক্ষা গ্রহণ করা হইয়াছে এরূপ প্রত্যেক ব্যক্তির নিকট হইতে সত্যতা প্রতিপাদনের জন্য জবানবন্দী বা পরীক্ষা সংক্রান্ত রেকর্ড বা কাগজপত্রে স্বাক্ষর গ্রহণ;

(চ) প্রয়োজন হইলে কোন মালিক কর্তৃক রক্ষিত কোন রেজিস্টার, রেকর্ড, প্রত্যয়নপত্র, নোটিশ বা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজ সম্বন্ধে তাহার বা তৎকর্তৃক নিযুক্ত কোন ব্যক্তির নিকট হইতে কৈফিয়ত্ বা ব্যাখ্যা তলব করা;

(ছ) এই আইন বা কোন বিধি দ্বারা আরোপিত অন্য কোন ক্ষমতা প্রয়োগ বা দায়িত্ব সম্পাদন;

(জ) **পরিদর্শন কার্য সুচারুরূপে সম্পন্ন করিবার নিমিত্ত সরকার প্রয়োজনীয় সংখ্যক মানসম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standard Operating Procedure) প্রণয়ন করিতে পারিবে।**

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]

(২) এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন ক্ষমতা প্রয়োগ বা দায়িত্ব পালনের জন্য প্রয়োজনীয় কোন প্রবেশ, পরিদর্শন, পরীক্ষণ, অনুসন্ধান বা অন্য কোন কাজ করার জন্য সকল পন্থা বা ব্যবস্থা পরিদর্শকের তলব অনুযায়ী কোন প্রতিষ্ঠানের মালিককে করিতে হইবে।

(৩) প্রত্যেক মালিককে এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের উদ্দেশ্যে, সকল রেকর্ড, রেজিস্টার, এবং অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজ পরীক্ষার জন্য পরিদর্শকের নিকট তাহার তলব অনুযায়ী হাজির করিতে হইবে, এবং উক্ত পরিদর্শকের চাহিদা অনুযায়ী তৎসম্পর্কে অন্য কোন তথ্যও সরবরাহ করিতে হইবে।

(৪) এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের প্রয়োগ সংক্রান্ত কোন ব্যাপারে ইহার অধীন দায়িত্ব পালনের প্রয়োজনে কোন পরিদর্শক কোন মালিকের নিকট হইতে কোন রেকর্ড, রেজিস্টার, বা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজ তলব করিতে এবং ইহা আটক করিতে পারিবেন।

(৫) মহাপরিদর্শক, অথবা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত তাহার অধঃস্তন কোনো কর্মকর্তা, এই আইন বা কোনো বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন, তাহার এখতিয়ারাধীন কোনো বিষয়ে, কোনো অপরাধের জন্য কোনো ব্যক্তির বিরুদ্ধে শ্রম আদালতে অভিযোগ পেশ করিতে পারিবেন।

(৫ক) ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আইনের লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে পরবর্তী কার্যক্রম গ্রহণ, তদারকি এবং শ্রম আদালতে মামলা দায়েরের ক্ষেত্রে অভিন্ন অনুসরণীয় পদ্ধতি নিশ্চিতকরণে সরকার মানসম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standard Operating Procedure) প্রণয়ন করিবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]*

(৬) ~~মহাপরিদর্শক বা তাহার নিকট হইতে এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত তাহার অধীনস্থ কোন কর্মকর্তা, কারখানা কিংবা শিল্প প্রতিষ্ঠান এর নকশা অনুমোদন, লাইসেন্স প্রদান ও নবায়ন, শ্রেণী পরিবর্তন ও সম্প্রসারণের অনুমতি প্রদান ইত্যাদি সকল ক্ষেত্রে সরেজমিনে পরিদর্শনপূর্বক প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন।~~ *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ৩১৯ এর উপ-ধারা (৬) বিলুপ্ত]*

অভিযোগ সংক্রান্ত গোপনীয়তার দায়িত্ব *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ৩১৯ক সন্নিবেশিত]*

৩১৯ক। (১) পরিদর্শক কর্মক্ষেত্রে আইনের ব্যত্যয় বা লঙ্ঘন সংক্রান্ত যে কোনো অভিযোগের সূত্র সম্পর্কে সম্পূর্ণ গোপনীয়তা বজায় রাখিবেন, এবং তাহার মালিক বা তাহার প্রতিনিধিকে কোনো রকম পূর্বতথ্য বা নোটিশ দিবেন না যে, উক্ত অভিযোগ প্রাপ্তির কারণে কর্মস্থলে তদন্ত বা পরিদর্শন করা হইয়াছে।

(২) যদি কোনো শ্রমিকের এই মর্মে যুক্তিযুক্ত বিশ্বাস থাকে যে, তিনি শ্রম পরিদর্শকের নিকট দাখিলকৃত অভিযোগের জন্য মালিকের পক্ষ হইতে বৈষম্য অথবা বৈরী আচরণের শিকার হইয়াছেন, তাহা হইলে তিনি তাহার অনুযোগ শ্রম আদালতে উত্থাপন করিবার অধিকারী হইবেন।

চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক

৩২০। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিলের জন্য একজন ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক নিযুক্ত করিবে।

(২) উক্ত নিয়ন্ত্রক উক্ত তহবিলের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা হইবেন।

(৩) ট্রাস্টি বোর্ডের সাধারণ তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণে উক্ত নিয়ন্ত্রক তাহার দায়িত্ব পালন করিবেন এবং তিনি উক্ত বোর্ডের সচিবের দায়িত্বও পালন করিবেন।

(৪) উক্ত নিয়ন্ত্রক ট্রাস্টি বোর্ডের সভায় অংশ গ্রহণ করিতে পারিবেন, কিন্তু ভোট দিতে পারিবেন না।

(৫) উক্ত নিয়ন্ত্রক ট্রাস্টি বোর্ডের চেয়ারম্যানের সহিত পরামর্শক্রমে বোর্ডের সভা আহ্বান করিবেন এবং সভার কার্যবিবরণী লিপিবদ্ধ ও রক্ষণ করিবেন।

(৬) উক্ত নিয়ন্ত্রক ট্রাস্টি বোর্ডের সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের জন্য দায়ী থাকিবেন।

(৭) উক্ত নিয়ন্ত্রক, প্রয়োজন মনে করিলে, কোন চা-বাগান মালিকের নিকট হইতে উক্ত ভবিষ্য তহবিল সম্পর্কে হিসাব তলব করিতে পারিবেন।

(৮) উক্ত নিয়ন্ত্রক অথবা তাহার নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি, যে কোন যুক্তি সংগত সময়ে নোটিশ প্রদান করিয়া, কোন চা-বাগানে অথবা তৎসংক্রান্ত কোন বাড়ী-ঘরে প্রবেশ করিতে পারিবেন এবং উহার দায়িত্বে নিয়োজিত কোন ব্যক্তির নিকট হইতে চা-বাগানের শ্রমিকগণের নিয়োগ বা মজুরী পরিশোধ সম্পর্কে কোন হিসাবপত্র, রেজিস্টার, অথবা অন্য কোন দলিল-দস্তাবেজ তাহার পরীক্ষার জন্য তলব করিতে পারিবেন।

(৯) উক্ত নিয়ন্ত্রক, বা তাহার নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি, কোন মালিক বা তাহার কোন কর্মকর্তা, কর্মচারী বা প্রতিনিধিকে অথবা চা-বাগান বা তত্সম্পর্কিত কোন বাড়ী-ঘরের দায়িত্বে নিয়োজিত কোন ব্যক্তি অথবা উক্ত চা-বাগানে শ্রমিক বা শ্রমিক ছিল বলিয়া তাহার মনে হয় এরূপ কোন ব্যক্তিকে উপ-ধারা (৮) এ উল্লিখিত কোন বিষয়ে পরীক্ষা করিতে পারিবেন।

(১০) উক্ত নিয়ন্ত্রক বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্য কোন ক্ষমতাও প্রয়োগ করিতে পারিবেন।

হিসাব ও নিরীক্ষা

৩২১। (১) সরকার কর্তৃক নির্দেশিত পন্থায় ও ফরমে কোন বোর্ড উহার হিসাব রক্ষণ করিবে।

(২) কোন বোর্ডের আয়-ব্যয়ের হিসাব প্রত্যেক বৎসর মহা হিসাব নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক, অতঃপর মহা হিসাব নিরীক্ষক বলিয়া উল্লিখিত, কর্তৃক তাহার নির্ধারিত পন্থায় নিরীক্ষিত হইবে।

(৩) নিরীক্ষার উদ্দেশ্যে, মহা হিসাব নিরীক্ষক অথবা তাহার নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি বোর্ডের সকল রেকর্ড, বই, হিসাবপত্র, ক্যাশ, ভান্ডার, দলিল-দস্তাবেজ অথবা অন্য কোন সম্পত্তি পরিদর্শন করিতে পারিবেন এবং বোর্ডের কোন সদস্য বা কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারীর জবানবন্দী গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৪) বোর্ড উক্তরূপ নিরীক্ষাকালে উহার সকল হিসাবের বই এবং সংশ্লিষ্ট দলিল-দস্তাবেজ মহা-হিসাব নিরীক্ষান্তে বা নিরীক্ষারত কর্মকর্তার নিকট হাজির করিবে এবং তাহার তলব অনুযায়ী তথ্য সরবরাহ বা ব্যাখ্যা প্রদান করিবে।

(৫) মহা-হিসাব নিরীক্ষক তাহার নিরীক্ষা রিপোর্ট বোর্ডের নিকট পেশ করিবেন এবং ইহার একটি কপি সরকারের নিকট প্রেরণ করিবেন।

(৬) নিরীক্ষা রিপোর্টে উল্লিখিত কোন ত্রুটি বা অনিয়ম অবিলম্বে সংশোধন করিবার জন্য বোর্ড ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

(৭) সরকার যে কোন সময়ে বোর্ডের আর্থিক অবস্থা সম্বন্ধে ইহার নিকট রিপোর্ট প্রদানের জন্য মহা-হিসাব নিরীক্ষককে বলিতে পারিবে৷

(৮) এই ধারায়, বোর্ড বলিতে, "ডক শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড" বা "চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড" কে বুঝাইবে৷

রিপোর্ট, ইত্যাদি

৩২২। (১) ধারা ৩২১ এ উল্লিখিত কোন বোর্ড, উহার প্রত্যেক অর্থ বৎসর শেষ হইবার পর যতশীঘ্র সম্ভব, মহা-হিসাব নিরীক্ষক কর্তৃক নিরীক্ষিত উহার আয়-ব্যয়ের হিসাব এবং তৎসহ উক্ত বৎসরে উহার কর্মকান্ডের একটি বার্ষিক বিবরণী এবং উহার পরবর্তী বৎসরের প্রস্তাবিত কর্মসূচি সরকারের নিকট সরবরাহ করিবে।

(২) সরকার বোর্ডের নিকট হইতে নিম্নলিখিত তথ্য বা দলিল-দস্তাবেজ তলব করিতে পারিবে এবং বোর্ড ইহা সরবরাহ করিতে বাধ্য থাকিবে, যথাঃ-

(ক) কোন রিপোর্ট, বিবরণী, আনুমানিক হিসাব, পরিসংখ্যান অথবা বোর্ডের নিয়ন্ত্রণাধীন কোন বিষয়ে অন্য কোন তথ্য;

(খ) উক্তরূপ কোন বিষয়ে কোন রিপোর্ট;

(গ) বোর্ডের হেফাজতে আছে এরূপ কোন দলিল-দস্তাবেজের কপি৷

জাতীয় শিল্প, স্বাস্থ্য ও সেইফটি কাউন্সিল

৩২৩। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, জাতীয় শিল্প স্বাস্থ্য ও সেইফটি কাউন্সিল নামে একটি কাউন্সিল গঠন করিতে পারিবে৷

(২) নিম্নরূপ সদস্য সমন্বয়ে উক্ত কাউন্সিল গঠিত হইবে, যথাঃ-

(ক) শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের দায়িত্বে নিয়োজিত মন্ত্রী, পদাধিকারবলে, যিনি উহার চেয়ারম্যান হইবেন;

(খ) শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকারবলে;

(গ) শিল্প মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকারবলে;

(গ) বাণিজ্য মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকারবলে;

(ঘ) স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকারবলে;

(ঙ) বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকারবলে;

(চ) নৌ-পরিবহন মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকারবলে;

(ছ) যোগাযোগ মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকারবলে;

(ছছ) শ্রম অধিদপ্তরের মহাপরিচালক, পদাধিকারবলে;

(ছছছ) শিল্পাঞ্চল পুলিশের অতিরিক্ত মহাপরিদর্শক, পদাধিকারবলে;

(জ) শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রতিনিধিত্বকারী সাতজন সদস্য, যাহারা সরকার কর্তৃক মালিকগণের ব্যাপক প্রতিনিধিত্বকারী প্রতিষ্ঠান-সমূহের সহিত আলোচনাক্রমে নিযুক্ত হইবেন;

(ঝ) শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী সাতজন সদস্য, যাহারা সরকার কর্তৃক, শ্রমিকগণের ব্যাপক প্রতিনিধিত্বকারী ট্রেড ইউনিয়ন-সমূহের সহিত আলোচনাক্রমে নিযুক্ত হইবেনঃ তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিক ও মালিক উভয় পক্ষের প্রতিনিধদের মধ্যে অন্তত একজন করে নারী প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত থাকিবেন।

(ঝঝ) শিল্প, স্বাস্থ্য ও সেইফটি বিষয়ে সরকার কর্তৃক নিযুক্ত পাঁচজন বিশেষজ্ঞ ব্যক্তি;]

(ঞ) **কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের মহাপরিদর্শক, পদাধিকারবলে যিনি ইহার সদস্য সচিবও হইবেন।**

(৩) মনোনীত সদস্যগণ তিন বৎসর মেয়াদে তাহাদের পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেন।

(৪) কাউন্সিল উহার নিজস্ব কার্যবিধি অনুসরণ করিবে।

(৫) কাউন্সিল-

(ক) শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহে সেইফটি নিশ্চিত করার জন্য এবং উহাতে স্বাস্থ্য সম্মত বা পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন পরিবেশ ও অবস্থা বজায় রাখার জন্য জাতীয় নীতিমালা প্রণয়ন করিবে;

(খ) উহার নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য দিক নির্দেশনা প্রস্তুত করিবে।

(৬) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠান কাউন্সিল কর্তৃক প্রস্তুতকৃত দিক নির্দেশনা অনুসরণে তত্কর্তৃক প্রণীত নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে ।

একবিংশ অধ্যায়
বিবিধ

অব্যাহতির ক্ষমতা

৩২৪। (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উল্লিখিত শর্ত বা বিধি-নিষেধ সাপেক্ষে, কোন মালিক বা মালিক শ্রেণীকে অথবা কোন প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান শ্রেণীকে বা ইহার কোন অংশ বিশেষকে অথবা কোন শ্রমিক বা শ্রমিক শ্রেণীকে এই আইনের দ্বিতীয়, পঞ্চম, ষষ্ঠ, সপ্তম, অষ্টম, নবম অথবা অষ্টাদশ অধ্যায় অথবা উহার কোন ধারা অথবা একবিংশ অধ্যায়ের ধারা ৩২৫, ৩২৬, ৩৩৭ বা ৩৩৮ এর সকল বা যে কোন বিধানের প্রয়োগ বা মানিয়া চলা হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন অব্যাহতি আদেশ জন বা জাতীয় স্বার্থে করা হইবে এবং উক্ত আদেশ এক সঙ্গে ছয় মাসের অধিক মেয়াদের জন্য বলবৎ থাকিবে না।

(৩) মহাপরিদর্শক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান শ্রেণী সম্পর্কে এই আইনের ধারা ১০০, ১০১, ১০২, ১০৩, ১০৫ বা ১১৪ এর সকল বা যে কোন বিধানের প্রয়োগ কোন উৎসব, মেলা বা প্রদর্শনী উপলক্ষে সাময়িকভাবে স্থগিত রাখিতে পারিবেন, এবং ইহা প্রজ্ঞাপনে উল্লিখিত মেয়াদের জন্য এবং শর্ত সাপেক্ষে বলবৎ থাকিবে।

কাজ শুরু করিবার পূর্বে মহাপরিদর্শককে নোটিশ প্রদান

৩২৫। (১) কোন মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে কাজ বা ব্যবসা-বাণিজ্য শুরু করিবার অন্যুন পনর দিন পূর্বে প্রধান পরিদর্শকের নিকট তৎসম্পর্কে একটি নোটিশ প্রেরণ করিবেন এবং উক্ত নোটিশে নিম্নলিখিত তথ্য বা বিষয় সন্নিবেশিত থাকিবে, যথাঃ-

(ক) প্রতিষ্ঠানের নাম ও অবস্থান;

(খ) মালিকের নাম ও ঠিকানা;

(গ) প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে চিঠিপত্র 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) বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্য কোন তথ্য।

(২) যে প্রতিষ্ঠান সাধারণতঃ বৎসরে একশত আশি কর্ম দিবসের কম মেয়াদে উহার উৎপাদন প্রক্রিয়া চালু রাখে সে প্রতিষ্ঠানে পুনরায় উৎপাদন প্রক্রিয়া শুরু করিবার অন্যুন ত্রিশ দিন পূর্বে তৎসম্পর্কে উহার মালিক উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত তথ্য বা বিষয় সন্নিবেশ করিয়া একটি লিখিত নোটিশ প্রধান পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করিবেন।

(৩) কোন ক্ষেত্রে নূতন ব্যবস্থাপক নিযুক্ত হইলে, তাহার কাজে যোগদানের তারিখ হইতে সাত দিনের মধ্যে মালিক উক্ত পরিবর্তন সম্বন্ধে প্রধান পরিদর্শকের নিকট একটি লিখিত নোটিশ প্রেরণ করিবেন।

(৪) কোন সময় কোন প্রতিষ্ঠানে কোন ব্যবস্থাপক নিযুক্ত না থাকিলে বা নিযুক্ত ব্যবস্থাপক কোন কাজ না করিলে ব্যবস্থাপক হিসাবে কর্মরত যে কোন ব্যক্তি অথবা এরূপ কোন ব্যক্তি পাওয়া না গেলে মালিক, এই আইনের উদ্দেশ্যে, উক্ত প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক বলিয়া গণ্য হইবেন।

নক্সা অনুমোদন এবং লাইসেন্স ও রেজিস্ট্রিকরণের ফিস

৩২৬। (১) সরকার-

(ক) কোন কারখানা বা কোন শ্রেণীর কারখানা নির্মাণ, প্রতিষ্ঠা বা সম্প্রসারণের জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে প্রধান পরিদর্শকের নিকট হইতে লিখিত পূর্ব অনুমতি গ্রহণের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত ক্ষেত্রে যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত কারখানা ভবনের নক্সার (Structural Design) সহিত কারখানার মেশিন স্থাপনের নক্সার (Factory Layout Plan) কাঠামোগত কোন ব্যত্যয় বা পরিবর্তন ঘটানো যাইবে না;

(খ) কোনো প্রতিষ্ঠান বা কারখানা বা কোনো শ্রেণির কারখানাকে লাইসেন্স প্রদানের নির্দেশ দিতে পারিবেন এবং উক্ত লাইসেন্স প্রতি ৫ (পাঁচ) বৎসর পরপর নবায়ন করিতে হইবে, তবে ঠিকাদার সংস্থার লাইসেন্স এর মেয়াদ হইবে ১ (এক) বৎসর, এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে এবং সরকার কর্তৃক সময় সময় ধার্যকৃত ফিস প্রদানপূর্বক উহা রেজিস্ট্রিকরণ বা লাইসেন্স গ্রহণ ও নবায়ন করিতে হইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ৩২৬ এর অধীন উপ-ধারা (১) এর দফা (খ) প্রতিস্থাপিত]*

(২) যদি উপ-ধারা (১) মোতাবেক অনুমতির জন্য নকশাসহ কোন দরখাস্ত প্রধান পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করার পর তৎকর্তৃক উহা প্রাপ্তির তিন মাসের মধ্যে প্রধান পরিদর্শকের কোন আদেশ অথবা নির্দেশনা দরখাস্তকারীকে প্রদান না করিলে সংক্ষুব্ধ প্রতিষ্ঠান মালিক পরবর্তী ত্রিশ দিনের মধ্যে প্রতিকার চাহিয়া সরকারের নিকট আবেদন করিতে পারিবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে মহাপরিদর্শক কোন কারখানা নির্মাণ বা সম্প্রসাররে জন্য অথবা উহা রেজিস্ট্রিকরণ বা উহার জন্য লাইসেন্স প্রদারে অনুমতি প্রদান করিতে অস্বীকার কনে সে ক্ষেত্রে দরখাস্তকারী, উক্ত অস্বীকৃতির ষাট দিনের মধ্যে ইহার বিরুদ্ধে সরকারের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

ব্যাখ্যাঃ কোন কারখানায় কেবল মাত্র কোন যন্ত্রপাতি বা কলকজা পরিবর্তন বা প্রতিস্থাপন অথবা, বিধি দ্বারা নির্ধারিত সীমার মধ্যে, কোন নূতন যন্ত্রপাতি বা কলকজা সংযোজন এই ধারার অধীন কারখানা সম্প্রসারণ বলিয়া গণ্য হইবে না।

পরিদর্শকের কতিপয় আদেশের বিরুদ্ধে আপীল

৩২৭। (১) যে ক্ষেত্রে এই আইনের অধীন কোন পরিদর্শকের কোন লিখিত আদেশ কোন মালিকের উপর জারী করা হয় সে ক্ষেত্রে, উক্ত মালিক আশে প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের ম্যে ইহার বিরুদ্ধে আপীল কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করিতে পারিবেন, এবং উক্ত আপীল কর্তৃপক্ষ, এতদউদ্দেশ্যে প্রণীত বিধি সাপেক্ষে, উক্ত আদেশ বহাল রাখিতে, অথবা পরিবর্তন বা বাতিল করিতে পারিবে।

(২) এতদ্‌উদ্দেশ্যে প্রণীত বিধি এবং আপীল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আরোপিত শর্ত বা নির্দেশিত কর্মসম্পাদন সাপেক্ষে, উক্ত আপীল কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত বিবেচনা করিলে, আপীল নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত, যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইয়াছে উহা স্থগিত রাখিতে পারিবে।

(৩) সরকার এই ধারার উদ্দেশ্যে বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে৷

(৪) এই ধারায়, আপীল কর্তৃপক্ষ বলিতে সরকারকে বা তৎকর্তৃক এতদ্‌উদ্দেশ্যে নিযুক্ত অন্য কোন কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।

মৌসুমী কারখানা

৩২৮। সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন বৎসরে সাধারণতঃ একশত আশি কর্মদিবসের অধিক কোন উৎপাদন প্রক্রিয়া চালু থাকে না এবং কেবল মাত্র কোন বিশেষ মৌসুম ছাড়া অন্য কোন সময় অথবা প্রাকৃতিক শক্তির অনিয়মিত ক্রিয়ার উপর নির্ভর করা ছাড়া চালু রাখা যায় না এরূপ কোন কারখানাকে, এই আইনের উদ্দেশ্যে, মৌসুমী কারখানা বলিয়া ঘোষণা করিতে পারিবে৷

এই আইনের অধীন আদায়যোগ্য অর্থ আদায়

৩২৯। (১) এই আইন সাক্ষে, শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক এই আইরে কোন ধারার অধীন প্রদারে জন্য নির্দেশিত কোন অর্থ অথবা এই আইরে কোন বিধানের অধীন কোন ব্যক্তি কর্তৃক প্রদেয় কোন অর্থ অথবা কোন নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন বা কোন মধ্যস্থতাকারী বা শ্রম আদালরে বা ট্রাইব্যুনালের রোয়েদাদ বা সিদ্ধাতের অধীন কোন ব্যক্তি বা মালিক কর্তৃক প্রদেয় কোন অর্থ উহা পাওয়ার অধিকারী কোন ব্যক্তির দরখাতের ভিত্তিতে এবং তাহার ইচ্ছানুযায়ী শ্রম আদালত কর্তৃক বা উহার নির্দেশে নিম্নরূপ যে কোন ভাবে আদায় করা যাইবে যথাঃ-

(ক) সরকারী দাবী হিসাবে;

(খ) বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায়, যে ব্যক্তি উক্ত অর্থ পরিশোধ করিতে বাধ্য তাহার অস্থাবর সম্পত্তি ক্রোক এবং বিক্রয় করিয়া;

(গ) উক্ত প্রকারে সম্পূর্ণ অর্থ আদায় করা না গেলে, বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায়, উক্ত ব্যক্তির স্থাবর সম্পত্তি ক্রোক করিয়া এবং বিক্রয় করিয়া; অথবা

(ঘ) কোন দেওয়ানী আদালরে অর্থ সংক্রান্ত ডিক্রী হিসাবে৷

(২) যে ক্ষেত্রে কোন নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন অথবা কোন মধ্যস্থতাকারী বা শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনারে কোন সিদ্ধান্তবা রোয়েদারে অধীন কোন শ্রমিক কোন মালিকের নিকট হইতে এমন কোন সুবিধা পাইতে অধিকারী যাহা টাকায় হিসাব করা যায় সে ক্ষেত্রে, বিধি সাপেক্ষে, উক্ত সুবিধা টাকায় হিসাব করিয়া উপ-ধারা (১) এর বিধান অনুযায়ী আদায় করা যাইবে।

(৩) এই ধারার অধীন অর্থ আদারে জন্য কোন দরখাস্ত গ্রহণ করা হইবে না যদি না উহা অর্থ প্রয়ে হইবার তারিখ হইতে এক বৎসরের মধ্যে পেশ করা হয়ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত সময়ের পরেও কোন দরখাস্ত গ্রহণ করা যাইবে যদি শ্রম আদালত এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, দরখাস্তকারীর উক্ত সময়ের মধ্যে দরখাস্ত পেশ করিতে না পারার পর্যাপ্ত কারণ ছিলঃ

আরোও শর্ত থাকে যে, শ্রমিকের পাওনা উসুলের বিষয়টি সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার পাইবে।

সুযোগ-সুবিধা প্রদানের জন্য কোন অর্থ আদায় করা যাইবে না

৩৩০। এই আইনের 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, কেন্টিনে সরবরাহকৃত খাদ্যের মূল্য ব্যতীত, কোন ফিস 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 স্থাপিত 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 স্থাপিত কোন যন্ত্রপাতি বা ব্যবস্থা ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যবহারে গাফিলতি করিবেন না।

কর্মজগতে এবং কর্মস্থলে সহিংসতা ও হয়রানির বিরুদ্ধে সকল ব্যক্তির দায়িত্ব

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

৩৩২। (১) মালিক, নিয়োগকর্তা ও কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব হইবে নিম্নরূপ, যথা:-

(ক) মালিক, নিয়োগকর্তা ও কর্তৃপক্ষ কর্মস্থলে সহিংসতা, হয়রানি প্রতিরোধে কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ যেন বৈরী না হয় তাহা নিশ্চিত করা;

(খ) যৌন হয়রানি ও সহিংসতা বন্ধে যেসকল নিষেধাজ্ঞা ও শাস্তির উল্লেখ রহিয়াছে তাহা ব্যাপকভাবে প্রচার ও প্রকাশ করা;

(গ) কর্মস্থলে যৌন হয়রানিমূলক সকল প্রকার ঘটনাকে প্রতিরোধ করিতে একটি কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করা;

(ঘ) সহিংসতা ও হয়রানির বিরুদ্ধে একটি কর্মস্থল নীতি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করা;

(ঙ) পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থাপনায় সহিংসতা ও হয়রানি এবং সংশ্লিষ্ট মনোসামাজিক ঝুঁকিকে বিবেচনায় নিয়ে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নেওয়া;

(চ) সহিংসতা ও হয়রানির ঝুঁকি চিহ্নিত ও মূল্যায়ন করা এবং তা প্রতিরোধ ও নিয়ন্ত্রণের ব্যবস্থা গ্রহণ করা;

ছ) কর্মরত কর্মী ও শ্রমিকদের জন্য চিহ্নিত ঝুঁকি ও বিপদ সম্পর্কে এবং প্রতিরোধ ও সুরক্ষার ব্যবস্থা, তাহাদের অধিকার ও দায়িত্ব সম্পর্কে প্রয়োজনীয় তথ্য এবং প্রশিক্ষণ দেওয়া;

(জ) কর্মস্থলের ওয়েবসাইটে এতদসংক্রান্ত প্রতিবেদন ও অভিযোগ ব্যবস্থাপনার পদ্ধতির বিবরণ প্রদান করা;

(ঝ) প্রতিষ্ঠানে সংঘটিত যৌন হয়রানির বিরুদ্ধে দেশের প্রচলিত আইন অনুযায়ী মামলা দায়ের করিবার জন্য যথাযথ কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

(২) কোনো প্রতিষ্ঠানের কোনো কাজে কোনো নারী নিযুক্ত থাকিলে, তিনি যে পদমর্যাদারই হোন না কেন, তাহার প্রতি উক্ত প্রতিষ্ঠানের কোনো সহকর্মী বা অন্য কেহ এমন কোনো আচরণ করিতে পারিবেন না যাহা অশ্লীল কিংবা অভদ্রজনোচিত বলিয়া গণ্য হইতে পারে, কিংবা যাহা উক্ত নারীর শালীনতা ও সম্ভ্রমের পরিপন্থি।

বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটি *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী ধারা ৩৩২ক সন্নিবেশিত]*

৩৩২ক। (১) প্রত্যেক মালিক সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির অভিযোগ তদন্তের জন্য একটি অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটি গঠন করিবে, এবং উক্ত কমিটিতে ৫ (পাঁচ) জন সদস্য থাকিবে, যেখানে প্রতিষ্ঠানের মধ্য হইতে সংখ্যাগরিষ্ঠ নারী প্রতিনিধি থাকিবেন এবং প্রধান হইবেন একজন নারী, কমিটিতে দুজন সদস্যকে জেন্ডার এবং যৌন নির্যাতনের বিষয়ে কাজ করে এমন প্রতিষ্ঠান হইতে নিতে হইবে।

(২) কমিটি প্রতিটি অভিযোগ বা সংশ্লিষ্ট প্রতিবেদন গ্রহণ, তদন্ত এবং পরিচালনা করিবে এবং বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে শূন্য সহনশীলতা (জিরো টলারেন্স) নীতি অনুসরণ করিবে।

(৩) কমিটি গোপনীয়তা রক্ষা এবং মানব মর্যাদার প্রতি সম্মান প্রদর্শন করিয়া কাজ পরিচালনা করিবে এবং অভিযোগ বা প্রতিবেদন গ্রহণ, তদন্ত ও ব্যবস্থাপনায় কোনো বাধা সৃষ্টি করিবে না।

(৪) লিখিত অভিযোগ প্রাপ্তির পর, অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটি বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিবে।

নোটিশ জারী ও বিবরণী পেশ

৩৩৩। সরকার বিধি প্রণয়ন করিয়া-

(ক) এই আইনের অধীন কোন আদেশ জারীর পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে; এবং

(খ) কোন মালিককে, এই আইনের উদ্দেশ্যে নিয়মিত বা সময়ে সময়ে, উহাতে উল্লিখিত বিবরণী দাখিলের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

কতিপয় ব্যক্তি জনসেবক হইবেন

৩৩৪। এই আইনের অধীন কোন বোর্ডের, উহা যে নামেই অভিহিত হউক না কেন, চেয়ারম্যান বা কোন সদস্য বা কর্মকর্তা, শ্রম পরিচালক, মহাপরিদর্শক, ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক, শ্রম আদালতের চেয়ারম্যান, ট্রাইব্যুনালের চেয়ারম্যান বা কোন সদস্য এবং বিংশ অধ্যায়ের অধীন নিযুক্ত কোন ব্যক্তি ফৌজদারী দণ্ডবিধির ধারা ২১ এর অর্থে জনসেবক বলিয়া গণ্য হইবেন।

সরল বিশ্বাসে কৃত কাজ-কর্ম রক্ষণ

৩৩৫। এই আইন, বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন সরল বিশ্বাসে সম্পাদিত বা সম্পাদনের জন্য অভিষ্ট কোন কাজের জন্য কোন ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে কোন দেওয়ানী বা ফৌজদারী মামলা রুজু বা অন্য কোন আইনগত কার্যক্রম গ্রহণ করা যাইবে না।

কতিপয় ক্ষেত্রে চাকুরীর বর্তমান শর্তাবলী সংরক্ষণ

৩৩৬। এই আইন অথবা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের কোন কিছুই এই আইন প্রবর্তন হওয়ার সময় উহার দ্বারা রহিত কোন আইনের অধীন, অথবা কোন রোয়েদাদ, চুক্তি, নিষ্পত্তি বা প্রচলিত প্রথার অধীন কোন শ্রমিকের ভোগকৃত অধিকার বা সুযোগ-সুবিধা, তিনি যতদিন, উক্ত প্রবর্তনের তারিখে যে মালিকের অধীন কর্মরত ছিলেন, সে মালিকের অধীন চাকুরীরত থাকিবেন ততদিন পর্যন্ত ব্যাহত বা ক্ষতিগ্রস্ত করিবে না, যদি তাহার উক্ত অধিকার এবং সুযোগ-সুবিধা এই আইন, বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন প্রদত্ত অধিকার ও সুযোগ-সুবিধা হইতে অধিকতর অনুকূল হয়।

আইন, বিধি এবং প্রবিধানের সারসংক্ষেপ প্রদর্শণ

৩৩৭। (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের মালিক উহার বা উহার কোন কর্মস্থলের প্রধান প্রবেশ পথে অথবা উহার নিকটে কোন প্রকাশ্য জায়গায় বা যাতায়াতগম্য স্থানে এই আইন এবং বিধি ও প্রবিধানের জরুরী বা গুরুত্বপূর্ণ বিধানসমূহের সার-সংক্ষেপ সম্বলিত একটি নোটিশ লটকাইয়া দিবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদর্শিত সকল নোটিশ পরিষ্কার বা সুষ্ঠুভাবে পঠিতব্য অবস্থায় রাখিতে হইবে।

(৩) মহাপরিদর্শক, মালিকের উপর জারীকৃত লিখিত আদেশ দ্বারা, তাহার প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকগণের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা বা কল্যাণ সম্পর্কে অন্য কোন নোটিশ বা পোস্টার লটকাইয়া দেওয়ার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন।

কতিপয় বিশেষ অবস্থায় বাড়ীঘর বা আঙ্গিনার মালিক এবং একাধিক নিয়োগকারীর দায়িত্ব

৩৩৮। (১) যে ক্ষেত্রে কোন আঙ্গিনার বিভিন্ন বাড়ী বিভিন্ন মালিকের স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠানের ব্যবহারের জন্য ভাড়া দেওয়া হয় সে ক্ষেত্রে, আঙ্গিনার মালিক রাস্তা, নর্দমা, পানি সরবরাহ, আলো ও স্বাস্থ্য ব্যবস্থার মত সাধারণ সেবা ও সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা বা রক্ষণের জন্য দায়ী থাকিবেন।

(২) একাধিক নিয়োগকারীর যৌথ দায়িত্ব, যেক্ষেত্রে কোনো আঙিনার স্বতন্ত্র এবং স্বয়ংসম্পূর্ণ ফ্ল্যাট বা বাড়ি বিভিন্ন মালিকের স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠানের ব্যবহারের জন্য ভাড়া দেওয়া হয় সেইক্ষেত্রে, আঙিনার মালিক নিম্নলিখিত বিষয়ে এই আইন বা বিধির বিধান ভঙ্গ বা লঙ্ঘনের জন্য এমনভাবে দায়ী হইবেন যেন তিনি উক্ত প্রতিষ্ঠানসমূহের মালিক, যথা:-

(ক) শৌচাগার, প্রক্ষালনকক্ষ এবং ধৌতকরণ সুবিধাসমূহে পানির অভিন্ন সরবরাহের ব্যবস্থা করা;

(খ) আঙ্গিনার মালিকের এমন কলকজা বা যন্ত্রপাতি বেড়া দেওয়া যাহা কোনো ভাড়াটের ব্যবহারের জন্য বিশেষভাবে তাহার নিকট হস্তান্তর করা হয় নাই;

(গ) উপরের তলা এবং ফ্ল্যাটগুলির জন্য নিরাপদ যাতায়াত ব্যবস্থা, এবং সিঁড়ি ও অভিন্ন পথের পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা;

(ঘ) অগ্নিকান্ডের ক্ষেত্রে সাবধানতামূলক ব্যবস্থা;

(ঙ) হয়েস্ট এবং উত্তোলন যন্ত্রের ব্যবস্থা ও রক্ষণ; এবং

(চ) আঙ্গিনার অন্য কোনো অভিন্ন সুবিধা রক্ষণ।

(২ক) যদি একাধিক নিয়োগকারী বা প্রতিষ্ঠান একই জায়গায় কাজ করে, তবে তাহাদের একে অপরের সহিত সমন্বয় করিয়া আইন অনুযায়ী দায়িত্ব পালন করিতে হইবে। *[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সন্নিবেশিত]*

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন আঙ্গিনার অভিন্ন শৌচাগার, প্রক্ষালনকক্ষ ও ধৌতকরণ সুবিধাযুক্ত স্বতন্ত্র কক্ষ বিভিন্ন মালিকের স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠান হিসাবে ব্যবহারের জন্য ভাড়া দেওয়া হয়, সে ক্ষেত্রেও উপ-ধারা (২) এর বিধান প্রযোজ্য হইবে।

(৪) যে ক্ষেত্রে কোন আঙ্গিনার কোন কক্ষ বা শেডের বিভিন্ন অংশ বিভিন্ন মালিকের স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠান হিসাবে ব্যবহারের জন্য ভাড়া দেওয়া হয় সে ক্ষেত্রে, আঙ্গিনার মালিক পঞ্চম অধ্যায়ের, ধারা ৫৩ এবং ৫৫ ব্যতীত এবং ষষ্ঠ অধ্যায়ের, ধারা ৪০, ৬৪, ৭৪, ৭৫ এবং ৭৭ ব্যতীত এবং ধারা ৯১ এর কোন বিধান ভঙ্গ বা লংঘনের জন্য দায়ী থাকিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, ধারা ৬৩, ৬৫ এবং ৭২ এর বিধান সম্পর্কে কেবলমাত্র তাহার নিয়ন্ত্রণাধীন কোন বিষয়ের সহিত সংশ্লিষ্ট বিধানের ক্ষেত্রে তাহার দায়িত্ব থাকিবেঃ

আরও শর্ত থাকে যে, আঙ্গিনার মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত অথবা তাহার মালিকানাধীন কোন যন্ত্রপাতি ও কল-কব্জা সম্পর্কে ষষ্ঠ অধ্যায়ের বিধানগুলি মানিয়া চলার জন্য তিনি দায়ী থাকিবেন।

(৫) প্রধান পরিদর্শকের, সরকারের নিয়ন্ত্রণ সাপেক্ষে, এই ধারার বিধান পালন সম্পর্কে আঙ্গিনার মালিককে প্রয়োজনীয় কোন আদেশ দেওয়ার ক্ষমতা থাকিবে।

(৬) উপ-ধারা (৩) এবং (৪) সম্পর্কে, এই আইনের উদ্দেশ্যে নিযুক্ত শ্রমিকের সংখ্যা গণনার ক্ষেত্রে সমস্ত আঙ্গিনাকে একটি মাত্র প্রতিষ্ঠান হিসাবে গণ্য করা হইবে।

তথ্য সংগ্রহের ক্ষমতা

৩৩৯। এই আইন অথবা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন দায়িত্ব পালনরত কোন বোর্ড, অথবা কোন কর্মকর্তা বা কর্তৃপক্ষ উহার দায়িত্ব পালনের উদ্দেশ্যে প্রয়োজন হইলে কোন মালিককে তৎকর্তৃক নির্ধারিত কোন রেকর্ড, দলিল-দস্তাবেজ বা তথ্য সরবরাহের জন্য অথবা অন্য কোন কাজ সম্পাদনের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে এবং উক্ত মালিককে উক্তরূপ নির্দেশ পালন করিতে হইবে।

নিয়োগ সম্পর্ক অনুমান

৩৪০। কোন ব্যক্তিকে কোন কারখানায় উহার কাজ চলাকালে, আহার বা বিশ্রামের জন্য বিরতির সময় ব্যতীত অন্য কোন সময়ে অথবা উহার কোন যন্ত্রপাতি চালু থাকা কালে পাওয়া যায় তাহা হইলে, ভিন্নরূপ প্রমাণীত না হওয়া পর্যন্ত, তিনি উক্ত সময়ে কারখানায় নিযুক্ত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

কতিপয় তথ্য প্রকাশে বাধা-নিষেধ

৩৪১। (১) এই আইন অথবা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন কোন দায়িত্ব পালনকালে কোন উৎপাদন 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 পারিবেন না।

(২) উক্ত গোপনীয় তথ্যের মালিকের লিখিত পূর্ব অনুমতিক্রমে, অথবা এই আইনের অধীন মধ্যস্থতাসহ অন্য কোন আইনগত কার্যক্রমের উদ্দেশ্যে অথবা তৎসংক্রান্ত 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।

কতিপয় বিষয়ে গোপনীয়তা রক্ষা

৩৪২। এই আইনের অধীন কোন রিপোর্ট, সিদ্ধান্ত, রোয়েদাদ অথবা রায়ে কোন কর্মকর্তা, কর্তৃপক্ষ, সালিস, মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক কোন ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে অথবা কোন ব্যবসা-বাণিজ্য সম্পর্কে তদন্ত বা অনুসন্ধানকালে প্রাপ্ত এমন কোন তথ্য লিপিবদ্ধ করা যাইবে না যাহা তাহাদের সম্মুখে পেশকৃত সাক্ষ্য ব্যতীত পাওয়া যায় না, যদি সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়ন বা প্রতিষ্ঠান লিখিতভাবে উক্ত তথ্য গোপনীয় বলিয়া বিবেচনা করার জন্য অনুরোধ করে অথবা উক্তরূপ কোন কার্যধারায় উক্তরূপ কোন তথ্য সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের অথবা প্রতিষ্ঠানের লিখিত সম্মতি ব্যতিরেকে প্রকাশ করা যাইবে নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার কোন কিছুই ফৌজদারী দণ্ডবিধির 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 নিযুক্তি বা যোগ্যতা সম্পর্কে কোন ত্রুটি রহিয়াছে-কেবল মাত্র এই কারণে উহার কোন কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না, বা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন করা যাইবে না।

বোর্ডের মেয়াদ, ক্ষমতা, কার্যধারা ইত্যাদি সম্পর্কে সাধারণ বিধান

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 তাহাদিগকে প্রদেয় ভাতা বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

(২) এই আইনের ভিন্নরূপ কিছু না থাকিলে, উক্তরূপ কোন বোর্ড উহার কার্যসম্পাদনের উদ্দেশ্যে-

(ক) কোন মালিককে, তৎকর্তৃক উল্লিখিত কোন রেকর্ড, দলিল-দস্তাবেজ বা তথ্য সরবরাহ অথবা অন্য কোন কাজ করিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(খ) যে কোন যুক্তিসংগত সময়ে কোন প্রতিষ্ঠানে প্রবেশ করিতে পারিবে;

(গ) উক্ত প্রতিষ্ঠান সম্বন্ধে কোন বই, রেজিস্টার এবং অন্যান্য দলিল-দস্তাবেজ পরিদর্শন করিতে পারিবে;

(ঘ) উক্ত প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত কোন ব্যক্তির বক্তব্য লিপিবদ্ধ করিতে পারিবে;

(ঙ) কোন দেওয়ানী আদালতের মত-

(১) কোন ব্যক্তিকে হাজির হইতে এবং শপথাধীন জবানবন্দী দিতে বাধ্য করিতে পারিবে;

(২) কোন দলিল-দস্তাবেজ এবং কোন বস্তু পেশ করিতে বাধ্য করিতে পারিবে; এবং

(৩) সাক্ষ্য গ্রহণের জন্য কমিশন প্রেরণ করিতে পারিবে।

(৩) বোর্ডের উক্তরূপ ক্ষমতা উহার চেয়ারম্যান অথবা এতদ্‌উদ্দেশ্যে ক্ষমতা প্রাপ্ত উহার কোন সদস্য বা কর্মকর্তা ও প্রয়োগ করিতে পারিবেন।

সমকাজের জন্য সমমজুরী প্রদান

৩৪৫। (১) কোনো শ্রমিকের জন্য কোনো মজুরি নির্ধারণ বা নিম্নতম মজুরির হার স্থিরীকরণের ক্ষেত্রে, একই প্রকৃতির বা একই মান বা মূল্যের কাজের জন্য পুরুষ, নারী এবং অক্ষম শ্রমিকগণের জন্য সমান মজুরির নীতি অনুসরণ করিতে হইবে, এবং এতৎসংক্রান্ত কোনো ভেদের কারণে কোনো বৈষম্য করা যাইবে না।

(২) উপ-ধারা (১) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, ধারা ২(৪৫) (ক), (গ) এবং (ঘ) তে উল্লিখিত উপাদানসমূহ বিবেচনাযোগ্য হইবে।

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

শ্রমিকদের প্রতি বৈষম্য নিষিদ্ধ [২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ৩৪৫ক সন্নিবেশিত]

৩৪৫ক। (১) কোনো মালিক কোনো শ্রমিকের সহিত বৈষম্যমূলক আচরণ করিতে পারিবেন না।

ব্যাখ্যা : এই উপ-ধারায় ‘বৈষম্য’ বলিতে এমন আচরণ বোঝানো হইয়াছে, যাহা জাতি, বর্ণ, লিঙ্গ, লিঙ্গ পরিচয়, ধর্ম, রাজনৈতিক মতামত, জাতীয়তা, সামাজিক অবস্থান, বংশ বা প্রতিবন্ধীতার কারণে কোনো ব্যক্তিকে আলাদা করা, বাদ দেওয়া বা কম গুরুত্ব দেওয়া হয় এবং যাহার ফলে চাকুরি বা পেশায় সমতার সুযোগ ও আচরণ নষ্ট হয়।

(২) যদি কোনো নির্দিষ্ট কাজের জন্য বিশেষ যোগ্যতা বা দক্ষতা অপরিহার্য হয়, তবে সেই ভিত্তিতে গৃহীত সিদ্ধান্তকে বৈধ ধরা হইবে এবং এটি বৈষম্য হিসাবে গণ্য হইবে না।

(৩) নিম্নোক্ত বিষয়গুলোও বৈষম্য হিসেবে ধরা হইবে না, যথা:-

(ক) এমন ব্যবস্থা, যাহা যুক্তিসঙ্গতভাবে সন্দেহভাজন বা রাষ্ট্রের নিরাপত্তার জন্য হুমকিস্বরূপ কার্যকলাপে জড়িত ব্যক্তিদের জন্য;

(খ) অতীতে বৈষম্যমূলক আইন বা চর্চার কারণে সামাজিক, অর্থনৈতিক বা শিক্ষাগতভাবে বঞ্চিত জনগোষ্ঠীর উন্নয়নে গৃহীত বিশেষ সুরক্ষা বা সহায়তা কার্যক্রম।

বৈষম্যের ধরণ [২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ৩৪৫খ সন্নিবেশিত]

৩৪৫খ। (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, প্রত্যক্ষ এবং পরোক্ষ উভয় ধরনের বৈষম্য নিষিদ্ধ হইবে।

(২) প্রত্যক্ষ বৈষম্য তখন ঘটে, যখন কোনো ব্যক্তি অন্য ব্যক্তির সহিত কম অনুকূল আচরণ করে, যাহা প্রকাশ্যে বা গোপনে নিষিদ্ধকরণ (যেমন- লিঙ্গ, জাতি বা ধর্ম) করা হয়, এবং ইহার মধ্যে যৌন ও অন্যান্য ধরনের হয়রানিও অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৩) পরোক্ষ বৈষম্য তখন ঘটে, যখন কোনো ব্যক্তি এমন একটি শর্ত বা নিয়ম আরোপ করে, যাহা আপাতদৃষ্টিতে নিরপেক্ষ মনে হইলেও-

(ক) নিষিদ্ধ কারণে কিছু ব্যক্তিকে অন্যদের তুলনায় বেশি অসুবিধায় ফেলে; এবং

(খ) কাজের জন্য বাস্তবিকভাবে প্রয়োজনীয় নহে।

(৪) প্রমাণের দায়িত্ব নিম্নরূপভাবে নিয়োগকর্তার উপর থাকিবে, যথা:-

(ক) কম অনুকূল আচরণ বৈষম্যমূলক নহে; এবং

(খ) আরোপিত শর্ত বা নিয়ম যুক্তিসঙ্গত।

জবরদস্তি শ্রম নিষিদ্ধকরণ [২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ৩৪৫গ সন্নিবেশিত]

৩৪৫গ। (১) কোনো ব্যক্তি কোনো শ্রমিককে জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রমে নিযুক্ত করিতে পারিবে না।

(২) কোনো ব্যক্তি অন্য কাউকে জোরপূর্বক বা বাধ্যতামূলক শ্রমে নিয়োগ বা ব্যবহারে সহায়তা করিতে পারবে না।

সাধারণ ক্ষেত্রে কোর্ট ফিস

৩৪৬। এই আইনের বিধান সাপেক্ষে, সরকার বিধি দ্বারা, এই আইনের অধীন কোন দরখাস্ত, কার্যধারা বা আপীলের জন্য কোন কোর্ট ফিস অথবা অন্য কোন ফিস নির্ধারণ করিতে পারিবে।

কতিপয় প্রশ্ন, ইত্যাদি সম্বন্ধে বাধা- নিষেধ

৩৪৭। এই আইনের অধীন কোন ব্যক্তিকে এমন কোন প্রশ্নের উত্তর দিতে অথবা বক্তব্য প্রদান করিতে বাধ্য করা যাইবে না যাহা তাহাকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে কোন অপরাধের সহিত জড়িত করিতে পারে।

এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ

৩৪৮। (১) সরকার, শ্রমিকগণের ও মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণ, সাধারণ শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ প্রদানের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ ও গবেষণা প্রতিষ্ঠান স্থাপন এবং প্রশিক্ষণ কোর্স ও গবেষণা পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আহুত হইলে, শ্রমিকগণের ট্রেড ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তা উক্তরূপ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণ করিবেন।

(৩) সাধারণতঃ অন্যুন পঞ্চাশ জন শ্রমিক নিয়োগকারী কোন প্রতিষ্ঠানের মালিক অথবা তৎকর্তৃক নির্ধারিত প্রতিষ্ঠানের কোন কর্মকর্তা, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আহুত হইলে উক্তরূপ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণ করিবেন।

(৪) উক্তরূপ প্রশিক্ষণ কোর্সের ব্যয় সরকার কর্তৃক নির্ধারিত অনুপাতে সরকার এবং মালিক বহন করিবেন।

(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 ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন প্রতিষ্ঠান বা কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।

(৭) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন, শ্রম পরিচালকের অনুমোদনক্রমে, অনধিক সাত দিনের মেয়াদে ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের জন্য এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ কোর্সের ব্যবস্থা করিতে পারিবে, এবং মালিকের অনুমতিক্রমে উক্তরূপ কোর্সে অংশগ্রহণকারী কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উপ-ধারা (৫) এর বিধান প্রযোজ্য হইবে।

জাতীয় ও সেক্টরভিত্তিক ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ পরিষদ গঠন

৩৪৮ক। (১) আইন, নীতি বা শ্রম সংক্রান্ত বিষয়ে সরকারকে পরামর্শ প্রদানের জন্য সরকার জাতীয় ও সেক্টরভিত্তিক "ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ পরিষদ" নামে পরিষদ গঠন করিতে পারিবে।
[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

(২) পরিষদের গঠন এবং উহার কার্যপরিধি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।

জাতীয় সামাজিক সংলাপ ফোরাম

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ৩৪৮খ সন্নিবেশিত]

৩৪৮খ। যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে সামাজিক ও শ্রম সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ, সম্মিলিত চুক্তি প্রণয়ন এবং সেইগুলির বাস্তবায়ন নিশ্চিত করিবার জন্য পক্ষগুলির প্রতিনিধিদের নিয়া একটি জাতীয় সামাজিক সংলাপ ফোরাম গঠন করা যাইবে।

বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কর্তৃপক্ষ

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী নূতন ধারা ৩৪৮গ সন্নিবেশিত]

৩৪৮গ। (১) এই আইনে বা বিদ্যমান অন্য কোনো আইনে যাহা কিছুক থাকুক না কেন, শ্রম-সংক্রান্ত ব্যক্তিগত ও যৌথ বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য এই আইনের আওতায় একটি বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কর্তৃপক্ষ গঠন করা হইবে যাহা নিরপেক্ষ ও ন্যায্যতার ভিত্তিতে কার্যক্রম পরিচালনা করিবে।

(২) কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান হিসাবে একজন অবসরপ্রাপ্ত জেলা জজ বা শ্রম অধিকার ও আন্তর্জাতিক শ্রম মান বিষয়ক অভিজ্ঞ অবসরপ্রাপ্ত সরকারি কর্মকর্তা বা বেসরকারি পর্যায়ে অভিজ্ঞ ব্যক্তিকে সরকার বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে নিয়োগ প্রদান করিবে।

(৩) এই কর্তৃপক্ষের কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সরকার প্রয়োজনীয় সংখ্যক দপ্তর স্থাপন করিবে।

(৪) সালিশ পরিচালনার জন্য কর্তৃপক্ষকে সহযোগিতা করিবার জন্য মধ্যস্থতাকারীগণ (Conciliators) ও সালিশকারকদের প্যানেল (Panel of Arbitrators) থাকিবে।

(৫) এই কর্তৃপক্ষের কার্যক্রম তদারকি করিবার জন্য সরকার ত্রিপক্ষীয় প্রতিনিধিত্বের ভিত্তিতে সরকারি গেজেটে বিজ্ঞপ্তি আকারে একটি গভর্নিং বডি গঠন করিবে।

(৬) গভর্নিং বডি শ্রম অধিদপ্তর (DOL) এবং কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের (DIFE) মনোনীত তালিকা হইতে মধ্যস্থতাকারীগণকে (Conciliators) নিয়োগ করিবে এবং সালিশকারকগণকে (Panel of Arbitrators) প্যানেল গঠন করিবে, মধ্যস্থতাকারীগণের (Conciliators) এবং সালিশকারকগণের (Panel of Arbitrators) যোগ্যতা ও দক্ষতা সংক্রান্ত বিষয়াবলি বিধি দ্বারা নির্ধারণ করা হইবে।

(৭) গভর্নিং বডির সদস্য মনোনয়নের মানদণ্ড ও পদ্ধতি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে এবং গভর্নিং বডি গঠনের বিষয়টি সরকারি গেজেটে বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করা হইবে।

ট্রেড ইউনিয়নের কতিপয় কর্মকান্ড নিষিদ্ধ

৩৪৯। কোন ট্রেড ইউনিয়ন উহার গঠনতন্ত্রে লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য হিসাবে বর্ণিত হয় নাই এরূপ কোন কর্মকান্ডে জড়িত থাকিতে পারিবে না।

অন্য আদালতের এখতিয়ারের উপর বাধা-নিষেধ

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 পারিবে না।

বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা

৩৫১। (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে অথবা এই আইনের অধীন বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে বা করা যাইবে- এরূপ প্রত্যেক বা যে কোন বিষয় সম্পর্কে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, সমন্বিতভাবে একক অথবা পৃথক পৃথক বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

(২) বিশেষ করিয়া, এবং উপরিউক্ত ক্ষমতার সামগ্রিকতা ক্ষুণ্ন না করিয়া, অনুরূপ বিধিতে নিম্নলিখিত অধ্যায়সমূহের অধীন নিম্নবর্ণিত সকল বা যে কোন বিষয়ে বিধান করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) পঞ্চম অধ্যায়ের অধীন-

(১) কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য পর্যাপ্ত আলো-বাতাস সঞ্চালন, যুক্তিসঙ্গত তাপমাত্রার মান নির্ধারণ, এবং উহাতে তাপমাপক যন্ত্র রক্ষণ;

(২) কোন প্রতিষ্ঠানে উহার বর্জ্য পদার্থ এবং জঞ্জাল অপসারণের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নির্ধারণ এবং নির্ধারিত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উহার অনুমোদন;

(৩) কৃত্রিমভাবে আর্দ্রতা বৃদ্ধি করিতে হয়-এ রকম কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে-

(ক) আর্দ্রতার মান নির্ধারণ,

(খ) কৃত্রিমভাবে বাতাসের আর্দ্রতা বৃদ্ধির পন্থা নিয়ন্ত্রণ,

(গ) বাতাসের আর্দ্রতা নির্ধারণ ও লিপিবদ্ধকরণের জন্য পরীক্ষা, এবং

(ঘ) পর্যাপ্ত আলো-বাতাস এবং বাতাসকে ঠান্ডা রাখা নিশ্চিত করার জন্য পন্থা নির্ধারণ;

(৪) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের জন্য উপযুক্ত এবং পর্যাপ্ত আলোর মান নির্ধারণ;

(৫) কোন প্রতিষ্ঠানে পান করার পানি সম্পর্কে বিধান মানিয়া চলা নিশ্চিতকরণ;

(৬) কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য শৌচাগার ও প্রক্ষালনকক্ষের সংখ্যা নির্ধারণ;

(৭) কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য পিকদানীর ধরন ও সংখ্যা নির্ধারণ এবং উহার স্থাপন এবং যথাযথ রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থাকরণ; এবং

(৮) কোন প্রতিষ্ঠানের স্বাস্থ্য রক্ষা সম্বন্ধে অতিরিক্ত ব্যবস্থা নির্ধারণ।

(খ) ষষ্ঠ অধ্যায়ের অধীন-

(১) কোন প্রতিষ্ঠানের কোন বিশেষ যন্ত্রপাতি বা উহার অংশ সম্পর্কে অতিরিক্ত সতর্কতামূলক ব্যবস্থার বিধান,

(২) কোন যন্ত্রপাতির বিপজ্জনক অংশের নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা নির্ধারণ;

(৩) কোন উত্তোলক যন্ত্র সম্পর্কে অনুসরণীয় অতিরিক্ত প্রয়োজনীয় ব্যবস্থাদি নির্ধারণ;

(৪) কোন কলকব্জা বা যন্ত্রপাতির পরীক্ষা এবং তৎসম্পর্কে অতিরিক্ত নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা নির্ধারণ; এবং

(৫) কোন প্রতিষ্ঠানে নারী, পুরুষ এবং কিশোর কর্তৃক সর্বোচ্চ ভারবহণ, উত্তোলন বা স্থানান্তরের ক্ষমতা নির্ধারণ;

(৬) কোন প্রতিষ্ঠানে অগ্নি নির্বাবক প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা সর্ম্পকে অতিরিক্ত সর্তকতামূলক ব্যবস্থাদি নির্ধারণ।

(গ) দশম অধ্যায়ের অধীন-

(১) উক্ত অধ্যায়ের বাস্তবায়নের প্রয়োজনে রক্ষীতব্য রেকর্ড, রেজিস্টার, বিবরণী ও নোটিশ রক্ষণ এবং এগুলির ফরম নির্ধারণ;

(২) কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকগণকে প্রদেয় মজুরীর হার বর্ণনা করিয়া উহার কোন প্রকাশ্য স্থানে নোটিশ লটকানো; এবং

(৩) শ্রমিকগণকে মজুরী প্রদানের প্রয়োজনে মালিক কর্তৃক রক্ষিত বাটখারা ও ওজন মাপার যন্ত্রপাতি এবং ওজন মাপার ব্যবস্থাদি নিয়মিত পরিদর্শনের বিধান।

(ঘ) একাদশ অধ্যায়ের অধীন-

(১) মজুরীর হার নির্ধারণের জন্য বোর্ড কর্তৃক অনুসরণীয় পদ্ধতি;

(২) নিম্নতম মজুরী হারের দ্বারা প্রভাবিত হইতে পারেন এরূপ সকল ব্যক্তিকে তৎসম্পর্কে মন্তব্য এবং প্রস্তাব পেশ করার সুযোগ দান; এবং

(৩) প্রয়োজনীয় সকল বই, মজুরী স্লিপ, রেজিস্টার এবং অন্যান্য রেকর্ডপত্র রক্ষণ এবং উহার ফরম ও লিখিতব্য বিষয়াদি নির্ধারণ এবং উহা প্রমাণীকরণ পদ্ধতি।

(ঙ) দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন-

(১) শ্রম আদালতের হাতে রক্ষিত অর্থ মৃত শ্রমিকের পোষ্যগণের সুবিধার জন্য বিনিয়োগের পন্থা এবং উক্তরূপ বিনিয়োগকৃত অর্থ এক শ্রম আদালত হইতে অন্য শ্রম আদালতে হস্তান্তরের ব্যবস্থা নির্ধারণ;

(২) অব্যয়িত অর্থ ধারা ১৫৫ (৫) এর অধীন শ্রমিকগণের উপকারের জন্য গঠিত তহবিলে হস্তান্তরের পন্থা এবং এই তহবিলের গঠন ও প্রশাসনের ব্যবস্থা;

(৩) চুক্তিনামা পেশ করার এবং উহা রেজিস্ট্রিকরণের জন্য ফরম ও পন্থা নির্ধারণ;

(৪) পুনর্বিবেচনা সাপেক্ষে শ্রম আদালত কর্তৃক মাসিক ক্ষতিপূরণ প্রদান, সম্পূর্ণ বা আংশিক স্থগিতকরণ; এবং

(৫) শ্রম আদালত কর্তৃক রেজিস্টার এবং কার্যধারা রক্ষণ।

(চ) সপ্তদশ অধ্যায়ের অধীন-

(১) ভবিষ্য তহবিলে মালিক কর্তৃক তাহার এবং শ্রমিকের চাঁদা প্রদানের সময় ও পদ্ধতি এবং উক্ত চাঁদা আদায়ের পন্থা নির্ধারণ;

(২) ভবিষ্য তহবিল পরিচালনার জন্য ট্রাস্টি বোর্ডের ক্ষমতা ও দায়িত্ব;

(৩) ভবিষ্য তহবিল হইতে অর্থ উঠাইবার শর্তাদি এবং তৎসম্পর্কে অনুমোদনীয় কর্তন ও বাজেয়াপ্তী এবং ইহার সর্বোচ্চ পরিমাণ;

(৪) তলব করা হইলে কোন শ্রমিকের তাহার নিজের ও পরিবার সম্পর্কে তথ্য সরবরাহের ফরম;

(৫) কোন শ্রমিকের মৃত্যু হইলে তাহার নামে জমা অর্থ প্রদানের জন্য কোন ব্যক্তিকে মনোনয়ন এবং উক্তরূপ মনোনয়ন বাতিল বা সংশোধন;

(৬) ভবিষ্য তহবিলের সদস্যগণ সম্পর্কে রেকর্ড ও রেজিস্টার রক্ষণ এবং সদস্যগণ কর্তৃক সরবরাহ করিতে হইবে এরূপ বিবরণী;

(৭) কোন চাঁদা কার্ড, নিদর্শন বা চাকতির ফরম বা নমুনা এবং উহার বিতরণ, হেফাজত ও প্রতিস্থাপন; এবং

(৮) ভবিষ্য তহবিল হইতে কোন সদস্য কর্তৃক জীবন বীমার জন্য প্রিমিয়াম প্রদানের অনুমতির শর্তাদি।

(ছ) অষ্টাদশ অধ্যায়ের অধীন-

(১) শিক্ষাধীন ব্যক্তির নির্বাচন এবং শিক্ষাধীনতা চুক্তির শর্তাদি;

(২) শিক্ষাধীনগণের শৃঙ্খলা, কল্যাণ, তত্ত্বাবধান এবং নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কিত পদ্ধতি;

(৩) শিক্ষাধীনগণের প্রশিক্ষণ সম্পর্কে মালিক কর্তৃক রক্ষণীয় রেকর্ডের ফরম;

(৪) পর্যায়ক্রমিক পরীক্ষা এবং সাফল্যজনকভাবে প্রশিক্ষণ সমাপনের পর প্রদত্ত প্রত্যয়নপত্র; এবং

(৫) ব্যবহারিক এবং তাত্ত্বিক পরীক্ষার মান নির্ধারণ।

বিধি, প্রবিধান ও স্কীমে দণ্ডের বিধান

৩৫২। কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমে উহার কোন বিধান ভঙ্গ বা লঙ্ঘনের জন্য অনধিক তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ড, অথবা অনধিক এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থ দণ্ড, অথবা উভয় দণ্ডের বিধান রাখা যাইবে।

রহিতকরণ ও হেফাজত

৩৫৩। (১) নিম্নলিখিত আইনসমূহ এতদ্বারা রহিত 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 বিধি, প্রবিধান বা স্কীম, অথবা জারীকৃত কোন আদেশ, বিজ্ঞপ্তি বা প্রজ্ঞাপন অথবা নিয়োগকৃত কোন চেয়ারম্যান, সদস্য বা কর্মকর্তা অথবা গঠিত কোন আদালত, ট্রাইব্যুনাল, বোর্ড, কমিটি বা তহবিল, অথবা প্রদত্ত কোন নোটিশ, অথবা রেজিস্ট্রিকৃত কোন ট্রেড ইউনিয়ন বা ফেডারেশন, অথবা নির্বাচিত কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি, অথবা দায়েরকৃত কোন অভিযোগ, অথবা পেশকৃত কোন দরখাস্ত, অথবা মঞ্জুরীকৃত কোন অনুমতি, লাইসেন্স, গঠনতন্ত্র, চাকুরী বিধি বা অব্যাহতি, অথবা গৃহীত বা শুরুকৃত অন্য কোন ব্যবস্থা বা কার্যধারা, এই আইনের বিধানাবলীর সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া সাপেক্ষে, রহিত বা সংশোধিত না হওয়া পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে, এবং এই আইনের সংশ্লিষ্ট ধারার অধীনকৃত, প্রণীত, জারীকৃত, নিয়োগকৃত, গঠিত, প্রদত্ত, রেজিস্ট্রিকৃত, নির্বাচিত, দায়েরকৃত, পেশকৃত, মঞ্জুরীকৃত, গৃহীত অথবা শুরুকৃত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে;

(খ) এই আইন প্রবর্তনের তারিখে কোন আদালত বা ট্রাইব্যুনালে বিচারাধীন কোন মামলা বা কার্য ধারা উক্ত আদালত বা ট্রাইব্যুনালে চালু থাকিলে এবং তৎকর্তৃক শুনানী ও নিষ্পত্তি করা হইবে, যেন উক্ত আইন রহিত হয় নাই।

মূল পাঠ এবং ইংরেজীতে পাঠ

৩৫৪। এই আইনের মূল পাঠ বাংলাতে হইবে এবং ইংরেজীতে উহার একটি অনূদিত নির্ভরযোগ্য পাঠ থাকিতে পারিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, বাংলা ও ইংরেজী পাঠের মধ্যে বিরোধের ক্ষেত্রে বাংলা পাঠ প্রাধান্য পাইবে।

তফসিল

প্রথম তফসিল

[ধারা ২(১), (৬৭) এবং ১৫১ দ্রষ্টব্য]

স্থায়ী আংশিক অক্ষমতা বলে বিবেচিত আঘাতের তালিকা

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

প্রথম অংশ	স্থায়ী পূর্ণ অক্ষমতা	
ক্রমিক নং	আঘাতের বিবরণ	ক্ষতির শতকরা হার (%)
১	উভয় চোখের দৃষ্টিশক্তি সম্পূর্ণ হারানো	১০০%
২	উভয় পা গোড়ালি বা তার উপরে থেকে হারানো	১০০%
৩	উভয় হাত কব্জি বা তার উপরে থেকে হারানো	১০০%
৪	স্থায়ী মস্তিষ্ক ক্ষতির ফলে মানসিক অক্ষমতা যাহা কর্মীকে উপার্জনক্ষম করে না	১০০%
৫	মুখমন্ডলের গুরুতর বিকৃতি	১০০%
৬	কোয়াড্রিপ্লেজিয়া (চার অঙ্গ পক্ষাঘাত)	১০০%
৭	প্যারাপ্লেজিয়া (নিম্নাঙ্গ পক্ষাঘাত)	১০০%
৮	হেমিপ্লেজিয়া (অর্ধাঙ্গ পক্ষাঘাত)	১০০%
৯	এক হাত বা এক পা সম্পূর্ণরূপে হারানো	১০০%
১০	সম্পূর্ণ বধিরতা	১০০%
দ্বিতীয় অংশ	স্থায়ী আংশিক অক্ষমতা	
	উদ্ধাঙ্গের অঙ্গহানি	ক্ষতির শতকরা হার (%)
১১	উর্ধ্ববাহুর (আর্ম) প্রথম তৃতীয়াংশ পর্যন্ত	৭০%
১২	উর্ধ্ববাহুর (আর্ম) মধ্যম তৃতীয়াংশ পর্যন্ত	৬৫%

১৩	উর্ধ্ববাহুর (আর্ম) শেষ তৃতীয়াংশ থেকে কনুই-এর নিচ পর্যন্ত	৬০%
১৪	কনুইর নিচ থেকে কব্জি পর্যন্ত	৫০%
১৫	কব্জি হতে হাতের পাতার (পাল্ম) মধ্য অংশ পর্যন্ত	৫০%
১৬	এক হাতের চার আঙুল হারানো	৫০%
১৭	এক হাতের তিন আঙুল হারানো	৩০%
১৮	এক হাতের দুই আঙুল হারানো	২০%
	ডান বা বাম হাতের আঙুলের অঙ্গহানি	**ক্ষতির শতকরা হার (%)**
	বৃদ্ধাঙ্গুল	
১৯	সম্পূর্ণ বৃদ্ধাঙ্গুলি	৩০%
২০	আংশিক বৃদ্ধাঙ্গুলি হারানো (আইপি জয়েন্ট পর্যন্ত)	১৫%
২১	বৃদ্ধাঙ্গুলির ডিস্টাল ফ্যালাঞ্জের অর্ধেক	১০%
২২	বৃদ্ধাঙ্গুলির ডিস্টাল ফ্যালাঞ্জের কমপক্ষে এক-চতুর্থাংশ	৫%
২৩	হাড়ের ক্ষতি ছাড়া অগ্রভাগ (টিপ অফ ফিঙ্গার)	৫%
	তর্জনী	
২৪	সম্পূর্ণ	১৪%
২৫	দুই ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জ)	১১%
২৬	এক ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জ)	৯%
২৭	হাড়ের ক্ষতি ছাড়া অগ্রভাগ (টিপ অফ ফিঙ্গার)	৫%
	মধ্যমা	
২৮	সম্পূর্ণ	১২%
২৯	দুই ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জ)	৯%
৩০	এক ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জ)	৭%
৩১	হাড়ের ক্ষতি ছাড়া অগ্রভাগ (টিপ অফ ফিঙ্গার)	৫%

	অনামিকা /কনিষ্ঠা	
৩২	সম্পূর্ণ	৭%
৩৩	দুই ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জ)	৬%
৩৪	এক ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জ)	৫%
৩৫	হাড়ের ক্ষতি ছাড়া অগ্রভাগ (টিপ অফ ফিঙ্গার)	৫%
	নিম্নাঙ্গের অঙ্গহানি	
	আঘাতের বিবরণ	**ক্ষতির শতকরা হার (%)**
৩৬	কোমরের (হিপ জয়েন্ট) নিচ থেকে উরুর (থাই) প্রথম তৃতীয়াংশ পর্যন্ত	৮০%
৩৭	কোমরের (হিপ জয়েন্ট) নিচ থেকে উরুর (থাই) মধ্যম তৃতীয়াংশ পর্যন্ত	৭০%
৩৮	কোমরের (হিপ জয়েন্ট) নিচ থেকে উরুর (থাই) শেষ তৃতীয়াংশ পর্যন্ত	৬০%
৩৯	কোমরের নিচে উরুর (থাই) শেষ তৃতীয়াংশ থেকে হাটুর নিচের পায়ের প্রথম তৃতীয়াংশ পর্যন্ত	৫০%
৪০	হাটু (নি জয়েন্ট) নিচে পায়ের মধ্যম তৃতীয়াংশ পর্যন্ত	৪০%
৪১	পায়ের মধ্যম তৃতীয়াংশ থেকে গোড়ালী পর্যন্ত	৩০%
৪২	পায়ের পাতার মধ্যভাগ পর্যন্ত	২৫%
৪৩	উভয় পায়ের গোড়ালী পর্যন্ত সম্পূর্ণ হারানো	৯০%
৪৪	উভয় পায়ের পাতার অস্থির সহিত আঙ্গুলের অস্থিসন্ধি অগ্রভাগে সম্পূর্ণ হারানো (মেটাটারসো-ফ্যালেঞ্জিয়াল জয়েন্টের অগ্রভাগে)	৮০%
৪৫	উভয় পায়ের পাতার অস্থির সহিত আঙ্গুলের অস্থিসন্ধি বরাবর সকল আঙ্গুল হারানো	৪০%
৪৬	উভয় পায়ের সকল আঙ্গুল হারানো (ক্ষুদ্র অস্থিসন্ধি পর্যন্ত)	৩০%

৪৭	এক পায়ের পাতার অস্থির সহিত আঙ্গুলের অস্থিসন্ধি পর্যন্ত সকল অঙ্গুলি হারানো (মেটাটারসো-ফ্যালেঞ্জিয়াল জয়েন্ট)	২০%
৪৮	বৃদ্ধাঙ্গুলির দুই ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জ)	১০%
৪৯	বৃদ্ধাঙ্গুলির এক ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জ)	৩%
	পায়ের অন্য আঙুল	
৫০	পায়ের পাতার অস্থির সহিত আঙ্গুলের অস্থিসন্ধি পর্যন্ত	৫%
৫১	আঙ্গুলের ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জেস) হারানো	২%
	বৃদ্ধাঙ্গুল ছাড়া এক পায়ের দুইটি আঙ্গুল	
৫২	পায়ের পাতার অস্থির সহিত আঙ্গুলের অস্থিসন্ধি পর্যন্ত	৫%
৫৩	আঙ্গুলের ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জেস) হারানো	২%
	বৃদ্ধাঙ্গুল ছাড়া এক পায়ের তিনটি আঙ্গুল	
৫৪	পায়ের পাতার অস্থির সহিত আঙ্গুলের অস্থিসন্ধি পর্যন্ত	৬%
৫৫	আঙ্গুলের খুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জেস) হারানো	৩%
	বৃদ্ধাঙ্গুল ছাড়া এক পায়ের চারটি আঙ্গুল	
৫৬	পায়ের পাতার অস্থির সহিত আঙ্গুলের অস্থিসন্ধি পর্যন্ত	৯%
৫৭	আঙ্গুলের ক্ষুদ্র অস্থি (ফ্যালাঞ্জেস) হারানো	৫%
	ঘ্রাণশক্তি	
৫৮	ঘ্রাণশক্তি সম্পূর্ণ হারানো	২০%
	দৃষ্টিশক্তি	
৫৯	এক চোখ (আইবল) সম্পূর্ণ হারানো (আঘাত জনিত কারণে)	৪৫%
৬০	এক চোখের দৃষ্টিশক্তি সম্পূর্ণ হারানো	৪০%
৬১	দৃষ্টিশক্তি আংশিক হারানো	১৫%
৬২	এক চোখে ছানি বা অ্যাফাকিয়া	১০%

৬৩	উভয় চোখে অ্যাফাকিয়া	২০%
৬৪	উভয় চোখের টেম্পোরাল দৃষ্টিক্ষেত্র (হেমিয়ানোপসিয়া)	২৫%
৬৫	উভয় চোখের নেজাল দৃষ্টিক্ষেত্র (হেমিয়ানোপসিয়া)	২০%
৬৬	সব দৃষ্টিক্ষেত্রে ডিপ্লোপিয়া (দ্বিদৃষ্টি)	২০%
৬৭	স্কোটোমা, অবস্থান ও মাত্রা অনুযায়ী	১০% - ১৬%
	শ্রবণশক্তি	
৬৮	এক কানে শোনার ক্ষমতা সম্পূর্ণ ও আকস্মিকভাবে হারানো	৩০%
৬৯	উভয় কানে শ্রবণশক্তি হ্রাস (মাত্রা অনুযায়ী)	৪০% - ৬০%
৭০	টিনিটাস (কানে শোঁ শোঁ শব্দ)	১০%
	পেরিফেরাল নার্ভ ইঞ্জুরি (স্থায়ীভাবে)	
	উর্ধ্ববাহু	
৭১	ব্র্যাকিয়াল প্লেক্সাস ইঞ্জুরি	৭০%
৭২	রেডিয়াল নার্ভ ইঞ্জুরি	৫০%
৭৩	মিডিয়াল নার্ভ ইঞ্জুরি	৪০%
৭৪	আলনার নার্ভ ইঞ্জুরি	৩০%
	নিম্নবাহু	
৭৫	সায়াটিক নার্ভ ইঞ্জুরি	৭০%
৭৬	কমন পেরোনিয়াল নার্ভ ইঞ্জুরি	৩০%
	সার্ভিকাল, থোরাসিক ও লাম্বার স্পাইন কার্যকারিতা (ব্যক্তিগত বিবেচনা)	
৭৭	সামান্য কার্যকারিতা হ্রাস (দৈনন্দিন কাজকর্মে সামান্য বিঘ্ন)	০% - ৫%
৭৮	মাঝারি কার্যকারিতা হ্রাস (চিকিৎসার প্রয়োজন, দৈনন্দিন কাজে কিছু বিঘ্ন)	৬% - ২৫%

৭৯	গুরুতর কার্যকারিতা হ্রাস (চিকিৎসা প্রয়োজন, ব্যক্তিগত দক্ষতা হ্রাস)	২৬% - ৫০%
৮০	অত্যন্ত গুরুতর কার্যকারিতা হ্রাস (অন্যের সহায়তা প্রয়োজন)	৫১% - ৭৫%
	মস্তিষ্ক বা সেরিব্রাল জৈবিক আঘাত (ব্যক্তিগত বিবেচনা)	
৮১	সামান্য কার্যকারিতা হ্রাস (সামাজিক বা ব্যক্তিগত দক্ষতায় সামান্য বিঘ্ন)	০% - ৫%
৮২	মাঝারি কার্যকারিতা হ্রাস (চিকিৎসা প্রয়োজন, ব্যক্তিগত দক্ষতা হ্রাস)	৬% - ২৫%
৮৩	গুরুতর কার্যকারিতা হ্রাস (সামাজিক ও ব্যক্তিগত দক্ষতা হ্রাস, অন্যের তত্ত্বাবধান প্রয়োজন)	২৬% - ৫০%
৮৪	অত্যন্ত গুরুতর কার্যকারিতা হ্রাস (নির্ভরশীলতা, দৈনন্দিন জীবনে তত্ত্বাবধান প্রয়োজন)	৫১% - ৭৫%
	পেট বা বক্ষস্থলের অঙ্গ (ফুসফুস, হৃদযন্ত্র, পরিপাকতন্ত্র, কিডনি, অন্তঃস্রাবী, রক্ততন্ত্র, জননতন্ত্র) (ব্যক্তিগত বিবেচনা)	
	আঘাতের বিবরণ	**ক্ষতির শতকরা হার (%)**
৮৫	সামান্য কার্যকারিতা হ্রাস	০% - ৫%
৮৬	মাঝারি কার্যকারিতা হ্রাস	৬% - ২৫%
৮৭	গুরুতর কার্যকারিতা হ্রাস	২৬%- ৫০%
৮৮	অত্যন্ত গুরুতর কার্যকারিতা হ্রাস	৫১% - ৭৫%

	পোড়া, আঘাত বা চর্মরোগের দাগ (ব্যক্তিগত বিবেচনা) দাগ দ্বারা ত্বকের গুণগত পরিবর্তন বোঝায়, যাহা নন-ভিসিয়াস বা ভিসিয়াস হতে পারে। শরীরের ১% পৃষ্ঠতল = 'হাতের তালু'। শুধুমাত্র ভিসিয়াস দাগ ক্ষতিপূরণযোগ্য। প্রকাশিত স্থানে (মাথা, হাত-পা) দাগের ক্ষতি বেশি। **নন-ভিসিয়াস দাগ:** রৈখিক, আশেপাশের ত্বকের সমান, রঙ প্রায় একই, কোনো সংকোচন বা বিকৃতি সৃষ্টি করে না। **ভিসিয়াস দাগ:** অসম, ডিপ্রেসড, গাঢ় রঙের, কেলয়েড বা হাইপারট্রফিক, সংকোচন সৃষ্টিকারী।	
৮৯	সামান্য (শরীরের ৫%-এর কম)	০% - ৫%
৯০	মাঝারি (৬% - ১০%)	৬% - ১০%
৯১	গুরুতর (১০%-এর বেশি)	১১% - ২৫%
	মানসিক রোগ (ব্যক্তিগত বিবেচনা)	
৯২	সামান্য (দৈনন্দিন কাজে সামান্য বিঘ্ন)	০%- ৫%
৯৩	মাঝারি (চিকিৎসা প্রয়োজন, সামাজিক দক্ষতা হ্রাস)	৬% - ২৫%
৯৪	গুরুতর (সামাজিক ও ব্যক্তিগত দক্ষতা হ্রাস, তত্ত্বাবধান প্রয়োজন)	২৬% - ৫০%
৯৫	অত্যন্ত গুরুতর (নির্ভরশীলতা, দৈনন্দিন জীবনে তত্ত্বাবধান প্রয়োজন)	৫১% - ৭৫%

দ্রষ্টব্য:

১. এই তফসিলে উল্লিখিত কোনো অঙ্গ বা অঙ্গাংশের স্থায়ী ও সম্পূর্ণ কার্যকারিতা হারানোকে সেই অঙ্গ বা অঙ্গাংশের ক্ষতি বলে গণ্য করা হইবে।

২. একাধিক আঘাতের ক্ষেত্রে, যোগ্য কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় শতকরা হার বাড়ানো যাইতে পারে, তবে সর্বোচ্চ ১০০% এর বেশি হইবে না [ধারা ১৫১(২)]।

৩. এই তফসিলে উল্লেখ নেই এমন আঘাতের ক্ষেত্রে, যোগ্য কর্তৃপক্ষ তফসিলের সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে শতকরা হার নির্ধারণ করিবে [ধারা ১৫১ (গ) (২)]।

৪. অক্ষমতা মূল্যায়ন আঘাত স্থিতিশীল হইবার তারিখ বা ১২তম মাসে (যেটি আগে ঘটে) করিতে হইবে।

(বিএলএ-এর সংশ্লিষ্ট ধারাগুলো অনুযায়ী প্রণীত)

দ্বিতীয় তফসিল

[ধারা ৮২ ও ৮৩ দ্রষ্টব্য]

নোটিশ দানযোগ্য ব্যাধির তালিকা

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

ক্রমিক নং	শিরোনাম
১	সীসা বা এর যৌগজাত বিষক্রিয়া
২	ফসফরাসজাত বিষক্রিয়া
৩	পারদজাত বিষক্রিয়া
৪	অভ্রজাত (ম্যাঙ্গানিজ) বিষক্রিয়া
৫	আর্সেনিকজাত বিষক্রিয়া
৬	নাইট্রাস ফিউম বিষক্রিয়া
৭	কার্বন-বাইসালফাইড জাত বিষক্রিয়া
৮	বেঞ্জিন বা উহার সদৃশ্য কোনো বস্তুজাত বিষক্রিয়া
৯	ব্যারিলিয়ামজাত বিষক্রিয়া
১০	কার্বন-মনোক্সাইড বিষক্রিয়া
১১	ফসজেনজাত বিষক্রিয়া
১২	বিষক্রিয়াজাত বৃক্ক প্রদাহ
১৩	ক্রোমজাত ক্ষত
১৪	হেলোজেনস-জাত বিষক্রিয়া
১৫	আইসোসায়ানাইট জনিত বিষক্রিয়া
১৬	ফার্মাসিউটিক্যালস এজেন্ট জনিত বিষক্রিয়া
১৭	বিষক্রিয়া জনিত রক্তহীনতা
১৮	বিষাক্ত বস্তু হইতে উদ্ভূত বিষক্রিয়া জনিত জন্ডিস
১৯	কিটনাশকজনিত সৃষ্ট রোগ/বিষক্রিয়া
২০	অন্যান্য ক্যামিকেল/হেভিমেটাল জনিত বিষক্রিয়া
২১	উচ্চ শব্দ জনিত বধিরতা
২২	কম্পনজনিত পেশাগত ব্যাধি

ক্রমিক নং	শিরোনাম
২৩	এক্স-রে অথবা রেডিয়াম বা অন্য কোনো তেজস্ক্রিয় পদার্থ জনিত কারণে দৈহিক বিকার
২৪	তাপমাত্রা (ঠান্ডা-গরম) জনিত রোগ
২৫	অ্যানথ্রাক্স
২৬	লেপটোস্পাইরোসিস
২৭	যক্ষা
২৮	ভাইরাস জনিত হেপাটাইটিস
২৯	সিলিকোসিস
৩০	বাইসাইওনসিস
৩১	এ্যাসবেসটসিস
৩২	সাইডেরোসিস
৩৩	কয়লা খনি শ্রমিকগণের নিউমোকনিওসিস
৩৪	অন্যান্য নিউমোকনিওসিস ও পেশাগত এ্যাজমা
৩৫	রাসায়নিক পদার্থ এবং রংয়ের প্রত্যক্ষ সংস্পর্শে আসার কারণে উদ্ভূত পেশাগত বা স্পর্শজনিত চর্ম প্রদাহ
৩৬	খনিজ তেল এবং খনিজ তেল মিশ্রিত কোনো যৌগিক পদার্থের কারণে উদ্ভূত তৈলাক্ত ব্রণ অথবা চর্ম প্রদাহ
৩৭	পেশাগত বিভিন্ন ক্যান্সার
৩৮	কম্পিউটার ভিশন সিনড্রোম (Computer Vision Syndrome) (নূতন সংযোজন)
৩৯	মাস্কুলোস্কেলেটাল ডিজঅর্ডারস (MSDS) (নূতন সংযোজন)
৪০	মানসিক চাপ ও ডিপ্রেশনজনিত পেশাগত ব্যাধি (নূতন সংযোজন)
৪১	পেশাগত অ্যালার্জি ও শ্বাসকষ্ট (নূতন সংযোজন)
৪২	ই-ওয়েস্ট ম্যানেজমেন্ট খাতে হেভি মেটাল বিষক্রিয়া (নূতন সংযোজন)
৪৩	অ্যাসবেস্টস বিকল্প পদার্থ ও মাইক্রোপ্লাস্টিক জনিত ফুসফুসের রোগ (নূতন সংযোজন)
৪৪	শব্দ ও আলোক দূষণজনিত মানসিক চাপ (নূতন সংযোজন)
৪৫	কৃষিতে কীটনাশক-সার সংস্পর্শজনিত স্নায়বিক রোগ (নূতন সংযোজন)
৪৬	সংক্রমণজনিত নূতন ঝুঁকি (যেমন কোভিড-১৯ ও অনুরূপ ভাইরাসজনিত রোগ) (নূতন সংযোজন)
৪৭	ত্বকের ক্যান্সার (Skin Cancer) (নূতন সংযোজন)

তৃতীয় তফসিল

[ধারা ১৫০(৩) দ্রষ্টব্য]

পেশাগত ব্যাধির তালিকা

[২০২৫ সনের ৬৫ নং অধ্যাদেশ অনুযায়ী সংশোধিত]

ক-অংশ

১। কর্মক্ষেত্রের কার্যক্রম হইতে উদ্ভুত উপাদানগুলোর সংস্পর্শে সৃষ্ট পেশাগত রোগসমূহ

১.১। রাসায়নিক উপাদান দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১। বেরিলিয়াম বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২। ক্যাডমিয়াম বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩। ফসফরাস বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৪। ক্রোমিয়াম বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৫। ম্যাঙ্গানিজ বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৬। আর্সেনিক বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৭। পারদ বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৮। সীসা বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৯। ফ্লুরিন বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১০। কার্বন ডিসালফাইড দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১১। অ্যালিফ্যাটিক বা অ্যারোমেটিক হাইড্রোকার্বনের হ্যালোজেন ডেরিভেটিভ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১২। বেনজিন বা তার সমজাতীয় যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১৩। বেনজিন বা তার সমজাতীয় যৌগের নাইট্রো ও অ্যামিনো ডেরিভেটিভ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১৪। নাইট্রোগ্লিসারিন বা অন্যান্য নাইট্রিক অ্যাসিড ইস্টার দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১৫। অ্যালকোহল, গ্লাইকোল বা কিটোন দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১৬। দমবন্ধকারী গ্যাস যেমনঃ কার্বন মনো-অক্সাইড, হাইড্রোজেন সালফাইড, হাইড্রোজেন সায়ানাইড বা এর ডেরিভেটিভ

১.১.১৭। অ্যাক্রিলোনাইট্রাইল দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১৮। নাইট্রোজেন অক্সাইড দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.১৯। ভ্যানেডিয়াম বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২০। অ্যান্টিমনি বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২১। হেক্সেন দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২২। খনিজ অ্যাসিড দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২৩। ফার্মাসিউটিক্যাল উপাদান দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২৪। নিকেল বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২৫। থ্যালিয়াম বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২৬। ওসমিয়াম বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২৭। সেলেনিয়াম বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২৮। কপার বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.২৯। প্লাটিনাম বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩০। টিন বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩১। জিঙ্ক বা এর যৌগ দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩২। ফসজিন দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩৩। বেঞ্জোকুইনোন-এর মতো কর্নিয়া উত্তেজক দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩৪। অ্যামোনিয়া দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩৫। আইসোসায়ানেট দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩৬। কীটনাশক দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩৭। সালফার অক্সাইড দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩৮। জৈব দ্রাবক দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৩৯। ল্যাটেক্স বা ল্যাটেক্সযুক্ত পণ্য দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৪০। ক্লোরিন দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.১.৪১। অন্যান্য রাসায়নিক উপাদান (যা উপরোক্ত তালিকায় নেই) যাহা কর্মক্ষেত্র থেকে উদ্ভুত এবং বৈজ্ঞানিকভাবে প্রমাণিত বা জাতীয় প্রেক্ষাপটে নির্ধারিত পদ্ধতিতে সম্পর্কিত রোগ সৃষ্টি করে।

১.২। শারীরিক উপাদান (ফিজিক্যাল এজেন্ট) দ্বারা সৃষ্ট রোগ:-

১.২.১। শব্দ দ্বারা শ্রবণক্ষমতা হ্রাস

১.২.২। কম্পন দ্বারা সৃষ্ট রোগ (পেশি, টেন্ডন, হাড় জয়েন্ট, স্নায়ু বা রক্তনালীর ব্যাধি)

১.২.৩। চাপে বা কম চাপে বায়ুর সংস্পর্শে সৃষ্ট রোগ

১.২.৪। আয়নাইজিং রেডিযেশন দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.২.৫। অপটিক্যাল রেডিযেশন (UV, দৃশ্যমান আলো, ইনফ্রারেড) সহ লেজার দ্বারা সৃষ্ট রোগ

১.২.৬। চরম তাপমাত্রার সংস্পর্শে সৃষ্ট রোগ

১.২.৭। অন্যান্য শারীরিক উপাদান যাহা পূর্বের তালিকায় নেই, কিন্তু বৈজ্ঞানিকভাবে প্রমাণিত

১.৩। জীবাণু ও সংক্রমণ/পরজীবী রোগসমূহ:-

১.৩.১। ব্রুসেলোসিস

১.৩.২। হেপাটাইটিস ভাইরাস

১.৩.৩। এইচআইভি

১.৩.৪। টিটেনাস

১.৩.৫। যক্ষ্মা

১.৩.৬। ব্যাকটেরিয়া বা ছত্রাক দ্বারা সৃষ্ট টক্সিক বা প্রদাহজনক সিনড্রোম

১.৩.৭। অ্যানথ্রাক্স

১.৩.৮। লেপ্টোস্পাইরোসিস

১.৩.৯। অন্যান্য জৈব উপাদান দ্বারা সৃষ্ট রোগ যেখানে বৈজ্ঞানিক প্রমাণ রয়েছে

খ-অংশ

২। অঙ্গ-প্রত্যঙ্গ অনুযায়ী পেশাগত রোগসমূহ:-

২.১। শ্বাসতন্ত্রের রোগ

২.১.১. ফাইব্রোজেনিক খনিজ ধুলা দ্বারা সৃষ্ট নিউমোকোনিওসিস (সিলিকোসিস, অ্যানথ্রাকো-সিলিকোসিস, অ্যাসবেস্টোসিস)

২.১.২. সিলিকোটিউবারকুলোসিস

২.১.৩. অ-ফাইব্রোজেনিক খনিজ ধুলা দ্বারা সৃষ্ট নিউমোকোনিওসিস

২.১.৪. সাইডেরোসিস

২.১.৫. হার্ড-মেটাল ধুলা দ্বারা সৃষ্ট ব্রঙ্কোপালমোনারি রোগ

২.১.৬. তুলা (বাইসিনোসিস), ফ্ল্যাক্স, হেম্প, সিসাল বা আখের ধুলা (বাগাসোসিস) দ্বারা সৃষ্ট ব্রঙ্কোপালমোনারি রোগ

২.১.৭. স্বীকৃত সংবেদনশীলতা সৃষ্টিকারী উপাদান দ্বারা সৃষ্ট কর্ম-সম্পর্কিত হাঁপানি

২.১.৮. জৈব ধুলা বা মাইক্রোবায়াল দূষিত অ্যারোসল শ্বাস নেওয়ার ফলে সৃষ্ট এক্সট্রিনসিক অ্যালার্জিক অ্যালভিওলাইটিস

২.১.৯. কয়লা ধুলা, পাথরের খনি ধুলা, কাঠের ধুলা, শস্য ও কৃষি কাজের ধুলা, পশু খামারের ধুলা, টেক্সটাইল ও কাগজের ধুলা শ্বাস নেওয়ার ফলে সৃষ্ট দীর্ঘস্থায়ী শ্বাসকষ্টজনিত রোগ

২.১.১০. অ্যালুমিনিয়াম দ্বারা সৃষ্ট ফুসফুসের রোগ

২.১.১১. উপরের শ্বাসনালির রোগ, স্বীকৃত সংবেদনশীলতা সৃষ্টিকারী উপাদান দ্বারা সৃষ্ট

২.১.১২. অন্যান্য শ্বাসযন্ত্রের রোগ যেখানে বৈজ্ঞানিকভাবে বা প্রাসঙ্গিক পদ্ধতিতে সরাসরি সম্পর্ক স্থাপন করা হয়েছে

২.২। চর্মরোগ:-

২.২.১. কর্মক্ষেত্র থেকে উদ্ভূত স্বীকৃত অ্যালার্জি সৃষ্টিকারী উপাদান দ্বারা সৃষ্ট অ্যালার্জিক কনট্যাক্ট ডার্মাটোসিস ও কনট্যাক্ট আউর্টিকারিয়া

২.২.২. কর্মক্ষেত্র থেকে উদ্ভূত স্বীকৃত সংবেদনশীল উপাদান দ্বারা সৃষ্ট ইরিট্যান্ট কনট্যাক্ট ডার্মাটোসিস

২.২.৩. কর্মক্ষেত্র থেকে উদ্ভূত স্বীকৃত উপাদান দ্বারা সৃষ্ট ভিটিলিগো

২.৩.৪. অন্যান্য চর্মরোগ যাহা শারীরিক, রাসায়নিক বা জৈবিক উপাদানের সংস্পর্শে হয় এবং বৈজ্ঞানিকভাবে প্রমাণিত

২.৩। মাস্কিউলোস্কেলেটাল রোগ:-

২.৩.১. কবজির অতিরিক্ত বা জোরালো চলাচল ও চরম ভঙ্গির কারণে রেডিয়াল স্টাইলয়েড টেনোসাইনোভাইটিস

২.৩.২. হাত ও কবজির দীর্ঘস্থায়ী টেনোসাইনোভাইটিস

২.৩.৩. কনুইয়ে দীর্ঘ সময় চাপের কারণে ওলেক্রানন বার্সাইটিস

২.৩.৪. দীর্ঘ সময় হাঁটু গেঁড়ে বসে থাকার কারণে প্রিপ্যাটেলার বার্সাইটিস

২.৩.৫. অতিরিক্ত জোরালো বা পুনরাবৃত্ত কাজের কারণে এপিকন্ডাইলাইটিস

২.৩.৬. হাঁটু গেঁড়ে বা বসে কাজ করার ফলে মেনিস্কাসে ক্ষতি

২.৩.৭. বারবার জোরালো কাজ, কম্পনযুক্ত কাজ বা কবজির চরম ভঙ্গির ফলে কার্পাল টানেল সিনড্রোম

২.৩.৮. অন্যান্য মাস্কিউলোস্কেলেটাল রোগ যেখানে বৈজ্ঞানিকভাবে কর্মঝুঁকির সহিত সংযোগ স্থাপন করা হয়েছে

২.৪। মানসিক ও আচরণগত ব্যাধি:-

২.৪.১। পোস্ট-ট্রমাটিক স্ট্রেস ডিসঅর্ডার

২.৪.২। অন্যান্য মানসিক বা আচরণগত ব্যাধি

৩। পেশাগত ক্যান্সার

৩.১। নিম্নোক্ত উপাদান দ্বারা সৃষ্ট ক্যান্সার, যথা:-

৩.১.১. অ্যাসবেস্টস

৩.১.২. বেনজিডিন এবং এর লবণ

৩.১.৩. বিস-ক্লোরোমিথাইল ইথার (BCME)

৩.১.৪. ক্রোমিয়াম VI যৌগ

৩.১.৫. কয়লা টার, কয়লা টার পিচ অথবা সোয়েট

৩.১.৬. বিটা-ন্যাফথাইলামিন

৩.১.৭. ভিনাইল ক্লোরাইড

৩.১.৮. বেনজিন

৩.১.৯. বেনজিন বা এর সমজাতীয় যৌগের বিষাক্ত নাইট্রো ও অ্যামিনো ডেরিভেটিভ

৩.১.১০. আয়নাইজিং রেডিয়েশন

৩.১.১১. টার, পিচ, বিটুমেন, মিনারেল অয়েল, অ্যানথ্রাসিন বা এসবের যৌগ/উৎপাদ বা অবশিষ্টাংশ

৩.১.১২. কোক ওভেন নির্গমন

৩.১.১৩. নিকেল যৌগ

৩.১.১৪. কাঠের ধুলা

৩.১.১৫. আর্সেনিক ও এর যৌগ

৩.১.১৬. বেরিলিয়াম ও এর যৌগ

৩.১.১৭. ক্যাডমিয়াম ও এর যৌগ

৩.১.১৮. ইরিওনাইট

৩.১.১৯. ইথিলিন অক্সাইড

৩.১.২০. হেপাটাইটিস বি ও সি ভাইরাস

৩.১.২১. অন্যান্য উপাদান দ্বারা সৃষ্ট ক্যান্সার যেখানে কর্মসংক্রান্ত সংযোগ প্রমাণিত হয়েছে

৪। অন্যান্য রোগ

৪.১। খনি শ্রমিকদের নিস্ট্যাগমাস

৪.২। অন্যান্য নির্দিষ্ট রোগ যাহা তালিকাভুক্ত নহে কিন্তু বৈজ্ঞানিকভাবে কর্মসংক্রান্ত সংস্পর্শে সৃষ্ট।

চতুর্থ তফসিল

[ধারা ১৫০(৮) দ্রষ্টব্য]

ধারা ১৫০(৮) এর বিধান সাপেক্ষে শ্রমিকের সংজ্ঞায় অর্ন্তভূক্ত ব্যক্তিগণের তালিকা

কোন ব্যক্তি যিনি-

(১) রেলওয়েতে অথবা কোন কেরানী হিসাবে নিযুক্তি ব্যতীত, কোন লিফ্ট, অথবা বাষ্পীয় শক্তি অথবা যান্ত্রিক শক্তি অথবা বিদ্যুৎ শক্তি চালিত কোন গাড়ী চালনা বা রক্ষণাবেক্ষণের কাজে নিয়োজিত আছেন;

(২) এমন কোন বাড়ী-ঘর বা আঙ্গিনায় নিযুক্ত আছেন যেখানে পাঁচ বা ততোধিক ব্যক্তি কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ায় অথবা উৎপাদন প্রক্রিয়ার সহিত সংশ্লিষ্ট উহার আনুষঙ্গিক উৎপাদিত জিনিষ সংক্রান্ত কোন কাজে নিয়োজিত আছেন, এবং যাহাতে বাষ্পীয়, পানীয় বা অন্য কোন যান্ত্রিক বা বৈদ্যুতিক শক্তির ব্যবহার হয়, কিন্তু উৎপাদন প্রক্রিয়া চলে না-এরূপ কোন স্থানে বা কক্ষে কেবলমাত্র কেরানী হিসাবে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না:

(৩) অন্যূন পাঁচ জন ব্যক্তি নির্দিষ্ট মজুরির বিনিময়ে নিযুক্ত আছেন-এরূপ কোন বাড়ী-ঘর বা আঙ্গিনায় ব্যবহার, বহন অথবা বিক্রির জন্য কোন দ্রব্য বা দ্রব্যাংশ প্রস্তুতকরণ, পরিবর্তন করণ, মেরামতকরণ, অলংকরণ, সম্পূর্ণকরণ, অথবা অন্য কোনভাবে ইহাকে ব্যবহার উপযোগীকরণের কোন কাজে নিয়োজিত আছেন;

(৪) অন্যূন দশ জন ব্যক্তি নিযুক্ত আছেন এরূপ কোন বাড়ী-ঘর বা আঙ্গিনায় কোন বিস্ফোরক দ্রব্য উৎপাদন বা নাড়াচাড়ার কাজে নিয়োজিত আছেন;

(৫) কোন খনিতে কেরানীগীরির কাজ ব্যতীত, খনি সংক্রান্ত যে কোন কাজে অথবা উত্তোলিত খনিজ পদার্থ সংক্রান্ত কোন কাজে অথবা ভূগর্ভস্থ কোন কাজে নিয়োজিত আছেন:

তবে শর্ত থাকে যে, এই দফার উদ্দেশ্যে এমন কোন খননকে খনি বলিয়া গণ্য করা হইবে না যাহাতে পূর্ববর্তী বারো মাসে কোন দিন পঞ্চাশ জনের অধিক ব্যক্তি কর্মরত ছিলেন না, অথবা কোন বিস্ফোরক ব্যবহৃত হয় নাই এবং যাহার গভীরতা ছয় মিটারের অধিক নহে;

(৬) সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে বাষ্পীয়, অথবা অন্য কোন যান্ত্রিক বা বৈদ্যুতিক শক্তি দ্বারা চালিত, কোন জাহাজ বা নৌযানে বা উহা দ্বারা টানিয়া নেওয়া হয় এরূপ কোন জাহাজ বা নৌযান মাস্টার, নাবিক বা অন্য কোনভাবে নিয়োজিত আছেন;

(৭) কোন জাহাজের মাস্টার বা নাবিক, ব্যতীত, জাহাজে মালামাল বোঝাই, খালাস, জ্বালানী বোঝাই, নির্মাণ, মেরামত, ভাংগিয়া ফেলা, পরিষ্কার অথবা রং দেওয়ার কাজে নিযুক্ত আছেন; অথবা বন্দর আইন, ১৯০৮ (১৯০৮ সনের ১৫ নং আইন) এর অধীন কোন বন্দরের সীমানার মধ্যে জাহাজে মালামাল বোঝাই বা খালাস করার জন্য ব্যবহৃত পরিবহন পরিচালনা কাজে নিয়োজিত আছেন;

(৮) চট্টগ্রাম অথবা মংলা বন্দরে যান্ত্রিক শক্তিদ্বারা চালিত গাড়ীতে মাল উঠানো-নামানোর কাজে নিয়োজিত আছেন;

(৯) নিম্নলিখিত ধরনের নির্মাণ, মেরামত অথবা ভাঙ্গিয়া ফেলার কাজে নিয়োজিত আছেন, যথা:-

(ক) কোন ভবন বা কাঠামো,

(খ) নীচ হইতে উপর পর্যন্ত ৬ মিটার বা ততোধিক উচ্চতা সম্পন্ন কোন বাঁধ,

(গ) কোন সড়ক, সেতু বা সুড়ঙ্গ, অথবা

(ঘ) কোন হয়ার্ক, জেটি, সমুদ্র প্রাচীর অথবা কোন মুরিংসহ অন্য কোন নৌ-কাজ অথবা জাহাজ;

(১০) কোন টেলিগ্রাফ বা টেলিফোন লাইন বা খুঁটি অথবা ওভারহেড বৈদ্যুতিক লাইন বা ক্যাবল বা উহার জন্য খুঁটি স্থাপন, মেরামত, রক্ষণাবেক্ষণ অথবা নামাইয়া ফেলার কাজে নিয়োজিত আছেন:

(১১) কেরাণী হিসাবে নিযুক্তি ব্যতীত, কোন রজ্জুপথ, ক্যানেল পাইপ লাইন অথবা পয়ঃপ্রণালী নির্মাণ, বা ক্রিয়াকর্মে বা মেরামত অথবা ভাঙ্গিয়া ফেলার কাজে নিয়োজিত আছেন;

(১২) দমকল বাহিনীর কোন কাজে নিয়োজিত আছেন;

(১৩) রেলওয়ের সঙ্গে চুক্তি সম্পাদনকারী কোন ব্যক্তি কর্তৃক চুক্তি সম্পাদনের জন্য সরাসরি বা কোন উপ-ঠিকাদারের মাধ্যমে, রেলওয়েতে নিয়োজিত আছেন;

(১৪) রেলওয়ে মেইল সার্ভিসে কোন পরিদর্শক, মেইল গার্ড, সর্টার বা ভ্যান পিয়ন হিসাবে নিযুক্ত আছেন, অথবা ডাক ও তার বিভাগে সাধারণতঃ বাহিরে কাজ করিতে হয়, এরূপ কোন পেশায় নিয়োজিত আছেন;

(১৫) ডাক, তার বা টেলিফোন বিভাগে বাহিরের কাজে ট্রেজারীর কেরানী হিসাবে নিয়োজিত আছেন;

(১৬) কেরানী হিসাবে নিযুক্তি ব্যতীত, প্রাকৃতিক পেট্রোলিয়াম বা প্রাকৃতিক গ্যাস উত্তোলন কাজের সহিত সংশ্লিষ্ট কোন কাজে নিয়োজিত আছেন;

(১৭) বিস্ফোরণ সংক্রান্ত কোন কাজে নিয়োজিত আছেন;

(১৮) পঁচিশ জনের অধিক ব্যক্তি নিযুক্ত আছেন অথবা বিস্ফোরক ব্যবহৃত হয় অথবা উপর হইতে নীচ পর্যন্ত যাহার গভীরতা ৬ মিটারের বেশী এরূপ কোন নির্মাণ বা খনন কাজে নিয়োজিত আছেন;

(১৯) দশ জনের অতিরিক্ত লোক বহন ক্ষমতা সম্পন্ন কোন ফেরী বোট চালনার কাজে নিয়োজিত আছেন;

(২০) কেরাণী হিসাবে নিযুক্তি ব্যতীত, কফি, রাবার বা চা উৎপাদনের জন্য ব্যবহৃত এবং অন্যূন পঁচিশ ব্যক্তি কর্মরত, এরূপ কোন বাগানে নিয়োজিত আছেন;

(২১) কেরাণী হিসাবে নিযুক্তি ব্যতীত, বিদ্যুৎ উৎপাদন, উহার সরবরাহ বা হ্রাস-বৃদ্ধি অথবা গ্যাস উৎপাদন বা সরবরাহের কাজে নিয়োজিত আছেন;

(২২) বাতিঘর আইন, ১৯২৭ (১৯২৭ সনের ১৭ নং আইন) এর ধারা ২(ঘ) তে সংজ্ঞায়িত কোন বাতিঘরের কাজে নিয়োজিত আছেন;

(২৩) জনসমক্ষে প্রদর্শনের উদ্দেশ্যে চলচ্চিত্র নির্মাণ বা উহার প্রদর্শনের কাজে নিয়োজিত আছেন;

(২৪) হাতী বা অন্য বন্য জন্তুকে প্রশিক্ষণদানের কাজে বা উহার পালন বা কোন ক্রিয়া-কর্মে নিয়োজিত আছেন;

(২৫) তালগাছ হইতে রস সংগ্রহ করা, গাছ কাটা বা উহা খন্ড খন্ড করা বা আভ্যন্তরীণ জলপথে উহা একস্থান হইতে অন্যস্থানে লইয়া যাওয়া অথবা দাবানল নিয়ন্ত্রণ বা নির্বাপনের কাজে নিয়োজিত আছেন;

(২৬) হাতী বা অন্যান্য বন্য জন্তু ধরা বা শিকারের জন্য কাজে নিয়োজিত আছেন;

(২৭) ড্রাইভার হিসাবে নিয়োজিত আছেন;

(২৮) পণ্য গুদামজাত করা হয় এবং অন্যূন দশ ব্যক্তি নিযুক্তি আছেন এরূপ কোন গুগাম ঘর বা অন্য কোন জায়গায় বা উহার সীমানায় অথবা অন্যূন একশত ব্যক্তি নিযুক্ত আছেন এরূপ কোন বাজার বা উহার সীমানায় পণ্য নাড়া-চাড়া বা পরিবহনের কাজে নিয়োজিত আছেন;

(২৯) রেডিয়াম বা এক্স-রে যন্ত্রপাতি চালনা বা নাড়া-চাড়া করিতে হয় অথবা তেজস্ক্রীয় উপাদানের সংস্পর্শে আসিতে হয় এরূপ কোন কাজে নিয়োজিত আছেন;

(৩০) কোন সড়ক পরিবহন সার্ভিসে ড্রাইভার, ক্লীনার, কন্ডাক্টর এবং চেকার হিসাবে নিয়োজিত আছেন; অথবা

(৩১) পাহারা টহলদারীর কাজে নিয়োজিত আছেন।

পঞ্চম তফসিল

[ধারা ১৫১ দ্রষ্টব্য]

কতিপয় ক্ষেত্রে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের পরিমাণ

জখমপ্রাপ্ত শ্রমিকের মাসিক মজুরীস্তর	ক্ষতিপূরণের পরিমাণ		অস্থায়ী অক্ষমতার কারণে মাসিক অর্থ হিসেবে প্রদত্ত ক্ষতিপূরণের পরিমাণ
	মৃত্যুজনিত কারণে	স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতার কারণে	
১	২	৩	৪
শ্রমিকের মাসিক মূল মজুরী যাহাই হউক না কেন	টাকা [২,০০,০০০]	টাকা [২,৫০,০০০]	অক্ষমতার মেয়াদকালের জন্য, অথবা এক বৎসর পর্যন্ত, যাহা কম হইবে, ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হইবে। উক্তরূপ ক্ষতিপূরণ প্রথম দুই মাসের জন্য সম্পূর্ণ মাসিক মজুরী, পরবর্তী দুই মাসের জন্য মাসিক মজুরী মাসিক মজুরীর দুই-তৃতীয়াংশ এবং তৎপরবর্তী মাসগুলির জন্য মাসিক মজুরীর অর্ধেক হারে প্রদান করা হইবে। দীর্ঘকাল স্থায়ী পেশাগত ব্যাধির ক্ষেত্রে অক্ষমতার জন্য ক্ষতিপূরণ মাসিক মজুরীর অর্ধেক হারে অক্ষমতার মেয়াদকালে প্রদান করা হইবে, তবে এই মেয়াদ কোন ক্ষেত্রেই দুই বৎসরের অধিক হইবে না।

::: সমাপ্ত :::