রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, সেপ্টেম্বর ২৮, ২০১৫

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
লেজিসলেটিভ ও সংসদ বিষয়ক বিভাগ
আইন, বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়
মুদ্রণ ও প্রকাশনা শাখা

প্রজ্ঞাপন

তারিখ : ০৬ আশ্বিন, ১৪২২ বঙ্গাব্দ/২১ সেপ্টেম্বর, ২০১৫ খ্রিস্টাব্দ

নং ২৫-৪০.০৫.২২.০০.০০.০৭.২০১৩(অংশ-২)-অনুবাদ-২০১৫—সরকারি কার্যবিধিমালা, ১৯৯৬ এর প্রথম তফসিল (বিভিন্ন মন্ত্রণালয় এবং বিভাগের মধ্যে কার্যবন্টন) এর আইটেম ২৯(খ) এর ক্রমিক ৫ ও ৮ এবং মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের বিগত ০৩-০৭-২০০০ ইং তারিখের সভায় গৃহীত সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের নিমিত্তে "বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬" এর ইংরেজিতে অনূদিত পাঠ সর্বসাধারণের জ্ঞাতার্থে প্রকাশ করা হলো।

মোহাম্মদ দেলোয়ার হোসেন
সহকারী সচিব।

মূল্য ঃ টাকা ১৫০.০০

THE BANGLADESH LABOUR ACT, 2006

ACT NO. XLII OF 2006

[11 October, 2006]

An Act to amend and consolidate the laws relating to employment of workers, relations between workers and employers, determination of minimum rates of wages, payment of wages, compensation for injuries to workers during working hours, formation of trade unions, raising and settlement of industrial disputes, health, safety, welfare and working conditions and environment of workers and apprenticeship and matters ancillary thereto.

WHEREAS it is expedient and necessary to amend and consolidate the laws relating to employment of workers, relations between workers and employers, determination of minimum rates of wages, payment of wages, compensation for injuries to workers during working hours, formation of trade unions, raising and settlement of industrial disputes, health, safety, welfare and working conditions and environment of workers and apprenticeship and matters ancillary thereto;

It is hereby enacted as follows:—

CHAPTER I
PRELIMINARY

1. **Short title, commencement and application.—**(1) This Act may be called the Bangladesh Labour Act, 2006.

(2) It shall come into force at once.

(3) Save as otherwise specified elsewhere in this Act, it extends to the whole of Bangladesh.

(4) Notwithstanding anything contained in sub-section (3), this Act shall not apply to the following establishments or workers, namely:—

(a) Government or any office under the Government;

(b) security printing press;

(c) ordnance factory;

(d) any institution, run for treatment, care or service of the sick, disabled, aged, destitute, handicapped, orphan, abandoned woman or child or widow, but not run for profit or gain;

(e) shops or stalls in any public exhibition or show established for its own requirement which deal only in retail trade;

(f) shops or stalls in any public fair or bazaar established for religious or charitable purposes;

(g) any educational, training or research institution[1][run not for any profit or gain];

(h) any hostel, mess[2][, hospital, clinic and diagnostic centre] run not for any profit or gain;

(i) in the case of application of Chapter II, any shop or industrial or commercial establishment owned and directly operated by the Government where the workers are governed by the conduct rules applicable to the Government servants;

(j) any worker whose recruitment and terms and conditions of service are governed by the Acts or rules made under article 62, 79, 113 or 133 of the Constitution, but in the case of application of Chapters XII, XIII and XIV, the workers employed in the following establishments shall not be subject to this prohibition, namely:—

(i) railway department;

(ii) post, telegraph and telephone department;

(iii) roads and highways department;

(iv) public works department;

(v) public health engineering department;

(vi) Bangladesh Government printing press;

(k) workers employed in an establishment mentioned in clauses (b), (c), (d), (e), (f), (g) and (h), but in the case of application of Chapters XII, XIII and XIV, the workers other than teachers, employed in any university shall not be subject to this prohibition;

(l) seamen, in the cases other than the case of application of Chapters XII, XIII and XIV;

(m) ocean going vessels, in the cases other than the case of the application of Chapter XVI;

(n) any agricultural farm where normally less than [3][five] workers work;

(o) domestic servants; and

(p) any establishment run by its owner with the aid of members of his family and where no worker is employed for wages.

---

[1] The words "run not for any profit or gain" were inserted by section 2 (a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2] The commas and words ",hospital, clinic and diagnostic centre" were inserted by section 2 (b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3] The word "five" was substituted for the word "ten" by section 2 (c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

2. **Definitions.—**In this Act, unless there is anything repugnant in the subject or context,—

(1) "retirement" means the normal termination of employment of a worker on attaining the particular age under section 28 of this Act, provided that voluntary retirement by a worker from service on completion of 25 years of service in any establishment shall also be deemed to be retirement;

(1A) "partial disablement" means, where the disablement is of a temporary nature, such disablement which reduces the earning capacity of a worker in any employment in which he was engaged at the time of the accident resulting in the disablement and where the disablement is of a permanent nature, such disablement which reduces his earning capacity in every employment which he was capable of undertaking at that time:

Provided that every injury specified in the First Schedule shall be deemed to result in permanent partial disablement;

(2) "manufacturing process" means any of the following processes, namely:—

(a) making, altering, repairing, ornamenting, painting, washing, finishing or fining, packing or otherwise treating any articles or substance for the purpose of its use, sale, transport, distribution, display or disposal;

(b) process of pumping oil, gas, water, sewerage or any other liquid sweepings;

(c) generating, transforming or transmitting power or gas;

(d) constructing, reconstructing, repairing, finishing or fining or breaking up of ships or vessels; or

(e) printing by letterpress, lithography, photogravure, computer, photocompose, offset or other similar process or book-binding which is carried on by way of trade or for the purpose of gain or incidental to another business so carried on;

(3) "officer", in the case of a trade union, means any member of the executive committee thereof, but does not include an auditor or legal adviser;

(4) "working hour" means the time during which the workers employed are at the disposal of the employer excluding any interval allowed for rest and meals;

(5) "working journalist" means a person who is a whole time journalist and who is employed as such in, or in relation to, any newspaper establishment and includes an editor, editorial writer, news editor, sub-editor, feature writer, reporter, correspondent, copy tester, cartoonist, news-photographer, calligraphist and proof reader;

(6) "workshop" means any precincts or premises where any industrial process is carried on;

(7) "factory" means any precincts or premises where five or more workers ordinarily work on any day of the year and in any part of which a manufacturing process is carried on, but does not include a mine;

(8) "adolescent" means a person who has completed fourteenth year but has not completed eighteenth year of age;

[1][(8A) ''agricultural worker'' means a person who is employed in agricultural work for wages on the basis of daily, monthly or yearly contract or on a contract of doing any specific work;]

(9) "mine" means any excavation where any operation is carried on for the purpose of exploration and extraction of mineral resources and includes all works, machinery, tram-ways and sidings relating thereto in the mine or adjacent to it in the underground or on the surface:

Provided that no part of a premise or precinct where a manufacturing process is carried on shall be included therein, unless such process is for producing pulp of the concerned mineral substance or for dressing the same;

[2](9A) ['subsistence allowance" means half of the basic wages, dearness allowance and adhoc or interim wages, if any;]

[3][(10) "gratuity" means the wages of at least 30 (thirty) days, at the rate of the wages a worker received last, for every completed year of his service or for a period of his service exceeding 06(six) months or, in the case of his service of more than 10 (ten) years, the wages of 45 (forty five) days at the rate of the wages he received last, which is payable to such worker on the termination of his employment; this shall be in addition to any compensation, or wages or allowance in lieu of a notice, payable by an employer because of termination of employment of a worker on different grounds under this Act;]

(10A) "tea plantation" means any land used or intended to be used for growing tea, and also includes a tea factory;

(11) "retrenchment" means the termination of services of workers by the employer on the ground of redundancy;

(12) "public utility service" means—

(a) generation, production or supply of electricity, gas, oil or water for the members of the public,

(b) sewerage or sanitation system for the members of the public,

[1]Clause (8A) was inserted by section 3 (a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2] Clause (9A) was inserted by section 3 (b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3] Clause (10) was substituted bysection 3 (c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(c) hospital and ambulance service,

(d) fire-fighting service,

(e) postal, telegraph and telephone service,

(f) railways, airways, road and water transport,

(g) ports,

(h) watch and ward staff and security service of any establishment,

(i) oxygen acetylene, and

(j) banking;

(13) "Tribunal" means the Labour Appellate Tribunal established under this Act;

(14) "transmission machinery" means any shaft, wheel, drum, pulley, system of pulleys, couplings, clutch, driving belt or any other appliance or device by which the motion of a prime mover is transmitted to or received by any machinery or plant;

(15) "trade union" means the trade union of workers or employers formed and registered under Chapter XIII and includes a federation of trade unions;

(16) "trade union federation" means a federation of trade unions registered under Chapter XIII;

(17) "discharge" means the termination of service of a worker by the employer for reasons of physical or mental incapacity or continued ill-health;

(18) "go-slow" means an organized, deliberate and intentional slowing down of normal output of work by a group of workers, and which is not due to any mechanical defect, breakdown of machinery, failure or defect in power supply or failure in the supply of ordinary materials and spare parts of machinery;

(19) "day" means a period of 24 (twenty four) hours beginning at 6.00 am;

(20) "Code of Civil Procedure" means the Code of Civil Procedure, 1908 (Act No. V of 1908);

(21) "shop" means any premises or precincts used wholly or in part for the whole-sale or retail sale of commodities or articles either for cash or credit, or where any service is rendered to a customer, and includes an office, storeroom, godown, or workplace, whether in the same premises or elsewhere, mainly used in connection with such trade or business, and includes such other premises or precincts as the Government may, by notification in the official Gazette, declare to be a shop for the purposes of this Act;

(22) "strike" means cessation of work or refusal to work jointly by a group of workers employed in any establishment or refusal to accept work or continue to work unanimously by a body of workers employed therein;

(23) "seaman" means seaman of any ocean going ship, but does not include a master of a ship;

(24) "executive committee", in the case of a trade union, means a body of persons, by whatever name called, to which the management of the affairs of a trade union is entrusted by its constitution:

(25) "settlement" means a settlement arrived at in the course of a conciliation proceeding, and includes an agreement between an employer and worker arrived at otherwise than conciliation proceedings, where such agreement is in writing and signed by both parties and a copy thereof is sent to the Director of Labour and the Conciliator;

(26) "water-transport service" means a service carrying passengers or goods by vessels in water ways for hire or reward;

(27) "vessel" means any mechanically propelled vessel used or capable of being used for the purpose of water transports and also includes a tug or flat or barge;

(28) "administrative worker" means a person, except a working journalist or a newspaper printing press worker, who is employed on a whole time basis in, or in relation to, any newspaper establishment in any capacity;

(29) "shift" means where work of the same kind is carried out by two or more sets of workers working during different periods of the day, each of such periods;

(30) "dependant" in relation to a deceased worker, means any of the following relatives, namely:—

(a) a widow, minor child, unmarried daughter or a widowed mother; and

(b) if wholly or partly dependant on the earnings of the worker at the time of his death, a widower, widowed mother or father, daughter if unmarried or minor or widowed, minor brother, unmarried or widowed sister, widowed daughter-in-law, minor son of a deceased son, minor child of a deceased daughter where his father is not alive or, where no parent of the deceased worker is alive, the paternal grandparent, and illegitimate son and illegitimate unmarried daughter;

(31) "establishment" means any shop, commercial establishment, [1][transport,] industrial establishment or premises or precincts where workers are employed for the purpose of carrying on any industry;

(32) "group of establishments" means more than one establishment in a particular area under the same or different owners, carrying on the same or identical industry;

(33) "regulation" means regulation made under this Act;

(34) "maternity benefit" means the sum of money payable under the provisions of Chapter IV to a woman worker with leave on the ground of her being a mother;

(35) "prime mover" means any engine, motor or other appliance which generates or provides power;

[2][(35A) "trained in first aid" means a person who has completed at least 06 (six) months training on first aid;]

(36) "adult" means a person who has completed eighteenth year of age;

(37) "Code of Criminal Procedure" means the Code of Criminal Procedure, 1898 (Act No. V of 1898);

(38) "closed" means not open for providing service to any customer or to conduct any business;

(39) "dismissal" means the termination of service of a worker by the employer for misconduct;

(40) "plantation" means any area where the rubber, coffee or tea is grown and/or preserved, and includes every agriculture farm, other than experimental or research farm, employing [3][5 (five)] or more workers;

(41) "commercial establishment" means an establishment in which the business of advertising, commission or forwarding is carried on or which is a commercial agency, and also includes the following establishments, namely:—

(a) the clerical department of a factory or of any industrial or commercial establishment;

(b) the office-establishment of a person who for the purpose of implementing a contract with any commercial or industrial establishment employs workers;

(c) a unit of a joint-stock company;

[1] The word and comma "transport," were inserted by section 3 (d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013)
[2]Clause(35A) was inserted by section 3(e) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[3] The word "five" was substituted for the word "ten" by section 3(f) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(d) any insurance company, banking company or bank;

(e) any office of broker;

(f) any stock exchange;

(g) any club, hotel, restaurant or eating house;

(h) any cinema or theatre;

(i) any other establishment which the Government may, by notification in the official Gazette, declare to be a commercial establishment for the purpose of this Act;

(42) "rules" means rules made under this Act;

[1][(42A) "expert" means a person who is not an employer or a worker of the establishment concerned, but includes a person who is an employer or a trade union leader of the concerned sector or who has specialized knowledge or experience of the matters relating to labour, industry and work place safety;]

(43) "illegal strike" means a strike declared, commenced or continued [2][in contravention of]the provisions of Chapter XIV;

(44) "illegal lock-out" means a lock-out declared, commenced or continued [3][in contravention of] the provisions of Chapter XIV;

(45) "wages" means all remuneration, expressed in terms of money or capable of being so expressed, which would, if the terms of employment, expressed or implied, were fulfilled, be payable to a worker in respect of his employment or of work done in such employment, and includes any other additional remuneration of the nature aforesaid which would be so payable, but does not include the following money, namely:—

(a) the value of any house accommodation, light, water, medical facilities or other amenity or the value of any service excluded by general or special order by the Government;

(b) any subscription paid by the employer to any pension fund or provident fund;

(c) any travelling allowance or the value of any travelling concession;

(d) any sum paid to a worker to defray special expenses entitled to him by the nature of his employment;

(46) "Arbitrator" means an Arbitrator appointed under Chapter XIV;

(47) "Chief Inspector", "Deputy Chief Inspector", "Assistant Chief Inspector"[4][,] "Inspector" [5][and "Assistant Inspector"] means a person so appointed under Chapter XX;

---

[1] Clause (42A) was inserted by section 3(g) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2] The words "in contravention of" were substituted for the words "otherwise than in accordance with" by section 3(h) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

[3] The words "in contravention of" were substituted for the words "otherwise than in accordance with" by section 3(i) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[4] The comma "," was substituted for the word "and" by section 3(j) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(48) "Director of Labour", "Additional Director of Labour", "Joint Director of Labour", "Deputy Director of Labour" [1][,] "Assistant Director of Labour" [2][and "Labour Officer"] means a person so appointed under Chapter XX;

(49) "employer", in relation to an establishment, means any person who employs workers therein, and also includes the following persons, namely:—

(a) an heir, guardian, or successor in assignment or legal representative of such person;

(b) manager or any person responsible for the management or control of the establishment;

(c) in the case of an establishment run by or under the authority of the Government, an authority appointed in this behalf or where no such authority exists, the head of the Ministry or Division concerned;

(d) in the case of an establishment run by or on behalf of a local authority, an officer appointed in this behalf or where no such officer exists, the Chief Executive Officer of that authority;

(e) in the case of any other establishment, the owner of such establishment and every Director, Manager, Secretary, agent or any officer or person concerned with the management of the affairs such establishment;

(f) in the case of an establishment under the possession of any person other than the owner, the person in possession of that establishment or the person who is in ultimate control over the affairs of the establishment or the manager or any competent officer who is connected with the management of such activities;

(50) "machinery" includes prime movers, transmission machinery and other appliance whereby power is generated, transformed, transmitted or applied;

(51) "vehicle" means any mechanically propelled vehicle, used or capable of being used for traveling by land, water and air, and includes a trolley vehicle and a trailer;

(52) "collective bargaining agent [3][CBA]" means a trade union or federation of trade unions of an establishment or group of establishments which is an agent of the workers [CBA] for collective bargaining in such establishment or group of establishments under Chapter XIII;

---

[1] The comma ," was substituted for the word "and" by section 3(k) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2] The words "and labour officer were inserted by section 3(k) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3] The brackets and letters "(CB A)" were inserted by section 3(d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(53) "relay" means, where work of the same kinds is carried out by two or more sets of workers working during different periods of the day, each of such sets;

(54) "registered medical practitioner" means any person registered as medical practitioner under the Medical and Dental Council Act, 1980 (Act No. XVI of 1980);

(55) "registered trade union" means a trade union registered under Chapter XIII;

(56) "award" means the settlement of any industrial dispute or any matter relating thereto by the Arbitrator, Labour Court or the Tribunal also, and includes an interim award;

(57) "lock-out" means the closing of a place of work or a part of such place, or the suspension of work therein, wholly or partly, by an employer, or refusal, absolute or conditional, by an employer to continue [1][allow to work by] any number of workers employed by him, where such closing, suspension or refusal occurs in connection with any industrial dispute or is intended for the purpose of compelling workers to accept certain terms and conditions of employment;

(58) "lay-off" means the failure, refusal or inability of an employer to give employment to a worker on account of shortage of coal, power or raw material or the accumulation of stock or the break-down of machinery;

(59) "power" means the electrical energy and any other form of energy which is mechanically transmitted and is not generated by human or animal;

(60) "industry" means any business, trade, manufacture, calling, occupation, service or employment;

(61) "industrial establishment" means any workshop, manufacturing process or any other establishment where any article is produced, adapted, processed or manufactured, or where the work of making, altering, repairing, ornamenting, finishing or fining or packing or otherwise treating any article or substance for the purpose of its use, transport, sale, delivery or disposal, is carried on or such other establishments as the Government may, by notification in the official Gazette, declare to be an industrial establishment for the purpose of this Act, and includes the following establishments, namely:—

(a) road transport, or railway transport service,

(b) river transport service,

[1] The words "allow to work by" were substituted for the words "continue to employ" by section 3(m) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(c) air transport,

(d) dock, quay or jetty,

(e) mine, quarry, gas field or oil field,

(f) plantation,

(g) factory,

(h) newspaper establishment,

(i) establishment of a contractor or sub-contractor established for the purpose of construction, reconstruction, repair, alteration or demolition of any building, road, tunnel, drain, canal or bridge, ship-building, ship-breaking or loading or unloading of cargo into vessel or carrying thereof [1][,]

[2][(j) ship building,

(k) Ship recycling,

(l) welding,

(m) any outsourcing company or any establishment of contractor or sub-contractor for supplying security personnel,

(n) port; port shall mean all sea ports, river ports and land ports,

(o) mobile separator company, mobile network service provider company and land phone operator company,

(p) private radio, tv channel and cable operator,

(q) real estate company, courier service and insurance company,

(r) fertilizer and cement manufacturing company,

(s) clinic or hospital run for profit or gain,

(t) rice mill or chatal,

(u) saw mill,

(v) fishing trawler,

(w) fish processing industry,

(x) sea going vessel;]

(62) "industrial dispute" means any dispute or difference of opinion between employers and employers, between employers and workers or between workers and workers in respect of appointment or conditions of service or conditions of work or environment of work of any person;

---

[1] The comma "," was substituted for full stop "." by section 3(m) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2] Sub-clauses ((j), (k), (l), (m), (n), (o), (p), (q), (r), (s), (t), (u), (v), (w), (x) were inserted by section 3(n) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(63) "child" means a person who has not completed 14th (fourteenth) years of age;

(64) "Labour Court" means a Labour Court established under this Act;

(65) "worker" means any person including an apprentice employed in any establishment or industry, either directly or through a contractor, [1][by whatever name he is called,] to do any skilled, unskilled, manual, technical, trade promotional or clerical work for hire or reward, whether the terms of employment are expressed or implied, but does not include a person employed mainly in a managerial, administrative [2][or supervisory] capacity;

(66) "week" means a period of seven days beginning at 6.00 am on Friday or such other day as may be fixed by the Government in relation to an establishment in any area;

(67) "total disablement" means such disablement, whether of a temporary or permanent nature, which incapacitates a worker for all work which he was capable of performing at the time of the accident resulting in such disablement or such worker losses working capacity due to reaction of chemical substances used in the course of work or ill health caused by contamination connected with the work:

Provided that permanent total disablement shall be deemed to result from the permanent total loss of the sight of both eyes or from any combination of injuries specified in the First Schedule where the aggregate percentage of the loss of earning capacity as specified in that Schedule against those injuries, amounts to one hundred percent;

(68) "road transport service" means a service carrying passengers or goods by road in vehicles for hire or reward;

(69) "newspaper" means any printed periodical publication containing general news or comments on such news, and also includes such other printed periodical publication as the Government may, by notification in the official Gazette, declare to be a newspaper;

(70) "newspaper press worker" means a person who is employed on a whole-time basis in any newspaper establishment for doing any printing work;

[1] The words and comma "by whatever name he is called," were inserted by section 3(o) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2] The words "or supervisory" were inserted by section 3(o) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(71) "newspaper establishment" means an establishment for printing, production or publication of any newspaper or an establishment run by any news agency or news or feature syndicate;

(72) "newspaper worker" means a working journalist, a worker working administration or a newspaper press worker;

(73) "Conciliator" means a Conciliator appointed under Chapter XIV;

(74) "arbitration proceedings" means any proceedings before an Arbitrator relating to arbitration;

(75) "serious bodily injury" means any injury which involves or likely to be involved, in the permanent loss of the use of, or permanent injury to, any limb, or the permanent loss of, or injury to the sight or hearing, or the permanent fracture of any limb, or the enforced absence of the injured person from work for a period exceeding 20 (twenty) days;

(76) "decision", in relation to a Labour Court, means any decision or order other than an award of that Court, finally disposing of a case;

(77) "scheme" means any scheme made under this Act.

CHAPTER II
CONDITIONS OF EMPLOYMENT AND SERVICE

3. **Conditions of service.**—(1) In every establishment employment of workers and other matters incidental thereto shall be regulated in accordance with the provisions of this Chapter:

Provided that any establishment may have its own service rules regulating employment of workers, but no such rules shall be less favourable to any worker than the provisions of this Chapter[1][:]

[2][Provided further that the establishments to which this Act does not apply shall not make any policy, rule or house policy providing benefits less than the benefits provided in this Act.]

(2) The service rules mentioned in the proviso to sub-section (1) shall be submitted to the Chief Inspector for approval by the employer of the establishment and the Chief Inspector shall, within [3][90 (ninety) days] of the receipt thereof, make such order as he deems fit.

(3) No service rules mentioned in sub-section (2) shall be effective except with the approval of the Chief Inspector.

(4) Any person aggrieved by the order of the Chief Inspector may, within 30 (thirty) days of the receipt of the order, prefer an appeal to the Government and [4][the Government shall dispose of such appeal within 45 (forty five)] days of receipt thereof and] the order of the Government on such appeal shall be final.

---

[1] The colon ":" was substituted for full stop "." by section 4(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

[2] The second proviso was added by section 4(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

[3] The words "ninety days" was substituted for the words "six months" by section 4(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[4] The words "the Government shall dispose of such appeal within 45 (forty five) days of receipt thereof and" were inserted by section 4(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(5) The provisions of sub-section (2) shall not apply to an establishment which is owned by or under management or control of the Government.

[1][3A. **Registration of contracting agency.—**(1) Notwithstanding anything contained otherwise in any other law, no contracting agency, by whatever name called, which, on contract, supplies workers to different organizations in different posts shall do so, unless it is registered by the Government.

(2) All contracting agencies now exist in the country shall be required to get registration from the Government within 06 (six) months of making rules for this purpose under this Act.

(3) Workers supplied by a contracting agency shall be treated as the workers of the contractor concerned and shall remain within jurisdiction of the Labour Act.

(4) The registration procedure under this section shall be prescribed by rules.

Explanation.—For carrying out the purposes of this section, "worker" shall also include the security personnel, driver, etc.]

4. **Classification of workers and probation period.—**(1) Workers employed in any establishment may be classified in any of the following classes according to the nature and condition of work, namely:—

(a) apprentice;

(b) substitute;

(c) casual;

(d) temporary;

[2][(e) probationer;

(f) permanent; and

(g) seasonal worker.]

(2) A worker may be called an apprentice if he is employed in an establishment as a trainee and paid allowances during the period of his training.

(3) A worker may be called a substitute if he is employed in an establishment in the post of a permanent worker or of a probationer for the period of his temporary absence.

[3][(4) A worker may be called a casual worker if he is employed on ad-hoc basis in an establishment for work of a casual nature.]

(5) A worker may be called a temporary worker if he is employed in an establishment for a work which is essentially of temporary nature and is likely to be finished within a limited period.

---

[1]Section 3A was inserted by section 5 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[2]Clauses (e), (f) and (g) were substituted for original clauses (e) and (f) by section 6(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[3]Sub-section (4) was substituted for original sub-section (4) by section 6(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(6) A worker may be called a probationer if he is employed for the time being in an establishment in a permanent post and the period of his probation is not ended.

(7) A worker may be called a permanent worker if he is employed in an establishment on a permanent basis or if he has completed the period of his probation satisfactorily in the establishment.

(8) The period of probation for a worker whose function is of clerical nature shall be 6 (six) months and for other workers such period shall be 3 (three) months:

Provided that in the case of a skilled worker, the period of probation may be extended for a further period of three months if, for any reason, the quality of his work within first 3 (three) months of his probation is not possible to ascertain[1][:]

[2][Provided further that a worker shall be deemed to be permanent in accordance with the provision of sub-section (7) notwithstanding he has not been issued any confirmation letter after completion of his probationary period or extended period of 3 (three) months.]

(9) If any worker, whose service is terminated during his probationary period, including the extended period, is reappointed by the same employer within a period of 3 (three) years, he shall, unless appointed on a permanent basis, be deemed to be a probationer and the period of his earlier probation shall be counted for determining the total period of his probation.

(10) If a permanent worker is employed as a probationer in a new post, he may, at any time during his probationary period, be reverted to his previous permanent post.

[3][(11) A worker may be called a seasonal worker if he is employed in an establishment for seasonal works during any work season and remain in employment upto the end of that season.

(12) In the case the employment of workers in any industry like sugar mills, chatals, etc. and in seasonal workshops, the workers employed therein in the previous year shall be given preference.]

5. **Appointment letter and identity card.—**No employer shall employ any worker without giving such worker an appointment letter and every such employed worker shall be provided with an identity card with his photograph.

6. **Service book.—**(1) Every employer shall, at his own cost, provide a service book for every worker employed by him.

(2) Every service book shall be kept in the custody of the employer.

(3) Before employing a worker, the employer shall require him to submit his previous service book, if the worker claims that he has previously worked under any other employer.

---

[1] The colon ":" was substituted for full stop "." by section 6(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[2] The second proviso was added by section 6(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[3]Sub-sections (11) and (12) were added by section 6(d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(4) If such worker has any service book, he shall hand over it to the new employer and the new employer shall keep the service book in his own custody giving him a receipt.

(5) If such worker has no service book, a service book shall be provided under sub-section (1).

(6) If the worker desires to keep and maintain a duplicate copy of his service book, he may do so at his own cost.

(7) The employer shall hand over the service book to a worker on the termination of the service of such worker.

(8) If any worker losses the service book which was handed over to him or the copy thereof, the employer shall provide him with a copy of the service book at the cost of such worker.

(9) Nothing in this section shall apply to an apprentice, substitute or casual worker.

7. **Form of service book.—**(1) A service book shall be maintained of such size and in such form as may be prescribed by rules and a photograph of the worker shall be affixed thereto.

(2) A service book shall contain the following particulars, namely:—

(a) name of the worker, names of the mother and father and address of the worker (the name of the spouse shall also be written, where applicable);

(b) date of birth;

(c) special particulars for identification;

[1][(cc) designation;

(ccc) department or section;

(cccc) ticket or card;]

(d) if previously employed under any employer, the name and address of that employer;

(e) period of employment;

(f) occupation or designation;

(g) wages and allowance (if any);

(h) leave availed; and

(i) conduct of the worker.

8. **Entries in the service book.—**The employer shall at the commencement and during continuance, of the employment of a worker, make such entries therein relating to him from time to time as are required by this Chapter and the rules, and both employer and worker shall put their signatures thereon.

[1] Clauses (cc), (ccc), (cccc) were inserted by section 7(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

9. **Register of workers and supply of tickets and cards.**—(1) The employer shall maintain a register of workers of his establishment and make it available to the Inspector for inspection at all times during working hours.

(2) The following particulars shall be included in the register of workers, namely:—

(a) name and date of birth of every worker;

[1][(aa) names of father and mother of the worker;]

(b) date of appointment;

(c) nature of work;

[2][(cc) designation;

(ccc) department of section;

(cccc) ticket or card;]

(d) working hour fixed for him;

(e) interval for rest and meals to which he is entitled;

(f) day of rest to which he is entitled;

(g) group, if any, in which he is included;

(h) where his group works on shifts, the relay to which he is allotted; and

(i) such other particulars as may be prescribed by rules.

(3) If the Inspector is of opinion that the particulars mentioned in sub-section (2) are also recorded in the muster-roll or register maintained routinely in an establishment, he may, by order in writing, direct that such muster-roll or register shall be treated as the register of workers and shall be maintained in lieu thereof.

(4) The Government may, by rules, prescribe the form of the register of workers, the manner in which it shall be maintained and the period for which it shall be preserved.

(5) The employer shall supply tickets or cards to every worker in the following manner, namely :—

(a) every permanent worker shall be provided with a permanent departmental ticket mentioning his number;

(b) every substitute worker shall be provided with a substitute card in which the days for which he has worked shall be entered and it shall be surrendered if and when he gets permanent employment;

---

[1]Clause (aa) was inserted by section 7(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

[2]Clauses (cc), (ccc) and (cccc) were inserted by section 7(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(c) every temporary worker shall be provided with a temporary ticket which shall be surrendered on his leaving the job or getting a permanent employment;

(d) every casual worker shall be provided with a casual card in which the days for which he has worked shall be entered; and

(e) every apprentice shall be provided with an apprentice card which shall be surrendered on his leaving the training or getting a permanent employment.

10. **Procedure for leave.—**(1) A worker who desires to obtain leave of absence shall apply to his employer in writing and shall state therein his address during leave.

(2) The employer or an officer authorized by him shall issue an order within 7 (seven) days of receipt of the application or 2 (two) days prior to the commencement of leave applied for, whichever is earlier:

Provided that if due to any urgent reasons the leave applied for is to commence on the date of application or within 3 (three) days thereof, such order shall be given on the day of receipt of the application.

(3) If the leave asked for is granted, a leave pass shall be issued to the worker.

(4) If the leave asked for is refused or suspended, the fact of such refusal or postponement and the reasons thereof shall be communicated to the worker before the date on which the leave would have expected to be commenced and it shall be recorded in the register maintained for the purpose.

(5) If any worker, after he went on leave, desires an extension thereof, he shall, if such leave is due to him, apply [1][in writing by registered post before reasonable time] of the expiry of the leave to the employer who shall send a written reply either of granting or of refusing the extension of leave to the worker to his leave-address.

11. **Payment of wages for unavailed leave.—**If the service of a worker terminates, due to retrenchment, discharge, removal, dismissal, retirement, resignation or any other reason and any annual leave is due to him, the employer shall pay him wages in lieu of the unavailed leave at the rate he is entitled to the payment of wages during the period of leave in accordance with the provisions of this Act.

---

[1] The words "in writing by registered post before reasonable time" were substituted for the words "sufficiently in advance" by section 8 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

12. **Stoppage of work.—**(1) An employer may, at any time, if necessary in the event of fire, sudden catastrophe, breakdown of machinery, stoppage of power supply, epidemics, wide spread riots or any other cause beyond his control, stop any section or sections of his establishment, wholly or partly, for such period as the cause for such stoppage continues to exist.

(2) If such order of stoppage is given after the working hours has ended, the employer shall notify the concerned workers relating thereto, by a notice posted or hung the notice board in the section concerned or at a conspicuous place before the next working hour begins.

(3) A notice under sub-section (2) shall contain direction as to when the work shall be resumed and whether such workers are to remain at their place of work at any time before the resumption of work.

(4) In the event of such stoppage occurs during working hours, the employer shall, as soon as practicable, notify the workers concerned relating thereto by a notice in the manner specified in sub-section (2) and such notice shall contain direction as to when the work shall be resumed and whether such workers are to remain at their place of work.

(5) Where workers are directed to stay at their place of work following such stoppage, the staying workers may not get wages, if the period of their stay does not exceed 1 (one) hour, and if it exceed 1 (one) hour they shall get wages for the whole period of their stay.

(6) If the period of stoppage of work does not exceed 1 (one) working day, a worker, unless entitled to wages under sub-section (5), may not get any wages.

(7) If the period of stoppage of work continues for more than 1 (one) working day, every concerned worker, other than a casual or substitute worker, shall be paid wages for all stopped working days exceeding 1 (one) day.

(8) If the period of stoppage of work exceeds 3 (three) working days, the workers concerned shall be laid off in accordance with the provisions of section 16.

(9) The lay-off mentioned in sub-section (8) shall be effective from the first day of stoppage of work, and any wage paid to a worker for the first 3 (three) days may be adjusted against the compensation payable to such worker for the period of such lay-off.

(10) If any piece-rate worker is affected due to stoppage of work, his average daily earning in the previous month shall be taken to be the daily wage for the purpose of sub-section (9).

13. **Closure of establishment.—**(1) An employer may, in the event of an illegal strike in any section or department of any establishment, close down either wholly or partly such section or establishment and in cases of such closure the workers participated in the strike shall not be paid any wages.

(2) Where by reason of closing down of any section or department of any establishment under sub-section (1) any other section or department is so affected that it is not possible to keep that section or department open, that section or department may also be closed down and the workers affected thereby shall be paid wages equal to the amount of compensation payable in the case of lay-off upto a period of 3 (three) days and for any period exceeding thereto may not get any wages.

(3) The employer shall notify the fact of such closure, as soon as practicable, by a notice posted or hung on the notice board in the section or department concerned or at a conspicuous place in the establishment and the fact of resumption of work shall likewise be notified.

14. **Calculation of "1 (one) year", "6 (six) months" and "wages" in certain cases.—**(1) For the purposes of this Chapter, a worker who, during the preceding 12 (twelve) calendar months, has actually worked in an establishment for not less than 240 (two hundred and forty) days or 120 (one hundred and twenty) days, shall be deemed to have completed "1 (one) year" or "6 (six) months" respectively of continuous service in that establishment.

(2) For the purpose of calculation of the number of days a worker actually worked in an establishment mentioned in sub-section (1), the following days shall also be counted, namely:—

(a) the days of his laid-off;

(b) the days of his leave with or without wages due to sickness or accident;

(c) the days of out of work due to legal strike or illegal lock-out;

(d) in the case of female worker, maternity leave not exceeding 16 (sixteen) weeks.

(3) For the purposes of calculation of compensation under section 19, 20 or 23 or of wages under section 22, 23, 26 or 27, "wages" shall mean the average of the basic wages and dearness allowance and ad-hoc or interim wages, if any, paid to a worker during the period of 12 (twelve) months immediately preceding the date of his retrenchment, dismissal, removal, discharge, retirement or termination of employment, as the case may be.

15. **Restrictions on application of sections 12, 16, 17 and 18.**—Notwithstanding anything contained elsewhere in this Chapter, the provisions of sections 12, 16, 17 and 18 shall not apply to any establishment where at least 5 (five) workers are not employed or were not employed during the preceding 12 (twelve) months.

16. **Right of laid-off workers for compensation.**—(1) Whenever a worker, other than a substitute or casual worker, whose name is on the muster-rolls of an establishment and who has completed at least 1 (one) year of service under the employer is laid-off, he shall be paid compensation by the employer for all days during which he is so laid-off, except for weekly holidays.

(2) The amount of compensation mentioned in sub-section (1) shall be equal to half of the total of the basic wages and dearness allowance and ad-hoc or interim wages, if any, and equal to the full amount of housing allowance that would have been payable to him if he had not been so laid-off.

(3) A substitute worker whose name is on the muster-rolls of an establishment shall not be treated as substitute for the purpose of this section, if he has completed one year of continuous service in that establishment.

(4) Unless there is an agreement to the contrary between the worker and the employer, no worker shall be entitled to the payment of compensation under this section for more than 45 (forty-five) days during any calendar year.

(5) Notwithstanding anything contained in sub-section (4), if during a calendar year any worker is laid-off for more than 45 (forty-five) days, whether continuously or intermittently, and after the expiry of such 45 (forty-five) days the period of lay-off is extended for further 15 (fifteen) days or more, the worker shall, unless there is an agreement to the contrary between the worker and the employer, be paid compensation for every subsequent period of lay-off for 15 (fifteen) days or more.

(6) The amount of compensation mentioned in sub-section (5) shall be equal to one-fourth of the total of the basic wages and dearness allowance and ad-hoc or interim wages, if any, and equal to the full amount of housing allowance, if any.

(7) In any case, during a calendar year, if a worker is to be laid-off after the first 45 (forty-five) days as aforesaid, for any continuous period of 15 (fifteen) days or more, the employer may, instead of lying off such worker, retrench him under section 20.

17. **Muster-roll for laid-off workers.**—Notwithstanding that the workers employed in an establishment are laid-off, the employer shall maintain a muster-roll, and cause to be recorded therein the names of those who may, from amongst the laid-off workers, present themselves for work at the establishment during normal working hours[1][:]

[2][Provided that the muster-roll shall not be maintained in any other manner nor any worker shall be employed on master roll.]

18. **Laid-off workers not entitled to compensation in certain cases.—**(1) Notwithstanding anything contained elsewhere in this Chapter, no compensation shall be payable to a worker who has been laid-off, if he—

(a) refuses to accept on the same wages, any alternative employment not requiring any skill or previous experience in the same establishment or in any other establishment belonging to the same employer and situated in the same town or village or situated within 8 (eight) kilometres of the establishment;

(b) does not present himself for work at the establishment at the appointed time during normal working hours at least once a day if so required by the employer.

(2) For the purpose of sub-section (1) (b), a laid-off worker who presents himself for work at the establishment at the appointed time during normal working hours on any day and is not given employment within 2 (two) hours of his so presenting himself, shall be deemed to have been laid-off for that day within the meaning of this section.

(3) If a laid-off worker who presents himself for work as mentioned in sub-section (2), is, instead of being given employment at the commencement of any shift for any day, asked to present himself for the purpose during the second half of the shift for that day, and accordingly presents himself for work, he shall be deemed to have been laid-off only for one-half of that day, the other half being treated as on duty, irrespective of the fact whether he is given work or not.

[3][19. **Compensation for death.—**If a worker dies while in service for at least more than 02 (two) years continuously under an employer, such employer shall pay as compensation 30 (thirty) days wages or, in the case of his death while working in the establishment or in the case of his death following an accident while working in the establishment 45 (forty five) days wages for every competed

[1] The colon ":" was substituted for full stop "." By section 9 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[2] The proviso was added by section 9 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[3] The section 19 was substituted for original section 19 by section 10 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

year of his service or any part thereof exceeding 6 (six) months or gratuity, whichever is higher, to the nominee of the deceased worker or, in the absence of the nominee, to his dependent and this money shall be in addition to the retirement benefit to which the deceased worker would have been entitled had he retired from service.]

20. **Retrenchment.—**(1) Any worker may be retrenched from service of any establishment on the ground of redundancy.

(2) If any worker has been in continuous service under an employer for not less than 1 (one) year, the employer, in the case of retrenchment of such worker, shall—

(a) give him 1 (one) month's notice in writing mentioning the reasons for his retrenchment or, in lieu of such notice pay him wages for the period of notice;

(b) send a copy of the notice to the Chief Inspector or any other officer specified by him, and another copy to the collective bargaining agent of the establishment, if any; and

(c) pay him as compensation 30 (thirty) days' wages for his every year of service or gratuity, if any, whichever is higher.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-section (2), in the case of retrenchment under section 16(7), no notice mentioned in sub-section (2) (a) shall be necessary; but the worker so retrenched shall be paid further 15 (fifteen) days' wages, in addition to the compensation or gratuity, which may be payable to him under sub-section (2) (c).

(4) Where a worker of any particular category is required to be retrenched, the employer shall, in the absence of any agreement between him and the worker in this behalf, retrench the worker who was the last person to be employed in that category.

21. **Re-employment of retrenched workers.—**Where any worker is retrenched and the employer intends to employ again any worker within a period of one year of such retrenchment, the employer shall send a notice to the last known address of the retrenched worker asking him to apply for employment, and any worker who applies for re-employment in response to such request shall be given preference, and if more than one such retrenched workers apply, preference shall be given on the basis of their seniority in their previous services.

22. **Discharge from service.**—(1) A worker may be discharged from service for reasons of physical or mental incapacity or continued ill-health certified by a registered medical practitioner.

(2) If a discharged worker completes not less than one year of continuous service he shall be paid by the employer, as compensation, 30 (thirty) days' wages for his every year of service, or gratuity, if payable, whichever is higher.

23. **Punishment for misconduct and conviction.**—(1) Notwithstanding anything contained as to lay-off, retrenchment, discharge and termination of service elsewhere in this Act, a worker may be dismissed without a notice or without wages in lieu of a notice if he is—

(a) convicted of any criminal offence; or

(b) found guilty of misconduct under section 24.

(2) A worker found guilty of misconduct may, instead of being dismissed under sub-section (1), under any extenuating circumstances, be awarded any of the following punishments, namely:—

(a) removal;

(b) reduction to a lower post, grade or scale of pay for a period not exceeding 1 (one) year;

(c) stoppage of promotion for a period not exceeding 1 (one) year;

(d) withholding of increment for a period not exceeding 1 (one) year;

(e) fine;

(f) suspension without wages or without subsistence allowance for a period not exceeding 7 (seven) days;

(g) censure and warning.

[1][(3) A worker who is dismissed under sub-section (2)(a) shall, if the period of his continuous service is not less than 1 (one) year, be paid by the employer as compensation 15 (fifteen) days wages for every completed year of his service:

Provided that no worker shall be entitled to any compensation if he is dismissed for misconduct under sub-section (4)(b) and (g); but in such case, the worker concerned shall get other lawful dues as usual.]

[1]Sub-section (3) was substituted for original sub-section (3) by section 11(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(4) The following acts shall be treated as misconduct, namely:—

(a) willful disobedience, whether alone or in combination with others to any lawful or reasonable order of a superior;

(b) theft,[1][misappropriation,] fraud or dishonesty in connection with business or property of the employer;

(c) taking or giving bribe in connection with his or any other worker's employment under the employer;

(d) habitual absence without leave or absence for more than 10 (ten) days at a time without obtaining leave;

(e) habitual late attendance;

(f) habitual breach of any law or rule or regulation applicable to the establishment;

[2][(g) disorderliness, riot, arson or breakage in the establishment;];

(h) habitual negligence in work;

(i) habitual breach of any rule relating to employment, including discipline or conduct, approved by the Chief Inspector;

(j) altering, forging, wrongfully changing, damaging or causing lose to employer's official records.

(5) If a worker dismissed under sub-section (1) (a), is acquitted on an appeal, he shall be reinstated to his original post or shall be appointed to a suitable new post; and if any of them is not possible, he shall be paid compensation at a rate equal to the rate of compensation payable to a discharged worker, deducting the amount of compensation already paid to him for his dismissal.

24. **Procedure of punishment.**—(1) No order of punishment under section 23 shall be made against a worker unless-

(a) the allegation against him is recorded in writing;

(b) he is given a copy of the allegation and a period of at least 7 (seven) days is given to explain;

(c) he is given an opportunity of being heard;

[1] The word "misappropriation," was substituted for original sub-section (3) by section 11(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]Clause (g) was substituted for original clause (g) by section 11(b)(ii) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

[1][(d) he is found guilty after an enquiry made by the enquiry committee consisting of equal number of representatives of the employer and the worker:

Provided that such enquiry shall be concluded within 60 (sixty) days.]

(e) the employer or the manager approves the order of dismissal.

(2) A worker charged for misconduct may be suspended pending enquiry into the charge and, unless the matter is pending before any Court, the period of such suspension shall not exceed 60 (sixty) days:

[2][Provided that during the period of such suspension, a worker shall be paid by his employer subsistence allowance and he shall get other allowances in full.]

(3) An order of suspension shall be in writing and shall take effect immediately on delivery to the worker.

(4) In an enquiry, the accused worker may be [3][assisted] by any person employed in his establishment and nominated by him.

(5) If in an enquiry, any oral evidence is given by any party, the person against whom such evidence is given may cross examine the witness.

(6) If, on enquiry, a worker is found guilty and is punished under section 23 (1), he shall not be entitled to his wages for the period of suspension, but he shall be entitled to the subsistence allowance for such period.

(7) If, on enquiry the charge against the worker is not proved, he shall be deemed to have been on duty in the period of suspension and shall be paid his wages for such period with adjustment of the subsistence allowance already paid.

(8) In case of awarding punishment, a copy of the order of punishment shall be supplied to the worker concerned.

(9) If a worker refuses to accept any notice, letter, statement of allegation, order or any other papers sent to him by the employer, it shall be understood to have been delivered to him, if a copy thereof is exhibited on the notice board and another copy is sent by registered post to the address of the worker obtained from the records of the employer.

---

[1]Clause (d) was substituted for original clause (d) by section 12(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The proviso was substituted for original proviso by section 12(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3] The word "assisted" was substituted the word "helped" by section 12(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(10) In awarding any punishment the employer shall take into account the previous record of the worker concerned, the [1][importance of the offence, credit and contribution during service]and existing any other special circumstances.

25. **Special provisions relating to fine.—**(1) No fine exceeding $\frac{1}{10}$ (one-tenth) of the wages payable to a worker in a wage-period shall be imposed on any worker.

(2) No fine shall be imposed on a worker who is under the age of 15 (fifteen) years.

(3) No fine imposed on any worker shall be recovered from him by installments or after the expiry of 60 (sixty) days from the date on which it was imposed.

(4) Every fine shall be deemed to have been imposed on the day of the commission of the offence in respect of which it was imposed.

(5) All fines and all realizations thereof shall be recorded by the employer in a register prescribed by rules and all fines realized shall be spent only for the welfare of the workers employed in the establishment.

26. **Termination of employment of worker by an employer otherwise than by dismissal, etc.—**(1) The employment of a permanent worker may be terminated by an employer, otherwise than in the manner provided elsewhere in this Chapter, by giving him a notice in writing, of—

(a) 120 (one hundred and twenty) days, if he is a monthly rated worker;

(b) 60 (sixty) days, in case of other workers.

(2) The employment of a temporary worker may be terminated by an employer, otherwise than in the manner provided elsewhere in this Chapter, and if it is not due to the completion, cessation, abolition or discontinuance of the temporary work for which he was appointed, by giving him a notice in writing, of—

(a) 30 (thirty) days, if he is a monthly rated worker;

(b) 14 (fourteen) days, in case of other worker.

(3) Where an employer intends to terminate the employment of a worker without any notice, he may do so by paying the worker wages for the period of notice, in lieu of the notice, under sub-section (1) or (2).

---

[1] The words and comma "importance of the offence, credit and contribution during service" were substituted for words "importance of the offence" by section 12(d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(4) Where the employment of a permanent worker is terminated under this section, he shall be paid by the employer compensation at the rate of 30 (thirty) days wages for his every completed year of service or gratuity, if payable, whichever is higher, and this compensation shall be in addition to any other benefit which is payable to such worker under this Act.

27. **Termination of employment by workers.—**(1) A permanent worker may resign his service by giving the employer 60 (sixty) days notice in writing.

(2) A temporary worker may resign his service by giving the employer a notice, in writing, of—

(a) 30 (thirty) days, if he is a monthly rated worker;

(b) 14 (fourteen) days, in case of other workers.

(3) Where a worker intends to resign his service without any notice, he may do so by paying the employer an amount equal to the wages for the period of notice, in lieu of notice under sub-section (1) or (2).

[1][(3A) Notwithstanding anything contained in sub-section (3), if a worker remains absent from his work place for more than 10 (ten) days without notice or permission, the employer shall serve him a notice to explain the reason of his absent and join the service within 10 (ten) days and, in such case, if the worker does not submit any written explanation or join the service within the stipulated time, the employer shall give him further 7 (seven) days time to defend himself, and thereupon if the worker does not join the service or defend himself, he shall be deemed to have been released from service on and from the date of such absence.]

(4) Where a permanent worker resigns his service under this section, he shall be paid by the employer compensation,—

(a) at the rate of 14 (fourteen) days' wages for his every completed year of service, if he completes 5 (five) years of continuous service or more but less than 10 (ten) years under the employer;

(b) at the rate of 30 (thirty) days' wages for every completed year of service if he completes 10 (ten) years of continuous service or more under the employer;

or gratuity, if payable, whichever is higher, and this compensation shall be in addition to any other benefit payable to such worker under this Act.

[1]Sub-section (3A) was inserted by section 13 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

28. **Retirement of worker.—**(1) Notwithstanding anything contained elsewhere in this Chapter, a worker employed in any establishment shall, ipso facto, retire from employment on the completion of [1][60 (sixty)] years of his age.

(2) For the purpose of counting age of a worker under this section, the date of birth recoded in the service book of that worker shall be the conclusive proof.

(3) Every retiring worker shall be paid the dues receivable by him under the provisions of section 26(4) or under the service rules of the establishment.

(4) Any authority may, if it thinks fit, employ later on a retiring worker under contract.

[2][28A. **Employer-worker relations in disaster or damage beyond control.—** Notwithstanding anything contained in this Chapter, if, for sudden natural disaster or any other disaster which is beyond human control or for urgent necessity, any industry is shifted or production of any industrial establishment is permanently closed, the Government may determine the employer and worker relations in such manner as may be prescribed by rules.]

29. **Payment of Provident Fund.—**If a worker is a member of any Provident Fund and is entitled to any benefit from such Fund including the employer's contribution under the rules of the Fund, he shall not be deprived of such benefit due to retrenchment, discharge, dismissal, retirement, removal or termination of service.

30. **Time for final payment of dues of worker.—**Where the employment of a worker ceases due to retirement, discharge, retrenchment, dismissal, termination or any other reason, . all amounts due to him shall be paid by the appointing authority within a maximum period of 30 (thirty) working days following the date of cessation of his employment.

31. **Certificate of service.-** Every worker, other than a casual or substitute worker, shall be entitled to get a certificate relating to service from his employer at the time of his retrenchment, discharge, dismissal, removal, retirement or termination of service.

32. **Eviction from residential accommodation.—**(1) A worker, whose service has been ceased by whatever means, shall vacate the residential accommodation allotted to him by the employer within the period of 60 (sixty) days from the date of cessation of employment.

---

[1]The number, brackets and word "60 (sixty)" were substituted for the number, brackets and word "57 (fifty seven)" by section 2 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).

[2]Section 28A was inserted by section 14 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).

(2) If a worker does not vacate the residential accommodation within such period, the employer may make a complaint against him to the Labour Court[1][:]

[2][Provided that no worker shall be evicted from his residential accommodation without paying him all his dues.]

(3) On hearing both the parties, the Court shall summarily try the case and may direct the said worker to vacate the residential accommodation within a reasonable time.

(4) The Court may, if necessary, direct a police officer to evict such worker, by force, in case he fails to quit residential accommodation within the time specified by the Court.

(5) The police officer, who is directed by the Court under sub-section (4), shall inform the occupants of the accommodation the summary of the order of the Court and his intention to enter into such accommodation, and shall allow them at least 6 (six) hours time to vacate the accommodation, and shall give all possible facilities to the children to come out before applying force for taking over possession of such accommodation.

33. **Procedure of making complaint.—**(1) Any worker including a worker who has been laid-off, retrenched, discharged, dismissed, removed, or otherwise terminated from employment, who has any complaint in respect of anything under this Chapter, and intends to get redress thereof under this section, shall [3][send] his complaint in writing to his employer, by registered post within 30 (thirty) days of being informed of the cause of such complaint:

Provided that if the appointing authority accepts the complaint directly and acknowledges the receipt thereof in writing, such complaint shall not be required to be sent by registered post.

(2) The employer shall within [4][30 (thirty)] days of receipt of the complaint, make enquiry into the complaint and shall after giving the concerned worker an opportunity of being heard, communicate him in writing his decision thereon.

---

[1]The colon ":" was substituted for full stop "." by section 15 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).
[2]The proviso was added by section 15 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010) .
[3]The word "send" was substituted for the word "submit" by section 16(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).
[4]The word "thirty" was substituted for the word "fifteen" by section 16(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).

(3) If the employer fails to give any decision under sub-section (2), or if the concerned worker is dissatisfied with such decision, he may submit a complaint in writing, to the Labour Court within 30 (thirty) days from the date of expiry of the period mentioned in sub-section (2) or, as the case may be, within 30 (thirty) days from the date of the decision of the employer.

(4) The Labour Court shall, on receipt of the complaint, give notice to both the parties and hear their statement on the complaint, and considering the circumstances of the case shall pass such order as it may deem just.

(5) The Labour Court, may, by an order passed under sub-section (4), amongst other reliefs, direct for reinstatement of the complainant in service, with or without arrear wages and convert the order of dismissal, removal or discharge to any minor punishment specified in section 23(2).

(6) Any person aggrieved by an order of the Labour Court, may, within thirty days of the order, prefer an appeal to the Tribunal, and the decision of the Tribunal on such appeal shall be final.

(7) No Court-fee shall be payable for making any complaint or preferring an appeal under this section.

(8) No complaint under this section shall amount to a criminal prosecution under this Act.

(9) Notwithstanding anything contained in this section, no complaint shall lie against an order of termination of employment under section 26, unless such order is alleged to have been made for his trade union activities or passed with an ill motive or unless the worker concerned has been deprived of the benefits specified in that section.

CHAPTER III
EMPLOYMENT OF ADOLESCENT WORKER

34. **Restrictions on employment of children and adolescents.—**(1) No child shall be employed or permitted to work in any occupation or establishment.

(2) No adolescent shall be employed or permitted to work in any occupation or establishment, unless—

(a) a certificate of fitness in the form prescribed by rules, and granted to him by a registered medical practitioner is in the custody of the employer ; and

(b) he carries, while at work, a token containing a reference to such certificate.

(3) Nothing of sub-section (2) shall apply to the employment of any adolescent in any occupation or establishment either as an apprentice or for receiving vocational training.

(4) The Government may, if it thinks that an emergency exists and it is necessary in the public interest, by notification in the official Gazette, suspend the application of sub-section (2) for such period as may be specified therein.

35. **Restriction on certain agreements in respect of children.—**Subject to the provisions of this Chapter, no parent or guardian of a child shall make an agreement with any one allowing the child to be appointed for any work.

Explanation.—In this section, ''guardian'' shall include a legal custodian of a child or any person having authority over a child.

[1][36. **Dispute as to the age.—**If any question arises as to whether any person is a child or an adolescent it shall be resolved on the basis of birth registration certificate or school certificate or a certificate issued by a registered medical practitioner certifying the age of the concerned person.]

37. **Certificate of fitness.—**(1) A registered medical practitioner shall, on a request made by any adolescent or his parent or guardian or by an employer for examining whether the adolescent is fit to work in any occupation or establishment, examine the adolescent and give decision as to his fitness:

Provided that when such application is made by any adolescent or his parent or guardian, the application shall be accompanied by a letter signed by the employer in whose establishment the adolescent is an applicant for employment stating that such adolescent shall be employed if he is certified to be fit for work.

(2) A certificate of fitness granted under this section shall remain valid for a period of 123 (twelve) months from the date on which it was issued.

(3) Any fee payable for such certificate shall be paid by the employer, and shall not be recoverable from the concerned adolescent or his parents or guardian.

---

[1]Section 36 was substituted for original section 36 by section 17 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).

38. **Power to order for medical examination.—**Where an Inspector is of opinion that—

(a) any person working in an establishment is an adolescent, but he has no certificate of fitness; or

(b) an adolescent working in an establishment with a certificate of fitness is no longer fit to work stated in the certificate;

he may, by a notice, require the employer to get such adolescent to be examined by a medical practitioner, and until the adolescent is certified to be fit after such examination or is certified that the adolescent is no longer an adolescent, may direct the employer not to give such adolescent any work.

[1][39. **Declaration of list of hazardous work and restrictions on employment of adolescents in certain work.—**(1) The Government shall, by notification in the official Gazette, declare, from time to time, a list of hazardous work.

(2) No adolescent shall be employed in any work declared by the Government as hazardous.

(3) No adolescent shall be allowed to clean, lubricate or adjust any machinery of any establishment while it is in motion or to work between moving parts or between the fixed and moving parts of such machinery.]

40. **Employment of adolescent in the work [2][or hazardous work] of dangerous machines.—**(1) No adolescent shall work at any machine, unless—

(a) he has been fully instructed as to the dangers arising in connection with such machine and the precautions to be observed in this respect; and

(b) he has received sufficient training to work at the machine, or is under supervision of a person who has thorough knowledge and experience of the machine.

(2) This provision shall apply to such machines as may be notified by the Government to be of such a dangerous character that an adolescent should not work at them unless the requirements of sub-section (1) are complied with.

[3][(3) ***.]

---

[1]Section 39 was substituted for original section 39 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010.
[2]The words "or hazardous work" were inserted by section 19(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).
[3]Sub-section (3) was omitted by section 19(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).

41. **Working hour for adolescent.—**(1) No adolescent shall be allowed to work in any factory or mine for more than 5 (five) hours in any day and 30 (thirty) hours in any week.

(2) No adolescent shall be allowed to work in any other establishment for more than 7 (seven) hours in any day and 42 (forty two) hours in a week.

(3) No adolescent shall be allowed to work in any establishment between 7.00 O'CLOCK in the evening and 7.00 O'CLOCK in the morning.

(4) If an adolescent works overtime, the total number of hours worked including overtime shall not exceed—

(a) in any factory or mine, 36 (thirty six) hours in a week;

(b) in any other establishment, 48 (forty eight) hours in a week.

(5) The period of work of an adolescent employed in an establishment shall be limited to 2 (two) shifts, and the period of any shift shall not exceed more than $7\frac{1}{2}$ (seven and a half) hours.

(6) An adolescent may be employed in one relay only and this shall not, except with the previous permission, in writing, of the Inspector, be changed more than once in a period of 30 (thirty) days.

(7) The provisions relating to weekly holidays under this Act shall apply also to the adolescent workers and the operation of this provision shall not be suspended in respect of the adolescent workers.

(8) No adolescent shall be allowed to work in more than one establishment in a day.

42. **Prohibition of employment of adolescent in underground and under water**.—No adolescent shall be employed in any work in the underground or underwater.

43. **Notice of period of work for adolescent.—**(1) In an establishment where adolescents are employed, there shall be displayed in the manner prescribed by rules, a notice relating to working hours of adolescents with reference to specific time of their work.

(2) The time shown in the notice under sub-section (1) shall be fixed before start of the work in the manner fixed for adult workers and shall be such that any adolescent working at that time shall not have to work in contravention of this Act.

(3) The relevant provisions applicable to adult workers working in the establishment shall also apply to the notice under sub-section (1).

(4) The Government may, by rules, prescribe the form of such notice and the manner in which it shall be maintained.

44. **Exception in certain cases in the employment of child workers** [1]**[and handicapped workers].—**(1) Notwithstanding anything contained in this Chapter, a child who has completed 12 (twelve) years of age, may be employed in such a light work which is not dangerous to his health and development or shall not interfere with his education:

Provided that if the child is a school going one, the working hour of him shall be so arranged that it does not interfere with his attendance in the school.

(2) All provisions of this Chapter applicable to an adolescent worker shall, mutatis-mutandis, apply to such child workers [2][and handicapped workers.]

[3][(3) No handicapped worker shall be employed in the work of a dangerous machine or hazardous work.]

CHAPTER IV
MATERNITY BENEFIT

45. **Prohibition of engagement of women worker in work in certain cases.—**(1) No employer shall knowingly engage a woman in his establishment during the 8 (eight) weeks immediately following the day of her delivery.

(2) No woman shall work in any establishment during the 8 (eight) weeks immediately following the day of her delivery.

(3) No employer shall employ any woman for doing any work which is of an arduous nature or which involves long hours of standing or which is likely to adversely affect her health, if—

(a) he has reason to believe or if the woman has informed him that she is likely to deliver a child within 10 (ten) weeks;

(b) to the knowledge of the employer the woman has delivered a child within the preceding 10 (ten) weeks:

Provided that in the case of tea plantation worker, a woman worker may do work of a light nature if and for so long as the medical practitioner of the concerned

[1]The word "and handicapped workers" was added by section 20(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).
[2]The word "and handicapped workers" were added by section 20(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).
[3]Sub-section (3) was added by section 20(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010 (Act No. XXXII of 2010).

tea estate certifies that she is physically fit to do so; and, for the days that she does such work, she shall be paid for such work wages at the rate prescribed under the existing law, and such wages shall be payable in addition to the maternity benefit.

46. **Right to maternity benefit and liability for its payment.**—(1) Every woman worker shall be entitled to maternity benefit from her employer for the period of 8 (eight) weeks[1] preceding the expected day of her delivery and 8 (eight) weeks immediately following the day of her delivery, and her employer shall be bound to give her this benefit:

Provided that a woman shall not be entitled to such benefit unless she has worked under her employer for a period of not less than 6 (six) months immediately preceding the day of her delivery.

(2) No such benefit shall be payable to a woman if at the time of her delivery she has 2 (two) or more surviving children, but in that case she may enjoy any leave which is due to her.

47. **Procedure regarding payment of maternity benefit.**—(1) If a pregnant woman is entitled to maternity benefit under this Act, she shall, on any day, give notice either orally or in writing to her employer that she expects to be confined within 8 (eight) weeks next following and the name of the person who shall receive the payment of the benefit in case of her death shall also be included in the notice.

(2) If a woman has not given any such notice, she shall inform her employer about her giving birth to a child by giving such notice within 7 (seven) days of her giving birth to child.

(3) After receipt of a notice under sub-section (1) or (2), the employer shall permit the concerned woman to absent herself from work,—

(a) in the case of a notice under sub-section (1), from the day following the date of notice;

(b) in the case of a notice under sub-section (2), from the day of delivery until 8 (eight) weeks after the day of delivery.

[1] According to sub-rule (1) of rule 197 of the Bangladesh Service Rules (Part-1), the period of maternity leave is 6 (six) months, vide S.R.O. No. 05/file No. 07.175.008.08.00.001.2000/Law/2011.

(4) An employer shall pay maternity benefit to a woman in any of the following ways as that woman may desire, namely:—

(a) where a certificate from a registered medical practitioner is produced stating that the woman is expected to be confined within 8 (eight) weeks the maternity benefit payable for 8 (eight) weeks preceding delivery shall be paid within 3 (three) working days following the production of the certificate, and such benefit payable for the remaining period shall be paid within 3 (three) working days of the production of proof that she has given birth to a child; or

(b) maternity benefit payable for 8 (eight) weeks preceding and including the date of delivery shall be paid within 3 (three) working days following the production of proof to the employer that she has given birth to a child, and such benefit payable for the remaining period shall be paid within 8 (eight) weeks following the production of such proof; or

(c) maternity benefit payable for the whole of such period shall be paid within three working days following the production of proof that she has given birth to a child:

Provided that a woman shall not be entitled to any maternity benefit or any part thereof, the payment of which is dependent upon the production of proof under this sub-section that she has given birth to a child, unless such proof is produced within 3 (three) months of the day of her delivery.

(5) The proof which is required to be produced under sub-section (4) shall be either an attested extract from a birth register maintained under the Births and Deaths Registration Act, 2004 (Act No. XXIX of 2004) or a certificate given by a registered medical practitioner or such other proof as may be acceptable to the employer.

48. **Amount of maternity benefit.—**(1) The maternity benefit which is payable under this Act shall be paid at the rate of daily, weekly or monthly average wages, as the case may be, calculated in the manner laid down in sub-section (2), and such payment shall be made wholly in cash.

(2) For the purpose of sub-section (1), the daily, weekly or monthly average wages shall be calculated by dividing the total wages earned by the concerned woman during 3 (three) months immediately preceding the date on which she gives notice under this Chapter by the number of days she actually worked during that period.

49. **Payment of maternity benefit in case of death of a woman.**—(1) If a woman entitled to maternity benefit under this Chapter dies at the time of her delivery or during 8 (eight) weeks following thereof, the employer shall pay the amount of maternity benefit, if the newly born child survives, to the person who takes care of the child, and if the child does not survive to the person nominated by her under this Chapter, or if there is no such nominee, to her legal representative.

(2) If a woman dies during the period for which she is entitled to maternity benefit but before giving birth to a child, the employer shall be liable to pay such benefit for the period preceding and including the day of her death, provided that if any such benefit already paid to her exceeds the amount of such benefit now payable shall not be recoverable, and if any amount in this regard is due to the employer till the time of death of the woman, he shall pay it to the nominee of the woman under this Chapter, or if there is no nominee, to her legal representative.

50. **Restrictions on termination of employment of a woman in certain cases.**—If any notice or order of discharge, dismissal, removal or otherwise termination of employment is given by the employer to a woman worker within a period of 6 (six) months before and 8 (eight) weeks after her delivery and such notice or order is given without sufficient cause, she shall not be deprived of any maternity benefit to which she would be entitled under this Chapter if such notice or order has not been given.

CHAPTER V
HEALTH AND HYGIENE

51. **Cleanliness.**—Every establishment shall be kept clean and free from effluvia arising from any drain, privy or any other nuisance, and in particular—

(a) the dirt and refuge shall be removed daily by sweeping in a suitable manner from the floors, work-rooms, staircases and passages of the establishment;

(b) the floor of every work-room shall be washed at least once in every week and, if necessary, disinfectant shall be used in washing;

(c) where any floor becomes wet in the course of any manufacturing process to such an extent that drainage is required thereof, effective means of drainage shall be provided and maintained;

(d) all inside walls, partitions, ceilings, staircases, passages shall—

(i) if they are painted or varnished, be repainted or re-varnished at least once in every 3 (three) years,

(ii) if they are painted or varnished and have smooth imperious surface, be cleaned at least once in every 14 (fourteen) months, by such methods as may be prescribed by rules,

(iii) in other cases, be white-washed or colour-washed at least once in every 14 (fourteen) months, ; and

(e) the dates of completing works mentioned in clause (d) shall be entered in the register prescribed by rules.

52. **Ventilation and temperature.—**(1) Arrangements for adequate ventilation shall be made for securing and maintaining circulation of fresh air in every work-room of every establishment.

(2) Suitable measures shall be taken to keep the temperature in every such room in such a condition that may secure to workers therein reasonable conditions of comfort, and prevent injury to health of the workers.

(3) For the purpose of sub-section (2), the wall and roof of a room shall be so designed that such temperature does not rise, and remains low as far as possible.

(4) Where the nature of the work in an establishment is such that it likely to produce excessive high temperature, the suitable measures, as far as possible shall be taken to separate the source of producing such excessive temperature or the hot part of it by insulating such source or part or by any other means from the work-room of the workers.

(5) If it appears to the Government that excessively high temperature in any establishment may be reduced by white-washing, spraying or insulating or screening outside walls, roofs or windows, or by raising the level of the roof, or by other special methods, it may direct to adopt any of the suitable measures mentioned above in such establishment.

53. **Dust and fume.—**(1) If in any establishment, by reason of any manufacturing process carried on, there is given off any dust or fume or other impurity of such a nature and to such an extent as is likely to be injurious to the health of, or offensive to, the workers employed therein, the effective measures shall be taken to prevent its accumulation in any work-room and its inhalation by workers, and if any exhaust appliance is necessary for this purpose, it shall be applied as near as possible to the point of origin of the dust, fume or other impurity, and such point shall be enclosed as far as possible.

(2) In any establishment no internal combustion engine shall be operated unless the exhaust is conducted into open air, and no internal combustion engine shall be operated in any work-room unless effective measures are taken to prevent such accumulation of fumes therein as are likely to be injurious to the health of the workers employed in the work-room.

54. **Disposal of wastes and effluents.**—Effective arrangements shall be taken in every establishment for disposal of wastes and effluents due to manufacturing process carried on therein.

55. **Artificial humidification.—**(1) If the humidity of air is artificially increased in any establishment, the water used for the purpose shall be taken from a public water supply system or other source of drinking water, or shall be effectively purified before it is so used.

(2) If it appears to the Inspector that the water used for such purpose is not effectively purified as required under sub-section (1), he may serve on the employer an order in writing to adopt measures specified therein in that order the time specified therein.

56. **Overcrowding.—**(1) No work-room in any establishment shall be overcrowded to an extent injurious to the health of the workers employed therein.

(2) Without prejudice to the generality of the above provisions at least 9.5 cubic metres of space shall be provided for every worker employed in a work-room.

Explanation.—For the purpose of this sub-section, if the height of any room is more than 4.25 metres above the floor level it shall not be taken into account.

(3) If the Chief Inspector by order in writing requests any employer, a notice shall be posted in each work-room of the establishment specifying the maximum number of workers who may, in compliance with the provisions of this section, be employed in that room.

(4) The Chief Inspector may, by order in writing, exempt any work-room from the provision of this section if he is satisfied that compliance therewith in respect of such room is not necessary for the purpose of health of the workers employed therein.

57. **Lighting.—**(1) Sufficient and suitable lighting, natural or artificial, or both, shall be provided in every part of an establishment where workers are working or passing.

(2) In every establishment, all glass windows and skylights used for the lighting of the work-room shall be kept clean on both surfaces, and free from obstruction as far as possible.

(3) In every establishment, effective measures shall be taken for the prevention of—

(a) glare either directly from any surface of light or by reflection from any polished surface, or

(b) the formation of shadows to such an extent as to cause eye strain or risk of accident to any worker.

58. **Potable water.—**(1) In every establishment, arrangements shall be made at a suitable point to supply sufficient purified potable water for all workers employed therein.

(2) All water supply points shall be legibly marked with "Potable water" in Bangla.

(3) Where two hundred fifty or more workers are ordinarily employed in an establishment, provision shall be made for cooling the potable water during the summer.

(4) Where dehydration occurs in the body of workers due to work near machineries creating excessive heat, oral re-hydration therapy shall be provided to those workers.

59. [1][**Toilets and washrooms].—**In every establishment,—

(a) sufficient number of [2][sanitary toilets and washrooms] of the type prescribed by rules shall be provided at the suitable places so that the workers employed therein at the time of work may use easily;

(b) such [3][toilets and washrooms] shall be provided separately for male and female workers;

(c) [4][toilets and washrooms] shall be adequately lighted and ventilated and water shall be provided at all times; and

(d) such [5][toilets and washrooms] shall be maintained in a clean and sanitary condition at all times with suitable detergents and disinfectants [6][at employer's cost.]

---

[1]The words "toilets and washrooms" were substituted for the words "Latrines and urinals" by section 21(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[2]The words "sanitary toilets and washrooms" were substituted for the word "latrines and urinals" by section 21(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[3]The words "toilets and washrooms" were substituted for the word "latrines and urinals" by section 21(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[4]The words "toilets and washrooms" were substituted for the word "latrines and urinals" by section 21(d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[5]The words "toilets and washrooms" were substituted for the word "latrines and urinals" by section 21(e) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[6]The words "at employer's cost" were added by section 21(e) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.

60. **Dustbin and spittoon.—**(1) Sufficient number of dustbins and spittoons shall be provided in every establishment at convenient places and these shall be maintained in a clean and hygienic condition.

(2) No person shall throw any dirt or spit within the premises of an establishment except in such dustbins and spittoons.

(3) A notice containing this provision and the fact that contravention thereof is a punishable offence shall be posted at different suitable places of every establishment so that it may easily comes to the notice of all.

CHAPTER VI
SAFETY

61. **Safety of building and machinery.—**(1) When it appears to an Inspector that any building, or any part thereof, or any road, machinery or plant [1][or internal electrical system of a building] an establishment is in a condition which is dangerous to human life or safety, he may, by an order in writing, direct the employer to take such measures as, in his opinion, are required to be taken, within such time as may be specified in the said order.

(2) When it appears to an Inspector that the use of any building, or any part thereof or any road, machinery or plant [2][or internal electrical system of a building] an establishment is in imminent danger to human life or safety, he may, by an order in writing, address to the employer, prohibit its use until it is properly repaired or altered.

62. **Precaution as to fire.—**(1) Every establishment shall be provided with such means of exit including at least one alternative staircase connecting with every floor at the time of fire and [3][requisite number of] fire fighting equipments [in every floor] as may be prescribed by rules.

(2) If it appears to an Inspector that no means of exit has been provided according to the rules mentioned in sub-section (1) [4][or no requisite number of fire fighting equipments have been placed according to the licence given by the Fire Service Department], he may, by serving an order in writing upon the employer, inform him of the measures which in his opinion are required to be taken within the time specified in that order.

(3) In every establishment the door affording exit from any room shall not be locked or fastened so that the person working in the room may easily and immediately open it from inside and all such doors, unless they are of the sliding type, shall be constructed to open outwards, or where the door is between two rooms, in the direction of the nearest exit from the building and no such door shall be locked or obstructed while work is being carried on in the room.

---

[1] The words "or internal electrical system of a building" were inserted by section 22 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[2] The words "or internal electrical system of a building" were inserted by section 22 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[3] The words "requisite number of" and the words "in every floor" were inserted by section 23(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[4] Inserted by section 23(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.

[1][(3a) In every establishment, while work is going on, no exit of a room shall be kept locked or fastened and no exit shall be hindered or no barrier shall be put on the way.

(3b) All doors shall be made in such a way that they may be opened at once from inside of a working room to outwards.

(3c) If there is any door between 2 (two) rooms, it shall be made in such a way that it may be opened near to the nearest exist of the building and no such door shall be kept locked or hindered while work is going on.]

(4) In every establishment, except the exit for ordinary use, every window, door or other exit affording means of escape in case of fire shall be distinctively marked in Bangla letters by red colour or marked by other clearly understood sign.

(5) In every establishment, the clearly audible whistle shall be provided to alarm every worker employed therein in case of fire or danger.

(6) A free passage-way giving access to each way of exit in case of fire shall be provided for the use of the workers in every room of the establishment.

(7) In every establishment where 10 (ten) or more workers are ordinarily employed in any place above the ground floor, or explosive or highly inflammable materials are used, or stored, effective measures shall be taken to ensure that all workers may be familiar with the means of escape in case of fire and are adequately trained in the routine work to be followed in such cases.

(8) In factories and establishments wherein 50 (fifty) or more workers/ employees are employed, at least once in every [2][6 (six) months] a mock fire-fighting shall be arranged and a book of records in this regards shall be maintained in the prescribed manner by the employer.

63. **Fencing of machinery.**—(1) In every establishment the following machinery, while in motion or in use, shall be securely fenced by the safeguards of substantial construction, namely:—

(a) every moving part of a prime mover, and every fly wheel connected therewith;

(b) both face of every water wheel and water turbine;

(c) every part of a stock-bar which projects beyond the head stock of a lathe; and

(d) unless the following machinery are in such position or of such construction as to be safe to every person employed in the establishment as they would be if they were securely fenced—

(i) every part of an electric generator, a motor or rotary converter,

(ii) every part of transmission machinery,

[1] Sub-sections (3a), (3b) and 3(c) were inserted by section 23(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[2]The words "six months" were substituted for the words "year" by section 23(d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010.

(iii) every dangerous part of any machinery:

Provided that for the purpose of determining whether any part of machinery is safe as aforesaid, any occasion of examination or operation made or carried out in accordance with the provisions of section 64 shall not be taken into account.

(2) Without prejudice to any other provision of this Act relating to the fencing of machinery, every revolving shaft, spindle wheel or every set screw, bolt and key on any pinion and all spur, worm and other toothed or friction gearing in motion with which any worker generally comes into contact such appliances shall be securely fenced to prevent such contact.

64. **Work on or near machinery in motion.—**(1) Where, in any establishment, it becomes necessary to examine any part of machinery while in motion under section 63, or as a result of such examination to carry out any mounting or shipping of belts, lubrication or other adjusting operation while the machinery is in motion, such examination or operation shall be carried out by a specially trained male worker, and the tight-fitting cloths shall be worn by that worker, and his name shall be recorded in the register prescribed in this behalf, and while such worker is engaged in such works, he shall not handle a belt at a moving pulley, unless the belt is less than 15 (fifteen) centimetres in a width and its joint is tightened with flush and lace.

(2) The Government may, by notification in the official Gazette, prohibit cleaning, lubricating, adjusting of any specified moving part of any machinery in any specified establishment.

65. **Striking gear and devices for cutting off power supply.—**(1) In every establishment—

(a) the suitable striking gear and other efficient mechanical appliance which shall be used to move driving belts to and from fast and loose pulleys of the transmission machinery shall be maintained, and such gear or appliances shall be so constructed, placed and maintained as to prevent the belt from cropping back on the first pulleys;

(b) when any driving belt is not in use, it shall not be allowed to rest upon any shaft in motion.

(2) Suitable devices for cutting off power in emergencies from running machinery shall be provided in every work-room of every establishment.

66. **Automatic machines.—**Where any moving part of an automatic machine and any material carried thereon in an establishment is in a space over which any person is liable to pass either for the purpose of duty or for any other reason, it shall not be allowed to move outward or in ward between 45 (forty-five) centimetres from any fixed structure which is not a part of such machine:

Provided that the Chief Inspector may permit, on such conditions for ensuring safety as he thinks fit, the continued use of a machine installed before the commencement of this Act which does not comply with the requirements of this section.

67. **Casing of new machinery.**—After the commencement of this Act, in every power driven machinery installed in an establishment—

(a) every set screw, belt or key, or any revolving shaft, spindle wheel or pinion shall be so sunk, encased or otherwise effectively guarded so as to prevent danger;

(b) all spur, worm and other toothed gearing, which does not require frequent adjustment while in motion, shall be completely encased, unless it is so situated as to be safe if it were completely encased.

68. **Cranes and other lifting machinery.—**In an establishment, the following provisions shall apply to all cranes and other lifting machinery, except hoist and lift namely:—

(a) the fixed or movable working gear, ropes, chains and anchoring or fixing appliances and every part thereof shall be—

(i) of good construction with sound material and adequate strength,

(ii) properly maintained,

(iii) thoroughly examined by a competent person at least once in every 12 (twelve) months and a register shall be maintained containing particulars prescribed by rules, of every such examination;

(b) no such machinery shall be loaded beyond the working load marked thereon;

(c) while any person is working on the wheel-tract of a traveling crane in any place, where he is likely to be struck by the crane, effective measures shall be taken to ensure that the crane does not approach within 6 (six) metres of that place.

69. **Hoists and lifts.—**(1) Every hoist and lift in every establishment shall be—

(a) of good construction with sound material and adequate strength;

(b) properly maintained;

(c) thoroughly examined by a competent person at least once in every 6 (six) months, and a register shall be maintained containing such particulars, of every examination as may be prescribed by the rules.

(2) Every hoist way and lift way shall be sufficiently protected by an enclosure fitted with gates and the hoist or lift and every such enclosure shall be so constructed as to prevent any person or thing from being trapped between any part of the hoist or lift and any fixed structure or moving part.

(3) In every establishment, the capacity of safe working load shall be clearly written down on every hoist or lift and no load beyond such load shall be carried thereon.

(4) In every establishment, the cage of every hoist or lift used for carrying persons shall be fitted with a gate on both sides for riding and landing. The highest capacity of every hoist and lift shall be written legibly in Bangla.

(5) Every gate referred to in sub-sections (2) and (4) shall be fitted with interlocking or other efficient device to secure that the gate shall not be opened until the cage is landed, and that the cage shall not be moved until the gate is closed.

(6) The following additional requirements shall be applied to hoists and lifts installed or reconstructed in an establishment after the commencement of this Act, namely:—

(a) where the cage is dependent on rope or chain, there shall be at least 2 (two) ropes or chains separately connected with the cage and shall maintain its balance, and every rope and chain shall be such that it may carry the cage together with its maximum load;

(b) efficient devices shall be provided to support the cage together with its maximum load in the event of breakage of the ropes and chains;

(c) proper automatic devices shall be provided to control the excessive speed of the cage.

(7) The Chief Inspector may, upon such conditions for ensuring safety as he may think fit, permit to continue the use of a hoist or lift which was installed in an establishment before the commencement of this Act without complying with the provisions of sub-sections (1), (2), (3), (4) and (5).

70. **Revolving machinery.—**(1) In every room in an establishment in which the process of grinding is carried on, there shall be permanently affixed to or placed near, each machine in use a notice indicating the following matters, namely:—

(a) maximum safe working peripheral speed of every grind stone or abrasive wheel;

(b) the speed of the shaft or spindle upon which the wheel is mounted;

(c) the diameter of the pulley upon such shaft or spindle necessary to secure such safe working peripheral speed.

(2) The speeds indicated in the notice shall not be exceeded.

(3) Effective measures shall be taken in respect of every revolving vessel, cage, basket, fly-wheel, pulley disk or similar appliances driven by power so that their prescribed speed may not be exceeded.

71. **Pressure plant.—**Where in any establishment any part of the plant or machinery used in manufacturing process is operated at a pressure above the atmospheric pressure, effective measures shall be taken to ensure that the safe working pressure of such part is not exceeded.

72. **Floors, stairs and passages.—**In every establishment,—

(a) all floors, stairs, passages shall be of sound construction and properly maintained and where necessary strong railing shall be provided to ensure their safety, [1][and the passages and stairs shall be kept opened for easy movement during continuance of work.]

(b) there shall, in so far as reasonably practicable, be provided with safe means of access to every place where any person is, at any time, required to work;

(c) [2][****] passages and stairways shall be clean, wide and clear of all obstructions[3][;] and

[4][(d) an employer may, for overall safety of the factory and workers, bring the passages of movements, stairs, gates, godowns and common utility area of the place of work under close circuit camera.]

73. **Pits, sumps, tunnel mouths, etc.—**Where in an establishment any fixed vessel, sump, tank, pit or tunnel in such that, by reason of its depth, situation, construction or contents, it may be a source of danger, it shall be either securely covered or fenced.

74. **Excessive weights.—**No worker shall be allowed in any establishment to lift, carry or move any load so heavy as to be likely to cause his injury.

75. **Protection of eyes.—**The Government may, in respect of any establishment where manufacturing process is carried on, by rules, require that suitable goggles or eye screens shall be provided for the protection of eyes of the persons employed therein, if any of the following risks involves in such process, namely:—

(a) risk of injury to the eyes from particles or fragments thrown off in the course of the process;

(b) risk to the eyes by reason of exposure to excessive light or heat.

---

[1]The words "and the passages and stairs shall be kept opened for easy movement during continuance of work" were inserted by section 24(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013.
[2]The words and comma "all floors," were omitted by section 24(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010.
[3]The semi-colon ":" was substituted for full stop "."by section 24(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010.
[4]Clause (d) was added by section 24(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2010.

76. **Power to ascertain defective parts to test their stability.—**If it appears to an Inspector that any building, or any part thereof, or any passage, machinery or plant, of an establishment is in a condition which is dangerous to human life or safety, he may, by order in writing, to be served on the employer of the establishment, require him to do the following works within the time specified therein, namely:—

(a) to supply necessary drawings and other information or particulars to determine whether such building, passage, machinery or plant may be used with safety;

(b) to carry out necessary tests to determine the strength or quality of any specific part and to inform the Inspector of the result thereof.

77. **Precautionary measures against dangerous fumes.—**(1) No person shall enter or be permitted to enter any room, vessel, hole, pipe, flue or other confined space of any establishment, where the dangerous fumes are likely to exist to such extent as to involve risks to any person, unless it is provided with a manhole of such size, as may be prescribed by rules or other effective means of exit.

(2) No portable electric light of a voltage of exceeding 24 (twenty-four) volts shall be permitted to use inside any confined space referred to in sub-section (1) and where fumes are likely to be flamed, no light other than the light made of flame misstating metal shall be allowed to use in such place.

(3) No person shall enter or be permitted to enter any such confined space of any establishment until all practicable means are taken to remove fumes from there or prevent access thereto, and unless any of the following measures are taken—

(a) a certificate is given by a competent person after carrying out test that the space is free from dangerous fumes and fit for entering thereto; or

(b) the concerned worker is wearing a suitable breathing apparatus and a rope is securely attached to a belt the free end of which is held by a person standing outside such space.

(4) In every establishment, the suitable breathing apparatus, reviving apparatus, belts and ropes shall be kept ready for instant use beside any such space and such apparatus shall be periodically examined by a competent person, and shall be certified by him that it is fit for use, and a sufficient number of persons employed in every establishment shall be trained and practiced in the use of all such apparatus and the method of restoring respiration.

(5) In any establishment no person shall be permitted to enter into any boiler, furnace, flue chamber, tank, pipe or other confined space for the purpose of working or making any examination therein until it is sufficiently cooled by ventilation or otherwise made it fir for human entry.

78. **Explosive or inflammable gas, dust, etc.**—(1) Where, in any establishment gas, fume, dust or vapour produced due to any manufacturing process is of such character or to such extent which is likely to be exploded or ignited, all practicable measures shall be taken to prevent any such explosion by any of the following ways, namely:—

(a) by effectively enclosing plant or machinery while it is in use;

(b) by removing or preventing accumulation of such dust, gas, fume or vapour;

(c) by effectively enclosing all possible sources of ignition.

(2) Where in any establishment the plant or machinery used in a process is not so constructed as to withstand the probable pressure which is produced in the case of such explosion, all practicable measures shall be taken to restrict the spread and effects of the explosion by the provision of chokes, baffles, vents or any other effective apparatus in the plant or machinery.

(3) Where any part of the plant or machinery in an establishment contains any explosive or inflammable gas or vapour under pressure greater than atmospheric pressure, that part shall not be opened except in accordance with the following provisions, namely:—

(a) before fastening of any joint of any pipe connected with the part of the fastening of the cover of any opening into the part is loosened, any flow of the gas or vapour into the part or any such pipe shall be effectively stopped by a stop-valve or other means;

(b) all practicable measures shall be taken before removing any such fastening or to reduce pressure of the gas or vapour to atmospheric pressure;

(c) where any such fastening is loosened or removed, effective measures shall be taken to prevent any explosive or inflammable gas or vapour from entering the part or pipe until the fastening is secured and securely replaced:

Provided that the provisions of this sub-section shall not apply where any plant or machinery is installed in the open field.

(4) Where in any establishment any plant, tank or vessel contains or contained at any time any explosive or inflammable substance, no welding or cutting shall be carried out by using heat, unless adequate measures are first taken to remove such substance or fumes or to render them un-flammable or un-explosive and such substance shall not be allowed to enter such plant, tank or vessel after any such works until the metal is cooled down sufficiently to prevent any risk of igniting the substance.

[1][78A. **Requirements to use personal safety equipments.—**(1) No authority shall engage any worker in work without providing him with personal safety equipments and ensuring uses thereof and a record book shall be maintained in this behalf by the employer in the prescribed manner.

(2) If any personal safety equipment is supplied but not used, the worker concerned shall be liable.

(3) Every worker shall be made aware of the hazards of work through training in order to ensure the protection and safety of his professional health in the place of work.]

CHAPTER VII
SPECIAL PROVISIONS RELATING TO HEALTH, HYGIENE AND SAFETY

79. **Dangerous operation.—**Where the Government is satisfied that any operation carried on in an establishment exposes any person employed in it to a serious risk of bodily injury, poisoning or disease, it may, by rules, make the following provisions for such establishment, namely:—

(a) to declare which operations are hazardous;

(b) to prohibit the employment of women, adolescents or children in such operation;

(c) to provide for regular medical examination of persons employed in such operation and to prohibit the employment of persons not certified to be fit for such employment;

(d) to provide for protection of all persons employed in the operation or in the vicinity of such places and to use any specified materials or processes in connection with the operation; and

(e) to give notice of any corrosive chemicals and of precautions to be taken in their use.

80. **Notice to be given of any accident.—**(1) When any accident occurs in an establishment causing loss of life or bodily injury, or an accidental explosion, ignition, outbreak of fire or irruption of water or fumes occurs, the employer shall give notice of the occurrence to the Inspector within following 2 (two) working days[2][:]

[1]Section 78A was inserted by section 25 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[2]The colon ":" was substituted for full stop "." by section 26 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

[1][Provided that the factory authority shall, immediately after the occurrence of such incident, inform the matter to the Government, Fire Service, Directorate of Inspection of Factories and Establishments, Police Station, and if required, the nearby hospital or government-private medical service establishment, through telephone, mobile phone, SMS or fax, in order to take immediate necessary action to minimize potential damages or bring the situation under control.]

(2) Where an accident mentioned in sub-section (1) causes bodily injury resulting in the compulsory absence from work of the person injured for a period exceeding 48 (forty-eight) hours, it shall be entered in a register prescribed by rules.

(3) The employer shall send to the Chief Inspector a copy of the entries in the register referred to in sub-section (2) within 15 (fifteen) days following the 30th day of June and the 31st day of December in each year.

81. **Notice of certain dangerous occurrences.—**Where in an establishment, any dangerous occurrence of a nature prescribed by rules occurs, whether causing any bodily injury or not, the employer shall inform the Inspector by notice within the following three working days.

82. **Notice of certain diseases.—**(1) Where in an establishment any worker contacts any disease specified in the Second Schedule, the employer or the concerned worker or any person specified by him in this behalf shall inform the Inspector by a notice in such form and within such time as may be prescribed by rules.

(2) If any registered medical practitioner, while giving treatment to an existing or previous worker of an establishment, finds that he is suffering or suspects to be suffering from any disease specified in the Second Schedule, the said medical practitioner shall forthwith inform by a report in writing, the Inspector of the following matters, namely:—

(a) the name and mailing address of the patient;

(b) the name of the disease from which the patient is suffering or is suspected to be suffering;

(c) the name and address of the establishment in which the patient is or was last employed.

[2][(2a) The employer determined by the Chief Inspector shall arrange for treatment of the worker suffered, or incurred losses, from such professional disease.]

(3) The Government may, by notification in the official Gazette, add to, or omit from, the Second Schedule any disease.

---

[1]The proviso was added by section by section 27 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[2]Sub-section (2a) was inserted by section 27 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

83. **Power to direct for enquiry into cases of accident or disease.**—(1) When any accidental explosion, ignition, outbreak of fire or irruption of water or any other accident occurs in an establishment, or when any disease specified in the Second Schedule breaks out or is suspected to be broken out, and if the Government thinks that a formal enquiry into the causes of, and the circumstances appearing in, the accident or disease is necessary, it may appoint a competent person to hold such enquiry, and may appoint any person who has special knowledge in law or concerned matter as an assessor during enquiry.

(2) The person holding enquiry shall have all the powers of a Civil Court under the Code of Civil Procedure for the purpose of enforcing the attendance of witnesses and compelling the production of documents and other things, and if any person is required by him to furnish any information for the purpose of enquiry, he shall be deemed to be legally bound to do so within the meaning of section 176 of the Penal Code.

(3) The person holding enquiry may exercise any of the powers of an Inspector under this Act, as he may think necessary to exercise, for the purposes of the enquiry.

(4) The person holding the enquiry shall submit a report to the Government and shall record in that report the causes of the accident and the circumstances relating thereto, and shall state any observation that he or the assessor, may have.

(5) The Government shall publish the report at such time and in such manner as may be prescribed by it.

84. **Power to take samples.—**(1) An Inspector may, at any time during the normal working hours of an establishment, by giving information to the employer, take in the manner hereinafter describing, a sample of any substance used or brought for use in the establishment, if it appears to him that such substance is being used in contravention of the provisions of this Act or the rules, or is likely to cause bodily injury or harm to the workers of the establishment.

(2) Where any Inspector takes such sample, he shall, in the presence of the employer, unless he willfully absents himself, divide the sample into 3 (three) portions and effectively seal and properly mark every portion of it, and shall also permit the employer to add his own seal and mark thereon.

(3) The employer shall, if the Inspector so requires, provide the appliances for dividing and sealing and marking the sample.

(4) The Inspector shall give one portion of the sample to the employer forthwith, send the second portion to a Government analyst for analysis and to give report thereon, and keep the third portion to himself for production to the Court, if any criminal proceedings is instituted in respect of the substance of the sample.

(5) Any report, on any sample of a substance made by any government analyst under this section, may be used as evidence in any proceedings instituted in respect of such substance.

85. **Powers of Inspector in case of certain dangers.**—(1) If, in respect of any matter for which no express provision is made in this Act, it appears to an Inspector that any establishment or any part thereof or any matter or practice therein or connected therewith or controlled thereby is dangerous to human life or safety, or is so defective as likely to cause bodily injury to the people, he may, by a notice in writing, inform the employer relating thereto and order to remove those things which are dangerous or injurious or defective, within such time and in such manner as may be specified in the notice.

(2) Without prejudice to the provisions of sub-section (1), the Inspector may, by order in writing, direct the employer of any establishment not to extract or reduce any pillar of his establishment or of any part thereof, if in his opinion, such operation is likely to cause the crushing of any other pillar or the premature collapse of any part of the establishment or endanger the establishment.

(3) If the Inspector is of opinion that there is imminent danger to the life or safety of any person employed in any establishment, he may, by an order in writing to the employer concerned stating the grounds of his opinion, prohibit the employment of any person in the establishment or any part thereof, until he is satisfied that the danger is removed, but this order shall not apply to the person who is employed to remove such danger.

(4) Any employer aggrieved by an order under sub-section (3) may prefer an appeal against such order to the Chief Inspector within 10 (ten) days of the receipt of the order, who may confirm, modify or cancel the order.

(5) The Inspector shall, in respect of each order made under sub-sections (1) and (3), report forthwith to the Government, and shall inform the employer concerned of the report so furnished.

(6) The Chief Inspector shall report forthwith to the Government any order, except the order of cancellation made by him under sub-section (4), and shall also inform the employer concerned of the report so furnished.

(7) Any employer who has any objection against any order made under sub-section (1), (3) or (4) shall within 20 (twenty) days of receipt of such order, inform the Government in writing, stating the objection and reasons therefore, and the Government shall send it to a committee for decision.

(8) The employer shall comply with the order against which objection has been made until the decision of the committee is received:

Provided that on an application of the employer, the committee may suspend the order passed under sub-section (1) pending the decision of the committee.

86. **Providing information about dangerous building and machinery.**—(1) Where any worker of an establishment finds that any building or machinery thereof, which is ordinarily used by the workers, is in such a dangerous condition that it is likely to cause bodily injury to any worker at any time, he shall immediately inform the employer of it in writing.

(2) If, on the receipt of such information, the employer fails to take appropriate measures on this matter within 3 (three) days and any worker is injured due to use of such building or machinery, he shall be liable to pay compensation to the worker so injured at the rate of double of the compensation payable for such injury under Chapter VII.

87. **Restriction of employment of women in certain work.—**The provisions of sections 39, 40 and 42 shall apply to a woman worker as they apply to an adolescent worker.

88. **Power to make rules to supplement the Chapter.—**The Government may, by rules,—

(a) give direction to make further provisions and to take further measures for securing the safety of the workers employed in any establishment;

(b) prohibit the running of any manufacturing process using power in any building until a certificate of strength of such building by a person having such qualification and in such form, as may be prescribed by rules, is reached to the Chief Inspector.

CHAPTER VIII
WELFARE MEASURES

89. **First-aid appliances.**—(1) In every establishment the first-aid box or cupboard equipped with the contents prescribed by rules shall be provided to be readily accessible during all working hours.

(2) The number of such box or cupboard shall not be less than one for every 150 (one hundred and fifty) workers ordinarily employed in the establishment.

(3) Every first-aid box or cupboard shall be kept in charge of such a responsible person who is trained in first-aid treatment, and who shall be available during all working hours of the establishment.

(4) A notice shall be affixed in every work-room stating the name of such person and such person shall wear a badge so as to facilitate his identification.

(5) In every establishment, where 300 (three hundred) or more workers are ordinarily employed, a sick room with a dispensary of a size and containing equipments or other facilities prescribed by rules shall be provided and such room shall be in the charge of such medical practitioner and nursing staff as may be prescribed by rules.

[1][(6) In any establishment or establishments where 5000 (five thousand) or more workers are employed, the employer or employers of that establishment or those establishments, as the case may be, shall arrange for running a permanent medical centre in such manner as may be prescribed by rules.

(7) The treatment of a worker or an employee suffered from professional disease or work-time accident shall be continued by a competent or specialist medical practitioner at the expense and responsibility of the employer until such worker or employee is fully cured of such disease, hurt or sickness.

(8) In every establishment where 500 (five hundred) or more workers are employed, the employer of such establishment shall appoint a welfare officer in the manner proscribed by rules.]

90. **Maintenance of safety record book.—**In every factory or establishment, where more than 25 (twenty five) workers are employed, a compulsory safety record book [2][shall be maintained and a safety information board shall be exhibited in the manner prescribed by rules.]

[3][90A. **Constitution of Safety Committee.—**In every factory where 50 (fifty) or more workers are employed, there shall be a safety committee to be formed and functioned in the manner prescribed by rules.]

91. **Washing facilities.—**(1) In every establishment,—

(a) sufficient number of suitable bathrooms and washing facilities with provisions of their maintenance shall be provided for the use of the workers employed therein;

(b) such facilities shall be provided separately for male and female workers, and they shall be properly screened;

(c) such facilities shall be kept clean at all times and easily accessible.

(2) The Government may, by rules, prescribe the standard of such facilities in respect of any establishment.

92. **Canteen.—**(1) In an establishment where more than 100 (one hundred) workers are ordinarily employed, adequate number of canteens shall be provided for their use.

(2) The Government may, by rules,—

(a) prescribe the standard of construction, accommodation, furniture and other equipment of the canteen;

(b) provide for constitution of a managing committee for the canteen and for representation of the workers in its management.

---

[1]Sub-section (6), (7) and (8) were added by section 28 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[2]The words "shall be maintained and a safety information board shall be exhibited in the manner prescribed by rules" were substituted for the word "prescribed" and the word "and a safety board shall be maintained" by section 29 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[3]Section 90A was inserted by section 30 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

(3) The said managing committee shall determine the food to be served in the canteen and the charges therefor.

93. **Rest room, etc.—**(1) In every establishment where more than 50 (fifty) workers are ordinarily employed, adequate and suitable number of rest rooms shall be provided and maintained for use of the workers, and a suitable lunch room with arrangement for drinking water, shall also be provided and maintained in that establishment so that the workers may eat their meals that they may have brought with them:

Provided that any canteen maintained in accordance with the provisions of section 92 shall be deemed to be a part of the requirements of this sub-section:

Provided further that in an establishment where any lunch room exists, the workers shall not eat any food in his work room.

(2) The said rest rooms and lunch rooms shall be sufficiently lighted and ventilated and shall be maintained in a clean and tolerable temperature condition.

(3) In the establishments where more than 25 (twenty five) female workers are employed, separate rest room shall be provided for male and female workers and in establishments where less than 25 (twenty five) female workers are employed, separate screened spaces shall be provided in the rest room for female workers.

94. **Rooms for children.—**(1) In every establishment, where 40 (forty) or more female workers are ordinarily employed, one or more suitable rooms shall be provided and maintained for the use of their children who are under the age of 6 (six) years.

(2) The said room shall be provided with adequate accommodation, light and ventilation and shall be maintained in clean and sanitary condition, and shall be under the charge of an experienced or trained woman for the care of children.

(3) The said rooms shall be easily accessible to the mothers of the children, and, so far as is reasonably practicable, they shall not be situated adjacent to or near any part of the establishment where obnoxious fumes, dust or odors are given off, or where excessively noisy works are carried on.

(4) The said rooms shall be strongly constructed, and all walls and roofs thereof shall be of suitable heat resisting materials, and shall be water-proof.

(5) The height of such rooms shall not be less than 360 (three hundred and sixty) centimetres from the floor to the lowest part of the roof, and the floor area for each child staying therein shall be not less than 600 (six hundred) sq. centimetres.

(6) Suitable and effective provisions shall be made in every part of each such rooms for sufficient light, air and ventilation of fresh air.

(7) The said rooms shall be adequately furnished and in particular, 1 (one) cot or cradle with bed shall be kept therefore each child, and there shall be at least one chair or any similar seat for the use of each mother while she is feeding or attending to her child, and adequate and suitable toys shall be supplied for the comparatively older children.

(8) A suitably fenced shady open air play-ground shall be provided for the comparatively older children:

Provided that the Chief Inspector may, by order in writing, exempt any establishment from the provisions of this sub-section, if he is satisfied that the establishment has no sufficient space for such playground.

[1][94A. **Residential accommodation for handicapped workers.—**In an industrial establishment where there is arrangement for residential accommodation for workers, the handicapped workers shall be given preference in the allotment of such accommodation.]

95. **Recreational and educational facilities in tea plantations.—**The Government may, in respect of tea plantations-

(a) make rules requiring every employer thereof to make provisions for such recreational facilities for the workers employed therein and their children as may be specified in such rules;

(b) where the number of children of any tea plantation workers between the ages of 6 (six) and 12 (twelve) years exceeds 25 (twenty-five), make rules requiring the employer thereof to provide educational facilities for the children in such manner and of such standard as may be specified in such rules;

(c) require the establishment of suitable medical centers in every tea plantation for the workers and their children in such manner as may be prescribed by rules.

96. **Housing facilities in tea plantations.—**The employer of every tea plantation shall provide housing facilities for every worker and his family residing in the tea plantation.

97. **Facilities for obtaining daily necessities, etc. in tea plantations.—**The employer of every tea plantation shall provide facilities, within easy reach of his workers, for obtaining their daily necessities.

98. **Medical care for newspaper workers.—**Every newspaper worker and his dependents shall be entitled to medical care at the cost of the newspaper establishment in such manner and to such extent as may be prescribed by rules.

[1]Section 94A was inserted by section 31 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).

Explanation.—For the purpose of this section, "dependents" means wife or husband, widowed-mother, invalid parents and legitimate son and daughter of a newspaper worker, residing with him and wholly dependent upon him.

[1][99. **Introduction of compulsory group insurance.—**(1) In an establishment where at least 100 (one hundred) permanent workers are employed, the employer shall introduce group insurance under the existing insurance laws.

(2) The amount claimed as insurance shall be in addition to the other dues of a worker under this Act:

Provided that the recovery of the insurance claim due to death of a worker shall be the responsibility of the employer and he shall make arrangement for payment of the amount so recovered from such insurance claim directly to the dependents:

Provided further that notwithstanding anything contrary contained in any other law, where any insurance claim is made under this section, it shall be settled by joint initiatives of the insurance company and the employer within 120 (one hundred and twenty) days from the date of raising such claim.]

CHAPTER IX
WORKING HOUR AND LEAVE

100. **Daily working hour.—**No adult worker shall ordinarily work or be required to work in an establishment for more than 8 (eight) hours in a day:

Provided that subject to the provisions of section 108, any such worker may work in an establishment upto 10 (ten) hours also in a day.

101. **Interval for rest or meal.—**In an establishment no worker shall be liable to—

(a) work for more than 6 (six) hours in a day, unless he is given an interval of 1 (one) hour for rest or meal during that day;

(b) work for more than 5 (five) hours in a day, unless he is given an interval of half an hour for the said purpose during that day; or

(c) work for more than 8 (eight) hours in a day, unless he is given 1 (one) interval under clause (a) or 2 (two) intervals under clause (b) for the said purpose during that day[2][;]

[3][(d) notwithstanding anything contained in this Act, the Government shall, by rules, prescribe the working and rest hours for various factories wherein the workers are engaged in physically hazardous and laborious work including construction, re-rolling, steel-mills, ship breaking and welding.]

---

[1]Section 99 was substituted for original section 99 by section 32 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013(Act No. XXX of 2013).
[2]The semi-colon ";" was substituted for full stop "." by section 33 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013) (Act No. XXX of 2013).
[3]Clause (d) was added by section 33 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013) (Act No. XXX of 2013).

102. **Weekly working hours.—**(1) No adult worker shall ordinarily work or be required to work in an establishment for more than 48 (forty-eight) hours in a week.

(2) Subject to the provisions of section 108, an adult worker may work for more than 48 (forty-eight) hours also in a week:

Provided that the total working hours of such worker shall not exceed 60 (sixty) hours in a week, and on the average 56 (fifty-six) hours per week in a year:

Provided further that the total additional working hours of a worker employed in a road transport establishment shall not exceed 150 (one hundred and fifty) hours in a year:

Provided further that the Government may, in the cases of some particular industries, under conditions imposed by order in writing, relax the provisions of this section or exempt from the provisions of this section at a time for a period of not exceeding 6 (six) months, if it is satisfied that in the public interest or in the interest of economic development such relaxation or exemption is necessary.

103. **Weekly holiday.—**Every worker employed in an establishment—

(a) shall be entitled to $1\frac{1}{2}$ (one and a half) day holiday in a week in the case of a shop or commercial establishment or an industrial, establishment and 1 (one) day in a week in the case of a factory and establishment;

(b) shall be entitled to one day of twenty four consecutive hours holiday in a week in the case of road transport establishment, and no deduction shall be made from his wages on account of such holidays[1][;]

[2][(c) no deduction shall be made from the wages of a worker for any holiday under the aforesaid clauses (a) and (b).]

104. **Compensatory weekly holiday.—**Where, as a result of the passing of an order or making of a rule under the provisions of this Act exempting an establishment or the workers employed therein from the provisions of section 103, a worker is deprived of any of the weekly holidays provided for in that section, he shall be allowed, as soon as circumstances permit, compensatory holidays of equal number to the holidays so deprived of.

105. **Spread over.—**The period of work of an adult worker in an establishment shall be so arranged that inclusive of his interval for rest or meal under section 101 shall not spread over for more than ten hours, but on the basis of the permission given by the Government either generally or specially for any establishment, and subject to such conditions as may be imposed by it, exception may be made to the said provision.

---

[1]The semi-colon ";" was substituted for full stop "." by section 34 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013) (Act No. XXX of 2013).

[2]Clause (d) was added by section 33 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013) (Act No. XXX of 2013).

106. **Night shift.—**Where the shift work of an adult worker in an establishment extends beyond midnight—

(a) for the requirement of section 103, a holiday for a whole day for the worker shall mean 24 (twenty-four) consecutive hours beginning from the end of his shift; and

(b) the following day for him shall mean 24 (twenty-four) consecutive hours beginning from the end of his shift, and the hours he has worked after midnight shall be counted to the hours of his works of the previous day.

107. **Restrictions on cumulative hours of work on a vehicle.—**No worker shall work or be allowed to work on 1 (one) or more than 1 (one) vehicles in excess of the time permitted under this Act.

108. **Extra-allowance for overtime.—**(1) Where a worker works for more hours than the hours fixed under this Act in an establishment on any day or in a week he shall, for overtime work, be entitled to allowance at the rate of twice his ordinary rate of basic wage and dearness allowance and ad-hoc or interim wage, if any.

(2) Where any worker is paid on a piece rate basis in an establishment, the employer may, for requirement of this section, in consultation with the representatives of the workers, fix time rates as nearly as possible equivalent to the average rates of earnings of those workers, and the rates so fixed shall be deemed to be the ordinary rates of wages of those workers in this case, [1][but in such cases the provisions of sub-section (1) shall not apply.]

(3) For ensuring compliance with the provisions of this section, the Government may, by rules, prescribe the register to be maintained by an establishment.

109. **Limited hours of work for woman workers.—**No woman worker shall, without her consent, be allowed to work in an establishment between 10 O'CLOCK at night and 6 O'CLOCK in the morning.

110. **Restrictions on double employment.—**No adult worker shall be allowed to work in more than 1 (one) establishment on the same day, without permission of the Chief Inspector and on such conditions as may be imposed by him.

111. **Notice of hours of work for adult workers and preparation thereof.—**(1) In every establishment a notice showing the time clearly in writing when the adult workers employed therein are required to work shall be displayed in accordance with the provisions of section 337 and correctly maintained in the establishment.

[1]The words, brackets and figure "but in such cases the provisions of sub-section (1) shall not apply" were added by section 35 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(2) The time shown in the notice shall be fixed beforehand in accordance with the provisions of this section, and shall be such as the workers working during such time is not be required to work in contravention of the provisions of sections 100, 101, 102, 103 and 105.

(3) Where all the adult workers of an establishment are required to work during the same hours, the employer shall fix those hours generally.

(4) Where all the adult workers of an establishment are not required to work during the same hours, the employer shall divide the workers into groups according to the nature of their work, and fix the number of workers in each group.

(5) For a group which is not required to work on a shift basis, the employer shall fix the time during which that group is required to work.

(6) Where any group is required to work on a shift basis, and the relays are not subject to undetermined periodical changes of shifts, the employer shall fix the time when the relay of each such group is required to work.

(7) Where any group is required to work on a shift basis, and the relays are subject to predetermined periodical changes of shifts, the employer shall draw up a scheme of shifts where the relay of which group is required to work in which time of which day is to be known.

(8) Two copies of the notice of the hours of work under this section shall be sent for approval to the Inspector before the work in an establishment begins.

(9) The Inspector shall return a copy of the notice indicating any modification, if necessary, to the employer within one week of its receipt, and the employer shall immediately comply with the modifications, if any, and shall preserve such approval in the records of the establishment.

(10) If any proposed change in the system of work in an establishment necessitates a change in the notice, 2 (two) copies of the proposed charge shall be sent to the Inspector before such change is made, and no such change shall be made without previous permission of the Inspector.

(11) If a worker attends to work after half an hour of the time fixed for the work of the day, the employer may refuse to employ the worker for the work of that day.

112. **Special age limit for road transport worker.—**(1) No person shall be employed as a driver in a road transport establishment unless he has attained the age of 21 (twenty one) years.

(2) No person shall be employed in such establishment in any other post unless he has attained the age of 18 (eighteen) years.

113. **Working hour is to correspond with notice and register.—**No adult worker shall work or required to work otherwise than in accordance with the notice under section 111(1) and the entries made beforehand against his name in the register maintained under section 9.

114. **Closure of shops, etc.—**(1) Every shop or commercial or industrial establishment shall remain entirely closed for at least $1\frac{1}{2}$ (one and a half) day in each week.

(2) The Chief Inspector shall fix which $1\frac{1}{2}$ (one and a half) day in which area such establishments shall remain entirely closed:

Provided that the Chief Inspector may, from time to time, in the public interest, refix such fixed day for any area.

(3) No shop shall remain open after 8.00 O'CLOCK at night on any day:

Provided that if any customer is in a shop for buying such customer may be given an opportunity for buying till 30 (thirty) minutes following such closing hour.

(4) The Government may, in consideration of special circumstances, by notifications in the official Gazette, alter the closing hours of shops in any area in any season on such conditions as may be mentioned in the notice.

(5) The provisions of this section shall not apply to the following cases, namely:—

(a) docks, jetty, stations or airports and terminal offices of transport services;

(b) shops dealing mainly in vegetables, meat, fish, dairy products, bread, pastries, sweetmeats and flowers;

(c) shops dealing mainly in medicines, surgical appliances, bandages or other medical requisites;

(d) shops dealing in articles for funerals or cremation;

(e) shops dealing mainly in tobacco, cigars, cigarettes, bidi, pan, ice, newspapers, periodicals and retail shops for selling [1][light] tiffin to be eaten sitting in the shops;

(f) petrol pumps for the retail sale of the petrol and automobile service stations not being repair workshops;

(g) shops of barbers and hair dressers;

(h) any system of public conservancy or sanitation;

[1]The word "light" was substituted for full word "liquid" by section 36(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(i) any industry, business or establishment which supplies power, light or water to the public;

(j) clubs, hotels, restaurants, catering houses, cinemas or theatres:

Provided that where several trades or business are carried on in the same shop or commercial establishment and the majority of them, by their nature, are eligible to exemption from this section, such exemption shall apply to the entire shop or commercial establishment:

Provided further that the Chief Inspector may, by a general or special order, published in the official Gazette, fix the opening and closing hours for any aforesaid establishments or class of establishment.

[1][(6) If any shop or commercial establishment mentioned in sub-section (5) exists in a market or shopping mall, the provisions of sub-section (1) shall apply to such shop or establishment.]

115. **Casual leave.**—Every worker shall be entitled to casual leave for 10 (ten) days with full wages in a calendar year, and if such leave is not availed for any reason, it shall not be accumulated and the leave of any year shall not be availed in the succeeding year:

Provided that nothing in this section shall apply to a worker employed in a tea plantation.

116. **Sick leave.**—(1) Except a newspaper worker, every worker shall be entitled to sick leave with full wages for 14 (fourteen) days in a calendar year.

(2) Every newspaper worker shall be entitled to sick leave with half wages for not less than one-eighteenth of the period of his service.

(3) No such leave shall be granted unless a registered medical practitioner appointed by the employer or, in the absence of such medical practitioner, any other registered medical practitioner, after examination, certifies that the worker is ill and requires leave for treatment or cure for such period as is mentioned in the certificate.

(4) Such leave shall not be accumulated and carried forward to the succeeding years.

117. **Annual leave with wages.**—(1) Every adult worker who has completed 1 (one) year of continuous service in an establishment shall be allowed during the following period of 12 (twelve) months' leave with wages for days calculated on the basis of the works of the preceding 12 (twelve) months at the following rate, namely:—

(a) 1 (one) day for every 18 (eighteen) days of work, in the case of a shop or commercial or industrial establishment or factory or road transport establishment;

[1]Sub-section (6) was added by section 36(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(b) 1 (one) day for every 22 (twenty two) days of work, in the case of tea plantation;

(c) 1 (one) day for every 11 (eleven) days of work, in the case of a newspaper worker.

(2) Every adolescent worker who has completed 1 (one) year of continuous service in an establishment shall be allowed during the subsequent period of 12 (twelve) months' leave with wages for a number of days calculated for the works of previous 12 (twelve) months at the following rate, namely:—

(a) 1 (one) day for every 15 (fifteen) days of work, in the case of a factory;

(b) 1 (one) day for every 18 (eighteen) days of work, in the case of a tea plantation;

(c) 1 (one) day for every 14 (fourteen) days of work, in the case of a shop or commercial or industrial establishment.

(3) If any holiday occurs into the leave granted under this section shall be included in such leave.

(4) If a worker does not, in any period of 12 (twelve) months, take the leave either in whole or in part, to which he is entitled under sub-sections (1) or (2), such leave shall be added to the leave which he is entitled to in the succeeding period of 12 (twelve) months.

(5) Notwithstanding anything contained in sub-section (4), an adult worker shall cease to earn any leave under this section, when the earned leave due to him amounts to—

(a) 40 (forty) days in the case of a factory or road transport establishment;

(b) 60 (sixty) days in the case of a tea plantation or shop or commercial or industrial establishment.

(6) Notwithstanding anything contained in sub-section (4), an adolescent worker shall cease to earn any leave under this section when the earned leave due to him amounts to—

(a) 60 (sixty) days in the case of a factory or tea plantation;

(b) 80 (eighty) days in the case of a shop or commercial or industrial establishment.

(7) If a worker applies for earned leave and is refused by the employer for any reason, such refused leave shall be added to the credit of such worker beyond the limit mentioned in sub-section (5) or (6).

(8) For the purposes of this section, a worker shall be deemed to have completed a period of continuous service in an establishment notwithstanding any interruption in service during that period occurred due to—

(a) any holiday;

(b) any leave with wages;

(c) any leave with or without wages due to sickness or accident;

(d) any maternity leave not exceeding 16 (sixteen) weeks;

(e) any period of lay-off;

(f) any legal strike or any illegal lock-out.

118. **Festival holidays.-** (1) Every worker shall be allowed in a calendar year 11 (eleven) days of festival holiday with wages.

(2) The employer shall fix the day and dates of such leave in such manner as may be prescribed by rules.

(3) A worker may be required to work on any festival holiday, but 2 (two) days compensatory holidays with wages and a substitute holiday shall be provided for him in accordance with the provisions of section 103.

119. **Calculation of wages and payment thereof during the period of leave or holiday.-** (1) For the leave or holidays allowed to a worker under this Act, he shall be paid at the rate equal to the daily average of his full time wages, dearness allowances, and ad-hoc or interim wage, if any, except any overtime allowance and bonus for the days on which he worked during the month immediately preceding his leave:

Provided that if a worker in any establishment is entitled to cash in lieu of any advantage of supply of food grains, it shall be included in his wages.

(2) If an adult worker is allowed annual leave for a period of not less than 4 (four) days and an adolescent worker for period of not less than 5 (five) days, at a time, he shall, in so far as it is practicable, be paid his wages for the period of the leave so allowed, before his leave begins.

CHAPTER X
WAGES AND PAYMENT THEREOF

120. **Special definition of wages.-** Unless there is anything repugnant in the subject or context, in this Chapter, "wages" means the wages as defined in section 2 (45), and also includes the following dues, namely:—

(a) any bonus or other additional remuneration payable under the terms of employment;

(b) any remuneration payable for leave, holiday or overtime work;

(c) any remuneration payable under order of any Court or any award or settlement between the parties;

(d) any sum payable under any agreement or this Act for the reason of termination of employment, whether by way of retrenchment, discharge, removal, resignation, retirement, dismissal or by whatever means; and

(e) any sum payable due to lay-off or suspension.

121. **Responsibility for payment of wages.—**Every employer shall be liable to pay to workers employed by him all wages required to be paid under this Act:

Provided that in the case of all other workers, except any worker employed by a contractor, the Chief Executive Officer, the manager or any other person responsible to the employer for the supervision and control of an establishment shall also be liable for such payment:

Provided further that if the wages of a worker employed by the contractor is not paid by the contractor, the wages of such worker shall be paid by the employer of the establishment, and the same shall be adjusted from the contractor.

122. **Fixation of wage-periods.—**(1) Every person liable for the payment of wages under section 121 shall fix wage periods in respect of such payment.

(2) No wage period shall exceed 1 (one) month.

123. **Time of payment of wages.—**(1) The wages of a worker shall be paid before the expiry of the seventh working day following the last day of the wage period in respect of which the wages is payable.

(2) Where the employment of a worker is terminated by retirement or by his retrenchment, discharge, removal by the employer [1][or by termination of employment by the worker] or otherwise, all wages payable to him shall be paid before the expiry of the [2][thirtieth] working day following the day of termination of his employment.

(3) All wages shall be paid on the working day.

124. **Wages to be paid in current coin or currency notes, etc.—**[3][(1)] All wages shall be paid in current coin or currency notes or bank cheque.

[4][(2) Besides the manner mentioned in sub-section (1), where applicable, as per demand of a worker the wages may be paid directly through electronic transfer or any other digital manner to the bank account of such worker.]

---

[1]The words "or by termination of employment by the worker" was substituted for the words "dismissed or" by section 37 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The word "thirtieth" was substituted for the word "seventh" by section 37 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]The brackets and figure "(1)" was inserted by section 38 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[4]Sub-section (2) was added by section 38 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[1][124A. **Payment of wages and other dues through conciliation.**—(1) An application may be made to the Chief Inspector or an officer authorized by him in this behalf for getting the wages and other legal dues of a worker or workers through conciliation at any stage of his or their employment including at the time of employment or under retirement or on termination or dismissal of employment, etc.

(2) On receipt of such an application, the Chief Inspector or the officer authorized by him in this behalf shall take measures, within a period of not exceeding 20 (twenty) days, to settle the claim raised, through discussion or conciliation meetings with the employer or authority concerned.

(3) In settling the claim raised under this section, the Chief Inspector or the officer authorized by him in this behalf shall act as a conciliator in taking initiative and holding discussion or conciliation meeting.

(4) The unanimous decision of such discussion or conciliation meetings shall be binding upon all the parties.

(5) The decision of the conciliator taken in the discussion or conciliation meetings held under this section shall be given in writing to both the parties.

(6) After completion of the conciliatory measures by the conciliator under this section, if both or either parties of the worker and employer do not agree to comply with his decision, the party concerned or both the parties may file a suit in the Labour Court for settlement of the issue and the Labour Court shall, while trying the suit, take into consideration the decision of the conciliator.]

125. **Deductions which may be made from wages.**—(1) Except the cases for deduction authorized by this Act, no deduction shall be made from the wages of a worker.

(2) Deductions from the [2][basic wages of a worker] may be made only in accordance with the provisions of this Act, and such deduction shall be of the following kinds only, namely:—

(a) fines imposed under section 25;

(b) deductions for unauthorized absence from duty;

(c) deductions for damage to or loss of any goods given under the custody of a worker or for loss of money for which he is liable to account, where such damage or loss is directly attributable to his neglect or default;

(d) deductions for house-accommodation provided by the employer;

---

[1]Section 124A was inserted by section 39 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The words "basic was of a worker" were substituted for the words "wages of a worker" by section 40 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(e) deductions for facilities and service approved by the Government and provided by the employer, other than the raw materials and equipments used for the requirement of employment;

(f) deductions for recovery of advances or loans or adjustment of overpayments of wages;

(g) deductions of income-tax payable by the worker;

(h) deductions by order of a Court or deduction by order of any authority competent to make such order of deduction;

(i) deductions for subscriptions to and for payment of advances from any provident fund to which the Provident Funds Act, 1925 (Act No. XIX of 1925) applies or any recognized provident fund as defined in the Income-tax Ordinance, 1984 (Ordinance No. XXXVI of 1984) or any other provident fund approved by the Government;

(j) deductions for payment to any co-operative society approved by the Government or to an insurance scheme maintained by the Bangladesh Postal Department or any Government Insurance Company;

(k) deductions made with the written consent of the workers for the contribution to any fund or scheme constituted or framed by the employer with the approval of the Government for the welfare of the workers or the members of their families; and

(l) deduction of subscription for the CBA Union through check-off system.

126. **Deductions from wages for absence from duty.—**(1) Deductions from wages of a worker for absence from the place of worker under section 125(2) (b)may be made only, when he, by the terms of his employment, is required to work, but he is absent for the whole or any part thereof.

(2) The amount of such deduction shall, in no case, be more than the amount of wages payable to him for the period of absence:

Provided that, subject to any rules made in this behalf by the Government, if ten or more workers in a body absent themselves from work without notice and reasonable cause, wages of not exceeding eight days may also be added to the deduction from wages from every such worker which is payable to the employer in lieu of notice by the terms of his employment.

Explanation.—For the purposes of this section, a worker shall be deemed to be absent from the place of work if he, being present in such place, refuses to work in pursuance of a stay-in-strike or for any other unreasonable cause. It shall also be applicable to an officer of the trade union.

127. **Deductions from wages for damage or loss.**—(1) Any deduction under section 125(2) (c) shall not exceed the amount of the damage or loss caused to the employer by neglect or default of the concerned worker, and such deduction shall not be made until the worker is found guilty through proper enquiry in compliance with the principles of natural justice.

(2) All such deductions and all realizations relating thereto shall be recorded in such register as may be prescribed by rules by the person responsible for the payment of wages.

128. **Deductions from wages for services rendered.**—No deduction shall be made from the wages of a worker under section 125(2)(d) and (e) unless the house-accommodation, facilities or services provided are accepted by the concerned worker according to the terms of employment or otherwise, and such deduction shall not, in no circumstances, exceed the value of the house accommodation, facilities or service provided, and in the case of deduction under clause (e) it shall be subject to such conditions as the Government may impose.

129. **Deductions from wages for recovery of loans or advances.-** All deductions under section 125(2) (f) shall be subject to the following conditions, namely:—

(a) recovery of loan or advance given before employment shall be made from the first payment of wages for a complete wage period, but no such deduction shall be made from loan or advance given for traveling expenses;

(b) in what amount any loan or advance for the wages yet not earned may be given and in how many installments it may be recovered shall be determined subject to such rules as may be made by the Government in this behalf.

130. **Other deductions from wages.**—All deductions from wages under section 125 (2) (j), (k) and (l) shall be subject to such conditions as the Government may impose.

131. **Payment of unpaid wages of the dead workers.**—(1) Subject to other provisions of this Chapter, all sums payable to a worker as wages shall, if not possible to be paid due to his death or on account of his whereabouts not being known,—

(a) be paid to the person nominated by the concerned worker in this behalf in accordance with the rules;

(b) if there is no such nominee or if, for any reason, not possible to be paid to the nominee, be deposited with the Labour Court, and the Court shall take measures in this behalf in accordance with the rules.

(2) Where, under the provisions of sub-section (1), all sums payable to a worker as wages have been paid by the employer to the person nominated by the concerned worker or have been deposited with the Labour Court, the employer shall be discharged of his liability in respect of payment of such wages.

132. **Claims arising out of deductions from wages or delay in payment of wages.—**(1) Where any deduction is made from the wages of a worker in contrary to the provisions of this Act or the wages of a worker is not paid or payment of his wages or gratuity payable under any rule or dues from the provident fund is delayed, he or, in the case of his death, any of his heirs or any legal representative may apply to the Labour Court for recovery of wages or arrear or delayed wages or other dues.

(2) Such application shall be submitted to the Labour Court within which jurisdiction the place where the concerned worker was working or where the wages would have been paid to him situates within 12 (twelve) months from the date of deduction of wages or, as the case may be, from the date when the wages became due:

Provided that any such application may be presented after the expiry of the said period also, if the applicant may satisfy the Labour Court that he had sufficient cause for not making the application within such period.

(3) After the receipt of an application under sub-section (1), the Labour Court shall give the applicant and the employer or any other person responsible for the payment of wages under this Chapter an opportunity of being heard, and shall take necessary evidence, and may direct the employer or the person responsible for payment of wages to pay the wages which was deducted or was not paid or being delayed in the payment thereof to the applicant.

(4) Any order given under sub-section (3) shall not prejudice any punitive measure which may be taken against such employer or the person responsible for payment of wages under this Act.

(5) The Labour Court passing an order under sub-section (3) may also direct the employer or the person responsible for payment of wages to pay 25% (twenty-five per cent) of the wages as compensation to the applicant.

(6) No direction for the payment of compensation under sub-section (5) shall be made in the case of delay in the payment of wages, if the Labour Court is satisfied that the delay was due to—

(a) a bonafide error or bonafide dispute as to the amount of wages payable to the worker;

(b) the inability of the person responsible for the payment of wages to make payment thereof in due time, in spite of his reasonable efforts, for an emergent situation or the existence of an exceptional circumstances; or

(c) the failure of the worker to take wages or to apply therefor.

(7) If the Labour Court, while hearing any application under this section, is satisfied that such application is malicious or vexatious, the Court may impose a fine on the applicant of an amount not exceeding taka 200 (two hundred) and direct to pay the same to the employer or the person responsible for the payment of wages.

133. **Court fees for application under section 132.**—(1) For any application under section 132, the applicant shall not be liable to pay any court fees other than the fees payable for service of summons.

(2) If the applicant succeeds in the case, the Labour Court shall calculate the amount of court fees payable for this case which would have been payable if the application were a plaint in a civil suit for recovery of money, and direct the employer or the person responsible for payment of wages under section 121 to pay such money.

(3) If the money payable under sub-section (2) is not recovered within the time specified by the Labour Court, it shall be recoverable as a public demand.

134. **Single application for realization of claims on behalf of the workers who are not paid wages or whose wages is deducted.—**(1) A single application only may be presented under section 132 on behalf of all or more than one worker who were not paid wages or whose wages were deducted, and in such a case compensation shall be payable under section 132(5).

(2) The Labour Court may treat, all the separate applications submitted by more than 1 (one) worker under section 132 belonging to the group of workers who are not paid wages as a single application, and may accordingly dispose of them as a single application and the provisions of sub-section (1) shall apply in such case.

(3) For the purpose of this section, "the group of workers who are not paid wages" shall include only the workers who are employed in the same establishment, and whose unpaid wages or delayed wages are for the same wage-period.

135. **Appeal.—**(1) An appeal against an order passed by the Labour Court under section 132 may be preferred within 30 (thirty) days of the date on which the order was passed before the Tribunal.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), no appeal by the employer or the person responsible for the payment of wages shall be preferred, if the total sum directed to be paid by way of wages or compensation does not exceed 1000 (one thousand) taka, and no appeal by any worker or, if he has died, by any of his heirs, or by his legal representative shall be preferred, if the total amount of wages claimed does not exceed 500 (five hundred) taka.

(3) No appeal shall be preferred by the employer or any person who is responsible to pay wages, unless the memorandum of appeal is accompanied by a certificate of the Labour Court to the effect that the appellant has deposited the money with the Labour Court against the order of payment of which the appeal is preferred.

(4) Save as provided in the case of appeal under this section, all other orders passed by the Labour Court under section 132 shall be final.

(5) The provisions of section 5 of the Limitation Act, 1908 (Act No. IX of 1908) shall also apply to the appeals under this section.

136. **Conditional attachment of property of the employer or any other person responsible for payment of wages.—**(1) Where at any time—

(a) after submission of an application under section 132, the Labour Court; or

(b) after preferring an appeal by a worker under section 135, the Tribunal;

is satisfied that the employer or any other person responsible for the payment of wages under section 121 is likely to evade the payment of money directed to be paid under section 132 or 135, such Court or, as the case may be, the Tribunal, after giving the employer or the person an opportunity of being heard, may attach his property for the payment of money so directed to be paid:

Provided that if there is possibility of defeating the purpose for the cause of delay, the said Court or Tribunal, before giving the opportunity of being heard, may pass such order of attachment:

Provided further that such amount of property may be attached, which, in the opinion of the Labour Court or the Tribunal, is sufficient to satisfy the amount directed to be paid.

(2) The provisions of the Code of Civil Procedure, 1908 (Act No. V of 1908), regarding attachment of property before trail, shall apply to the attachment under sub-section (1).

137. **Recovery of money from the employer in certain cases.—**Where the Labour Court or the Tribunal is unable to recover any money, ordered to be paid, from any other person responsible for the payment of wages under section 121, the Court may recover the money from the employer.

CHAPTER XI
THE WAGES BOARD

138. **Establishment of the Minimum Wages Board.—**(1) The Government shall establish a Board to be called the Minimum Wages Board.

(2) The Minimum Wages Board, hereinafter referred to in this Chapter as the Wage Board, shall consist of the following members, namely:-

(a) Chairman;
(b) 1 (one) independent member;
(c) 1 (one) member representing the employers; and
(d) 1 (one) member representing the workers.

(3) For the purpose of discharging the functions mentioned in section 139, the following members shall also be included in the Wage Board, namely:—

(a) 1 (one) member representing the employers of the industry concerned;

(b) 1 (one) member representing the workers employed in the industry concerned.

(4) The Chairman and the other members of the Wage Board shall be appointed by the Government.

(5) The Chairman and the independent member of the Wage Board shall be appointed from among such persons who have adequate knowledge of industrial labour and economic conditions of the country, and who are not connected with any industry or associated with any trade union of workers or employers.

(6) The member representing the employers and the member representing the workers under sub-section (2) or (3) shall be appointed after considering nominations, if any, of such organizations as the Government considers to be representative organizations of such employers and workers:

Provided that if no nomination is received from the representatives of the employers or workers in spite of more than one effort, the Government may, in its own opinion, appoint such persons whom it considers to be fit to be representative of employers or workers.

139. **Recommendation of minimum rates of wages for certain workers.**—(1) Where the Government is of the opinion that in view of the prevailing rates of wages of workers employed in any industry, it is necessary and reasonable to fix the minimum rates of wages for all or any class of workers employed in such industry, the Government may direct the Wage Board to recommend, after necessary enquiry, the minimum rates of wages for such workers or class of workers.

Explanation.—The Government may upon application made by the employer or workers or both the parties, consider fixation of minimum rates of wages for the workers employed in that industry.

(2) The Wage Board shall submit its recommendation to the Government within 6 (six) months of the receipt of such direction:

Provided that the Government may, on the request of the Wage Board extend the period.

(3) In accordance with the direction made under sub-section (1), the Wage Board may recommend the minimum rates of wages for all workers in any grade, and in such recommendation, may specify-

(a) the minimum rates of wage for time-work and piece-work; and

(b) the minimum time-rates for the workers employed on piece-work.

(4) The time-rates recommended by the Wage Board may be on hourly, daily, weekly or monthly basis.

(5) In its recommendation the Wage Board shall indicate whether the minimum rates of wage shall be adopted uniformly throughout the country or with such local variations for such areas as are specified therein.

(6) The minimum rates of wages fixed for the workers employed in any industry shall be re-fixed after every 5 (five) years on the direction by the Government.

140. **Power to declare minimum rate of wages.—**(1) Upon receipt of the recommendation of the Wages Board under section 139, the Government may, by notification in the official Gazette, declare that the minimum rates of wages recommended by the Wages Board for the various workers shall, subject to such exception as may be specified in the notification, be the minimum rates of wages for such workers.

(2) If the Government thinks that the said recommendation is not, in any respect, equitable to the employers or the workers, it may, within [1][45 (forty five)] days of receipt of the recommendation, refer it back to the Wages Board for reconsideration, and at the time of such referring back if the Government thinks fit, it may make comments on it and give any information relating thereto.

(3) Where any recommendation is referred back to the Wages Board under sub-section (2), the Wages Board shall review its recommendation, considering the comments made and information given by the Government and, if necessary, shall hold further enquiry and shall submit to the Government a revised recommendation, or if the Board thinks that no amendment or change in the recommendation is necessary, it shall make a report to that effect stating reasons therefore.

(4) Upon receipt of the recommendation under sub-section (3), the Government may, by notification in the official Gazette, declare that the minimum rates of wages for various workers recommended under that sub-section by the Wages Board [2][or modified by the Government] or according to the revised recommendation made by the Government shall, subject to such modifications and exceptions as may be specified in the notification, be the minimum rates of wage for such workers.

(5) Unless any date is specified in this behalf in the notification under sub-section (4), the declaration thereunder shall take effect on the date of its publication.

---

[1]The word "fifty five" was substituted for the word "thirty" by section 41(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]The words "or according to the revised recommendation made by the Government" was substituted for the word "recommended" by section 41(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(6) Where after publication of a notification under sub-section (1) or (4) or after the minimum rates of wages declared thereunder have taken effect, it comes to the notice of the Government that there is a mistake in the minimum rates of wages so declared, it may refer the matter to the Wages Board and any such reference shall be deemed to be a reference under sub-section (2).

(7) The minimum rates of wages declared under this section shall be final and shall not, in any manner, be questioned, or no objection shall be raised in this behalf in any Court or before any authority.

[1][140A. **Special power of the Government.—**Notwithstanding anything contained in sections 139, 140 and 142, the Government may, at any stage of implementation of minimum wages declared for any industrial sector in response of any special circumstances, further declare the minimum wages structure, subject to reconstitution of the Minimum Wages Board for declaration of the minimum wages structure afresh and compliance of the necessary formalities:

Provided that in such a case the Government may, if it deems necessary, by notification in the official Gazette, instead of declaring the minimum rates of wages afresh, give effect to any modification or alteration of existing rates of wages in consultation with both the workers and employers.]

141. **Factors to be considered in making recommendation.—**In making any recommendation, the Wages Board shall take into account the cost of living, standard of living, cost of production, productivity, price of products, inflation, nature of work, risk and standard, business capability, socio-economic conditions of the country and the locality concerned and other relevant factors.

142. **Periodical review of minimum rates of wages.—**(1) If any change in the factors specified in section 141 and other relevant factors so demand, the Wages Board shall review its recommendations once again and recommend to the Government any amendment or modification of the minimum rates of wages declared under section 140:

Provided that unless any special circumstances of a case so require, no recommendation shall be reviewed earlier than 1 (one) year or later than 3 (three) years from the date on which it was made.

(2) Review and recommendation under this section shall be deemed to be an enquiry and recommendation under section 139, and the provisions of this Chapter shall, as far as may be, apply in this case also.

143. **Establishment of Wages Board for newspaper workers.—** (1) The Government may, if it thinks fit, by notification in the official Gazette, establish a separate Wage Board, to be called the Newspaper Workers Wage Board, for fixing rates of wages for newspaper workers.

---

[1]Section 140Awas inserted by section 42 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(2) The said Board, hereinafter referred to in this Chapter as the Newspaper Wage Board, shall consist of a Chairman and equal number of members representating the employers of the newspaper establishments and newspaper workers, appointed by the Government.

144. **Fixation of wages for newspaper workers.—**(1) In fixing the rates of wages for newspaper workers, the Newspaper Wages Board shall take into account the cost of living, the prevailing rates of wages of equal employment in Government, corporation and private sectors, the conditions of the newspaper industry in different regions of the country, and any other factors which the Newspaper Wages Board may think relevant.

(2) The Newspaper Wages Board may fix rates of wage for time-work and for piece-work.

(3) After fixing the rates of wages, the Newspaper Wages Board shall send its decision, as soon a practicable, to the Government.

145. **Publication of decision of Newspaper Wage Board.—**(1) The Government shall examine the decision of the Newspaper Wages Board and shall, within a period of 3 (three) months from the date of its receipt, publish it, by notification in the official Gazette with such modifications as it may deem necessary.

(2) The decision of the Newspaper Wage Board, with modifications as aforesaid, published under sub-section (1), shall come into force with effect from such date as may be specified in the notification, and if no date is so specified, it shall come into force on the date of its publication.

146. **Power of the Newspaper Wages Board to fix interim rates of wages.—**(1) If the Newspaper Wages Board is of the opinion that it is necessary so to do, it may, by notification in the official Gazette, fix interim rates of wages.

(2) Any interim rates of wages, so fixed, shall be binding on all employers of the newspaper establishments and every newspaper worker shall be entitled to wages at the rate not less than such interim rates of wages.

(3) Any such interim rates of wages shall remain in force until the decision of the Newspaper Wages Board comes into effect under section 145(2).

147. **Application to the Labour Court.—**If any dispute arises as to classification or re-classification of a newspaper or a newspaper establishment due to the decision of the Newspaper Wage Board, with modifications, published under section 145(2), any person aggrieved by such decision may apply to the Labour Court for adjudication of the dispute.

148. **Minimum wages to be binding on all employers.—**The minimum rates of wage declared under section 140 or published under section 145 shall be binding on all employers concerned and every worker shall be entitled to be paid wages at the rate not less than the rates of wages so declared or published.

149. **Prohibition to pay wages at a rate lower than the minimum rates of wages.**—(1) No employer shall be entitled to pay any worker wages at a rate lower than the rates declared or published under this Chapter to be the minimum rates of wages.

(2) Nothing in sub-section (1) shall prejudice, in any way, the right of a worker to continue to receive wages at a rate higher than the minimum rates declared or published under this Chapter or other facilities, if under any agreement or award or for any other reason, he is entitled to receive wages at such higher rate or to enjoy such facilities under any customs.

CHAPTER XII
COMPENSATION FOR INJURY CAUSED BY ACCIDENT

150. **Liability of the employer to pay compensation.**—(1) If a worker is bodily injured by an accident arising out of the course of his employment, his employer shall be liable to pay him compensation in accordance with the provisions of this Chapter.

(2) An employer shall not be liable to pay such compensation, if—

(a) a worker does not lose the ability to work, in whole or in part, for a period exceeding three days due to injury;

(b) the cause of injury to a worker, not resulting in death, by the accident directly attributed to—

(i) the worker having been at that time under the influence of drink or drugs;

(ii) the willful disobedience by the worker of a clear order or to rules made for the purpose of securing the safety of workers; ,

(iii) the willful removal or disregard by the worker of any safety guard or other device which he knew to have been provided for the purpose of securing the safety of workers.

(3) If—

(a) any worker, employed in any employment specified in "Part-A" of the Third Schedule, is attacked with any disease specified therein as an occupational disease peculiar to that of employment; or

(b) a worker, while in the service of an employer for a continuous period of not less than 6 (six) months in any employment specified in Part-B of the Third Schedule, is attacked by any disease specified therein as an occupational disease peculiar to that employment,

being attacked of such disease shall be deemed to be an injury by accident within the meaning of this section, and, unless the employer proves the contrary, such accident shall be deemed to have arisen out of the course of his employment.

Explanation.—For the purposes of this sub-section, a period of service shall be deemed to be continuous if the service of the same kind under any other employer is not joined therewith.

(4) The Government may, by notification in the official Gazette, add any description of employment to the employments specified in the Third Schedule, and in that case, shall specifically mention what shall be the occupational disease peculiar to that employment, and there after the provisions of sub-section (3) shall be so applied as if such disease were declared as occupational disease peculiar to that employment under this Chapter.

(5) Save as provided by sub-sections (3) and (4), no compensation shall be payable to a worker in respect of any disease unless the disease is directly attributable to an injury by accident arising out of the course of his employment.

(6) Nothing herein contained shall be deemed to confer any right to compensation on a worker in respect of any injury if he has instituted a suit for damages for such injury in a civil Court against the employer or any other person.

(7) No suit for damages, in respect of any injury, shall be instituted by a worker in any Court, if—

(a) he submits an application claiming compensation in respect of such injury before a Labour Court; or

(b) there is an agreement between him and his employer providing for the payment of compensation in respect of such injury in accordance with the provisions of this Chapter.

(8) For the purposes of this Chapter, "worker" means any person employed by the employer directly or through contractors, who is—

(a) a railway servant as defined in section 3 of the Railways Act, 1890 (Act No. IX of 1890) (who is not employed in any permanent post of any administrative, district or upazilla office of the railway, and also not employed in any post specified in the Fourth Schedule); or

(b) employed in any post specified in the Fourth Schedule;

whether the contract of his employment is oral or in writing, expressed or implied, and any reference to a injured worker shall, if he dies, include his dependents or any of them.

Explanation.—For the purposes of this Chapter, the exercise of power or performance of duty by a local authority or by any department acting on behalf of the Government shall, unless a contrary intention appears, be deemed to be the trade or business of such authority or department.

151. **Amount of compensation.—**(1) Subject to the provisions of this Chapter, the amount of compensation shall be as follows, namely:—

(a) where death results from the injury, the sum mentioned in the second column of the Fifth Schedule[1][:]

[2][Provided that this amount of compensation shall be in addition to the compensation relating to his normal retrenchment of, dismissal from, termination of, or resignation from, service;]

(b) where permanent total disablement results from the injury—

(i) [3][irrespective of the worker is adult or minor], the sum mentioned in the third column of the Fifth Schedule; and

[4][(ii) ***]

(c) where permanent partial disablement results from the injury,—

(i) in the case of injury specified in the First Schedule, such percentage of the compensation which would have been payable in the case of permanent total disablement which is equal to the ratio specified therein as being the percentage of the loss of earning capacity caused by that injury;

(ii) in the case of an injury not specified in the First Schedule, such percentage of the compensation payable in the case of permanent total disablement as is proportionate to the loss of earning capacity permanently caused by the injury; and

(d) where temporary disablement, whether total or partial, results from the injury, a monthly compensation shall be payable on the first day of the month following the month in which it is due after the expiry of a waiting period of 4 (four) days from the date of disablement and thereafter shall be payable for the period of disablement or for a period as specified in the last column of the Fifth Schedule, whichever is shorter.

(2) Where more than 1 (one) injury is caused by the same accident, the amount of compensation payable under sub-section (1)(c) shall be aggregated, but not in such a way as to exceed the amount which would have been payable if permanent total disablement would resulted from the injuries.

(3) If the disablement ceases before the date on which any monthly compensation is payable, a sum proportionate to the duration of the disablement in that month shall be payable in respect of that month.

---

[1]The colon ":" was substituted for semi-colon ";" by section 43(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The proviso was added by section 43(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]The words "irrespective of the worker is adult or minor" was substituted for the word "if the worker is adult" by section 43(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[4]Sub-section (ii) was omitted by section 43(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

152. **Method of calculating wages.—**(1) For the purposes of this Chapter "monthly wages" means the amount of wages deemed to be payable for work of 1 (one) month, whether the wages is payable by month or by other period or at piece rates.

(2) Such wages shall be calculated as follows, namely:—

(a) where the worker was in the service of the employer who is liable to pay compensation for a continuous period of not less than 12 (twelve) months immediately preceding the accident, the monthly wages of the worker shall be $\frac{1}{12}$ (one-twelfth) of the total wage to be paid to him by the employer for the preceding 12 (twelve) months;

(b) where the worker was in the service of the employer who is liable to pay the compensation for a continuous period of less than 1(one) month immediately preceding the accident, the monthly wage of the worker shall be the sum equal to the monthly average of income which, during the 12 (twelve) months immediately preceding the accident, was being earned by a worker employed on the same work by the same employer, or, if there was no worker so employed, by any other worker employed on similar work in the same locality;

(c) in other cases, the monthly wages shall be the sum arrived at on the basis of the following calculation:

30 (thirty) times of the total wages earned from the employer who is liable to pay compensation for a continuous period of service immediately preceding the accident divided by the number of days comprising such period.

Explanation.—For the purposes of this section, any period of service shall be deemed to be continuous which is not interrupted by a period of absence from work for exceeding 14 (fourteen) days.

153. **Review.—**(1) Any monthly compensation payable under this Chapter, whether under an agreement between the parties or under an order of the Labour Court, may be reviewed by the Labour Court, if—

(a) an application is made either by the employer or by the worker accompanied by a certificate of a registered medical practitioner stating that the condition of the worker has been changed; or

(b) besides such certificate, an application is made either by the employer or by the worker on the ground that the compensation was fixed by fraud or undue influence or other improper means or from the record it is clearly seen that such fixation was wrong.

(2) Subject to the provisions of this Chapter, any monthly compensation may, on review under this section, be continued, increased, decreased or stopped, or if it is found that permanent disablement results from the accident, the monthly compensation payable may be converted to the lump sum to which the worker is entitled, but the sum already received as monthly compensation shall be deducted from it.

154. **Payment of monthly compensation by lump-sum.**—(1) The employer may pay monthly compensation payable to a worker by paying a lump-sum amount on the basis of the agreement between the parties.

(2) If there is no such agreement and the payment of compensation continues for not less than 6 (six) months the monthly compensation may be redeemed, on the application of either party, by the payment of such lump sum amount as may be determined by the Labour Court.

155. **Distribution of compensation.—**(1) No compensation payable in respect of a worker died from injury and no lump sum amount payable as compensation to a person under a legal disability, shall be paid otherwise than by making deposit with the Labour Court.

(2) If any compensation mentioned in sub-section (1) is paid directly by an employer, it shall not be deemed to be a payment of compensation, unless the concerned worker, during the period of his employment, has nominated in the manner prescribed by rules any of his heirs to receive the compensation in the event of an injury resulting in his death and the compensation is paid to that nominated heir.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), in the case of a deceased worker, the employer may make advance payment as compensation to any of his dependents, and the Labour Court shall, deducting such advance from the compensation payable to such dependent, refund it to the employer [1][:]

[2][Provided that where, in the case of a deceased worker, any amount is paid for his burial or treatment or carrying of dead body, it shall not be deducted from any amount paid in advance by the employer or from the compensation payable to the dependents through the Labour Court.]

(4) Any other sum payable as compensation may be deposited with the Labour Court on behalf of the person entitled thereto.

(5) A receipt given by the Labour Court shall be a sufficient discharge in respect of any compensation deposited with it.

(6) On the deposit of any money as compensation in respect of a deceased worker under sub-section (1), the Labour Court may, if necessary, by a notice published, or served on each dependent, in such manner as it thinks fit, call upon the dependents to appear before it on such date as it may fix for determining the distribution of the compensation.

(7) If the Labour Court is satisfied after any enquiry, which it may deem necessary, that there exists no dependent, the Court shall, after not less than 2 (two) years following the date of deposit, transfer the undistributed money deposited with it for the welfare of workers to such fund which the Government may, by notification in the official Gazette, specify or establish.

---

[1]The colon ":" was substituted for full stop "." by section 44 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The proviso was added by section 44 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(8) The Labour Court shall, on an application by the employer, furnish him a statement showing in detail all disbursements made by it.

(9) Any compensation deposited in respect of a deceased worker shall, subject to any deduction made under the provisions of sub-section (3), be apportioned among the dependents of the deceased worker or among any of them in such proportion as the Labour Court thinks fit, or the Labour Court may, in its discretion, allot it to any one dependent.

(10) Where any compensation deposited with the Labour Court is payable to any person, the Labour Court shall, if the person to whom the compensation is payable is not under any legal disability, pay to him, and in other cases, may pay to the person entitled thereto.

(11) Where any lump sum deposited with the Labour Court is payable to a person who is under a legal disability, such sum may be invested or applied for the benefit of such person during his disability in such manner as the Labour Court may direct.

(12) Where a half monthly compensation is payable to any person who is under a legal disability, the Labour Court may, on its own or on an application, give order to pay such compensation during his disability to any dependent of the concerned worker or to any other person whom the Labour Court thinks fit to provide for the welfare of such worker.

(13) Where on an application or otherwise the Labour Court is satisfied that due to negligence of a parent to heir her children, or due to changes of the circumstances of any dependent, or for any other sufficient reason, any order of the Labour Court as to the distribution of any sum paid as compensation or any order of such Court as to the investment or application of any compensation payable to any such dependent is to be varied, the Labour Court may make such order for the variation of its former order as it thinks fit in the circumstances of the case:

Provided that if such order is prejudicial to any person, such order shall not be made, unless such person has been given an opportunity of showing cause against such order, or in any case in which it is necessary to make repayment by the dependent of any sum already paid to him as compensation.

(14) Where the Labour Court varies any order under sub-section (13) on the ground that the payment of compensation to any person has been obtained by fraud, impersonation or any other improper means, any compensation so paid may be recovered from him under the provisions of section 329.

156. **Prohibition to assign, attach or charge compensation.—**Save as provided in this Chapter, any lump sum or monthly compensation payable under this Chapter shall not be assigned, attached or charged, or shall not be transferred to any person other than the worker by operation of any law, or shall not be set off any claim against the same.

157. **Notice and claim.—**No claim for compensation shall be considered by the Labour Court, unless a notice of the accident is given in the manner hereinafter provided as soon as practicable after the occurrence thereof and unless the claim is preferred within 2 (two) years of the occurrence of the accident or in case of death within 2 (two) years of the date of death.

(2) Where the accident is the contracting of a disease in respect of which the provisions of section 150 (3) is applicable, the accident shall be deemed to have occurred on the first day of the continuous absence of the worker in consequence of the disablement caused by the said disease.

(3) Any defect or irregularity in or want of a notice shall not be a bar to the consideration of a claim—

(a) if the claim is preferred in respect of the death of a worker resulting from an accident which occurs—

(i) on the house or premises of the employer; or

(ii) at the place where the worker was working under the control of the employer or of any person employed by him; and the worker died on such house or premises or place, or died before having left the vicinity of the house or premises or place; or

(b) if the employer or any person responsible to the employer for the management of the trade or business in which the injured worker was employed had knowledge of the accident from any other source at or about the time when it was occurred.

(4) The Labour Court may consider and decide any claim to compensation in any case notwithstanding that the notice is not given, or the claim is not preferred, in due time, as provided in the aforesaid sub-section, if it is satisfied that there was sufficient reason for the failure to give such notice or prefer such claim.

(5) In every such notice the name and address of the person injured shall be mentioned and the cause of the injury and the date of the accident shall be stated in easy language, and shall be served on the employer or upon any person responsible to the employer for the management of the trade or business in which the injured worker was employed.

(6) A notice under this section shall be served by delivering it at, or sending it by registered post addressed to, the residence or office, or place of business of the person on whom it is to be served, or where a notice-book is maintained, by making an entry in the notice-book.

158. **Power to require from employer statement regarding fatal accident.—**(1) Where a Labour Court receives information from any source that a worker has died as a result of an accident arising out of, and in the course of, his employment, it shall send, by registered post, a notice to the worker's employer requiring him to submit, within 30 (thirty) days of the service of the notice, a statement, in the form prescribed by rules, giving the reasons and circumstances attending the death of the worker, and indicating whether, in the opinion of the employer, he is or is not liable to deposit compensation on account of the death,

(2) If the employer is of the opinion that he is liable to deposit compensation, he shall make the deposit within 30 (thirty) days of the service of the notice.

(3) If the employer is of the opinion that he is not liable to deposit compensation, he shall, in his statement, state the grounds of it.

(4) Where the employer disclaims his liability as mentioned above, the Labour Court may, after such enquiry as it may think fit, inform any of the dependents of the deceased worker that it is open to the dependents to prefer a claim for compensation, and may provide them such other information, as the Court thinks fit.

159. **Report of fatal accident.—**Where, by any law for the time being in force, any notice is required to be given to any authority, as to the death resulting from an accident occurring in the house or premises of an employer, the employer or any other person on behalf of him shall, within 7 (seven) days of such death, send a report to the Labour Court giving the cause and surrounding circumstances of the death.

160. **Medical examination.—**(1) Where a worker gives notice of an accident, the employer shall, within 3 (three) days of service of such notice, cause the worker to be examined [1][at the expense of the employer] by a registered medical practitioner and the worker shall submit himself for such examination:

Provided that if the accident or illness of the worker is of grave nature, the employer shall cause him to be examined at the place where the worker is staying.

(2) If any worker continues to receive monthly compensation under this Chapter, he shall, if so required, submit himself for such examination from time to time.

(3) Where a worker is not examined as aforesaid, he may get himself examined by a registered medical practitioner and the employer shall be liable to pay him the expenses for such examination.

(4) No worker shall be ordered to present himself for medical examination under sub-section (1) or (2) otherwise than in accordance with rules made under this Chapter or on any day other than the day prescribed by rules.

(5) If a worker being ordered by the employer under sub-section (1) or (2) or by the Labour Court at any time, refuses to present himself to the registered medical practitioner for medical examination or in any other way obstructs the same, his right to compensation shall remain suspended during the continuance of such refusal or obstruction, unless, in the case of refusal, he was prevented by sufficient cause from so presenting himself.

---

[1]The words "at the expense of the employer" were substituted for the words "free of cost" by section 45(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(6) If a worker, before the expiry of the period within which he is supposed to present himself for medical examination under sub-section (1) or (2), voluntarily leaves, without having been so examined, the vicinity of his place of employment, his right to compensation shall remain suspended until he returns or offers himself for such examination.

(7) If a worker, whose right to compensation is suspended under sub-sections (5) and (6) dies without having present himself for medical examination as required under any of the foregoing sub-sections, the Labour Court may, if it thinks fit, direct for the payment of compensation to the dependents of the deceased worker.

(8) Where under sub-section (5) or (6) the right to any compensation is suspended, no compensation shall be payable in respect of the period of suspension and if the period of suspension commences before the expiry of the waiting period referred to in section 151(1)(b), the waiting period shall be increased by the duration of suspension.

(9) Where an injured worker, being offered by the employer of medical treatment by a medical practitioner free of charge, refuses to accept it, or having accepted such offer deliberately disregards the instructions of such medical practitioner, and if it is proved that the worker has not thereafter been regularly attended by a registered medical practitioner or having been so attended has deliberately failed to follow medical practitioner's instructions and such refusal, disregard or failure was unreasonable in the circumstances of the case and the injury is aggravated thereby, the injury and the disablement evident from it shall be deemed to be of the same nature and duration as they might have reasonably been expected to be if the worker had been regularly attended by a registered medical practitioner and had followed his instructions, and the compensation, if any, shall be payable accordingly.

(10) Where any employer or the injured worker is not satisfied with the report of the medical examination by a registered medical practitioner, he may refer the case for re-examination by a medical specialist of at least the rank of an Associate Professor of a Medical College, and the expenses incurred for such examination shall be borne by the employer or the worker, as the case may be.

[1][(11) Where in any establishment at least 10 (ten) workers are working, the employer of such establishment may introduce and implement an insurance scheme against accident under group insurance programme for the workers, and the benefits or money received from such accident insurance scheme shall be spent for the treatment of the workers.]

[1]Sub-section (11) was added by section 45(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

161. **Compensation in the case of a contract.**—(1) Where any employer in the course of his trade or business or for the purposes of it contracts with any other person, hereinafter in this section referred to as the [1][contracting agency], for the execution of the whole or any part of any work which is ordinarily the part of his trade or business, the said employer shall be liable to pay to any worker employed by the contractor for the execution of the work any compensation which he would have been liable to pay if the worker had been directly employed by him and where compensation is claimed from the employer the wages received from the contractor shall be taken into cognizance for fixing the compensation.

[2][(2) Where sub-section (1) applies, all compensation shall be paid by the principal or original employer.

(3) Where the principal or original employer is of the opinion that the occurrence of death or injury of the concerned worker has been specially and in fact occurred as a result of violation of any rules of conduct on behalf of the contractor, he may, after depositing the full amount of compensation in the Labour Court (in the case of the death of the worker) or after payment of the prescribed amount of money to the worker concerned (in the case of the injury of the worker), apply to the Chief Inspector to determine the share of the said amount which should be paid by the contractor to the principal or original employer, and the Chief Inspector shall, within 45 (forty five) days of receipt of the application, dispose of it according to rules.]

162. **Insolvency of the employer.—**(1) Where any employer is entered into a contract with any insurer in respect of any liability of the workers under this Chapter, in the event of the employer becoming insolvent or making a scheme of arrangement with his creditors, or if the employer is a company and it commences to be wound up, the right of the employer against the insurer in respect of such liability shall, notwithstanding anything contained in any other law for the time being in force relating to insolvency or the winding up of a company, be transferred to and vest in the worker, and upon any such transfer the insurer shall have the same rights and remedies and be subject to the same liabilities, as if he were the employer, provided that the insurer shall not be under any greater liability to the workers than the employer would have been to the workers.

(2) If the liability of the insurer to the worker is less than that of the employer, the worker may prove it in the insolvency or liquidation proceedings.

---

[1]The words "contracting agency" was substituted for the words "contractor" by section 46(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]Sub-section (2) and (3) were substituted for original sub-section (2), (3) and (4) by section 46(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(3) Where in any such case as is referred to in sub-section (1), the contract of the employer with the insurer is void or voidable by reason of non-compliance on the part of the employer with any terms and conditions of the contract, other than the payment of the premium, the provisions of the said sub-section shall apply as if the contract were not void or voidable, and the insurer shall be entitled to prove in the insolvency or liquidation proceedings the amount paid to the worker:

Provided that the provisions of this sub-section shall not apply in a case where the worker fails to give notice to the insurer of the accident and of any resultant disablement after as soon as practicable, the initiation of the insolvency or liquidation proceedings became known to him.

(4) Any compensation, the liability for payment of which arose before the date of the order of adjudication of an insolvent or, as the case may be, before the date of the commencement of the winding up proceedings of a company, shall be deemed to have been included among the debts which are repayable in priority over all other debts under section 49 of the Insolvency (Dacca) Act, 1909 (Act No. III of 1909), or under section 61 of the Insolvency Act, 1920 (Act No. V of 1920) and under section 230 of the Companies Act, 1994 (Act No. XVIII of 1994), in the case of distribution of the property of the insolvent or in the case of distribution of the assets of the company being wound up and the said Acts shall have effect accordingly.

(5) Where the compensation is a monthly payment, the amount due in respect thereof shall, for the purposes of this section, be taken to be the amount of the lump sum for which the monthly payment could, if redeemable, be redeemed if application were made for that purpose under section 154, and a certificate of the Labour Court as to the amount of such lump sum shall be conclusive proof thereof.

(6) The provisions of sub-section (4) shall apply in the case of any amount for which an insurer is entitled to prove under sub-section (3), but such provision shall otherwise not apply where the insolvent or the company being wound up has entered into such a contract with insurer as is referred to in sub-section (1).

(7) The provisions of this section shall not apply where a company is wound up voluntarily for the purposes of reconstitution or of amalgamation with another company.

163. **Special provision for the master and seamen.—**(1) This Chapter shall, subject to the provisions of this section, apply to the master or seaman of a ship.

(2) The notice of any accident and the claim for compensation shall, except where the person injured is the master of the ship, be served on the master of the ship as if he were the employer, but where the accident occurred and the disablement commenced on board the ship, it shall not be necessary for any seaman to give any notice of the accident.

(3) In the case of death of a master or a seaman, the claim for compensation shall be made within 6 (six) months after the news of the death is received by the claimant or, where the ship is or is deemed to have been lost with all, within 18 (eighteen) months of such lose or so deemed to have been lost.

(4) Where the injured master or seaman is discharged or left behind in a foreign country, any deposition taken by any Judge or Magistrate of that country or by any Consular Officer in that country and transmitted to the Government by him shall be admissible in evidence in proceedings for enforcing any claim, if-

(a) the deposition is authenticated by the signature of the said Judge, Magistrate or Consular Officer;

(b) the defendant or the person accused had an opportunity to cross-examine the witnesses; and

(c) where the deposition was taken in the course of a criminal proceeding, it is proved that the deposition was taken in the presence of the person accused;

and it shall not be necessary in any case to prove the signature or rank of the person appearing to have signed any such deposition and a certificate by such person that the defendant or the person accused had an opportunity to cross-examine the witness and that the deposition, if taken in a criminal proceeding, was taken in the presence of the person accused shall, unless the contrary is proved, be sufficient evidence that he had got the opportunity and that it was so made.

(5) No monthly payment as compensation shall be payable in respect of the period during which the owner of the ship is, under any law for the time being in force in Bangladesh relating to merchant shipping, liable to defray the expenses of maintenance of the injured master and seaman.

(6) No compensation shall be payable under this Chapter in respect of any injury in respect of which provision is made for payment of a gratuity, allowance or pension under the War Pension and Detention Allowances (Mercantile-Marine, etc.) Scheme, 1939 or the War Pensions and Detention Allowances (Indian seamen, etc.) Scheme, 1941, made under the Pensions (Navy, Army, Air Force and Mercantile-Marine) Act, 1939, or under the War Pensions and Detention Allowances (Indian seamen) scheme, 1942 made by the Government.

(7) Failure to give a notice or making a claim or commence proceeding within the time specified under this Chapter shall not be a bar to the commencement of proceedings under this Chapter in respect of any personal injury, if—

(a) any application is made for payment in respect of that injury under any of the schemes referred to in sub-section (6); and

(b) the Government certifies that the said application was made in the reasonable belief that the injury was one in respect of which the application was made under a scheme in which, there was provision for payment of money and that the application was rejected or the payment in pursuance of the application were discontinued on the ground that the injury was not such an injury; and

(c) the proceedings under this Chapter are commenced within 1 (one) month from the date on which the said certificate of the Government was given.

164. **Return as to compensation.**—The Government may, by notification in the official Gazette, direct that every person employing workers or any class of such persons, shall send, at such time and in such form and to such authority, as may be specified in the notification, a correct return specifying the number of injuries in respect of which compensation was paid by the employer during the previous year and the amount of such compensation, together with such other particulars as to the compensation as the Government may direct.

165. **Agreement as to indemnity or reduction of liability be void.**—Any agreement, made before or after the commencement of this Act, whereby a worker relinquishes any right of compensation from the employer for personal injury arising out of or during the course of the employment, shall, to such extent as to remove or reduce the liability of any person to pay compensation under this Chapter, be void.

166. **Certain questions shall be sent to Labour Court for settlement.**—(1) If any question arises in any proceedings under this Chapter as to the liability of any person to pay compensation or whether the injured person is or is not a worker, or the amount or duration of compensation, or any question as to the nature or extent of disablement, the question shall, in the absence of an agreement, be settled by the Labour Court.

(2) No civil Court shall have jurisdiction to settle any question which is by or under this Chapter required to be settled by the Labour Court or to enforce any liability incurred under this Chapter.

167. **Venue of proceedings.**—Where any matter under this Chapter is to be done by or before a Labour Court, the same shall, subject to the provisions of this Chapter and any rule, be done by or before that Labour Court having jurisdiction in the area in which the accident took place resulting the injury:

Provided that where the worker is the master of a ship or a seaman, any such matter shall be done by or before a Labour Court having jurisdiction in the area in which the owner or agent of the ship resides or carries on business.

168. **Condition of application.—**No application, other than the application by[1][the worker who himself suffers losses or by a dependent] for compensation, for the settlement of any matter by a Labour Court under this Chapter, shall be made, unless the both parties have failed to settle the question raised as to such matter by agreement.

169. **Power of the Labour Court to require more deposit in cases of fatal accident.—**(1) Where any sum is deposited by the employer as compensation payable in respect of a worker whose injury has resulted in death, and in the opinion of the Labour Court such sum is insufficient, the Court may, by notice in writing stating its reasons, call upon the employer to show cause as to why he should not make a further deposit within such time as my be specified in the notice.

(2) If the employer fails to show cause to the satisfaction of the Labour Court, the Court may make an award determining the total amount payable as compensation and require the employer to deposit the deficiency.

170. **Registration of agreements.—**(1) Where the amount of any lump sum payable as compensation is fixed by an agreement, either by way of redemption of a monthly payment or otherwise or where such fixed compensation is payable to a person under a legal disability, a memorandum thereof shall be sent by the employer to the Labour Court, and the Court shall, on being satisfied as to its genuineness, record it in a register in the manner prescribed by rules:

Provided that—

(a) no such memorandum shall be recorded before the expiry of 7 (seven) days of communication thereof to the parties by the Labour Court;

(b) the Court may at any time rectify the register;

(c) if it appears to the Labour Court that an agreement as to the payment of a lump sum, whether by way of redemption of a monthly payment or otherwise, or an agreement as to the amount of compensation payable to a person under a legal disability, should not be registered by reason of the inadequacy of the sum or amount or by reason of having been obtained by fraud or undue influence or other improper means; the Court may make such order as to any sum already paid under the agreement, as it thinks just in the circumstances.

(2) Notwithstanding anything contained in any other law, an agreement for the payment of compensation registered under sub-section (1) shall be enforceable under this Act.

171. **Effects of failure to register agreement.—**Where a memorandum of any agreement required to be registered under section 170 is not sent to the Labour Court under that section, the employer shall be liable to pay the full amount of compensation which is payable by him under this Chapter, and he shall not, unless the Labour Court otherwise directs, be entitled to deduct more than half of any amount paid to the worker by way of compensation, whether under an agreement or otherwise.

---

[1]The words "a worker who himself suffers losses or by a dependent" were substituted for the words "a dependent" by section 47 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

172. **Appeals.—**(1) An appeal shall lie to the Tribunal against the following orders of a Labour Court under this Chapter, namely:—

(a) an order awarding as compensation a lump sum whether by way of redemption of a monthly payment or otherwise, or disallowing a claim in full or in part for a lump sum;

(b) an order refusing an application to allow redemption of a monthly payment by payment of money;

(c) an order providing for the distribution of compensation among the dependents of a deceased worker, or an order disallowing any claim of a person alleging himself to be such dependant;

(d) an order allowing or disallowing any claim for any amount of compensation under the provisions of section 161 (2);

(e) an order refusing to register a memorandum of agreement or registering the same or providing for registration thereof , subject to conditions; or

(f) an order under section 155 (7).

(2) No appeal shall lie in any case in which the parties have agreed to abide by the decision of the Labour Court or in which the order of the Labour Court gives effect to an agreement entered into by the parties.

(3) No appeal by an employer under sub-section (1) (a) shall lie, unless the memorandum of appeal is accompanied by a certificate by the Labour Court to the effect that the appellant has deposited with it the amount payable under the order concerned.

(4) No appeal shall lie against any order unless a substantial question of law is involved in the appeal, and no appeal shall lie against an order, other than the order as is referred to in sub-section (1) (b), unless the amount in dispute in the appeal is not less than 1,000 (one thousand) taka.

(5) The period of limitation for an appeal under this section shall be 60 (sixty) days.

(6) The provisions of section 5 of the Limitation Act, 1908 (Act No. IX of 1908) shall apply to an appeal under this section.

173. **Withholding of certain payments subject to decision of appeal.—** Where the employer prefers an appeal under section 172 (1) (a), the Labour Court may, subject to the decision of the appeal, withhold payment of any sum deposited with it, and if the Tribunal so directs, it shall surely be withheld.

174. **Rules to give effect to arrangement with other countries for the transfer of money paid as compensation.—**(1) The Government may, by notification in the official Gazette, make rules—

(a) for the transfer of money deposited with a Labour Court under this Chapter to any other country which is payable to, or is due by, any person, who is residing or about to reside in that country; and

(b) for the receipt, distribution and administration in Bangladesh of any money deposited under the law relating to worker' compensation in any other country, which is payable to, or is due by, any person residing or about to reside in Bangladesh:

Provided that no sum deposited under this Chapter in respect of any fatal accident shall be so transferred without the consent of the employer concerned, until the Labour Court receiving the sum has passed orders determining its distribution and apportionment under the provisions of section 155(4) and (5).

(2) Where money deposited with a Labour Court is so transferred in accordance with the rules made under this section, the provisions elsewhere contained in this Chapter regarding distribution by the Labour Court of compensation deposited with it shall cease to apply in respect of any such money.

CHAPTER XIII
TRADE UNIONS AND INDUSTRIAL RELATIONS

175. **Special definition of worker.—**In this Chapter, unless there is anything repugnant in the subject or context, 'worker' means a worker as defined in section 2 (65), and includes, for the purpose of any proceedings under this Chapter in relation to an industrial dispute, a worker who has been laid off, retrenched, discharged, dismissed or otherwise removed from employment in connection with or as a consequence of such dispute or whose lay-off, retrenchment, discharge, dismissal, or removal has led to that dispute; but does not include a member of the watch and ward or security staff, fire-fighting staff and confidential assistant of any establishment.

176. **Trade union of workers and employers.—**Subject to the provisions of this Chapter,—

(a) all workers shall, without distinction whatsoever, have the right to form trade union primarily for the purpose of regulating the relations between workers and employers, or between workers and workers and, subject to the constitution of the union concerned, to join trade union of their own choice;

(b) all employers shall, without distinction whatsoever, have the right to form trade union primarily for the purpose of regulating the relations between employers and workers, or between employers and employers and, subject to the constitution of the union concerned, to join trade union of their own choice;

(c) the trade unions of workers and those of employers shall have the right to form and join federations and any such union or federation shall have the right to affiliate with any international organisation or confederation of organizations of workers or employers; and

(d) the trade unions and the employers' associations shall have the right to make their own constitution and rules, to elect their own representatives with full independence, to organize their administration and activities and to formulate their programmes[1][;]

[2][(e) in an establishment where a trade union shall be formed, if 20% (twenty percent) of the total working force or members are women, the union executive committee shall have at least 10% (ten percent) women members:

Provided that the union registered under this Act shall be controlled by this Act.]

177. **Application for registration.—**[3][(1)] Any trade union may, under the signatures of its Chairman and Secretary, apply for registration to the Registrar of the Trade Union of the concerned area under this Chapter.

[4][(2) The Registrar of Trade Unions mentioned in sub-section (1) shall mean the Director of Labour or any representative authorized by him in this behalf.]

178. **Requirements for application.—**(1) An application for registration of a trade union shall be made to the Director of Labour or to the officer authorized in this behalf.

(2) The application shall be accompanied by the following particulars, namely:—

(a) a statement providing the following information, namely:—

(i) the name of the trade union and the address of its head office,

(ii) the date of formation of the trade union,

(iii) the [5][names, father's and mother's names,] ages, addresses, occupations and the posts in the union of the officers of the trade union,

(iv) a statement of all members paying subscriptions,

(v) the name of the establishment to which the trade union relates and the total number of workers employed or working therein;

(vi) in case of a federation of trade unions, the names, addresses and registration numbers of its member-unions;

---

[1]The semi-colon ";" was substituted for the full stop "." by section 48 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]Clause (e) was added by section 48 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]The brackets and figure "(1)" were inserted by section 49 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[4]Sub-section (2) was added by section 49 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[5]The words and coma "names, father's and mother's names" were substituted for the word "name" by section 50(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(b) three copies of the constitution of the trade union together with a copy of the resolution by the members of the trade union adopting such constitution bearing the signature of the Chairman of the meeting;

(c) a copy of the resolution by the members of the trade union authorizing its Chairman and Secretary to apply for its registration; and

(d) in case of a federation of trade unions, a copy of the resolution by each of the constituent unions agreeing to become a member of the federation.

[1][(3) The Director of Labour or the officer authorized in this behalf shall, on receipt of the registration of a trade union for a group of establishments under sub-section (1), issue a public notice containing a copy thereof and a list of the office-bearers of the union at the expenses of the applicant.]

179. **Requirements for registration.—**(1) A trade union shall not be entitled to registration under this Chapter, unless its constitution provides for the following matters, namely:—

(a) the name and address of the trade union;

(b) the purpose of the formation of the trade union;

(c) the manner in which a worker may become a member of the trade union, specifying therein that no worker shall be enrolled as its member unless he applies in the form set out in the constitution declaring that "he is not a member of any other trade union";

(d) the sources of the fund of the trade union and description of the purposes for which such fund shall be utilized;

(e) the conditions under which a member shall be entitled to any benefit assured by the constitution of the trade union and under which any fine or forfeiture may be imposed on any member;

(f) the maintenance of the list of the members of the trade union and adequate facilities for inspection thereof by its officers and members;

(g) the manner in which the constitution may be amended, varied or rescinded;

[1]Sub-section (3) was submitted for original sub-section (3) by section 50(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(h) the safe [1][maintenance] of the funds of trade union, its annual audit, the manner of audit, and adequate facilities for inspection of the books of account by the officers and members of the trade union;

(i) the manner of dissolution of the trade union;

(j) the manner of election of officers of the trade union by its general members and the term of the officers which shall not, in any way, be more than 2 (two) years [2][and, in the case of group of establishments, the term of office of the officers shall not be more than 3 (three) years:

Provided that if no election is held within 2 (two) years in the case of trade union or within 3 (three) years in the case of group of establishments for state emergency, force majeure or similar other reasons, the committee constituted as above shall not be declared illegal;]

(k) the number of the officers which shall not be less than 5 (five) and not more than 35 (thirty-five) as may be prescribed by rules;

(l) the manner of expressing no confidence against the officers of the trade union; and

(m) the meetings of the executive committee and of the general members of the trade union which shall be, in the case of the executive committees, at least once in every 3 (three) months, and, in the case of the general members, at least once every year.

(2) A trade union of workers shall not be entitled to registration under this Chapter, unless it has a minimum membership of 30% (thirty percent) of the total number of workers employed in the establishment in which it is formed:

Provided that where more than one establishments under the same employer are allied to and connected with one another for the purpose of carrying out the same industry, they shall irrespective of their place of situation, be deemed to be one establishment for the purpose of this sub-section.

[3][(2a) The Director of Labour or the officer authorized in this behalf shall verify the correctness of the particulars mentioned in sub-clause (v) of clause (a) of sub-section (2) of section 178 and in this section by visiting the establishment concerned or by collecting the list from the establishment authority.]

---

[1]The word "maintenance" was substituted for the word "custody" by section 51(a)(i) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The words, commas, figure, brackets and colon "and, in the case of group of establishments, the term of office of the officers shall not be more than 3 (three) years:" and the proviso thereafter were inserted by section 51(a)(ii) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]Sub-section (2a) was inserted by section 51(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(3) Where any doubt or dispute arises as to whether two or more establishments are under the same employer, or whether they are allied to and connected with one another for the purpose of carrying out the same industry, the matter may be referred to the Director of Labour for settlement.

(4) Any person aggrieved by the decision of the Director of Labour under sub-section (3), may, within 30 (thirty) days of the date of decision, prefer an appeal to the Labour Court, and the decision of the Labour Court in this matter shall be final.

(5) [1][No registration shall be provided to more than 3 (three) trade unions] at any time in an establishment or group of establishments.

180. **Disqualification for being an officer or a member of a trade union.—**(1) Notwithstanding anything contained in the constitution of a trade union, a person shall be disqualified for election as, or for being, an officer or a member of a trade union who—

(a) has been convicted of a criminal offence involving moral turpitude or of an offence under section 196 (2) (d) or section 298 and unless a period of 2 (two) years has elapsed since his release;

(b) is not employed or working in the establishment in which the trade union is formed[2][:]

[3][Provided that in the case of the nationalized industrial sector, the members of a union may, if they desire, elect 10% (ten percent) of the total officials of the executive committee of that union from amongst the persons who are not working in the concerned establishment.]

(2) Nothing is sub-section (1) (b) shall apply to any federation of trade unions.

181. **Registered trade unions to maintain register, etc.—**Every registered trade union shall maintain the following registers or books in such form as may be prescribed by rules, namely:—

(a) a register of members, which shall contain the particulars of subscriptions paid by each member;

(b) an accounts book, in which the receipts and expenditure shall be shown; and

(c) a minute book, in which all kinds of minutes shall be recorded.

---

[1]The words "No registration shall be given to more than three trade unions" were substituted for the words "There shall be given to more than three trade registered trade unions" by section 51(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The colon ":" was substituted for the full stop "." by section 52 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]The proviso was inserted by section 52 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

182. **Registration.**—(1) The Director of Labour shall, on being satisfied that a trade union has complied with all the requirements of this Chapter, register that trade union in the register prescribed by rules and shall issue a registration certificate in the form prescribed by rules, within a period of 60 (sixty) days from the date of receipt of the application for registration.

(2) If the Director of Labour finds the application to be deficient in any material respect, he shall communicate in writing his objection regarding thereto to the trade union within a period of 15 (fifteen) days of the receipt of the application, and the trade union shall reply thereto within a period of 15 (fifteen) days of the receipt of objection.

(3) When the objection raised by the Director of Labour is satisfactorily met, he shall register the trade union as provided in sub-section (1); and if the objection is not satisfactorily met, he shall reject the application.

(4) Where the Director of Labour rejects any application or after meeting the objection does not dispose of an application within a period of 60 (sixty) days as referred to in sub-section (1), the trade union concerned may, within a period of 30 (thirty) days from the date of such rejection or the date of expiry of such period, whichever is earlier, prefer an appeal to the Labour Court.

(5) Where, after hearing the appeal, the Labour Court thinks proper, it may, for reasons to be stated in its judgment, pass an order directing the Director of Labour to register the trade union and to issue a certificate of registration within a period of 7 (seven) days from the date of registration or may dismiss the appeal.

(6) Any party aggrieved by the judgment of the Labour Court under sub-section (5) may prefer an appeal to the Labour Appellate Tribunal within 30 (thirty) days from the date of receipt of the order of the Labour Court.

183. **Registration of trade unions in a group of establishments.**—(1) Notwithstanding anything contained in this Chapter, for the purpose of formation of a trade union any group of establishments shall be treated as one establishment, and no separate trade union shall be formed in any establishment included in such group of establishments.

(2) For the purposes of this section "a group of establishments" shall mean all the establishments in a specified area carrying on the same specified industry where more than 20 (twenty) workers are employed.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-section (2), all the establishments, irrespective of the number of workers employed therein, in a specified area carrying on any of the following industries shall be deemed to be a group of establishments for that area, namely:—

[1][(a) bus, minibus, truck, covered van, etc. private motorized road transport;

[1]Clauses (a) and (aa) were substituted for original clause (a) by section 53(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(aa) rickshaw, rickshaw-van, hand-cart, etc. private non-motorized road transport;]

(b) private inland river transport;

(c) tailoring and garments manufacturing industry wherein not more than 100 (one hundred) workers are employed;

(d) tea industry;

(e) jute bailing;

(f) tannery industry;

(g) *bidi*;

(h) handloom;

(i) hosiery;

(j) printing press;

(k) hotels or motels where number of guest rooms does not exceed 25 (twenty five);

(l) restaurant not forming part of a hotel;

(m) small-scale metal industry;

(n) book-binding;

(o) cinema and theatre[1][;]

[2][(p) ship building;

(q) ship recycling;

(r) construction worker;

(s) *chatal* or rice mill worker;

(t) agricultural farm:]

Provided that the Government may, if it deems fit in the national interest, by notification in the official Gazette, add any industry to the above list of industries.

(4) The specified area as mentioned in sub-section (2) or (3) shall mean such area as may be specified by the Government, by notification in the official Gazette, for any specified industries; and such area may be specified at national, regional or local level; and different areas may be specified for different industries.

(5) The specified industries as mentioned in sub-section (2), shall mean such industries as the Government may, by notification in the official Gazette, specify for the purpose.

---

[1]The semi-colon ";" was substituted for the colon ":" by section 53(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]Clauses (p),(q), (r), (s), (t) with colon ":" at the end were added by section 53(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(6) A trade union formed in a group of establishments may be registered, if it has members not less than thirty percent of the total number of workers employed in all establishments included in such group of establishments.

(7) Notwithstanding anything contained in this Chapter, if the constitution of any trade union formed in a group of establishments provides that a person who is not employed in an establishment included in the said group of establishments shall be entitled to be, or to be elected, an officer of that trade union, any such person may be elected, or continue to be, an officer of that union:

Provided that the number of such persons shall not in any case be more than $\frac{1}{4}$th (one fourth) of the total number of its officers.

(8) Subject to the provisions of this section, all other sections of this Chapter shall apply to a trade union formed in a group of establishments as they apply to a trade union formed in an independent establishment.

184. **Registration of trade union in civil aviation establishments.**—(1) Notwithstanding anything contained in this Chapter, where any recognized international organisation exists in respect of any specialized occupation or service in the field of civil aviation, the workers employed in such occupation or service may form trade union of their own in the civil aviation in Bangladesh, if such trade union is necessary for affiliation with such international organization.

(2) The workers employed in every such occupation or service in a civil aviation establishment may form only one trade union.

(3) No such trade union shall be registered unless more than half of the total number of workers employed in the occupation or service concerned applies in writing for such registration stating the name of the international organization with which it shall be affiliated.

(4) The registration of such trade union shall be liable to be cancelled if it is not affiliated to the international organisation concerned within 6 (six) months of its registration or if any time ceases its affiliation with that organization.

185. **Registration of trade union of seamen.**—(1) Notwithstanding anything contained in this Chapter, Bangladeshi seamen ordinarily serving in oceangoing ships may form trade union of their own.

(2) No seaman shall be a member of such trade union unless he has a continuous discharge certificate or an appointment letter showing his employment as a seaman in any establishment of merchant shipping business.

(3) Only 1 (one) trade union of seamen shall be formed under this Chapter.

[1][185A. **Registration of trade union in Chittagong Port Authority and Monlga Port Authority, etc**.—(1) Notwithstanding anything contained in this Chapter, the employees in the service of the Chittagong Port Authority and the Mongla Port Authority may form their own trade union.

(2) The employees employed in the Chittagong Port Authority and the Mongla Port Authority may form only one trade union in their respective authority.

(3) Subject to the provisions of sub-section (5), the workers and employees employed in the work with appointment letter given by the users of the Chittagong Port and the Mongla Port, berth-operators, ship handling operators and other establishments related to the ports may collectively form only one trade union in their respective port.

(4) The employers of workers in the Chittagong Port Authority and the Monlga Port Authority may collectively form only one trade union in their respective Authority.

(5) No worker or employee shall be a member of a trade union under sub-section (3), unless—

(a) he has been employed for a continuous period of more than 1 (one) year in any port user, berth operator, ship handling operator and other establishments related to the port; and

(b) he has a letter of appointment as a worker or employee.

(6) The trade union shall be formed pursuant to this section within 6 (six) months of the commencement of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2009.

(7) All existing trade unions formed for the employers of workers, and for the appointed employees in the Chittagong Port Authority and the Mongla Port Authority and for other employers, workers and employees related with the port activities shall stand dissolved upon the formation of trade union under this section or with the expiry of 6 (six) months as mentioned in sub-section (6).

(8) Notwithstanding anything contained in any other section of this Act, the Government may, in the public interest,—

(a) subject to the other provisions of this Act, control in any manner the activities of the trade union formed under this section; and

(b) take measures to cancel the registration of any trade union under section 190.]

---

[1]Section 185A was inserted by section 2 of Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2009 (Act No. LXVI of 2009).

186. **Conditions of service shall remain unchanged while application for registration is pending.—**(1) No employer shall, while an application for registration of a trade union formed in his establishment is pending, alter the terms and conditions of service of any officer of that union, without prior permission of the Director of Labour, to the disadvantage of such officer.

(2) Notwithstanding anything contained in section 26, no employer shall, while an application for registration of a trade union is pending, terminate the employment of any worker under that section who is a member of such trade union.

187. **Chairman and certain officers not to be transferred.—**The Chairman and any officer including, [1][General Secretary or any other officer] of any trade union shall not be transferred from one district to another without their consent.

188. **Notice in the cases of certain changes in the constitution and executive committee.—**(I) Every amendment made in the constitution of a trade union, every change among its officers, and change in its name and address shall be communicated to the Director of Labour by a notice sent by registered post or delivered by hand, within 15 (fifteen) days of such amendment or change, and the Director of Labour shall after receipt of such notice forthwith send a copy thereof to the employer concerned for his information.

(2) The Director of Labour may refuse to register any such amendment or change if it is made in contravention of any provision of this Chapter or of the constitution of the trade union.

(3) Every inclusion or exclusion of any constituent unit of a federation of trade unions shall be communicated to the Director of Labour by a notice sent to him by registered post, within 60 (sixty) days of such inclusion or exclusion.

(4) If there is any dispute in relation to the change of officers of a trade union, or any trade union is aggrieved by the order of refusal of the Director of Labour under sub-section (2), any officer or member of such trade union may prefer an appeal to the Labour Court.

(5) The Labour Court may, after hearing the appeal within 7 (seven) days of receipt thereof under sub-section (4), if it thinks proper, pass an order, for reasons to be recorded in writing, directing the Director of Labour to register the amendment or change in the constitution or among the officers of the trade union or to hold fresh election of the union under his supervision.

189. **Certificate of registration.—**The Director of Labour, on registering a trade union under section 182, shall issue a certificate of registration in the form prescribed by rules and such certificate shall be conclusive evidence that the concerned trade union has been duly registered under this Chapter.

---

[1] The words "No officer including the Chairman and General Secretary" were substituted for the words and commas "The Chairman, General Secretary, organizing Secretary or Treasurer" by section 54 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

190. **Cancellation of registration.**—(1) Subject to other provisions of this section, the Director of Labour may cancel the registration of a trade union, if—

(a) the trade union applies for cancellation of registration;

(b) it ceased to exist;

(c) it obtained registration by fraud or by misrepresentation of facts;

(d) it contravened any of the basic provisions of its constitution;

(e) it committed any unfair labour practice;

(f) its membership has fallen short of the number of membership required under this Chapter; or

(g) it contravened any provision of this Chapter or the rules.

(2) Where the Director of Labour is satisfied on enquiry that the registration of a trade union should be cancelled, he shall submit an application to the Labour Court praying for permission to cancel such registration.

(3) The Director of Labour shall cancel the registration of a trade union within 30 (thirty) days from the date of receipt of the permission from the Labour Court.

(4) The registration of a trade union shall not be cancelled on the ground mentioned in sub-section (1) (e), unless an application is submitted to the Labour Court within 3 (three) months of the occurrence of unfair labour practice by such trade union mentioned in the allegation.

191. **Appeal against permission, etc.**—(1) Any person aggrieved by the order of the Labour Court granting the permission to cancel registration of a trade union or rejecting such prayer for permission under section 190 or by the order of cancellation of the registration of a trade union by the Director of Labour under that section may, within 30 (thirty) days from the date of the order, prefer an appeal to the Tribunal and the decision of the Tribunal thereon shall be final.

(2) Where an appeal is preferred under sub-section (1), the trade union concerned shall be permitted to function till the disposal of appeal.

192. **No trade union to function without registration.—**(1) If a trade union is not registered or its registration is cancelled, it shall not, subject to the provisions of section 191(2), function as a trade union.

(2) No person shall collect any subscription, other than enrollment fee for membership, for the fund of a trade union mentioned in sub-section (1).

193. **Restriction on dual membership.—**No worker or employer shall be entitled to enroll himself as, or continue to be, a member of more than one trade union at a time at the same establishment.

194. **Incorporation of registered trade union.**—(1) Every registered trade union shall be a body corporate by the name under which it is registered, and it shall have perpetual succession and a common seal, and shall have power to enter into contract and to acquire, hold and dispose of property, both movable and immovable, and shall by the said name sue or be sued.

(2) The Societies Registration Act, 1860 (Act XXI of 1860), the Co-operative Societies Ordinance, 1985 (Ordinance No. I of 1985) and the Companies Act, 1994 (Act No. XVIII of 1994) shall not apply to any registered trade union, and the registration of any trade union under any of these Acts shall be void.

195. **Unfair Labour practices on the part of the employers.**—No employer or the trade union of employers or any person acting on their behalf shall—

(a) impose any condition in a contract of employment restraining the right of the worker concerned to join a trade union or continue his membership of a trade union ;

(b) refuse to employ or refuse to keep in employment any worker on the ground that such worker is, or is not, a member or officer of a trade union;

(c) discriminate against any worker in regard to any employment, promotion, conditions of employment or working conditions on the ground that such worker is, or is not, a member or officer of a trade union;

(d) dismiss, discharge or remove any worker from employment or threaten to do so, or threaten to do any harm to his employment by reason that he is, or proposes to become, or persuades any other person to become, a member or officer of a trade union, or that he participates in the formation, activities and expansion of a trade union;

(e) induce any worker or any other person to refrain from becoming a member or officer of a trade union or to quit such post, by conferring or offering to confer any advantage or by procuring or offering to procure any advantage for him;

(f) compel or attempt to compel any officer of the collective bargaining agent to arrive at a settlement or to sign a memorandum of settlement by intimidation, coercion, pressure, threat, confinement to a place, physical injury, disconnection of water, power and telephone facilities or by any other means;

(g) interfere with or in any way influence the election held under section 202;

(h) recruit any new worker during the continuance of strike under section 211 or during the continuance of strike which is not illegal, except where the Arbitrator is satisfied that the complete cessation of work is likely to cause serious damage to the machinery or any other installation, he may permit temporary employment or a limited number of workers, in the department or section of the establishment where the damage is likely to occur;

(i) deliberately fail to take measures recommended by the participation committee;

(j) fail to give reply to any communications made by the collective bargaining agent in respect of any industrial dispute;

(k) transfer the Chairman, general secretary, organizing secretary or treasurer of any trade union in contravention of the provisions of section 187; or

(l) commence or continue or instigate others to take part in any illegal lock-out.

196. **Unfair Labour practices on the part of workers.—**(1) No worker shall engage himself in any trade union activities during his working hour without the permission of his employer:

Provided that nothing in this sub-section shall apply to the trade union activities of the Chairman or the General Secretary of the collective bargaining agent of an establishment, if such activities relate to any committee, negotiation, arbitration, mediation or any other proceeding under this Act, and the employer has been duly informed thereof.

(2) No worker or a trade union of workers or any person acting on behalf of such trade union shall**—**

(a) intimidate any worker to become or not to become a member or officer of a trade union or to continue in or to refrain from such post;

(b) induce any worker or any other person to refrain from becoming a member or officer of a trade union or to quit such post by conferring or offering to confer any advantage or by procuring or offering to procure any advantage for him;

(c) compel or attempt to compel any worker to pay or refrain from paying any subscription to the fund of any trade union by intimidation, coercion, pressure, threat, confinement to a place, physical injury, disconnection of telephone, water or power facilities or by any other means;

(d) compel or attempt to compel the employer to sign a memorandum of settlement or to accept or agree to any demand by intimidation, coercion, pressure, threat, confinement to or eviction from a place, dispossession, assault, physical injury, disconnection of water, power or telephone facilities or by any other means;

(e) commence or continue an illegal strike or a go-slow; or instigate others to take part in it; or

(f) resort to *gherao*, obstruction to transport or communication system or destruction of any property in furtherance of any demand or object of a trade union.

(3) It shall be an unfair practice for a trade union to interfere in the election held under section 202 by the exercise of undue influence, intimidation, impersonation or bribery through the officer of that trade union or any other person acting on its behalf.

197. **Limited application of law of conspiracy.—**No officer or member of a trade union or a collective bargaining agent shall be liable to punishment under section 120B(2) of the Penal Code, 1860 (XLV of 1860) in respect of any agreement made between the members thereof for the purpose of furthering any such object of the trade union as is specified in its constitution referred to in section 179, unless the agreement is an agreement to commit an offence, or otherwise it violets any law or provision other than the provisions of this Chapter.

198. **Immunity from civil suit in certain cases.—**(1) No suit or other legal proceedings shall lie against any trade union or collective bargaining agent or its any officer or member in respect of any act done or action taken in contemplation or furtherance of an industrial dispute to which the trade union is a party on any of the following grounds only, namely:—

(a) such act or action induces any person to break a contact of employment;

(b) such act or action interferes with the trade, business or employment of some other person; or

(c) such act or action fails the right of any person to apply his capital or labour at his discretion.

(2) A trade union shall not be liable in any suit or other legal proceedings in any civil Court in respect of any tortuous act done in contemplation or furtherance of an industrial dispute by an agent of the trade union, if it is proved that such agent acted without the knowledge of or contrary to the clear instructions of the executive committee of the trade union.

199. **Enforceability of agreement.**—Notwithstanding anything contained in any other law, an agreement between the members of a trade union shall not be void or violable by reason only that any of its objects is a restraint for any trade and commerce:

Provided that nothing in this section shall enable any civil Court to entertain any legal proceedings instituted for the purpose of enforcing, or recovering damages for the breach of, any agreement concerning the conditions on which any member of a trade union shall sell or shall not sell his goods, transact or not transact business, or do or not do any work, or render or not render any service.

200. **Registration of federation of trade unions.**—(1) [1][Five or more trade unions] formed in the establishments engaged in or carrying on the same or identical industry [2][and the trade union organizations of more than one administrative division] may, if in their general meetings so resolved, constitute a federation by executing a deed of federation and apply for its registration:

Provided that a trade union of workers shall not join in a federation of trade union of employers and a trade union of employers shall not join in a federation of trade union of workers.

(2) The deed of federation referred to in sub-section (1) shall, among other things, provide for the procedure to be followed by the federated trade unions and rights and responsibilities of the federation and the federated trade unions.

(3) An application for the registration of a federation of trade unions shall be signed by the Chairman and General Secretary of all the trade unions constituting the federation and shall be accompanied by three copies of the deed of federation referred to in sub-section (1).

(4) Subject to the provisions of this section, the provisions of this Chapter shall apply to a federation of trade union as they apply to a trade union.

(5) Notwithstanding anything contained in the foregoing sub-sections of this section, at least twenty trade unions registered in the case of more than one industry [3][and the trade union organizations of more than one administrative division] may jointly or by joining themselves constitute a federation of trade unions on national level.

---

[1]The words "Five or more Trade Unions" and the wards "and the trade union organizations of more than one administrative division" were substituted for the words "two or more trade unions" by section 55(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The words "and the trade union organizations of more than one administrative division" were inserted by section 55(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]Sub-section (6) was added by section 55(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[1][(6) At least ten national based trade union federations constituted under the provisions of sub-section (5) may, by joining themselves together, constitute a national based confederation.]

201. **Returns.—**(1) After the end of a Gregorian calendar year, by the 30th April of the following year, a general statement, prepared and audited in the manner prescribed by rules, of all receipts and expenditure and of the assets and liabilities of a trade union during the preceding calendar year shall be sent to the Director of Labour.

(2) A statement showing all changes of officers in the trade union during the year to which the general statement refers and a copy of the constitution of the trade union corrected up to the date shall with the said general statement, be sent to the Director of Labour.

(3) If a registered trade union fails to send the said general statement within the period specified in sub-section (1), the Director of Labour shall, by a notice, inform it thereof, and if the trade union fails to submit the general statement within 30 (thirty) days of the receipt of such notice, its registration may be cancelled.

(4) If any trade union is a member of a federation, the name of that federation shall be given in the said general statement.

202. **Collective bargaining agent.—**(1) Where there is only one trade union in an establishment, the trade union shall be deemed to be the collective bargaining agent for such establishment.

(2) Where there are more than one trade unions in an establishment [2][the unions shall, by nominating an election commissioner from amongst themselves, take steps for election of a collective bargaining agent (CBA) or] the Director of Labour shall, upon an application made in this behalf by any such trade union or by the employer, hold a secret ballot, within a period of 120 (one hundred and twenty) days from the date of receipt of such application, to determine as to which trade union shall be the collective bargaining agent for the establishment.

(3) Upon receipt of an application under sub-section (2), the Director of Labour shall, by a notice in writing, call upon all trade unions of the establishment to let him know, within such time, not exceeding 15 (fifteen) days, as may be specified in the notice, whether or not they shall contest in a secret ballot.

(4) If a trade union fails to inform the Director of Labour within the time specified in the notice given under sub-section (3), of anything as to its contest in the secret ballot, it shall be presumed that it shall not contest in such ballot.

---

[1]The words "the unions shall, by nominating an election commissioner fro amongst themselves, take steps for election of a collective bargaining agent (CBA) or" were inserted by section 56(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]Clauses (a) and (aa) were substituted for original clause (a) by section 53(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(5) If no trade union inform the Director of Labour within the time specified in the notice of anything as to its contest in the secret ballot, the trade union which has made the application under sub-section (2), shall be declared to be the collective bargaining agent for that establishment, if not less than $\frac{1}{3}$ (one-third) of the total number of workers employed in the establishment are members of that trade union.

(6) Every employer shall, on being so required by the Director of Labour, submit to him a list of all the workers, except substitute and casual workers, employed in his establishment for not less than a period of 3 (three) months, and the list shall contain the following particulars, namely:—

(i) the name of every worker;

(ii) the names of his father and mother and age (the name of spouse, if applicable, shall also be given);

(iii) the name of his branch or department;

(iv) the name of his work place;

(v) the number of his ticket and date of employment.

(7) On being so required by the Director of Labour, every employer shall supply requisite number of additional copies of the list mentioned in sub-section (6) and shall provide necessary facilities for verification of the list so submitted.

(8) On receipt of the list of workers from the employer, the Director of Labour shall send a copy of the list to each contesting trade union and shall affix a copy thereof in a conspicuous place of his office and another copy in a conspicuous place of the establishment concerned together with a notice inviting objections to the list, if any, to be submitted to him within such time as may be specified therein.

(9) If the Director of Labour receives any objection within the specified time, he shall dispose of it after holding necessary enquiry.

(10) The Director of Labour shall make such necessary amendment or alteration in the list of workers submitted by the employer as may be required by any decision given by him under sub-section (9).

(11) After any amendment or alteration made under sub-section (10), or where no objection is received by the Director of Labour within the specified time, after expiry of such time, he shall prepare a final list of workers employed in the establishment concerned and duly certify it and send copies thereof to the employer concerned and every contesting trade union at least 7 (seven) days prior to the date fixed for poll.

(12) The list of workers prepared and certified under sub-section (11) shall be deemed to be the list of voters, and the worker whose name appears in that list shall be entitled to vote in the poll to determine the collective bargaining agent.

(13) Every employer shall provide all such facilities in his establishment as may be required by the Director of Labour for the conduct of the poll, but shall not interfere with, or in any way influence the voting.

(14) No person shall canvas for vote within 45 (forty five) metres of the polling stations.

(15) For the purpose of holding secret ballot to determine the collective bargaining agent, the Director of Labour shall—

(a) fix the date for the poll, and communicate it to every contesting trade union and the employer;

(b) set up ballot boxes for voting in every polling station on the date fixed for the poll and seal it in the presence of the representatives of the contesting trade unions if any;

(c) conduct the poll at the polling station and facilitate the representatives of the contesting trade unions to present at that station;

(d) after the conclusion of the poll, open the ballot boxes in the presence of the representatives of the contesting trade unions, if they are present, and count the votes; and

(e) after the conclusion of counting votes, declare the trade union which has received the highest number of votes to be the collective bargaining agent:

Provided that no trade union shall be declared to be the collective bargaining agent, unless the number of votes received by it is less than one-third of the total number of workers employed in the establishment concerned.

(16) Where a trade union is declared to be the collective bargaining agent for an establishment under sub-section (15)(e), it shall be the collective bargaining agent for that establishment for 2 (two) years from the date of such declaration, and no application for the determination of a new collective bargaining agent for such establishment shall be entertained during this period:

Provided that in the case of a group of establishments, the duration of a collective bargaining agent shall be of 3 (three) years.

(17) Notwithstanding anything contained in sub-section (16), where a trade union desires to be the next collective bargaining agent for an establishment after the expiry of the term of an existing collective bargaining agent, or where an existing collective bargaining agent desires to continue as such for the next term also, it may make an application to the Director of Labour, not earlier than 150 (one hundred and fifty) days and not later than 120 (one hundred and twenty) days immediately before the expiry of the term of the existing collective bargaining agent, to hold a secret ballot to determine the next collective bargaining agent for the establishment.

(18) Where an application is made under sub-section (17), a secret ballot to determine the next collective bargaining agent shall be held within 120 (one hundred and twenty) days from the date of receipt of such application, but the trade union declared to be the next collective bargaining agent on the basis of the result of the poll shall be the collective bargaining agent from the date of expiry of the term of the existing collective bargaining agent.

(19) Where after receiving an application under sub-section (17), the next collective bargaining agent for an establishment could not be determined before the expiry of the tenure of the existing collective bargaining agent, due to reasons beyond the control of the Director of Labour, the existing collective bargaining agent shall continue to function as the collective bargaining agent in that establishment till the new collective bargaining agent is determined.

(20) Where no application is received under sub-section (17), the Director of Labour shall declare the date of new election within 120 (one hundred and twenty) days following the expiry of the tenure of the existing collective bargaining agent, and the existing collective bargaining agent shall continue to function as collective bargaining agent for the concerned establishment for the interim period.

(21) Any dispute arising out of any matter in relation to an election for determination of collective bargaining agent shall be referred to the Labour Court, and the decision of the Court thereon shall be final.

(22) If in an election for determination of collective bargaining agent any contesting trade union gets less than ten percent of the total votes cast, the registration of such trade union shall stand cancelled.

(23) A collective bargaining agent may, without prejudice to its own position, plead any federation of trade unions, of which it is a member, as a party to any proceeding under this Chapter to which it itself is a party.

(24) A collective bargaining agent in relation to an establishment to which it relates shall be entitled to—

(a) bargain with the employer in matters of the state of jobless, conditions of work or environment of work of the workers;

(b) represent all or any of the workers in any proceedings;

(c) give notice of, and declare, a strike in accordance with the provisions of this Chapter;

(d) nominate representatives of the workers in any welfare institution or provident fund and in the board of trustees of the workers participation fund established under Chapter XV; and

(e) conduct cases on behalf of any individual worker or a group of workers under this Act.

(25) The provisions of this section shall also apply to the election or determination of collective bargaining agent in a group of establishments declared under this Act.

[1][(26) Every employer shall, in the manner prescribed by rules, allot an office room for the elected collective bargaining agent (CBA) in his establishment.]

[2][202A. **Appointment of specialists.—**(1) Notwithstanding anything contained in this Chapter, an employer or a collective bargaining agent (CBA) may, if he or it deems necessary for carrying out collective bargaining activities, take assistance from specialists.

(2) If any objection is raised in respect of a specialist mentioned in sub-section (1), any party may request the Director of Labour for arbitration to settle the issue.]

203. **Federation of trade unions to act as collective bargaining agent in certain cases.—**(1) Notwithstanding anything contained in this Chapter, a federation of trade unions shall be deemed to be the collective bargaining agent in any establishment or group of establishments, if any of its federated unions in that establishment, by a resolution passed in the meeting of its executive committee, authorizes it to act as the collective bargaining agent in that establishment on its behalf:

Provided that no such authorization shall be permissible, unless the constitutions of the federation and of the federated union provides for such authorization.

(2) A federation of trade unions shall act as the collective bargaining agent only in the establishment or group of establishments in which any of its federated union is a collective bargaining agent.

(3) Nothing in this section shall apply in the case of a federation of trade unions on national level formed and registered under section 200(5).

204. **Check-off.—**(1) If the collective bargaining agent so requests, an employer shall deduct from the wages of the workers working in his establishment, who are members of that CBA union, such amounts towards their subscriptions to the fund of the CBA union as may be specified, with the approval of each individual worker named in the demand statement furnished by the CBA union and shall keep the sum so deducted separately.

(2) An employer making any deduction from the wages under sub-section (1) shall deposit, within next 15 (fifteen) days, the entire amount so deducted in the account of the CBA union concerned.

---

[1]Sub-section (26) was added by section 56(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]Section 202A was inserted by section 57 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(3) The employer shall provide full facilities to the CBA concerned for ascertaining whether deductions from the wages of its members are being made under sub-section (1).

205. **Participation committee.**—(1) The employer of every establishment, in which at least 50 (fifty) workers are ordinarily employed, shall[1][, through direct involvement of the workers working in that establishment,] constitute a participatory committee in his establishment in the manner prescribed by rules.

(2) Such committee shall consist of the representatives of the employer and the workers.

(3) The number of representatives of workers in such committee shall not be less than the number of representatives of the employer.

(4) The representatives of the workers shall be appointed on the basis of nomination given by the trade unions in the establishment.

(5) Each trade union, other than the collective bargaining agent for the concerned establishment, shall nominate equal number of representatives and the collective bargaining agent shall nominate such number of representatives which shall exceed the total number of representatives nominated by the other trade unions by one.

(6) In the case of an establishment where there is no trade union, the representatives of the workers in the participation committee shall be [2][elected] in the manner prescribed by rules from amongst the workers working in that establishment.

[3][(6a) In an establishment where no trade union exists, the worker representatives of the participatory committee may carry out the activities related to the interests of the workers until a trade union is formed in that establishment.]

(7) Where in an establishment there is a unit in which at least 50 (fifty) workers are employed, a unit participation committee may, on the recommendation of the participation committee, be constituted there in the manner prescribed by rules.

(8) Such unit participation committee shall consist of the representatives of the employers and of the workers employed in or under that unit.

[4][(9) An employer shall not transfer an elected or nominated officer or a member of the participatory committee belonging to the workers side during the tenure of the committee without his consent.

---

[1]The commas and words ", through direct involvement of the workers working in that establishment," were inserted by section 58(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The word "elected" was substituted for the word "nominated" by section (58(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]Sub-section (6a) was inserted by section 58(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[4]Sub-sections (9), (10) and (11) were substituted for original clause (9) by section 58(d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(10) An employer shall not raise any objection or take any retaliatory measure against the workers' representatives for anything done in good faith while carrying out the activities related to the duties of the committee.

(11) The provisions of this section applicable to the participatory committee shall, as far as possible, also apply to the unit participatory committee.]

206. **Functions of the participation committee.—**(1) The main function of the participation committee shall be to inculcate and develop sense of belonging to the establishment among the workers and employers and to aware the workers of their commitments and responsibilities to the establishment, and, in particular—

(a) to endeavour to promote mutual trust and faith, understanding and co-operation between the employers and the workers;

(b) to ensure the application of labour laws;

(c) to foster a sense of discipline and to improve and maintain safety, occupational health and working condition;

(d) to encourage vocational training, workers' education and family welfare training;

(e) to adopt measures for improvement of welfare services for the workers and their families; and

(f) to fulfill production target, increase productivity, reduce production cost, prevent wastage and raise quality of products.

(2) A unit participation committee shall, under the supervision of the principal participation committee, discharge, as far as practicable, the functions mentioned in sub-section (1).

207. **Meetings of the participation committee.—**(1) The participation committee shall meet at least once in every 2 (two) months to discuss and exchange views and recommend measures for performance of the functions under section 206.

(2) The minutes of every meeting of the participation committee shall be submitted to the Director of Labour and the Arbitrator within 7 (seven) days of the date of the meeting.

208. **Implementation of recommendations of the participation committee.—**(1) The employer of the establishment and the trade union shall take necessary steps to implement the specific recommendations of the participation committee within the period specified by the committee.

(2) If, for any reason, the employer or the trade union finds difficulties to implement the recommendations within the specified time, it shall inform the committee about it and make all possible efforts to implement the same as early as possible.

CHAPTER XIV
SETTLEMENT OF DISPUTE, LABOUR COURT, LABOUR APPELLATE TRIBUNAL, LEGAL PROCEEDINGS, ETC.

209. **Raising of industrial dispute.—**No industrial dispute shall be deemed to exist, unless it is raised by an employer or by a collective bargaining agent in accordance with the provisions of this Chapter.

210. **Settlement of industrial dispute.—**(1) If at any time an employer or a collective bargaining agent finds that an industrial dispute is likely to arise between the employer and the workers, the employer or the collective bargaining agent shall communicate his or its views in writing to the other party.

(2) Within 15 (fifteen) days of the receipt of a communication under sub-section (1), the party receiving it shall, in consultation with the other party, arrange a meeting with it for collective bargaining through discussion on the issue raised in the communication with a view to reaching an agreement, and such meeting may be held between the representatives of the parties authorized in this behalf.

(3) If the parties, after holding discussion, reach a settlement on the issues discussed, a memorandum of settlement shall be recorded in writing and signed by both the parties, and a copy thereof shall be forwarded by the employer to the Government, the Director of Labour and the Conciliator.

(4) If—

(a) the party receiving a communication under sub-section (1) fails to arrange a meeting with the other party within the time specified in sub-section (2), such other party, or

(b) no settlement is reached through dialogue within a period of 1 (one) month from the date of the first meeting for negotiation, or, such further period as may be agreed upon in writing by the parties, any of the parties,

may, within 15 (fifteen) days from the expiry of the period mentioned in sub-section (2) or, clause (b) of this sub-section, as the case may be, report the matter to a competent Conciliator mentioned insub-section (5) and may request him in writing to settle the dispute through conciliation.

(5) For the purposes of this Chapter, the Government shall, by notification in the official Gazette, appoint such number of persons as it considers necessary, as Conciliator for such specific area or establishment or industry as may be specified in the notification, and the Conciliator appointed for the area or establishment or industry concerned shall take up any request for conciliation under sub-section (4).

(6) The Conciliator shall, within 10 (ten) days of receipt of the request as aforesaid, start conciliation, and shall call a meeting between both the parties to bring about a settlement.

(7) The parties to the dispute shall appear before the Conciliator in person or through the representatives nominated and authorized by them to enter into an agreement binding on both the parties on such date and at such time as the Conciliator may specify.

(8) If any settlement of the dispute is arrived through conciliation, the Conciliator shall submit a report thereon to the Government together with a memorandum of settlement signed by both the parties.

(9) If no settlement is arrived at within 30 (thirty) days of receipt of any request for settlement of any dispute by the Conciliator, the conciliation shall fail, or the conciliation may be continued for further period agreed upon in writing by both the parties.

(10) If the conciliation fails, the Conciliator shall try to persuade the parties to agree to refer the dispute to an Arbitrator.

(11) If the parties do not agree to refer the dispute to an Arbitrator, the Conciliator shall, within 3 (three) days of failure of the conciliation issue a certificate to the parties to the dispute to the effect that it has failed.

(12) If the parties agree to refer the dispute to an Arbitrator, they shall make a joint request in writing for settlement of the dispute to an Arbitrator agreed upon by them.

(13) An Arbitrator referred in sub-section (12) may be a person from the panel of Arbitrators prepared by the Government in this behalf, or any other person agreed upon by the parties.

(14) The Arbitrator shall give his award within 30 (thirty) days from the date of receipt of the request for arbitration or within such further period as may be agreed upon in writing by the parties.

(15) When an award is given by the Arbitrator, he shall forward one copy thereof to the parties and another copy to the Government.

(16) The award of the Arbitrator shall be final and no appeal shall lie against it.

(17) An award shall be valid for such period not exceeding two years as may be fixed by the Arbitrator.

(18) The Director of Labour may, if he deems fit in the interest of settlement of a dispute, at any time, take over any conciliation proceedings from any Conciliator and proceed to conciliate the dispute himself, or transfer such proceedings to any other Conciliator, and in such a case the other provisions of this section shall apply.

(19) Notwithstanding anything contained in this section, the collective bargaining agent of the establishments, in respect of which a trade union of employers or a federation of trade unions of employers has been registered shall communicate with such trade union of employers or federation regarding any industrial dispute and any agreement regarding settlement of industrial dispute made with such trade union of employers or federation shall be binding upon all the employers and workers of the establishments.

211. **Strike and lock-out.—**(1) The party which raises any industrial dispute may, within 15 (fifteen) days of receipt of the certificate of failure under section 210 (11), give a notice to the other party, of strike or lockout, as the case may be, in which the date of commencement of such strike or lockout shall be mentioned, which shall not be earlier than seven days and later than 14 (fourteen) days of the date of giving such notice, or the party raising such dispute may make an application to the Labour Court for adjudication of the dispute:

Provided that no collective bargaining agent shall serve any notice of strike, unless [1][two-thirds] of its members give their consent to it through a secret ballot, specially held for that purpose, under the supervision of the Conciliator, in such manner as may be prescribed by rules.

(2) If a strike or lock-out begins, either of the parties to the dispute may make an application to the Labour Court for adjudication of the dispute.

(3) If any strike or lock-out lasts for more than 30 (thirty) days, the Government may, by order in writing, prohibit it:

Provided that the Government may, by order in writing, prohibit a strike or look-out at any time before the expiry of 30 (thirty) days if it is satisfied that the continuance of such strike or lock-out is causing serious hardship to the public life or is prejudicial to the national interest.

(4) In case of any public utility service, the Government may, by order in writing, prohibit a strike or lock-out at any time before or after the commencement of the strike or lock-out.

(5) If the Government prohibits a strike or lock-out under sub-section (3) or (4), it shall forthwith refer the dispute to the Labour Court for settlement.

(6) The Labour Court shall, after giving both the parties to the dispute an opportunity of being heard, make such award as it deems fit as expeditiously as possible but not later than 60 (sixty) days from the date on which the dispute was referred to it :

Provided that the Labour Court may, if it deems necessary, make an interim award on any matter of the dispute :

Provided further that an award shall not be invalid due to delay in making such award.

(7) An award of the Labour Court shall remain in force for such period as may be specified in the award, which shall not be more than 2 (two) years.

(8) The strike or lock-out shall be prohibited in an establishment for a period of 3 (three) years from the date of commencement of production therein, if such establishment is a new one or is owned by foreigners or is established in collaboration with foreigners, but other provisions of this Chapter relating to resolution of any industrial dispute shall apply to such establishments.

---

[1]The words and hyphen "two-thirds" were substituted for the words, and hyphen "three-fourths" by section 59 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

212. **Cessation of industrial dispute.—**(1) If the party raising an industrial dispute under section 210 fails to—

(a) make a request to the Conciliator to conciliate in the dispute under section 210(4) within the time specified therein, or

(b) commence strike or lock-out on the date specified in the notice served under section 211(1), or

(c) refer the dispute to the Labour Court for settlement or serve notice of strike or lock-out, within the time specified in section 211 (1);

the dispute shall cease to exist on the expiry of such specified time or date.

(2) When an industrial dispute ceases to exist under sub-section (1), no fresh dispute on the same subject shall be raised within a period of one year from the date of cessation of such dispute.

213. **Application to the Labour Court.—**Any collective bargaining agent or any employer or worker may apply to the Labour Court for the enforcement of any right guaranteed or given by or under this Act or any award or settlement or agreement [1][or recognized by any existing custom or notice or order or notification or in any other way.]

214. **Labour Courts.—**(1) For the purposes of this Act, the Government may, by notification in the official Gazette, establish as many Labour Courts as it considers necessary.

(2) Where more than 1 (one) Labour Court is established under sub-section (1), the Government shall specify in the notification the territorial limits within which each of them shall exercise jurisdiction under this Act.

(3) A Labour Court shall consist of a Chairman and 2 (two) members to advise him, but in case of trial of any offence or disposal of any matter under Chapter X and XII, it shall consist of the Chairman only.

[2][(3a) The members of a Labour Court may give their opinion, in writing, to the Chairman of the Labour Court, and if the members give any opinion, it must be mentioned in the judgment.]

(4) The Chairman of a Labour Court shall be appointed by the Government from amongst the District Judges or Additional District Judges who are in service.

(5) The terms and conditions of appointment of the Chairman and of members of a Labour Court shall be determined by the Government.

(6) One of the two members of the Labour Court shall be the representative of the employers and the other shall be the representative of the workers and they shall be appointed in the manner provided in sub-section (9).

---

[1]The words "or recognized by any existing custom or notice or order or notification or in any other way" were inserted by section 60 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]Sub-section (3a) was inserted by section 61 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(7) The Government shall, in the manner prescribed by rules, by notification in the official Gazette, constitute two panels, one of which shall consist of six representatives of the employers and the other of six representatives of the workers.

(8) The panel of members constituted under sub-section (7) shall be reconstituted after every 2 (two) years, but notwithstanding the expiry of the said period of 2 (two) years, the members shall continue on the panels till the new panel is notified in the official Gazette.

(9) The Chairman of a Labour Court shall, for hearing or disposal of a case relating to a specific industrial dispute, select one representative from each of the 2 (two) panels mentioned in sub-section (7), and the representatives so selected together with the Chairman, shall be deemed to have constituted the Labour Court in respect of the said industrial dispute:

Provided that the Chairman may select any representative from either of the panels as a member of the Labour Court for hearing more than one cases relating to industrial dispute.

(10) A Labour Court shall have exclusive jurisdiction in the following matters, namely:—

(a) to adjudicate and determine any industrial dispute or any other dispute or any question referred to or brought or made before it under this Act;

(b) to enquire into, adjudicate and determine any matter relating to the implementation or violation of a settlement referred to by the Government;

(c) to try offences under this Act; and

(d) to exercise and perform such other powers and functions as are or may be conferred upon or assigned to by or under this Act or any other law.

(11) If any member of a Labour Court is absent or unable to attend for any reason on the date of hearing of the Court, whether such absence or inability occurs at the beginning of or during the continuance of the hearing thereof, the proceedings of the Court may begin or continue, as the case may be, in his absence and the decision or award of the Court may be given in his absence; and no act, proceedings, decision or award of a Labour Court shall be invalid or be called in question merely on the ground of such absence or on the ground of any vacancy in, or any defect in the constitution of, the Labour Court:

Provided that if any member of the Court informs the Chairman beforehand of his absence, the Chairman shall nominate another member from the panel of the concerned parties:

Provided further that the opinion of the members of both the sides shall be mentioned in the judgment of the case.

(12) The provisions of Chapter XXXV of the Code of Criminal Procedure shall apply to a Labour Court, and for the purposes of that Chapter, the Labour Court shall be deemed to be a Criminal Court.

(13) All Labour Courts shall be subordinate to the Tribunal.

215. **Powers and Procedure of Labour Courts in trial of offences.**—(1) Subject to the provisions of this Act, a Labour Court shall, while trying an offence, follow, as far as possible, the summary procedure as prescribed under the Code of Criminal Procedure.

(2) A Labour Court shall, for the purpose of trying an offence under this Act, have the same powers as are vested in the Court of a [1][Judicial Magistrate of the First Class or Metropolitan Magistrate] under the Code of Criminal Procedure.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-section (2), for the purpose of imposing a penalty, a Labour Court shall have the same power as is vested in a Court of Sessions under that Code.

(4) A Labour Court shall, while trying an offence, hear the case without its members.

216. **Powers and procedure of Labour Court in any matter other than trial of offences.—**(1) A Labour Court shall, for the purposes of adjudicating and determining any matter, question or dispute, other than offences, under this Act, be deemed to be a civil Court and shall have the same powers as are vested in such Court under the Code of Civil Procedure including the following powers, namely:—

(a) to enforce the attendance of any person, examine him on oath and take evidence;

(b) to compel the production of any document or material;

(c) to send commissions for the examination of witnesses or documents;

(d) to deliver ex-parte decision in the event of failure of any party to appear before the Court;

(e) to set aside ex-parte decision;

(f) to set aside order of dismissal of a case made for non-appearance of any party; and

(g) in order to prevent the frustration of the purposes of the case, to pass interim order upon any party.

(2) Subject to this Act, no court-fee shall be payable for filing, exhibiting or recording any application or document in the Labour Court or obtaining any document from it.

---

[1]The words "Judicial Magistrate of the First Class or Metropolitan Magistrate" were substituted for the words "Magistrate of the First Class" by section 62 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(3) The Labour Court shall, by notice to be served through process server or special messenger or by registered post or by both methods, direct the opposite party to a case to file written statement or objection, within a period not exceeding 10 (ten) days from the date of filing of the case.

(4) The Labour Court may, for reasons to be recorded in writing, extend the said period by a further period of not exceeding 7 (seven) days in all.

(5) If the opposite party fails to file any written statement or objection within the time specified in the notice or the extended time, the case shall be heard and disposed of ex-parte.

(6) The Labour Court shall not grant adjournment of the hearing of a case on the prayer of any party for more than 7 (seven) days in all:

Provided that if both the parties pray for adjournment, the hearing of a case may be adjourned for not exceeding 10 (ten) days in all.

(7) If the party filing the case is absent on the date of hearing, the case shall be dismissed for default:

Provided that the Court shall have power to set aside the order of dismissal, if any application is made by the petitioner of the case within 3 (three) months from the date of such order of dismissal.

(8) If the opposite party to the case is absent on the date of hearing, the case shall be heard and disposed of ex-parte.

(9) A case which is dismissed for default, shall not bar the filing of a fresh case on the same cause of action, unless it is barred by any other reason and is filed after a period of 3 (three) months from the date of dismissal.

(10) If any application is filed to the Labour Court by all the parties to a case for withdrawal of a case, the Court may, after hearing both the parties, allow the withdrawal of the case at any stage of the proceedings, if it is satisfied that the dispute has been amicably settled.

(11) The judgment, decision or an award of a Labour Court shall be given in writing and delivered in open Court, and a copy thereof shall be given to each party.

(12) The judgment, decision or an award of a Labour Court shall, in every case, be delivered, within 60 (sixty) days from the date of filing of the case, unless the parties thereto agree in writing to extend the time limit:

Provided that no judgment, decision or award of a Labour Court shall be invalid merely on the ground of delay in its delivery.

217. **Appeal against judgments, etc. of Labour Courts.—**Subject to this Act, any party aggrieved by the judgment, decision, award or sentence passed or given by a Labour Court may prefer an appeal to the Tribunal within 60 (sixty) days of the delivery thereof, and the decision of the Tribunal in such appeal shall be final.

218. **Labour Appellate Tribunal.**—(1) For the purposes of this Act, there shall be a Labour Appellate Tribunal in Bangladesh, which shall consist of a Chairman, or if the Government deems fit, a Chairman and such number of other members as the Government may appoint.

(2) The Chairman and the members, if any, of the Tribunal shall be appointed by the Government, by notification in the official Gazette, and the terms and conditions of their service shall be determined by the Government.

(3) The Chairman of the Tribunal shall be a person who is or was a judge or an additional judge of the Supreme Court, and a member of the Tribunal shall be a person who is or was a judge or an additional judge of the Supreme Court, or who is or was a District judge for not less than 3 (three) years.

(4) If the Chairman is absent or unable to discharge his functions for any reason, the senior member of the Tribunal, if any, shall perform the functions of the Chairman.

(5) Where any member is appointed in the Tribunal, the Chairman may, for the efficient performance of the functions of the Tribunal, constitute as many benches as necessary, and such bench may consist of one or more than one members or the Chairman and one or more members.

(6) An appeal or any matter before the Tribunal may be heard and disposed of by the Tribunal sitting in full bench or by any bench thereof.

(7) Subject to this Act, the Tribunal shall follow, as far as possible, such procedure as is prescribed in the Code of Civil Procedure, for hearing of appeal by an appellate Court from original decrees.

(8) If the members of a bench differ in opinion as to the decision on any point—

(a) the matter shall be decided according to the opinion of the majority of members, if any; and

(b) if the members of the bench are equally divided, they shall state their opinion on the point on which they differ and shall refer the matter to the Chairman for hearing on such point, the Chairman if, he is not a member of the bench, himself may hear the matter or send the matter for hearing to any other bench consisted of one or more than one members and the matter shall be decided according to the opinion of the Chairman or member or majority of the members of such newly constituted bench.

(9) Where a bench consists of the Chairman and any member and there is a difference of opinion among the members and the members are equally divided, the decision of the Chairman shall prevail and the decision of the bench shall be expressed in terms of the opinion of the Chairman.

(10) The Tribunal may, on appeal, confirm, vary, modify or set aside any judgment, decision, award or sentence of a Lobour Court or return the case to the Labour Court for re-hearing; and shall, save otherwise provided, exercise all the powers conferred by this Act upon a Labour Court.

(11) The judgment of the Tribunal shall be delivered within not exceeding 60 (sixty) days from the date of preferring an appeal:

Provided that no such judgment shall be invalid merely on the ground of delay in its delivery.

(12) The Tribunal shall have authority to punish for contempt of it or of any Labour Court, as if it were the High Court Division of the Supreme Court.

(13) If the Tribunal sentences any person of imprisonment or imposes a fine exceeding two hundred taka under sub-section (12), the convicted person may prefer an appeal to the High Court Division.

(14) The Tribunal may, on its own or on the application of a party, transfer a case from one Labour Court to another Labour Court.

(15) The Tribunal shall have superintendence and control over all Labour Courts.

219. **Form of application or appeal.—**An application to a Labour Court or an appeal to the Tribunal shall be made in such form, as may be prescribed by rules, and shall contain, in addition to such particulars as may be prescribed by rules, the following particulars, namely:—

(a) the names and addresses of the parties;

(b) a concise statement of the circumstances of the application or appeal and the relief claimed;

(c) the provision of the law under which the application or appeal is made and the relief prayed for ;

(d) in the case of a delay in making the application or appeal, the reason for such delay and the provision of law under which condonation of delay is prayed for;

(e) in a case of application under Chapter X, a statement showing separately the basic wages, dearness allowance, ad-hoc or interim wages, if any, and other sums payable with wages payable to the applicant per month;

(f) in the case of an application under Chapter XII for payment of compensation against an employer, the date of service of notice of the accident on the employer; and if such notice has not been served or has not been served in time, the reason thereof;

(g) in any case other than application by dependents for payment of compensation under Chapter XII, a concise statement of the matters on which agreement has been and of those on which agreement has not been, arrived at;

(h) the date on which cause of action has arisen ; and

(i) a statement showing that the Labour Court has jurisdiction to entertain the application.

220. **Appearance of parties to a case.**—In any case other than a case of appearance for giving witness, filing of application, appearance, or any other act required to be made or done by any person before a Labour Court or Tribunal may be made or done by himself or by any representative authorized by him in writing or by a lawyer:

Provided that such representative or lawyer shall not be a representative of the concerned Court.

221 **Costs of the case.**—All costs incidental to any case or appeal before a Labour Court or Tribunal, shall, subject to this Act or any rules, be awardable at the discretion of such Court or Tribunal.

222. **On whom the settlement, etc. shall be binding.—**(1) Any settlement arrived at in a conciliation or any award of an Arbitrator or any judgment, decision or award of a Labour Court or any judgment, decision or award of the Tribunal shall be binding on the following persons, namely:—

(a) all parties to the dispute;

(b) unless the Court otherwise directs, any other party appeared in any proceedings as a party to the dispute by order of a Labour Court;

(c) where the employer of the establishment to which the dispute relates is a party, the heirs or successors of the employer; and

(d) where a collective bargaining agent is a party to the dispute, all workers who were employed in the establishment to which the dispute relates on the date on which the dispute first arose or employed therein after that date.

(2) A settlement arrived at by an agreement between the employer and a trade union of the workers of his establishment, otherwise than by conciliation, shall be binding on the parties to the agreement.

223. **Date of enforcement of settlements, etc.—**(1) A settlement shall become effective—

(a) if a date is agreed upon by the parties to the dispute to which it relates, on such date; and

(b) if a date is not so agreed upon, on the date on which the memorandum of the settlement is signed by the parties.

(2) A settlement shall remain effective for such period as is agreed upon by the parties and, if no such period is agreed upon, for a period of 1 (one) year from the date of signing the memorandum of settlement by the parties.

(3) After expiry of the period mentioned in sub-section (2), such settlement shall continue to be binding on the parties, until 2 (two) months expires from the date on which either party informs the other party in writing of its intention not to be bound any longer by the settlement.

(4) An award of a Labour Court shall, unless an appeal is preferred against it to the Tribunal, become effective from the date specified by such Court and shall remain effective for such period, not exceeding 2 (two) years, as may be specified by it.

(5) The Arbitrator, Labour Court or the Tribunal, as the case may be, shall fix the date on which different demands included in the award shall be effective and the dates by which each of the demands shall be enforced.

(6) If at any time before the expiry of the period mentioned in sub-section (4) or (5), any party bound by an award applies to the Labour Court which made the award for reduction of the said period on the ground that the circumstances in which the award was made have materially changed, the Labour Court may by order, after giving the other party an opportunity of being heard, if it considers expedient, terminate the said period on a date specified in the order.

(7) A decision of the Tribunal in appeal in respect of an award shall be effective from the date of the award.

(8) Notwithstanding the expiry of the period of an award under sub-section (4) or (5), the award shall continue to be binding on the parties, until the period of 2 (two) months from the date on which either party informs the other party in writing of its intention not to be bound any longer by the award expires.

(9) Notwithstanding anything contained in this section, no industrial dispute or proceedings in respect thereof shall be raised or commenced again before the expiry of 1 (one) year from the date of signing of the memorandum of settlement by the parties to the dispute or the date of expiry of the period of settlement or award, whichever is later.

224. **Commencement and conclusion of proceedings.—**(1) A conciliation shall be deemed to have commenced on the date on which a request for conciliation is received by the Conciliator under section 210 (4).

(2) A conciliation shall be deemed to have concluded, where a settlement is arrived at, on the date on which a memorandum of settlement is signed by the parties to the dispute.

(3) Where no settlement is arrived at, a conciliation shall be deemed to have concluded—

(a) if the dispute is referred to an Arbitrator under section 210 (12), on the date on which the Arbitrator gives his award; or

(b) if the dispute is not referred to an Arbitrator, on the date on which the Conciliator issues the certificate of failure of conciliation.

(4) The proceedings before a Labour Court shall be deemed to have commenced on the date on which any dispute, question or matter relating thereto is referred to the Labour Court.

(5) The proceedings before a Labour Court shall be deemed to have concluded on the date on which the judgment, decision or award relating thereto is delivered.

225. **Prohibition on service of notice of strike or lock-out while proceeding remains pending.—**No notice of strike or lock-out shall be served by any party to an industrial dispute to the other party, during the continuance of conciliation in any matter relating to the industrial dispute or a case in this behalf is pending before a Labour Court or an appeal is pending before the Tribunal.

226. **Powers of the Labour Court and the Tribunal to prohibit strike or lock-out.—**(1) Where a strike or lock-out in pursuance of an industrial dispute has already commenced, and such strike or lock-out continues at the time of submitting an application to the Labour Court in relation to that industrial dispute, or when it is under consideration of the Labour Court, the said Court may, by an order in writing, prohibit the continuance of the said strike or lock-out.

(2) Where an appeal in respect of any matter arising out of an industrial dispute is preferred to the Tribunal, the Tribunal may, by an order in writing, prohibit the continuance of any strike or lock-out in pursuance of such industrial dispute which was in existence on the date on which the appeal was preferred.

227. **Illegal strike and lock-out.—**(1) A strike or lock-out shall be illegal, if—

(a) it is declared, commenced or continued without giving to the other party to the dispute a notice of strike or lock-out in the manner prescribed by rules, or before or after the date specified in such notice or in contravention of section 225;

(b) it is declared, commenced or continued in consequence of an industrial dispute raised in a manner other than that provided in section 209;

(c) it is continued in contravention of an order made under section 211 or 226; or

(d) it is declared, commenced or continued during the period in which a settlement or award is in operation in respect of the matter covered by such settlement or award.

(2) A lock-out declared in consequence of an illegal strike, and a strike declared in consequence of an illegal lock-out shall not be deemed to be illegal.

228. **Terms and conditions of service to remain unchanged while proceeding is pending.—**(1) An employer shall not, during the continuance of any conciliation proceeding or proceedings before an Arbitrator, Labour Court or Tribunal in any matter relating to an industrial dispute, alter to the disadvantage of any worker who is involved in such dispute the conditions of service applicable to him before the commencement of such proceedings, or shall not discharge, dismiss or otherwise punish any worker or terminate his service, except for misconduct not connected with such dispute, without the permission of the Conciliator, Arbitrator, Labour Court or Tribunal, when, where or before which such proceeding is pending.

(2) Notwithstanding anything contained in sub-section (1), an officer of a trade union shall not, during the pendency of any proceedings referred to in the said sub-section, be discharged, dismissed or otherwise punished for misconduct, except with the previous permission of the Labour Court.

229. **Protection of rights, etc. of certain persons.—**(1) If any person refuses to take part or to continue in taking part in any illegal strike or illegal lock-out, he shall not, by reason of such refusal, be subject to expulsion from any trade union, or to any fine or penalty, or he or his legal representative shall not be deprived of any right or benefit which he would otherwise have been entitled to, or be liable to be placed in any respect, either directly or indirectly, under any disability or disadvantage as compared with other members of the trade union.

(2) Any contravention of the provisions of sub-section (1) may be a subject matter of an industrial dispute, and nothing in the constitution of a trade union providing the manner in which any dispute between its executive committee and members shall be settled, shall apply to proceedings for enforcing any right or exemption granted under sub-section (1).

(3) In any such proceedings, the Labour Court may, if it thinks just, in lieu of ordering a person who has been expelled from membership of a trade union to be restored to such membership, order to pay him from the fund of the trade union such sum, as may be fixed by it, by way of compensation.

230. **Representation of parties.—**(1) A worker who is a party to an industrial dispute shall be entitled to be represented in any proceedings under this Chapter by an officer of a collective bargaining agent of his establishment, and, subject to the provisions of sub-sections (2) and (3), any employer who is a party to an industrial dispute shall be entitled to be represented in any such proceedings by a person duly authorized by him.

(2) No party to an industrial dispute shall be entitled to be represented by a legal practitioner in any conciliation proceedings under this Chapter.

(3) A party to an industrial dispute may be represented by a legal practitioner in any proceeding before an Arbitrator, with his permission.

231. **Interpretation of settlements and awards.**—(1) If any difficulty or doubt arises as to the interpretation of any provision of any settlement or award, it shall be referred to the Tribunal.

(2) The Tribunal shall, after giving the parties concerned an opportunity of being heard, decide the matter and its decision thereon shall be final and binding on the parties.

CHAPTER XV
PARTICIPATION OF WORKERS IN THE PROFIT OF THE COMPANIES

[1][232. **Application of the Chapter.—**(1) This Chapter shall apply to a company or establishment which fulfils any one of the following conditions, namely:—

(a) the amount of its paid up capital on the last day of an accounting year is not less than taka 1 (one) crore;

(b) the value of its permanent assets on the last day of an accounting year is not less than taka 2 (two) crore.

(2) The Government may, by notification in the official Gazette, also apply this Chapter to any other company or establishment specified therein.

(3) Notwithstanding anything contained in sub-sections (1) and (2), the Government shall, in the cases of hundred percent export oriented industrial sectors or hundred percent foreign exchange investing sectors, make, by rules, the provisions for constitution of a fund, constitution of the fund management board, determination of the amount of grant and manner of its collection and utilization of the fund and the necessary provisions for other ancillary matters, centrally in each such sector, consisting of the buyers and employers, for the beneficiaries working in the respective sectors:

Provided that such board may, subject to the prior approval of the Government, make regulations for carrying out the proposes of this section.]

233. **Special definitions.—**(1) In this Chapter, unless there is anything repugnant in the subject or context,—

(a) "Participation Fund" means the Workers Participation Fund established under this Chapter;

(b) "Welfare Fund" means the Workers Welfare Fund established under this Chapter;

(c) "company" means a company within the meaning of the Companies Act, 1994 and also includes the following establishments, namely:—

(i) a body corporate established by or under any law for the time being in force;

(ii) any establishment, organization or association, whether incorporated or not, declared by the Government, by notification in the official Gazette, to be a company for the purposes of this Chapter;

(d) "Fund" means the Participation Fund and the Welfare Fund;

[1]Section 232 was substituted for original section 232 by section 63 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(e) "Board", in relation to Participation Fund and Welfare Fund, means a Board of Trustees constituted under this Chapter;

[1][(ee) "owner" means the owner or management authority or chief executive of any company or establishment or any person who succeeds them;]

(f) "profits", in relation to a company, means the net profit as defined in section [2][119] of the Companies Act, 1994 which are attributable to its business, trade, undertakings or any other work in Bangladesh;

[3][(g) the activities of any establishment, business establishment, industry, factory, bank, money lending establishment or insurance company run for profit, and the activities related with one or more of the following shall be considered to be "industry related activities", namely:—

(i) making changes in the original condition or making addition to value, of any goods, material or thing by manufacturing, assembling or polishing it or by bringing it in any other normal or artificial process;

(ii) ship building and recycling;

(iii) transformation, generation, conversion, transmission or distribution of electrical energy including hydraulic power;

(iv) working in mine, oil well or any other source of mineral deposit including blending, refining or purifying of oil and gas;

(v) distribution and marketing of oil and gas;

(vi) carriage of man or goods by air or sea;

(vii) service establishment, like mobile operator company, construction establishment; and

(viii) any other activities declared by the Government, by notification in the official Gazette, to be the industry related activities for the purposes of this Chapter;

(h) "industrial establishment" means an industrial establishment mentioned in clause (61) of section 2 which is run for profit;

(i) "beneficiary" of a company means any person including a probationer who has been employed in the company for not less than 9 (nine) months irrespective of any rank and status, excepting the employer, a partner or a member of the management board.]

(2) In this Chapter, "paid-up capital" and "value of fixed assets" of a company shall, in the case of a company incorporated in a foreign country, mean the capital and the value of fixed assets of such company engaged in a branch of it in Bangladesh.

---

[1]Clause (ee) was inserted by section 64(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The figure "119" was substituted for the figure, hyphen and letter "87-C" by section 64(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]Clauses (g), (h) and (i) were substituted for original clauses (g) and (h) by section 64(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

234. **Establishment of Participation Fund and Welfare Fund.—**(1) Every company to which this Chapter applies shall—

(a) establish a Workers Participation Fund and a Workers Welfare Fund in accordance with the provisions of this Chapter within 1 (one) month of the date on which this Chapter becomes applicable to it; and

[1][(b) pay, within 9 (nine) months of the close of every year, five percent (5%) of the net profit of the previous year at the proportion of 80:10:10 to respectively the Participatory Fund, Welfare Fund and Workers Welfare Foundation Fund established under section 14 of the Bangladesh Workers Welfare Foundation Act, 2006:

provided that if an employer deposited one percent (1%) of the net profit of the company to the Welfare Fund immediately before this provision takes effect, the Trustee Board shall be required to deposit fifty percent (50%) of the money so deposited to the Welfare Fund to the above-mentioned Workers Welfare Foundation Fund.]

(2) The amount paid to the said [2][Funds] under sub-section (1) (b) in relation to a year shall be deemed to have been allocated to those [3][Funds] on the first day of the next succeeding year.

235. **Management of the Funds.—**(1) As soon as may be, after the establishment of the Participation Fund and the Welfare Fund, there shall be constituted a Board of Trustees consisting of the following members, namely:—

(a) two members nominated by the collective bargaining agent of the company and if there is no collective bargaining agent, 2 (two) members elected by the workers of the company from amongst themselves; and

(b) two members nominated by the management of the company, of whom at least one shall be a person from the accounts section of the company.

(2) The members of the Board of Trustees shall elect for every year a person to be the Chairman of the Board alternatively from amongst the members under sub-section (1) (a) and (1) (b), but the first Chairman shall be from amongst the members under sub-section (1) (b).

(3) The Board of Trustees shall manage and administer the Funds in accordance with the provisions of this Chapter and any rules made in this behalf.

---

[1]Clause (b) was substituted for original clause (b) by section 65(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The word "Funds" was substituted for the words "two founds" occurring twice, by section 65(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]The word "Funds" was substituted for the words "two founds" occurring twice, by section 65(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(4) The Board of Trustees shall, in exercise of its powers and performance of its functions, be subject to such directions as may be given by the Government from time to time.

(5) If the Government is of opinion that the Board of Trustees or a member thereof is persistently failing in the performance of its or his functions or is generally acting in a manner inconsistent with the objects and interests of the Funds, the Government may, after giving the Board or such member an opportunity of showing cause by order—

(a) dissolve the Board for such period as may be specified therein or remove such member from his office; and

(b) direct that until the Board of Trustees is reconstituted or until a new member is nominated or elected to the office of such member, the powers and functions of the Board or such member shall be exercised and performed by a person specified in the order.

(6) Upon the dissolution of the Board of Trustees under sub-section (5), the members of the Board shall cease to hold office and any reference to the Board of trustees in this Chapter or any rules shall be construed as reference to the person specified in the order made under the sub-section.

(7) Before the expiry of the period of dissolution, the Board of Trustees shall be re-constituted in accordance with the provisions of this Chapter so as to enable it to take over its charge upon the expiry of such period.

[1][(8) If any Board of Trustee is dissolved, or the Chairman or any member thereof is removed, by the Government under clause (a) of sub-section (5), the members of such Board or the Chairman or the member concerned thereof shall not be re-elected or nominated to the Board of Trustee.]

[2][236. **Fine, recovery of money, etc.—**(1) Where any company or Trustee Board fails to comply with the provisions of section 234, the Government may, by order, direct it to do acts in accordance with the provisions within such time as may be specified is that order.

(2) If any company or Board of Trustee fails to do any act within the time specified in the order issued under sub-section (1), the Government may, by order, impose on every director, manager or officer of that company who is directly or indirectly responsible for the management of the affairs of the company or, as the case may be, the Chairman, member or a person or persons of the Board of Trustee concerned who is responsible for the management of the affairs of that Board a fine of taka not exceeding 1 (one) lac and, in the case of continuous failure, a further amount of taka 5 (five) thousands for every day from the first day of such failure and direct to pay the total amount of fine within the next 30 (thirty) days:

Provided that if any person contravenes the aforesaid provisions again or fails to comply therewith, twice the amount of fine specified above shall be imposed on him.

---

[1]Sub-section (8) was inserted by section 66 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]Section 236 was substituted for original section 236 by section 67 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(3) If any amount payable under section 234 remains unpaid and any fine imposed under this section is not paid within the time specified in the relevant order, such unpaid amount and fine shall be deemed to be public demand and be recoverable in accordance with the provisions of the Public Demands Recovery Act, 1913 (Act No. IX of 1913).

(4) Any person aggrieved by an order issued under sub-sections (1) and (2) may, within 30 (thirty) days of making such order, apply to the Government for review thereof and the Government shall, on receipt of such application, within not exceeding 45 (forty-five) days, review the matter and make appropriate order and inform the person, company or Board of Trustee concerned accordingly.

(5) An order made by the Government under sub-section (4) shall be final.]

237. **Power to call for information.—**The Government may, at any time call upon a company or a Board of Trustees to furnish it with such information or documents or the records of the proceedings as may be relevant or useful for the purposes of, or necessary, for ensuring proper compliance with the provisions of this Chapter or rules.

238. **Settlement of dispute, etc.—**(1) Any difference which may arise between the Board of Trustees and the company relating to the administration of the Funds shall be reported to the Government, and the decision of the Government thereon shall be final.

(2) Any complaint which a worker may have against the Board of Trustees or the company relating to the benefits available from the Funds shall be settled in the same manner as is provided in Chapter X for the settlement of dispute relating to deductions from wages.

239. **Delegation of power.—**The Government may, by notification in the official Gazette, delegate all or any of its powers or duties under this Chapter, subject to such conditions as may be specified in the notification, upon any of its officers or any other authority.

240. **Investment of Participation Fund.—**(1) The amount allocated or deposited in the Participation Fund shall be available to the company for its business operation.

(2) The company may request the Board of Trustees to utilize the amount of the Participation Fund for investment under sub-section (11), and the Board may decide for such investment.

(3) The company shall pay interest on the amount of the Participation Fund which is used for its business at the rate of two and a half percent above the bank rate or 75% (seventy five percent) of the rate at which dividend is declared on its ordinary shares, whichever is higher.

(4) In case there is more than one class of ordinary shares of any company, on which different rates of dividend are declared then, for the purpose of determining the rate of interest payable under sub-section (3), the weight average of the different rates of dividend shall be taken into consideration.

(5) The interest to the Participation Fund, so payable, shall be deposited to the Fund on and from the first day of the year next succeeding the year in which the Fund has been used by the company.

(6) Where any company does not want to utilize any amount of the Participation Fund in its business under sub-section (1), there shall also be payable the aforesaid rate of interest by the company on the said amount of the Fund for the period between the date of allocation of any amount to the said Fund and the date of its investment under sub-section (11).

(7) If, at any time after the establishment of the Participation Fund, the company raises any additional capital, otherwise than through the issue of bonus or bonus shares, the Participation Fund shall have the first option to convert any amount available to the company under sub-section (1), or any asset of the Participation Fund into ordinary equity capital; provided that it, shall not, after such conversion, be more than twenty five percent of the paid-up capital of the company or of 50% (fifty percent) of the additional capital, whichever is less.

Explanation.—In this sub-section "additional capital" does not include any capital offered for payment or offered to a foreign partner of the company.

(8) For the purpose of exercising the right of conversion under sub-section (7), the Board of Trustees shall be given sufficient time to sell assets of the Participation Fund to realize the amount needed for participation in the additional capital of the company.

(9) The shares acquired in the manner set out in sub-section (7) shall participate in future bonus and right-issues in the same manner as of other shares.

(10) The shares acquired in the manner set out in sub-section (7) shall have voting rights in the same manner as of other shares and such voting rights shall be exercised by the Board of Trustee on behalf of the Participation Fund.

[1][(11) The money of the Participatory Fund may be invested in any Government-owned sector which is eligible for investment.]

241. **Eligibility to benefits.**—(1) All [2][beneficiaries] shall be eligible to get all benefits [3][in equal proportions] under this Chapter and to participate in the Funds.

(2) No [4][beneficiary] without completing 6 (six) months of service in a company during a year of account shall participate in the Funds in respect of that year.

---

[1]Sub-section (11) was substituted for original sub-section (11) by section 68 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]The word "beneficiaries" was substituted for the words "workers" by section 69(a)(i) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[3]The word "in equal proportions" were inserted by section 69(a)(ii) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[4] The word "beneficiary" was substituted for the word "worker" by section 69(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

242. **Utilization of Participation Fund.**—(1) Two-thirds of the total amount deposited in the Participation Fund in every year shall be distributed in equal proportion to all [1][beneficiaries] in cash, and the remaining one-third shall be invested in accordance with the provisions of section 240(11), whose profit shall also be distributed in equal proportion to all [2][beneficiaries.]

(2) If a [3][beneficiary] voluntarily leaves the service of a company he shall be entitled to benefits of both the Funds, if any, admissible to him under this Chapter.

(3) If the service of a [4][beneficiary] is terminated, otherwise than by dismissal, he shall be as per with a [5][beneficiary] who retires from the service of a company.

(4) If any [6][beneficiary] is dismissed from service, his share in the Funds shall be forfeited.

(5) In the event of transfer of a [7][beneficiary] from one office or unit of a company to another office or unit of that company, the benefits of the Funds accrued to the beneficiaries shall be transferred to the Funds of the office or unit to which he is so transferred, and his service in the previous office or unit shall be counted towards his entitlement to the benefits of the Funds of the office or unit to which he is so transferred.

(6) In the event of retirement of a [8][beneficiary, the beneficiary himself], or in the event of his death during employment in a company, his nominee, shall receive full benefits under this Chapter.

[9][243. **Utilization of Welfare Fund.**—Subject to the compliance of the provisions of this Chapter, the amount deposited in the Welfare Fund may be utilized for such purposes and in such manner as the Board of Trustee may decide, and the Board shall inform the Government relating thereto.]

244. **Fiscal concessions to the companies.**—In the cases of all companies to which this Chapter applies any sum allotted to the said Funds by such companies shall not be counted in calculating their taxable income.

245. **Exemption of income of the Funds from income tax.**—The income of the Funds including their capital gains shall be exempted from income tax.

---

[1] The word "beneficiaries" was substituted for the word "workers", occurring twice, by section 70(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]The word "beneficiaries" was substituted for the word "workers", occurring twice, by section 70(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[3]The word "beneficiary" was substituted for the word "worker", occurring twice, by section 70(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[4]The word "beneficiary" was substituted for the word "worker", occurring twice, by section 70(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[5]The word "beneficiary" was substituted for the word "worker", occurring twice, by section 70(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[6]The word "beneficiary" was substituted for the word "worker" by section 70(d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[7]The word "beneficiary" was substituted for the word "worker" by section 70(e) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. No. XXX of 2013).

[8]The words and comma "beneficiary, the beneficiary himself" were substituted for the words and comma "worker, the worker himself" by section 70(f) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[9]Section 243 was substituted for original section 243 by section 71 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

246. **Exemption of income of the workers from income tax.**—The sums paid out of the Funds to the workers shall be exempted from income tax.

247. **Location and work of the Board of Trustees.**—(1) The office of the Board of Trustees shall be located at the company premises and if there is more than one office or unit of a company at the registered head office of the company.

(2) All expenses of the Board of Trustees, including the cost of maintenance of accounts of the Board, shall be borne by the company.

248. **Audit of accounts of the Funds.—**The accounts of income and expenditure of the Funds shall be audited every year at the company's expense in the same manner as the accounts of income and expenditure of a company is audited:

Provided that the Government may, at its own cost, appoint independent auditors for a special audit of the accounts of income and expenditure of the Funds.

249. **Benefits from the Funds shall be in addition to other benefits.—**Any benefit payable to a worker under this Chapter shall be in addition to, and not in derogation or substitution of, any other benefit to which the worker is entitled under any other law, contract, terms and conditions of employment or otherwise.

250. **Special provisions for industries working seasonally.**—Notwithstanding anything contained in this Chapter, the Government may, by notification in the official Gazette, make provisions for the participation of the workers in the profits of such companies which work in any part of a year instead of the whole year.

251. **Companies engaged in activities relating to more than one industry.—** Notwithstanding anything contained in this Chapter, the Government may, at the request of a company which is engaged in activities relating to more than one industry, located at more than one place of the country, permit splitting up of the Funds amongst the different offices or units engaged in activities relating to industry and constitution of an independent Board of Trustees for each office or unit of such company; and the provisions of this Chapter shall apply to such office or unit as if it were a company.

252. **Vesting of management of Participation Fund in the Investment Corporation of Bangladesh, etc.—**The Board of Trustees may, with the prior approval of the Government, enter into an agreement with the Investment Corporation of Bangladesh or the Sonali Bank, for vesting of the management of the Participation Fund on it, and any fee payable under the terms of the agreement shall be payable by the company.

[1][***]

[2][CHAPTER XVIA
PROVISIONS AS TO THE DISSOLVED DOCK WORKERS MANAGEMENT BOARD

263A. **Special provisions as to the dissolution, etc. of the Dockworkers Management Board.**—(1) The Dock-workers Management Board established in the Chittagong Port Authority and the Mongla Port Authority under section 254 of the repealed Chapter XVI, hereinafter referred to as the said Boards, shall stand dissolved and the registration of the dock-workers registered by the said Boards shall be deemed to have stood cancelled.

(2) Notwithstanding the dissolution of the two Boards,—

(a) all officers and employees of them shall be absorbed in the Chittagong Port Authority and the Mongla Port Authority respectively, and they shall be the officers and employees of them, and shall hold office in the concerned Authority under the same terms and conditions as were applicable to them in the two dissolved Boards before such absorption, until they are altered by the Chittagong Port Authority or as the case may be, by the Mongla Port Authority;

(b) in the case of absorption of all officers and employees of them under clause (a), the provisions of the Surplus Public Servants Absorption Ordinance, 1985 (Ordinance No. XXIV of 1985) shall be followed;

(c) the provident fund, gratuity, welfare fund, liquid fund of the officers and employees of them shall stand transferred without any charge to the Chittagong Port Authority and the Mongla Port Authority, respectively, and the concerned Authority shall maintain and administer them;

(d) all assets, rights, authorities and privileges and movable and immovable property, cash and money deposited in banks or financial institutions, investments, all books of accounts, registers, records and all other documents of them shall stand transferred to, and vested in, the Chittagong Port Authority and the Mongla Port Authority, respectively, and the concerned Authority shall be proprietor of them;

(e) all debts or liabilities incurred, all obligations undertaken and all contracts entered into by or with them immediately before such dissolution, shall be deemed to have been incurred, undertaken or entered into by or with the Chittagong Port Authority and the Mongla Port Authority, respectively;

(f) all suits and other legal proceedings instituted by or against them immediately before such dissolution shall be deemed to have been instituted by or against the Chittagong Port Authority and the Mongla Port Authority, respectively, and shall be heard and disposed of accordingly.

---

[1] "CHAPTER XVI" was omitted by section 4 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2009 (Act No. LXVI of 2009).
[2] "CHAPTER XVI A" was inserted by section 5 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2009 (Act No. LXVI of 2009).

(3) If any difficulty arises as to the application of the provisions of sub-section (2) due to ambiguity, the Government may, for the purpose of removing such difficulty, by an order, take any such measure as may be required by clarifying or explaining of such provisions.]

CHAPTER XVII
PROVIDENT FUND

264. **Provident funds for workers in private sector establishments.**—(1) Any establishment in the private sector may constitute a provident fund for the benefits of its workers.

(2) The said provident fund shall be constituted by an establishment in such manner as may be prescribed by rules made in this behalf under sub-section (3).

(3) Notwithstanding anything contained in sub-section (2), the Government may make rules for constitution of the provident fund for workers employed in establishments in private sector, and where such rules are made the establishment to which those rules apply, shall be required to comply with the provisions of such rules.

(4) The said provident fund shall be administered by a Board of Trustees.

(5) Such Board of Trustees shall consist of equal number of representatives of the employer and workers employed in the establishment concerned; and a person nominated by the Government shall be its Chairman.

(6) The representatives of the employer shall be nominated by the employer and the representatives of the workers shall be nominated by the collective bargaining agent.

(7) Where there is no collective bargaining agent in an establishment, the representatives of the workers shall be elected by the workers of that establishment under the supervision of the Director of Labour.

(8) All members of the Board of Trustees shall hold office for a period of 2 (two) years:

Provided that they shall continue to hold office until their successors enter upon office.

(9) Every permanent worker shall, after completion of 1 (one) year of his service in the establishment, where the provident fund is constituted, subscribe to the provident fund, unless otherwise agreed upon, in every month a sum, not less than seven percent and not more than eight per cent of his monthly basic wages; and the employer shall contribute to it an equal amount.

(10) Notwithstanding anything contained in this section, an establishment in the private sector shall be required to constitute a provident fund for the benefit of its workers, if at least three-fourths of the total number of workers employed therein so demand to the employer by an application in writing.

(11) Where a demand for constitution of a provident fund is made under sub-section (10), the employer of the establishment shall, within 6 (six) months of the receipt of application make necessary provisions for its constitution under sub-section (3) and the provident fund shall start operation before the expiry of that period.

(12) At least half of the total accumulations in such provident fund shall be invested for any of the following purposes, namely:—

(a) I.C.B, Mutual Fund Certificate;

(b) I.C.B, Unit Certificate; and

(c) any government securities including defence and postal saving certificate.

(13) The cost of maintenance of the provident fund shall be borne by the employer.

(14) The accounts of income and expenditure of the provident fund shall be audited every year at the cost of the establishment in the same manner as the accounts of income and expenditure of the establishment are audited:

Provided that the Government may appoint an independent auditor for any special audit of the income and expenditure of such fund at its own cost.

(15) A statement of accounts of income and expenditure of the provident fund, together with the audit report relating thereto, shall be forwarded to the Director of Labour within 1 (one) month of the submission of audit report.

(16) Where the Government is satisfied that a provident fund constituted in an establishment in the private sector is working satisfactorily and the workers have no complaint against it, the Government may, on application by the employer of that establishment, by order in writing, exempt that establishment from the operation of this section.

(17) An establishment constituting a provident fund under the provisions of this section shall be deemed to be a government establishment for the purposes of the Provident Funds Act, 1925 (Act No.XIX of 1925).

(18) In this section, an establishment in private sector shall mean such an establishment which is not owned or managed directly by the Government or by any local authority or to which any provident fund rules made by the Government or by any local authority does not apply.

265. **Tea Plantation Workers' Provident Fund.—**(1) There shall be established a provident fund to be called the Tea Plantation Workers' Provident Fund.

(2) The Tea plantation Workers' Provident Fund, hereinafter in this Chapter referred to as the Provident Fund, shall vest in, and administered by, a Board of Trustees constituted under section 266.

266. **Tea plantation Workers' Provident Fund Board of Trustees.—**(1) The Government shall, by notification in the official Gazette, constitute a Board to be called the Board of Trustees of the Tea plantation Workers' Provident Fund.

(2) The Board of trustees shall consist of the following members, namely:—

(a) a Chairman;

(b) three members representing the employers;

(c) three members representing the tea workers;

(d) two members who are not connected with tea industry.

(3) The Chairman and other members shall be appointed by the Government:

Provided that the members under clauses (b) and (c) of sub-section 2 shall be appointed by the Government in consultation with the organizations of employers and, as the case may be, the workers who are recognized by the Government in this behalf.

(4) The Chairman and other members shall hold office for a term of 3 (three) years from the date of their appointment:

Provided that notwithstanding the expiry of such term, they shall continue to hold office until their successors enter upon office.

(5) The Chairman and other members shall perform such duties as are assigned to them under this Chapter or by rules.

(6) The Board of Trustees shall be a body corporate and shall have perpetual succession and a common seal, and shall by its own name sue and be sued.

[1][(7) No person shall be a member of the Board of Trustees, if he—

(a) has been convicted in a criminal proceeding involving moral turpitude;

(b) has not passed 5 (five) years after being declared insolvent by a competent Court;

(c) is declared by a competent Court to be of unsound mind or mentally deranged.

(8) The Board of Trustees may, for efficient discharge of its functions, after making regulations with prior approval of the Government in this behalf, appoint necessary number of manpower.]

267. **Cost of administration.—**(1) The Board of Trustees may levy an administrative charge on the basis of subscription.

[1]Sub-sections (7) and (8) were inserted by section 72 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(2) The Government shall, in consultation with the Board, fix such percentage of the total contributions of employers and workers as shall be the cost of administration.

(3) The employers shall, within 15 (fifteen) days of the close of every month, pay the administrative charge so fixed to the Provident fund by separate bank draft or cheque.

(4) When the payment of the administrative charge is made by a cheque, the collection charge, if any, shall be included in the amount for which the cheque is drawn in respect of the administrative charge.

268. **Subscription.—**(1) Every employer of a tea plantation, which is in operation for more than 3 (three) years, shall, in respect of every worker, other than an apprentice, employed in his tea plantation for more than 1 (one) year, pay to the provident fund a subscription at the rate of seven and a half per cent of the basic wages for the time being payable to that worker.

(2) Every worker mentioned in sub-section (1) shall pay to the provident fund a subscription equal to the subscription payable by the employer in respect of him.

(3) Where the amount of any subscription payable under this section involves a fraction of taka, such fraction shall be rounded off to the nearest taka.

(4) If, in any case, the subscription made at the time of coming into force of this Act to an existing provident fund is higher than that provided in this section, then that higher rate of subscription shall continue to be made as if this Act had not come into force.

(5) The total accumulations in the provident fund shall, in such manner as may be prescribed by rules, be held in deposit and be invested.

269. **Recovery of damages.—**Where an employer makes default in the payment of any subscription to the provident fund, or default in the payment of any charges payable under this Chapter or any rules, the Board of Trustees may, in addition to the amount of arrear so due, recover from the employer damages at the rate not exceeding 25% (twenty five percent) of the amount of such arrear.

270. **Provident fund not liable to attachment.—**(1) The amount standing to the credit of any worker in the account of his provident fund shall not in any way be assigned or charged and shall not be liable to attachment under any decree or order of any Court in respect of any debt or liability incurred by the worker, or no receiver appointed under the Insolvency Act, 1920 (Act No.V of 1920) shall be entitled to claim of such amount.

(2) Any amount standing to the credit of any worker in the account of his provident fund at the time of his death shall, subject to any deduction authorized under any other law, vest in his nominee and shall be free from any debt or other liability incurred by him or by his nominee before his death.

271. **Payment of subscription to get preference over other debts.—**If any amount due in respect of any subscription under this Chapter is payable before the employer is adjudged insolvent or in the case of a company ordered to be wound up before the date of such order, it shall be deemed to be included among the debts under section 61 of the Insolvency Act, 1920 (Act No. V of 1920) or under section 230 of the Companies Act, 1994 which shall get preference over all other debts in the distribution of the property of the insolvent or the assets of the company being wound up.

272. **Employer not to reduce wages or other amenities.—**No employer shall, by reason only of his liability for payment of any subscription or any charges under this Act or any rules, reduce, whether directly or indirectly, the wages of any worker or other benefits.

273. **Provident fund for newspaper workers.—**(1) Every newspaper establishment shall, for the benefit of its newspaper workers, constitute a provident fund in such manner as may be prescribed by rules.

(2) The said provident fund shall be administered by a Board of Trustees.

(3) The said Board of Trustees shall consist of equal number of representatives of the employer of the newspaper establishment and of the newspaper workers employed in it and they shall be nominated and appointed in such manner as may be prescribed by rules.

(4) Every newspaper worker shall, after completion of the first 2 (two) years of his service in any newspaper establishment, subscribe to the provident fund every month a sum not less than seven percent and not more than eight percent of his monthly wages, and the employer shall also subscribe to that fund at the same rate.

(5) During the first 2 (two) years of his service, a newspaper worker may, at his option, subscribe to the provident fund, but the employer of the newspaper establishment may or may not, at his option, subscribe to that fund.

(6) A newspaper establishment shall be deemed to be a government establishment for the purposes of the Provident Fund Act, 1925 (Act No. XIX of 1925).

CHAPTER XVIII
APPRENTICESHIP

274. **Application of the Chapter.—**This Chapter shall apply to such an establishment, which is in operation for more than 2 (two) years, and in which not less than 50 (fifty) workers are ordinarily employed [1][***].

275. **Special definitions.—**In this Chapter, unless there is anything repugnant in the subject or context,—

[2][(a) "competent authority" means the Chief Inspector or an officer authorized by him;]

(b) "apprentice" means a person undergoing training through the system of apprenticeship;

(c) "apprenticeship" means a system of training in which an employer undertakes to employ a person and to train him or have trained him systematically in an apprenticeable trade or occupation for a period fixed in advance and in the course of which the apprentice is bound to work in the employer's service; and

(d) "apprenticeable occupation" means such trade or occupation in an establishment as the competent authority may, from time to time, declare by notification in the official Gazette, to be an apprenticeable trade for the purposes of this Chapter.

276. **Tripartite advisory committee.—**The Government may, by notification in the official Gazette, constitute, in the manner prescribed by rules, a tripartite advisory committee to advise the Government and the competent authority in the matters relating to apprenticeship.

277. **Obligations of employers.—**Subject to the provisions of this Chapter and the rules, an employer shall—

(a) ensure proper compliance of the provisions of this Chapter and rules in his establishment;

(b) introduce an apprenticeship programme in his establishment in accordance with the rules; and get the programme registered with the competent authority within such time as may be prescribed by rules;

(c) train apprentices at least one-fourth, in an average, of persons employed in apprenticeable trade or occupation in his establishment, or in such other proportion as the competent authority may, by order in writing, fix [3][, and in nominating the trainees as apprentices, shall give preference to the handicapped workers];

---

[1]The words "and were at least five workers are employed is apprenticeable trade or occupation" were omitted by section 73 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]Clause (a) was substituted for original clause (a) by section 74 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]The words and commas ", and in nominating the trainees as apprentices, shall give preference to the handicapped workers" were added by section 75 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(d) if any apprenticeship programme has been introduce in his establishment prior to the coming into force of this Act, modify the programme so as to bring it in conformity with the provisions of this Chapter and rules and shall register such modified programme with the competent authority within such time as may be prescribed by rules;

(e) ensure that an apprentice receives necessary theoretical instructions to the extent of at least twenty percent of the total normal working hours;

(f) initiate and operate an apprenticeship programme entirely at his own cost; and

(g) without permission in writing of the competent authority, not employ any person as an apprentice who was an apprentice under another employer and

has left his apprenticeship or been discharged by the employer on disciplinary grounds.

278. **Exemption from income-tax, etc.—**(1) Notwithstanding anything contained otherwise in the Income-tax Ordinance, 1984 (Ordinance No. XXXVI of 1984), no income-tax shall be payable by an employer in respect of any expenditure incurred by him for the operation of an apprenticeship programme in accordance with the provisions of this Chapter and rules.

(2) Notwithstanding anything contained otherwise in the Imports and Exports (Control) Act, 1950 (Act No. XXXIX of 1950), or any rule or order, the Government may, by order, make provisions for the grant of licences to the employers to import necessary articles for operating apprenticeship programme under this Chapter.

279. **Advice and guidance to employers.—**The competent authority shall offer to the employer all possible technical advice and guidance in all matters relating to any apprenticeship programme operated in his establishment in accordance with the provisions of this Chapter and rules.

280. **Obligations of apprentice workers.—**(1) Subject to the provisions of this Chapter and rules, an apprentice worker—

(a) shall learn his trade or occupation conscientiously and diligently and endeavour to qualify himself as a skilled worker on the completion of his apprenticeship;

(b) shall attend the practical training and related theoretical instructions given according to the programme laid down by the employer;

(c) shall abide by all lawful orders of the employer or his representative relating to apprenticeship and perform his obligations under the contract of apprenticeship;

(d) shall appear in the examination held from time to time for assessing the progress of his training;

(e) shall not become the member of a trade union of any class of workers other than his own;

(f) may, in case of any grievance against his employer relating to his apprenticeship and if it is not redressed by the employer, apply to the competent authority for redress, and shall abide by the decision of the competent authority ; and

(g) shall not, without the previous approval in writing of the competent authority, leave his apprenticeship after the completion of his apprenticeship period.

(2) If an apprentice worker fails to carry out the terms of his contract of apprenticeship or if at any time during the period of his apprenticeship voluntarily quits apprenticeship, or there are continued adverse reports regarding the progress of his training, or he is charged for insubordination, breach of rules, absence from duty or neglect of duties, he or, as the case may be, his father or guardian or the surety shall severally or jointly be liable to the payment of such compensation and to the refund to employer of such expenses accrued for his apprenticeship as may be prescribed by rules.

281. **Powers of entry, inspection, etc.—**The competent authority may,—

(a) with necessary assistants, enter into, inspect and examine any establishment or part thereof at any reasonable time;

(b) examine any apprentice worker employed in that establishment, or require the production of any register, record or other documents maintained in pursuance of this Chapter, and take statements of any person which it may consider necessary for carrying out the purposes of this Chapter;

(c) make necessary examination and enquiry in order to ascertain whether the provisions of this Chapter and rules are being properly observed in that establishment; and

(d) exercise such other powers as may be prescribed by rules.

282. **Delegation of powers.—**Subject to the rules made in this behalf, the competent authority may, by order in writing, delegate all or any of its powers to any person or officer subordinate to him.

CHAPTER XIX
OFFENCE, PENALTY AND PROCEDURE

283. **Penalty for non-compliance of order of the Labour Court under section 33.—**If any person refuses or fails to comply with an order passed by the Labour Court under section 33, he shall be punished with simple imprisonment for a term which may extend to 3 (three) months, or with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka, or with both.

284. **Penalty for employment of a child and adolescent.—**If any person employs any child or adolescent, or permits any child or adolescent to work in contravention of any provision of this Act, he shall be punished with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka.

285. **Penalty for making agreement in respect of a child in contravention of section 35.—**If the parent or guardian of a child makes an agreement in respect of the child in contravention of section 35, he shall be punished with fine which may extend to 1,000 (one thousand) taka.

286. **Penalty for contravention of the provisions of Chapter IV by an employer.—**(1) If any employer contravenes any provision of Chapter IV, he shall be punished with fine which may extend to [1][25,000 (twenty five thousand)] taka.

(2) Whenever a Court imposes a fine under sub-section (1), it may, at the time of passing judgment, order the whole or any part of the compensation to be paid to the woman concerned for any loss or damage caused to her by the contravention for which the fine was imposed.

[2][(3) The Court shall, in addition to the compensation provided in sub-section (2), pass an order to the employer concerned to give the worker the benefit under Chapter IV of which he was deprived.]

287. **Penalty for working for wages during permitted period of absence.—** If a woman does any work for cash or kind during the period when she has been permitted by her employer to absent herself under the provisions of Chapter IV, she shall be punished with fine which may extend to 1,000 (one thousand) taka.

288. **Penalty for contravention of section 67.—**If any person sells or lets on hire, or as an agent of a seller or hirer causes or procures to be sold or let on hire for use in an establishment any machinery driven by power which does not comply with the provisions of section 67, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 3 (three) months, or with fine which may extend to 1,000 (one thousand) taka, or with both.

---

[1]The words "twenty five thousand" were substituted for the words "five thousand" by section 76(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]Sub-section (3) was inserted by section 76(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

289. **Penalty for payment of wages at a rate below the minimum rate of wages.**—(1) Any employer, who pays any worker wages at a rate lower than the rate declared under Chapter XI to be the minimum rate of wages, shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 1 (one) year, or with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka, or with both.

(2) Where the Court imposes penalty under sub-section (1), it may, at the time of passing the judgment, order that the employer shall pay to the worker concerned such sum to represent the differences between the amount actually paid to such worker and the amount which would have been payable to him if there was no such contravention.

290. **Penalty for failure to give notice of accidents.**—If any person, in contravention of any provision of this Act, fails to give notice of any accident, he shall, if the accident results in serious bodily injury, be punished with fine which may extend to 1,000 (one thousand) taka, or if the accident results in loss of life, be punished with imprisonment which may extend to 6 (six) months, or with fine which may extend to 3,000 (three thousand) taka, or with both.

291. **Penalty for unfair labour practice.**—(1) If any person contravenes any provision of section 195, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 2 (two) years, or with fine which may extend to 10,000 (ten thousand) taka, or with both.

(2) If any worker contravenes any provision of section 196, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 1 (one) year, or with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka, or with both.

(3) If any trade union or any person, other than a worker, contravenes any provision of section 196, it or he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 2 (two) years, or with fine which may extend to 10,000 (ten thousand) taka, or with both.

292. **Penalty for committing breach of settlement, etc.**—If any person commits any breach in the terms of any settlement, award or decision which is binding on him under this Act, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 1 (one) year, or with fine which may extend to 10,000 (ten thousand) taka, or with both.

293. **Penalty for failing to implement settlement, etc.**—If any person willfully fails to implement any term of settlement, award or decision, which is his duty under this Act to implement, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 2 (two) years, or with fine which may extend to 10,000 (ten thousand) taka, or with both.

294. **Penalty for illegal strike or lock-out.**—(1) Any worker, who commences or continues or otherwise acts in furtherance of an illegal strike, shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 1 (one) year, or with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka, or with both.

(2) Any employer, who commences, continues or otherwise acts in furtherance of an illegal lock-out, shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 1 (one) year, or with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka, or with both.

295. **Penalty for instigating illegal strike or lock-out.**—If any person instigates or encourages any other person to take part in, or to spend or supply money for, or otherwise acts in furtherance of, an illegal strike or lock-out, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 1 (one) year, or with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka, or with both.

296. **Penalty for taking part in or instigating go-slow.**—If any person takes part in or instigates or encourages any other person to take part in, or otherwise acts in furtherance of a go-slow, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 1 (one) year, or with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka, or with both.

297. **Penalty for contravention of section 228 (2).**—If any employer contravenes the provisions of section 228 (2), he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 1 (one) year, or with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka, or with both.

298. **Penalty for misappropriation of provident fund and trade union funds.**—(1) If any person misappropriates or embezzles or spends to his own use with bad intention any money of the provident fund of the workers, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 3 (three) years and shall also be liable to fine.

Explanation.—If an employer fails to deposit his own subscription or the subscription of a worker deducted from his wages by him to the provident fund of workers of his establishment for a period of more than 3 (three) months without any reasonable excuse to the satisfaction of the Director of Labour, he shall be deemed to have misappropriated the money of that provident fund.

(2) If an officer or employee of a trade union of workers or employers misappropriates or embezzles or spends to his own use with bad intention any money of the trade union fund, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 1 (one) year and shall also be liable to fine.

(3) The fine imposed under this section may extend to the amount found by the Court to have been misappropriated or embezzled by, or spent with bad intention to the use of, the accused, and upon realization the amount of fine shall be reimbursed by the Court to the provident fund or trade union fund concerned.

299. **Penalty for activities of unregistered trade unions.**—If any person takes part in, or encourages or instigates any other person to take part in the activities, other than activities relating to registration, of an unregistered trade union or of a trade union whose registration has been cancelled, or collects subscription, except membership subscription, for the fund of any such trade union, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 6 (six) months or with fine which may extend to 2,000 (two thousand) taka, or with both.

300. **Penalty for dual membership of trade unions.—**If any person becomes, or continues to be a member of more than one trade union at the same time, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 6 (six) months or with fine which may extend to 2,000 (two thousand) taka, or with both.

301. **Penalty for non-compliance with the provisions of section 210 (7).—** If any person fails, except for reasons satisfactory to the Conciliator, to comply with the provisions of section 210 (7), he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 6 (six) months, or with fine which may extend to 2,000 (two thousand) taka, or with both.

302. **Penalty for using false certificate of fitness.—**If any person knowingly uses or attempts to use a certificate of fitness granted to any other person under any provision of this Act as a certificate of fitness granted to him, or knowingly allows another person to use or attempt to use such certificate, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 3 (three) months or with fine which may extend to 1,000 (one thousand) taka, or with both.

303. **Penalty for false statements, etc.—**If any person—

(a) with intent to deceive, makes an entry in any register, notice, record or other document required to be maintained under this Act or any rules, regulations or schemes which, he knows or has reason to believe, to be false in any material particular;

(b) willfully omits or allows to omit to make any entry in any such register, notice, record or other document required to be made therein;

(c) maintains more than one set of such registers, notices, records or other documents, except the office copies thereof;

(d) willfully sends or allows to be sent to any officer or authority any application, plan, record, statement, information, report, notice or other document under this Act or any rules, regulations or schemes which he knows, or has reason to believe, to be false in any material particular; or

(e) willfully fails or neglects to maintain or send any plan, list, record, register, information, report or other document required to be maintained or send under this Act or any rules, regulations or schemes;

he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 6 (six) months, or with fine which may extend to 5,000 (five thousand) taka, or with both.

304. **Penalty for wrongful disclosure of information.**—If any person discloses, in contravention of any provision of this Act, any secret information relating to any construction or business which has come to his knowledge during discharge of his official duties or any result of an examination under this Act, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 6 (six) months, or with fine which may extend to 2,000 (two thousand) taka, or with both.

305. **Penalty for general offences by workers.**—Subject to other provisions of this Act, if any worker employed in an establishment contravenes any provision of this Act or any rules, regulations or schemes, or any lawful orders, imposing any duty or liability on him, he shall be punished with fine which may extend to 500 (five hundred) taka.

306. **Penalty for obstruction.—**(1) If any person willfully obstructs any officer acting under this Act or rules, regulations or schemes to discharge his duties there under, or willfully refuses or neglects to afford such person any reasonable facility for making any entry, enquiry, examination or inspection necessary or authorized under the said Act, rules, regulations or schemes in relation to any establishment, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to [1][6 (six) months], or with fine which may extend to [2][25,000 (twenty five thousand)] taka, or with both.

(2) If any person willfully refuses or fails to produce of the demand of any officer any register, record or other documents maintained in pursuance of this Act or any rules, regulations or schemes before an officer acting as mentioned in sub-section (1) on his demand, or willfully prevents or attempts to prevent any person from appearing before, or being examined by, an officer so acting he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 3 (three) months, or with fine which may extend to [3][10,000 (ten thousand)] taka, or with both.

307. **Penalty for other offences.—**If any person contravenes or fails to comply with any provision of this Act or any rules, regulations or schemes, and if no other penalty is provided therein for such contravention or failure, he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 3 (three) months, or with fine [4][which may extend to [5][25,000 (twenty five thousand)] taka, or with both.

---

[1]The words "six months" were substituted for the words "three months" by section 77(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The words "twenty five thousand" were substituted for the words "five thousand" by section 77(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]The words "ten thousand" were substituted for the words "one thousand" by section 77(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[4]The word "which may extend to five thousand taka" were substituted for the words and comma "with imprisonment which may extend to three months or with fine which may extend to one thousand taka, or with both" by section 7 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2009 (Act No. LXVI of 2009).
[5]The words "twenty five thousand" were substituted for the words "five thousand" by section 78 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

308. **Enhanced penalty after previous conviction.**—If any person who has been convicted of any offence punishable under this Act or rules, regulations or schemes is again convicted of the same offence, he shall be punishable on a subsequent conviction with twice the punishment provided for that offence:

Provided that for the purposes of this section, if the second time offence is committed after 2 (two) years of the first conviction, the first conviction shall not be taken into consideration.

309. **Penalty for contravention of law with dangerous consequences.**—(1) Notwithstanding anything contained elsewhere in this Chapter, if any person contravenes any provision of this Act or any rules, regulations or schemes, he shall be punished,—

(a) if such contravention results in loss of life, with imprisonment for a term which may extend to 4 (four) years or with fine which may extend to 1,00,000(one lakh) taka, or with both;

(b) if such contravention results in serious bodily injury, with imprisonment for a term which may extend to 2 (two) years, or with fine which may extend to 10,000 (ten thousand) taka, or with both; or

(c) if such contravention otherwise causes injury or danger to a worker or any other persons in an establishment, with imprisonment for a term which may extend to 6 (six) months, or with fine which may extend to 2,000 (two thousand) taka, or with both.

(2) Any Court may, while passing an order of a sentence of fine under this section, order the whole or any part of the fine recovered to be paid as compensation to the person injured, or in the case of his death, to his legal representative.

(3) Nothing in this section shall apply to any contravention for which higher penalty is provided in this Act or any rules, regulations or schemes.

310. **Power of the Court to make certain orders.—**(1) Where the employer of an establishment is convicted of an offence punishable under this Act or any rules, regulations or schemes, the Court may, in addition to punishment, by order in writing, require him within a period specified in the order, which may be extended on application, to take such measures as may be so specified therein to remove the reasons for which the offence was committed.

(2) Where an order is made under sub-section (1), the employer of the establishment shall not, during the period specified therein or extended period, be liable for continuation of any offence mentioned in that sub-section for which he has been convicted.

(3) If the order of the Court made under sub-section (1) is not fully complied with during the aforesaid period, the employer shall on the expiry of such period, be deemed to have committed further offence, for which he shall be punished with imprisonment for a term which may extend to 6 (six) months, or with fine which may extend to 2,000 (two thousand) taka, or with both.

311. **Onus as to age.**—(1) When an act or omission is an offence punishable under this Act due to a person's becoming under or over a certain age, and such person is, in the opinion of the Court, apparently under or over such age, the burden of proof that such person is not under or over such age shall be on the accused.

(2) If a registered medical practitioner certifies that he has examined a worker and he believes that the age set forth in such certificate is his age, such certificate shall, for the purposes of this Act, be conclusive evidence as to the age of that worker.

312. **Offences by companies, etc.—**Where an offence punishable under this Act or any rules, regulations or schemes is committed by a company or any other body corporate or a firm, every director, partner, manager, secretary or any other officer or agent thereof, who is actively involved in the conduct of the business thereof shall be deemed to have committed that offence, unless he proves that the offence was committed without his knowledge or consent or that he exercised all due diligence to prevent the commission of the offence.

313. **Cognizance of offences.**—(1) No Court other than a Labour Court shall try an offence under this Act or any rules, regulations or schemes.

(2) No Labour Court shall take cognizance of an offence under this Act or any rules, regulations or schemes except upon complaint made by the following persons, namely:—

(a) aggrieved person, or aggrieved trade union;

(b) in the case of an offence under section 298 [1][or 301] or Chapter XIII, the Director of Labour;

(c) in the case of an offence under Chapter XVII, the Chairman of the Board of Trustees or the Controller of provident funds;

(d) in the case of an offence under Chapter XVIII, the competent authority;

(e) in the case of any other offence, the Chief Inspector or any officer subordinate to him authorized in this behalf.

314. **Limitation of prosecution.—**Unless otherwise specified in this Act or any rules, regulations or schemes, no Labour Court shall take cognizance of an offence thereunder, unless a complaint thereof is made within 6 (six) months from the date of commission of the offence.

315. **Report of offences.**—Any contravention of, or refusal to comply with this Act or any rules, regulations or schemes by any person may be reported to the Director of Labour, the Chief Inspector or Controller of provident funds, or to any officer subordinate to them for information or for taking proper action.

[1]The word and figure "or 301" were inserted by section 79 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

316. **Withdrawal of cases.**—No case under this Act or any rules, regulations or schemes shall be withdrawn, except on an application for such withdrawal made by the person on whose complaint the case has been started:

Provided that no case shall be withdrawn without the permission of the Director of Labour or the Chief Inspector or the Controller of provident funds, if such case was filed by any officer subordinate to them.

CHAPTER XX
ADMINISTRATION, INSPECTION, ETC.

317. **Director of Labour, etc.—**(1) For the purposes of this Act, the Government shall, by notification in the official Gazette, appoint a Director of Labour and may, by such notification, appoint such number of Additional Directors of Labour, Joint Directors of Labour, [1][Deputy Directors of Labour, Assistant Directors of Labour and Labour Officers] as may be necessary.

(2) Where the Additional Directors of Labour, Joint Directors of Labour, [2][Deputy Directors of Labour, Assistant Directors of Labour or Labour Officers] are appointed, the Government shall specify the jurisdiction or area of each of them under this Act in the said notification.

(3) The Director of Labour shall have power of supervision and control over all Additional Directors of Labour, Joint Directors of Labour, [3][Deputy Directors of Labour, Assistant Directors of Labour and Labour Officers.]

(4) The Director of Labour shall have the following powers and functions, namely:—

(a) to register trade unions under Chapter XIII and maintain registers in this behalf;

(b) to submit complaints to the Labour Court against any offence or unfair labour practice or violation of any provision of Chapter XIII;

(c) to determine the question as to which 1 (one) of the trade unions in an establishment or group of establishments is entitled to be certified as the collective bargaining agent;

(d) to supervise the election of the executive committee of a trade union and the holding of any secret ballot;

(e) to act as Conciliator in any industrial dispute;

(f) to supervise the functions of the Participation Committee; and

(g) to perform such other duties as are conferred by this Act or rules.

---

[1]The words and comma "Deputy Director of Labour, Assistant Director of Labour and Labour Officer" were substituted for the words "Deputy Director of Labour and Assistant Director of Labour officer" by section 80(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The words and comma "Deputy Director of Labour, Assistant Director of Labour and Labour Officer" were substituted for the words "Deputy Director of Labour and Assistant Director of Labour officer" by section 80(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]The words and comma "Deputy Director of Labour, Assistant Director of Labour and Labour Officer" were substituted for the words "Deputy Director of Labour and Assistant Director of Labour officer" by section 80(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(5) The Director of Labour may, by general or special order in writing, delegate any of his powers and functions upon any Additional Director of Labour, Joint Director of Labour, [1][Deputy Director of Labour, Assistant Director of Labour or Labour Officer.]

318. **Chief Inspector, etc.**—(1) For the purposes of this Act, the Government shall, by notification in the official Gazette, appoint a Chief Inspector and may, by such notification, appoint such number of Deputy Chief Inspectors, [2][Assistant Chief Inspectors, Inspectors or Assistant Inspectors.]

(2) Where the Deputy Chief Inspector, [3][Assistant Chief Inspector, Inspector or Assistant Inspector] are appointed, the Government shall specify the jurisdiction or area or establishments under jurisdiction of each of them under this Act in the said notification.

(3) The Chief Inspector shall, in addition to the powers conferred on him under this Act, have the powers of an Inspector throughout the country.

(4) The Chief Inspector shall have powers of supervision and control over all the Deputy Chief Inspectors, [4][Assistant Chief Inspectors, Inspectors and Assistant Inspectors.]

(5) The Chief Inspector may, by general or special order in writing, delegate any of his powers and functions on any Deputy Chief Inspector, [5][Assistant Chief Inspector, Inspector or Assistant Inspector.]

(6) All principal officers of the Mercantile Marine Department shall be the Establishment Inspectors, ex-officio, for the purposes of regulations made under Chapter VI within the local limits of their jurisdictions.

319. **Powers and functions of Chief Inspector, etc.**—(1) For the purposes of this Act, the Chief Inspector or any Deputy Chief Inspector, [6][Assistant Chief Inspector, Inspector or Assistant Inspector] or Assistant Inspector shall have the following powers and functions within their respective jurisdictions, namely:—

(a) with necessary assistants, to enter, inspect and examine any place, premises, vessel or vehicle, at any reasonable time, which in his consideration, is deemed to be or used as, an establishment;

---

[1]The words and comma "Deputy Director of Labour, Assistant Director of Labour and Labour Officer" were substituted for the words "Deputy Director of Labour and Assistant Director of Labour officer" by section 80(d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The words and comma "Assistant Chief Inspector, Inspector or Assistant Inspector" were substituted for the words "Assistant Chief Inspector of Inspector" by section 81(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[3]The words and comma "Assistant Chief Inspector, Inspector or Assistant Inspector" were substituted for the words "Assistant Chief Inspector of Inspector" by section 81(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[4]The words and comma "Assistant Chief Inspector, Inspector or Assistant Inspector" were substituted for the words "Assistant Chief Inspector of Inspector" by section 81(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[5]The words and comma "Assistant Chief Inspector, Inspector or Assistant Inspector" were substituted for the words "Assistant Chief Inspector of Inspector" by section 81(d) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[6]The words and comma "Assistant Chief Inspector, Inspector or Assistant Inspector" were substituted for the words "Assistant Chief Inspector of Inspector" by section 82(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(b) to require any registers, records, files, notices, certificates or any other documents maintained in pursuance of this Act or any rules, regulations or schemes to be produced, and to seize, inspect or examine them and to make copy thereof;

(c) to make necessary investigation or examination for ascertaining whether any provisions of this Act or any rules, regulations or schemes in respect of any establishment or any worker employed therein are properly complied with;

(d) to take deposition, in respect of any matter pertaining to this Act or any rules, regulations or schemes, of any person who is found in any establishment or who is believed to be or to have been within the preceding 2 (two) months employed in any establishment;

(e) to require every person so deposed or examined to sign the records or papers of such deposition or examination for verification;

(f) if necessary, to call to account or to demand an explanation from an employer or any person employed by him in respect of any register, record, certificate, notice or any other document maintained by that employer; and

(g) to exercise such other powers or perform such other functions as are conferred to them by this Act or any rules.

(2) The employer of an establishment shall provide such means or arrangement as may be required by an Inspector for making any entry, inspection, examination, enquiry or doing any other act necessary for the exercise of the powers or performance of the duties under this Act or any rules, regulations or schemes.

(3) Every employer shall be required to produce for inspection before an Inspector all such records, registers, and any other documents as he may require for the purposes of this Act or any rules, regulations or schemes; and shall furnish any other information in connection therewith as may be required by such Inspector.

(4) An Inspector shall have power to call for and to seize any record, register or any other document from any employer in respect of enforcement of this Act or any rules, regulations or schemes, as he may consider necessary for the purpose of performing duties there under.

(5) The Chief Inspector or any other officer subordinate to him authorized by him in this behalf, may submit any complaint with the Labour Court against any person for any offence, in any matter under his jurisdiction, under this Act or any rules, regulations or schemes.

[1][(6) The Chief Inspector or an officer subordinate to him authorized by him in this behalf shall, in all cases of approval of design of a factory or an industrial establishment, grant and renewal of licence, permission for change of class and extension, etc, take necessary actions after making on the spot inspections.]

[1]Sub-section (6) was added by section 82(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

320. **Controller of Tea Plantation Workers' Provident Fund.**—(1) The Government shall, by notification in the official Gazette, appoint a Provident Fund Controller for the Tea Plantation Workers Provident Fund.

(2) The Controller shall be the Chief Executive Officer of the fund.

(3) The Controller shall perform his functions under the general control and superintendence of the Board of Trustees and shall also act as the Secretary to the Board.

(4) The Controller may take part in the meetings of the Board of Trustees, but shall not be entitled to vote.

(5) The Controller shall, in consultation with the Chairman of the Board of Trustees, convene meetings of the Board and shall record and keep records of its minutes.

(6) The Controller shall be responsible for carrying out the decisions of the Board of Trustees.

(7) The Controller may, if he thinks necessary, call for accounts of the said provident fund from the owner of a tea plantation.

(8) The Controller or any person authorized by him may, at any reasonable time and after giving notice of his intention to do so, enter into any tea plantation or any premises connected therewith and require any person in-charge thereof to produce any accounts, register, or any other documents relating to the employment of tea plantation workers or the payment of their wages for his examination.

(9) The Controller or any person authorized by him may, with respect to any matter mentioned in sub-section (8), examine the employer, any of his officers, employees or agents or any person in charge of a tea plantation or any premises connected therewith or any person who is, or is believed to have been, a worker in such tea plantation.

(10) The Controller may also exercise such other powers as may be prescribed by rules.

321. **Accounts and audit.—**(1) A Board shall maintain its accounts in such manner and in such form as the Government may direct.

(2) The accounts of income and expenditure of a Board shall be audited every year by the Comptroller and Auditor General of Bangladesh, hereinafter referred to as the Auditor General, in such manner as he deems fit.

(3) For the purpose of audit, the Auditor General or any person authorized by him in this behalf shall have access to all records, books, accounts, cash, stores, documents or any other properties of the Board and may examine any member or any officer or other employee of the Board.

(4) The Board shall, at the time of such audit, produce all its books of account and connected documents to the Auditor General or any officer auditing, and shall furnish such explanation and information as he may require.

(5) The Auditor General shall submit his audit report to the Board and shall forward a copy thereof to the Government.

(6) The Board shall take steps forthwith to rectify any defects or irregularities pointed out in the audit report.

(7) The Government may, at any time, require the Auditor General to report to it upon the financial affairs of the Board.

(8) In this section, "Board" means "The Dock Workers Management Board" or "the Board of Trustees of the Tea Plantation Workers Provident Fund".

322. **Reports, etc.**—(1) A Board mentioned in section 321 shall, as soon as possible after the end of every financial year, furnish to the Government a statement of accounts of its income and expenditure audited by the Auditor General together with an annual report giving therein an account of its activity during that year and its proposed programme for the next year.

(2) The Government may require the Board to furnish the following information or documents which the Board shall be bound to furnish, namely:-

(a) any report, statement, estimate, statistics or any other information regarding any matter under the control of the Board;

(b) a report on any such matter;

(c) a copy of any document which is in the custody of the Board.

323. **National Council for Industrial health and safety.**—(1) The Government may, by notification in the official Gazette, constitute a Council, to be called the National Council for Industrial Health and Safety.

(2) The said Council shall consist of the following members, namely:—

(a) Minister in charge of the [1][Ministry of Labour and Manpower], ex-oficio, who shall also be its Chairman;

(b) Secretary, [2][Ministry of Labour and Manpower], ex-oficio;

(c) Secretary, Ministry of Industries, ex-oficio;

[3][(cc) Secretary, Ministry of Commerce, ex-officio;]

(d) Secretary, [4][Ministry of Health], ex-oficio;

(e) Secretary, Ministry of Textile and Jute, ex-oficio;

---

[1] The name of the Ministry of Labour and Manpower has been amended. The present name of the ministry is "Ministry of Labour and Employment", vide Cabinet Division Notification No. CD-4/2/2001-Rules/156, dated 20 December 2001 & S.R.O No. 231-Law/2008-CD-4/5/2008-Rules, dated 24 July, 2008.

[2] Ibid.

[3] Clause (cc) was inserted by section 83(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[4] The name of the Ministry of Health has been amended. The present name of the ministry is "Ministry of Health and Family Welfare", vide S.R.O No. 231-Law/2008-CD-4/5/2008-Rules, dated 24 July, 2008.

(f) Secretary, Ministry of Shipping, ex-oficio;

(g) Secretary, Ministry of Communications, ex-oficio;

[1][(gg) Director General of Industrial Police, ex-officio;]

(h) 7 (seven) members representing industrial establishment to be appointed by the Government in consultation with establishments widely representing the employers;

(i) 7 (seven) members representing workers, to be appointed by the Government in consultation with trade unions widely representing the workers:

Provided that at least one female representative shall be included in the members representing both workers and the employers;

[2][(ii) 5 (five) specialists in industry, health and safety to be appointed by the Government;]

(j) Chief Inspector, ex-officio, who shall also be its Secretary.

(3) The nominated members shall hold office for a term of 3 (three) years.

(4) The Council shall follow its own rules of procedure.

(5) The Council shall—

(a) prepare national policy for ensuring safety in industrial establishments and for maintaining therein the healthy or neat and clean environment and conditions;

(b) frame guidelines for implementation of its policy.

(6) Every establishment shall take necessary steps to implement the policy prepared by the Council following the guidelines framed by it.

CHAPTER XXI
MISCELLANEOUS

324. **Power to exempt.—**(1) The Government may, by notification in the official Gazette, exempt, subject to such conditions and restrictions as it may specify therein, any employer or class of employers or any establishment or class of establishments or any part thereof or any worker or class of workers from the operation of or compliance with all or any provision of Chapter II, V, VI, VII, VIII, IX or XVIII or any section thereof, or section 325, 326, 337 or 338 of Chapter XXI of this Act.

(2) An order of exemption under sub-section (1) shall be made in the public or national interest and shall be in operation for a period not exceeding 6 (six) months at a time.

---

[1]Clause (gg) was inserted by section 83(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]Clause (ii) was inserted by section 83(c) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(3) The Chief Inspector may, by notification in the official Gazette, suspend the operation of all or any provision of section 100, 101, 102, 103, 105 or 114 in respect of any establishment or class of establishments for the purpose of any festival, fair or exhibition, for any such period and on such conditions as may be specified in the notification.

325. **Notice to Chief Inspector before commencement of work.**—(1) An employer shall, at least 15 (fifteen) days before starting work or business in his establishment, send a notice relating thereto to the Chief Inspector, and such notice shall contain the following information or particulars, namely:—

(a) name and location of the establishment ;

(b) name and address of the employer;

(c) mailing address of the establishment;

(d) nature of work or business to be carried on in the establishment;

(e) nature and quantity of power to be used;

(f) name of the manager of the establishment;

(g) number of workers likely to be employed in the establishment;

(h) such other particulars as may be prescribed by rules.

(2) Where an establishment keeps in operation its manufacturing process, ordinarily for a period of less than 180 (one hundred and eighty) working days in a year, the employer thereof shall send a written notice to the Chief Inspector containing the particulars specified in sub-section (1) at least 30 (thirty) days before the date of the resumption of manufacturing process in that establishment.

(3) Whenever any new manager is appointed, the employer shall send to the Chief Inspector a written notice of such change, within 7 (seven) days from the date on which such person assumes his office.

(4) During a period when no manager is appointed in an establishment or the person so appointed does not work, any person acting as manager or, if no such person is found, the employer himself shall be deemed to be the manager of that establishment for the purposes of this Act.

326. **Approval of plans and fees for licence and registration.**—(1) The Government may—

(a) require that previous permission in writing be obtained in the manner prescribed by rules from the Chief Inspector for the construction, establishment or extension of any factory or class of factories[1][:]

[2][Provided that in such a case, no structural change in the factory layout plan with structural design of the factory building approved by the appropriate authority shall be made;]

[1]The colon ":" was substituted for the semi-colon ";" by section 84(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).
[2]The proviso was added by section 84(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(b) require for registration of any factory or class of factories or for obtaining license therefore or renewal thereof in such manner and on payment of such fees as may be proscribed by rules.

(2) If, in accordance with the provisions of sub-section (1), an application for permission accompanied by the plans is sent to the Chief Inspector and [1][no order or direction of the Chief Inspector is communicated to the applicant within 3 (three) months from the date of its receipt by him, the aggrieved owner of the establishment may, within the following 30 (thirty) days, apply to the Government seeking relief.]

(3) Where the Chief Inspector refuses to grant permission for construction or extension of a factory or for registration of or, granting license for a factory, the applicant may, within 60 (sixty) days of the date of such refusal, appeal to the Government.

Explanation.—A factory shall not be deemed to have been extended within the meaning of this section by reason only of alteration or the replacement of any plant or machinery or addition of any plant or machinery within such limits as may be prescribed by rules.

327. **Appeals against certain orders of Inspector.—**(1) Where an order in writing of an Inspector is served on an employer under this Act, he may, within 30 (thirty) days of the receipt of such order, appeal against it to the appellate authority, and such appellate authority may, subject to rules made in this behalf, confirm, modify or set aside the order.

(2) Subject to the rules made in this behalf and to such conditions or such performance as may be imposed or directed by the appellate authority, the appellate authority may, if it thinks fit, suspend the order appealed against pending the decision of the appeal.

(3) The Government may make rules for the purpose of this section.

(4) In this section, appellate authority means the Government or such other authority as the Government may appoint in this behalf.

328. **Seasonal factories.—**The Government may, by notification in the official Gazette, declare any factory, in which manufacturing process is ordinarily carried on for not more than 180 (one hundred and eighty) working days in a year and cannot be operated except during a particular season or at times dependent on the irregular action of natural forces, to be a seasonal factory for the purposes of this Act.

---

[1]The words and comma "no order or direction of the Chief Inspector is communicated to the establishment within three months from the date of its receipt by him, the aggrieved owner of the establishment may, within the following thirty days, apply to the Government seeking relief" were substituted for the words and comma "no order was communicated to the applicant within two months, the permission shall be deemed to have been given" by section 84(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

329. **Recovery of money recoverable under this Act.**—(1) Subject to this Act, any money directed by the Labour Court or the Tribunal to be paid under any section of this Act or any money payable by any person under any provision of this Act or any money payable by any person or an employer under any settlement or agreement or under any award or decision of an Arbitrator or the Labour Court or Tribunal may, on the application by any person entitled to receive such money and at his option, be recovered by or at the direction of the Labour Court by any of the following ways, namely:—

(a) as a public demand;

(b) by attachment and sale of the movable properties belonging to the person who is liable to pay such money in the manner prescribed by rules;

(c) if the entire money could not be recovered in the aforesaid manner, by attachment and sale of the immovable property belonging to such person, in the manner prescribed by rules; or

(d) as a money decree of a Civil Court.

(2) Where any worker is entitled to receive from the employer any benefit, which is capable of being computed in terms of money under any settlement or agreement or under any decision or award of an Arbitrator or the Labour Court or Tribunal, such benefit being computed in money may be recovered under the provisions of sub-section (1).

(3) No application for recovery of any money shall be entertained under this section unless it is submitted within 1 (one) year from the date on which money become payable:

Provided that any such application may be entertained after the expiry of the said period if the Labour Court is satisfied that the applicant had sufficient cause for not making the application within the said period:

Provided further that the matter of payment of the dues to the worker shall get highest priority.

330. **No recovery of money for proving facilities.—**No employer shall recover any fees or money, except the price for food supplied in the canteen, from any worker for providing any facilities or supplying any equipment or appliances which ought to be provided or supplied by the employer under this Act.

331. **Obligations of workers.—**No worker in an establishment shall—

(a) willfully misuse or interfere in the use of any system or appliance provided in the establishment for the purpose of securing the health, safety or welfare of the workers therein;

(b) willfully or without reasonable cause do anything which is likely to endanger himself or any other person;

(c) willfully neglect to make use of any appliance or system provided in the establishment for the purposes of securing the health or safety of the workers therein.

332. **Conduct towards women.**—Where any woman is employed in any work of any establishment, whatever her rank or status may be, no person of that establishment shall behave with her which may seem to be indecent or unmannerly or which is repugnant to the modesty or honour of that woman.

333. **Service of notice and submission of return.—**The Government may, by rules,—

(a) prescribe the manner of service of any order under this Act; and

(b) direct an employer to submit such return as mentioned therein, either regularly or time to time, for the purposes of this Act.

334. **Certain persons to be public servants.**—The Chairman or any member or officer of a Board, by whatever name it may be called, constituted under this Act, the Director of Labour, the Chief Inspector, the Controller of the provident funds, the Chairman of a Labour Court, the Chairman or any member of the Tribunal and any person appointed under Chapter XX shall be deemed to be public servant within the meaning of section 21 of the Penal Code, 1860 (XLV of 1860).

335. **Protection of act done in good faith.**—No civil or criminal case or other legal proceeding shall lie against any person or authority for anything done or intended to be done in good faith under this Act, rules, regulations or schemes.

336. **Protection of existing conditions of employment in certain cases.—**Nothing in this Act or any rules, regulations or schemes shall affect any right or privilege to which a worker was entitled on the date of commencement of this Act under any law repealed by this Act or under any award, agreement, settlement, custom or usage, so long he continues to be employed under the employer under whom he was employed on the date of such commencement, if such right or privilege is more favourable to him than those provided in this Act or rules, regulations or schemes.

337. **Abstracts of the Act, rules and regulations to be displayed.—**(1) The employer of every establishment shall cause to be displayed in a conspicuous and accessible place at or near the main entrance of the place of work or the establishment, as the case may be, a notice containing an abstract of the necessary or important provisions of this Act and of the rules and regulations.

(2) All notices displayed under sub-section (1) shall be maintained in a clean and legible condition.

(3) The Chief Inspector may, by order in writing served on the employer, require that there shall be displayed in his establishment any other notice or poster relating to the health, safety or welfare of the workers employed in his establishment.

338. **Liability of owner of houses or premises in certain special circumstances.**—(1) Where in any premises, separate buildings are leased to different employers for use as separate establishments, the owner of the premises shall be responsible for providing and maintaining of common facilities and services, like approach roads, drainage, water supply, lighting and sanitation.

(2) Where in any premises, the independent and self-contained flats or houses are leased to different employers for use as separate establishments, the owner of the premises shall be liable for any violation or contravention of provisions of this Act or rules in respect of the following matters, as if he were the employer of the establishments, namely:—

(a) common supply of water in [1][toilets, washrooms] and washing facilities.

(b) fencing of machinery or plant belonging to the owner, which has not been specially transferred to the tenant for his use;

(c) safe means of access to the higher floors and flats and cleanliness of staircases and common passages;

(d) precautionary measures in case of fire;

(e) providing and maintenance of hoists and lifts; and

(f) maintenance of any other common facilities in the premises.

(3) Where in any premises the independent rooms with common [2][toilets, washrooms] and washing facilities are leased to different employers for use as separate establishments the provisions of sub-section (2) shall apply in that case also.

(4) Where in any premises the portions of a room or a shed is leased to different employers for use as separate establishments, the owner of the premises shall be liable for any violation or contravention of any provisions of Chapter V, except sections 53 and 55, and Chapter VI, except sections 40, 64, 74, 75 and 77, and of section 91:

Provided that in respect of the provisions of sections 63, 65 and 72, the owner's liability shall be only in so far as such provisions relate to things under his control:

Provided further that the employer shall be liable for complying with the provisions of Chapter VI in respect of plant and machinery belonging to, or supplied by, him.

(5) The Chief Inspector shall have, subject to the control of the Government, power to issue any necessary order to the owner of the premises in respect of carrying out the provisions of this section.

---

[1]The words and comma "toilets, washrooms" were substituted for the words and comma "latrines, urinals" by section 85(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]The words and comma "toilets, washrooms" were substituted for the words and comma "latrines urinals" by section 85(b) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(6) In respect of sub-sections (3) and (4), in computing the number of workers employed for the purposes of this Act, the whole premises shall be deemed to be a single establishment.

339. **Powers to collect information.**—Any Board, or any officer or authority acting under this Act or any rules, regulations or schemes, may, for the due discharge of its or his functions, direct any employer to furnish such records, documents or information or do such other acts, as it or he may require, and every such employer shall comply with such direction.

340. **Presumption as to employment.—**Any person who is found in a factory when work is going on, or at any time except during intervals for meals or rest, or when any of its machinery is in motion, shall, until anything is proved contrary, be deemed to have at that time been employed in that factory.

341. **Restrictions on disclosure of certain information.—**(1) No person shall disclose any information, other than in connection with the administration of this Act, relating to any manufacturing or commercial secret which might have come to his knowledge in the course of discharging his duties under this Act or any rules, regulations or schemes, either during his service or after leaving his service.

(2) Nothing in sub-section (1) shall apply to any disclosure of information made with the previous consent of the employer in writing of such secret, or for the purposes of any legal proceeding including arbitration pursuant to this Act, or for any criminal proceedings relating thereto, or for giving any report relating to such proceedings.

342. **Certain matters to be kept confidential.—**No information shall be included in any report, decision, award or judgment under this Act obtained by any officer, authority, Conciliator, Arbitrator, Labour Court or Tribunal during the course of any investigation or enquiry as to a trade union or to business or trade which is not available otherwise than through the evidence given before them, if the trade union or establishment, in question makes a request in writing that such information shall be treated as confidential, nor shall any such information be disclosed in any such proceedings without the consent in writing of the trade union or establishment concerned:

Provided that nothing contained in this section shall apply to disclosure of any such information for the purpose of a prosecution under section 193 of the Penal Code.

343. **Protection of proceedings of Boards.—**No act or proceeding of any Board, by whatever name it may be called, constituted under this Act, shall be invalid or be called in question merely on the ground of any vacancy in, or any defect in the constitution of the board or any defect in the appointment or qualification of any member thereof.

344. **General provisions relating to tenure, powers, proceedings, etc. of Boards.—**(1) Unless otherwise contained in this Act, the term of office of the Chairman and other members of any Board, by whatever name it may be called, constituted or established under this Act, the manner of filling its vacancies, the proceedings and conduct of business of it and its committees, and the allowances payable to them for attending meetings shall be prescribed by rules.

(2) Unless otherwise contained in this Act, any such Board may, for the purpose of performance of its functions,—

(a) direct any employer to furnish such records, documents or information or do such other acts as it may specify;

(b) enter, at all reasonable times, in any establishment;

(c) inspect any books, registers and other documents relating to such establishment;

(d) record the statement of any person connected with the management of such establishment;

(e) like a Civil Court—

(i) compel any person to appear and to make deposition on oath;

(ii) compel to produce any documents and anything; and

(iii) issue commission for examination of witness.

(3) The aforesaid powers of a Board may be exercised by its Chairman or by any of its members or officers authorized in this behalf.

345. **Payment of equal wages for equal work.—**In determining wages or fixing the minimum rate of wages for any worker, the principle of equal wages for [1][male, female and handicapped] workers for work of equal nature or standard or value shall be followed; and no discrimination shall be made in this respect on the ground of being [2][male-female-handicapped.]

346. **Court fees in general cases.—**Subject to the provisions of this Act, the Government may, by rules, prescribe the amount of court-fees or other fees payable in respect of any application, proceedings or appeal under this Act.

347. **Restrictions on certain questions, etc.—**No person shall be compelled under this Act to answer any question or make any statement which may tend directly or indirectly to incriminate him.

348. **Training on this Act.—**(1) The Government shall take necessary steps to organize training courses on this Act for officers of trade unions of workers and employers.

(2) Any officer of a trade union of workers shall undertake such training course when invited by the competent authority to do so.

(3) The employer of an establishment in which at least 50 (fifty) workers are ordinarily employed or an officer of an establishment specified by the employer shall undertake such training course when invited by the competent authority to do so.

---

[1]The words and comma "male, female and handicapped" were substituted for the words "male and female" by section 86 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]The words and hyphens "male-female-handicapped" were substituted for the words and hyphen "male-female" by section 86 of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(4) The cost of such training course shall be borne by the Government and the employer in such proportion as the Government may determine.

(5) The period spent on such training shall be deemed to be a period spent on duty of the establishment concerned.

(6) In this section, "competent authority" means the Government, or any establishment or authority established or authorized by the Government to organize or conduct training courses under this section.

(7) Notwithstanding anything contained in this section, a collective bargaining agent or a federation of trade unions may, with the approval of the Director of Labour, organize training courses on this Act for officers of trade unions for a period of not exceeding 7 (seven) days, and in the case of a person attending such course with the permission of the employer, the provisions of sub-section (5) shall apply.

349. **Certain activities of trade union are prohibited.—**No trade union shall engage in any activity which is not within the aims and objects of the union as specified in its constitution.

350. **Bar to jurisdiction of other Courts.-** Any suit, complaint or other legal proceeding which is cognizable or triable by the Labour Court or Tribunal under this Act shall not be cognizable or triable by any other Court.

351. **Power to make rules.—**(1) The Government may, by notification in the official Gazette, make [1][single consolidated or separate] rules for carrying out the purposes of this Act or for every or any matter which shall be, or may be, prescribed by rules under this Act.

(2) In particular, and without prejudice to the generality of the foregoing power, such rules may provide for all or any of the following matters enumerated under the following Chapters, namely:—

(a) under Chapter V—

(i) ventilation of sufficient light and air and determination of reasonable standard of temperature for an establishment, and maintenance thermometer therein;

(ii) arrangements for disposal of wastes and effluents of an establishment there from and approval by the prescribed authority for such arrangements;

(iii) in the case of an establishment where humidity is required to be increased artificially—

(a) prescribing standard of humidification,

(b) regulating the methods for artificially increasing the humidity of the air,

[1]The words "single consolidated or separate" were inserted by section 87(a) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(c) test for determining and recording the humidity of the air, and

(d) prescribing methods for sufficient ventilation of light and air and ensuring to keep the air cold;

(iv) prescribing standard for suitable and sufficient lighting for every establishment;

(v) ensuring compliance with the provisions relating to drinking water in an establishment;

[1][(vi) prescribing the number of toilets and washrooms for an establishment;]

(vii) prescribing the type and number of spittoons for an establishment and providing its setting up and proper maintenance; and

(viii) prescribing additional measures in respect of maintaining health in an establishment;

(b) under Chapter VI—

(i) provision for additional precautionary measures in respect of any particular machinery or part thereof in an establishment;

(ii) prescribing safety measures for a dangerous part of any machinery;

(iii) prescribing additional requirements to be followed in respect of any lifting machinery;

(iv) examination of any plant or machinery and prescribing additional safety measures in relation thereto; and

(v) prescribing maximum weights which may be lifted, carried or moved by a woman, man and adolescent in an establishment[2][;]

[3][(vi) prescribing additional precautionary measures in respect of fire preventive measures in an establishment;]

(c) under Chapter X—

(i) maintenance of records, registers, returns and notices required to be maintained for implementation of this Chapter and prescribing forms thereof;

(ii) display, in a conspicuous place of an establishment, of notices specifying rates of wages payable to workers employed in that; establishment; and

(iii) provision for regular inspection of the weights, measures and weighing machines kept by the employers for payment of wages of the workers;

---

[1]Sub-clause (vi) was substituted for original sub-clause (vi) by section 87(b)(i) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[2]The semi-colon ";" was substituted for the full stop "." by section 87(b)(ii) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

[3]Sub-clause (vi) was added by section 87(b)(ii) of the Bangladesh Labour (Amendment) Act, 2013 (Act No. XXX of 2013).

(d) under Chapter XI—

(i) procedure to be followed by the Board in fixing rates of wages;

(ii) giving opportunities to persons likely to be affected by the minimum rates of wages to offer comments and make proposals relating thereto; and

(iii) maintenance of all necessary books, wage slips, registers and other records and prescribing their forms and particulars to be entered therein and the manner of authenticating such entries;

(e) under Chapter XII—

(i) prescribing the manner in which money deposited with a Labour Court may be invested for the benefit of dependents of a deceased worker and for the transfer of money so invested from one Labour Court to another;

(ii) prescribing the manner in which any balance of money may, be transferred to the fund constituted for the benefit of the workers, under section 155(5), and the establishment and administration of such fund;

(iii) prescribing the form and manner in which memorandum of agreement shall be presented and registered;

(iv) subject to the review, withholding of payment of monthly compensation by the Labour Court, in whole or in part; and

(v) maintenance of registers and records of proceedings by the Labour Court;

(f) under Chapter XVII—

(i) the time and manner at or in which subscription of an employer and workers shall be paid to a provident fund by the employer, and the manner in which such subscription may be realized;

(ii) the powers and duties of the Board of Trustees for the administration of provident fund;

(iii) the conditions of withdrawal of money from provident fund and permissible deduction and forfeiture relating thereto and the maximum amount thereof;

(iv) the form in which a worker shall furnish information about himself and his family whenever required;

(v) the nomination of a person to receive any amount of money standing to the credit of a worker after his death and the cancellation or modification of such nomination;

(vi) maintenance of record and register of members of the provident fund and returns to be furnished by the members;

(vii) the form or design of any subscription card, token or dice and the issue, custody and replacement thereof; and

(viii) the conditions under which a member may be permitted to pay premium for life insurance from the provident fund;

(g) under Chapter XVIII—

(i) the selection of apprentices and the conditions of contract of apprenticeship;

(ii) the manner relating to discipline, welfare, supervision and control of apprentices;

(iii) the forms of records to be maintained by the employers pertaining to the training of apprentices;

(iv) the periodical tests and grant of certificates on the successful completion of training; and

(v) prescribing the standards for practical and theoretical tests.

352. **Provision for penalty in rules, regulations and schemes.—**Provisions may be made in any rules, regulations or schemes that a violation or contravention of a provision thereof shall be punishable with imprisonment for a term which may extend to 3 (three) months, or with fine which may extend to 1,000 (one thousand) taka, or with both.

353. **Repeal and savings.—**(1) The following laws are hereby repealed, namely:—

(a) The Workmen's Compensation Act, 1923 (VIII of 1923);

(b) The Children (Pledging of Labour) Act, 1933 (II of 1933);

(c) The Workmen's Protection Act, 1934 (IV of 1935);

(d) The Dock Labourers Act, 1934 (XIX of 1934);

(e) The Payment of Wages Act, 1936 (IV of 1936);

(f) The Employer's Liability Act, 1938 (XXIV of 1938);

(g) The Employment of Children Act, 1938 (XXVI of 1938);

(h) The Maternity Benefit Act, 1939 (IV of 1939);

(i) The Mines Maternity Benefit Act, 1941 (XIX of 1941);

(j) The Motor Vehicles (Drivers) Ordinance, 1942 (V of 1942);

(k) The Maternity Benefit (Tea Estate) Act, 1950 (XX of 1950);

(l) The Employment (Records of Service) Act, 1951 (XIX of 1952);

(m) The Bangladesh Plantation Employees Provident Fund Ordinance, 1959 (XXXI of 1959);

(n) The Coal Mines (Fixation of Rates of wages) Ordinance, 1960 (XXXIX of 1960);

(o) The Road Transport Workers Ordinance, 1961 (XXVII of 1961);

(p) The Minimum Wages Ordinance, 1961 (XXXIV of 1961);

(q) The Plantation Labour Ordinance, 1962 (XXIX of 1962);

(r) The Apprenticeship Ordinance, 1962 (LVI of 1962);

(s) The Factories Act, 1965 (IV of 1965);

(t) The Shops and Establishment Act, 1965 (VII of 1965);

(u) The Employment of Labour (Standing Orders) Act, 1965 (VIII of 1965);

(v) The Companies Profits (Worker's Participation) Act, 1968 (XII of 1968);

(w) The Industrial Relations Ordinance, 1969 (XXIII of 1969);

(x) The Newspaper Employees (Conditions of Service) Act, 1974 (XXX of 1974); and

(y) The Dock Workers (Regulation of Employment) Act, 1980 (XVII of 1980).

(2) Notwithstanding such repeal, under any such repealed law—

(a) anything done, any rules, regulations or schemes made, or any order, notice or notification issued or any chairman, member or officer appointed, or any Court, Tribunal, Board, committee or fund constituted, or any notice given, or any trade union or federation registered, or any collective bargaining agent elected or any complaint presented, or any application submitted, or any permission, licence, constitution, service rules or exemption granted, or any other action or proceedings taken or commenced shall, subject to conformity with the provisions of this Act, remain in force and shall be deemed to have been done, made, issued, appointed, constituted, given, registered, elected, filed, submitted, granted, taken or commenced under the corresponding provision of this Act, until repealed, or amended;

(b) any case or proceedings pending in any Court or Tribunal at the time of commencement of this Act shall be continued in and heard and disposed of by such Court or Tribunal, as if such laws were not repealed.

354. **Original text and English text.—**The original text of this Act shall be in Bangla and there may be an authentic text of translation in English of this Act:

Provided that in the event of conflict between the Bangla and English texts, the Bangla text shall prevail.

THE SCHEDULES
THE FIRST SCHEDULE
[see sections 2(1), (67) and section 151]

LIST OF INJURIES DEEMED TO RESULT IN PERMANENT PARTIAL DISABLEMENT

Serial No.	Description of injury	Percentage of loss of earning capacity
1	2	3
1.	Loss of both hands or amputation from higher parts	100
2.	Loss of 1 (one) hand or one leg	100
3.	Loss of sight of both eyes to such an extent as to render the claimant unable to perform any work for which eye-sight is essential	100
4.	Amputation of both legs or thighs, or amputation of one leg or thigh and loss of any leg	100
5.	Severe facial disfigurement	100
6.	Absolute deafness	100
	Amputation cases-upper limbs (either arm)	
7.	Amputation upto shoulder joint	80
8.	Amputation below shoulder with stump less than 20 centimetres from tip of acromion	70
9.	Amputation from 20 centimetres from tip of acromion to less than 11 centimetres below tip of olecranon	60
10.	Loss of a hand or of the thumb and four fingers of one hand or amputation from 20 centimetres below tip of olecranon	60
11.	Loss of thumb	30
12.	Loss of thumb and its metacarpal bone	30
13.	Loss of 4 (four) fingers of 1 (one) hand	50
14.	Loss of 3 (three) fingers of 1 (one) hand	30
15.	Loss of 2 (two) fingers of 1 (one) hand	20
16.	Loss of terminal phalanx of thumb	10
	Amputation cases-lower limbs	
17.	Amputation of both feet	90
18.	Amputation through both feet proximal to the metatarso-phalangeal joint	80
19.	Loss of all toes of both feet through the metatarso-phalangeal joint	40
20.	Loss of all toes of both feet from proximal to the proximal inter-phalangeal joint	30
21.	Loss of all toes of both feet from distal to the proximal inter-phalangeal joint	20
22.	Amputation from lower part of the hip	90
23.	Amputation from lower part of the hip with stump exceeding 12.5 centimetres measured from tip of great trenchanter, but not beyond middle thigh	80

1	2	3
24.	Amputation from lower part of the hip with stump not exceeding 12.5 centimetres measured from tip of great trenchanter	70
25.	Amputation from middle thigh to 9 centimetres below knee	60
26.	Amputation below knee with stump exceeding 9 centimetres but not exceeding 12.5 centimetres	50
27.	Amputation below knee with stump exceeding 12.5 centimetres	40
28.	Amputation of 1 (one) foot resulting in end-bearing	30
29.	Amputation of one foot from proximal to the metatarso-phalangeal joint	30
30.	Loss of all toes of 1 (one) foot through the metatarso-phalangeal joint	20
	Other injuries	
31.	Loss of 1 (one) eye, without any complications, the other being normal	40
32.	Loss of vision of 1 (one) eye, without any complications or disfigurement of eye-ball, the other being normal	30
	Loss of fingers of right or left hand (Index finger)	
33.	Whole	14
34.	2 (two) phalanges	11
35.	1 (one) phalanx of finger	9
36.	Guillotine amputation of tip without loss of bone	5
	(Middle finger)	
37.	Whole	12
38.	2 (two) phalanges	9
39.	1 (one) phalanx	7
40.	Guillotine amputation of tip without loss of bone	5
	(Ring or little finger)	
41.	Whole	7
42.	2 (two) phalanges	6
43.	1 (one) phalanx	5
44.	Guillotine amputation of tip without loss of bone	5
	(Toes of right or left foot (great toe))	
45.	Through metatarso-phalangeal joint	10
46.	Part, with some loss of bone	3
	(Any other toe)	
47.	Through metatarso-phalangeal joint	3
48.	Part, with some loss of bone	2
	(2 (two) toes of one foot excluding great toe)	
49.	Through metatarso-phalangeal joint	5
50.	Part, with some loss of bone	2
	(3 (three) toes of 1 (one) foot, excluding great toe)	
51.	Through metatarso-phalangeal joint	6
52.	Part, with some loss of bone	3
	(4 (four) toes of 1 (one) foot, excluding great toe)	
53.	Through metatarso-phalangeal joint	9
54.	Part, with some loss of bone	5

THE SECOND SCHEDULE

[see sections 82 and 83]

List of Notifiable Diseases

1. Lead poisoning;
2. Lead tetra-ethyl poisoning;
3. Phosphorus poisoning;
4. Mercury poisoning;
5. Manganese poisoning;
6. Arsenic poisoning;
7. Poisoning by nitrous fumes;
8. Carbon bisulphide poisoning;
9. Benzene poisoning or poisoning by any of its homologues;
10. Chrome ulceration;
11. Anthrax;
12. Silicosis;
13. Poisoning by halogens;
14. Pathological manifestation due to X-rays or radium or other radioactive substances;
15. Primary epitheliomatous cancer of the skin;
16. Toxic anemia;
17. Toxic jaundice due to poisonous substances;
18. Oil acne or dermatitis due to mineral oils and compounds containing mineral oil base;
19. Byssionosis;
20. Asbestosis;
21. Occupational or contract dermatitis caused by direct contract with chemical and paints;
22. Noise induced hearing loss;
23. Beryllium poisoning;
24. Carbon monoxide;
25. Coal miners' pneumoconiosis;
26. Phosgene poisoning;
27. Occupational cancer;
28. Isocyanides poisoning;
29. Toxic nephritis;
30. Jolt induced occupational diseases.

THE THIRD SCHEDULE
[see section 150]
List of Occupational Disease

Serial No.	Occupational disease	Employment
		PART-A
1.	Anthrax.	Any employment— (a) involving the handling of wool, hair, bristles, animal carcasses or parts of carcasses; (b) in connection with animals infected with anthrax; or (c) involving the loading, unloading or transport of any merchandise.
2.	Compressed air illness and its sequelae.	Any process carried on in compressed air.
3.	Poisoning by lead tetra-ethyl.	Any process involving the use of lead tetra-ethyl.
4.	Poisoning by nitrous fumes.	Any process involving exposure to nitrous fumes.
5.	Poisoning by manganese.	Using or handling of, or exposure to the fumes, dust or vapour of manganese, or a compound of manganese or substances containing manganese.
6.	Poisoning by carbon bisulphide.	Using or handling of, or exposure to the fumes, dust or vapour of carbon bisulphide or a compound of carbon bisulphide or a substances containing carbon bisulphide.
7.	Poisoning by tetrachlorethane	Using or handling of, or exposure to the fumes, dust or vapour of compound of tetrachlorethane.
8.	Poisoning by pesticide.	Spraying of pesticide.
		PART-B
9.	Poisoning by leptospiraicterohaemorrahagia.	Works in a rat infested place.
10.	Poisoning by dinitrophenol or homologue.	Using or handling of, or exposure to the fumes, dust or vapour of dinitrophenol or its homogenous.

Serial No.	Occupational disease	Employment
11.	Poisoning by tricresyl phosphate.	Using or handling of, or exposure to the fumes, dust or vapour of any substance containing tricresyl.
12.	Chrome ulceration or its sequelae.	Using or handling of chromic acid or chromates or bichromate of ammonium, potassium, sodium or zinc, or preparation or solution containing any of these substances.
13.	Contact produced by exposure to the glare of, or rays from molten glass or red-hot metal.	Frequent of prolonged exposure to the glare of, or rays from molten glass or molten or red-hot metal.
14.	Poisoning by beryllium.	Using or handling of, or exposure to the fumes, dust or vapour of beryllium or a compound of beryllium or any substance containing beryllium.
15.	Carcinoma of mucous membranes of the nose or associated air sinuses of primary carcinoma branchus of lung.	Any occupation in a factory where nickel is produced by decomposition of a gaseous nickel compound which involves work in or about a building where that process ancillary or incidental thereto is carried on.
16.	Papilloma of urinal bladder.	(a)Works in a building where the following substances are produced for commercial purposes, namely:— (1) alpha-naphthylamine, beta-naphtylamine or benzadine or any of their salt; (2) auramine or magenta; (b) Using or handling of any substances mentioned in paragraph (a) (1), or work in process in which such substance is used or liberated.
17.	Lead poisoning or its sequelae(excluding poisoning by lead tetraethyl.)	Any process involving the use of lead or any of its preparations or compounds except lead tetraethyl.
18.	Poisoning by phosphorous or its sequelae.	Any process involving the use of phosphorous or its preparations or compounds.
19.	Mercury poisoning or its sequelae.	Any process involving the use of mercury or its preparations or compounds.
20.	Poisoning by benzene and its homologues, or the sequelae of it.	Handling benzene or any of its homologues and any process in the manufacture or involving the use of benzene or any of its homologues.

Serial No.	Occupational disease	Employment
21.	Arsenical Poisoning or its sequelae.	Any process involving the production, liberation or utilization of arsenic or its compounds.
22.	Pathological manifestations due to X-ray, radium and other radio-active substance;	Any process involving exposure to the action of X-rays, radium or other radio-active substances.
23.	Primary epitheliematouscancer of the skin.	Any process involving the handling or use of tar, pitch, bitumen, mineral oil, paraffin, or the compounds, products or residues of these substances.
24.	Silicosis.	Any employment involving exposure to the inhalation of dust containing silica.
25.	Pneumoconiosis of the coal mine worker.	Any employment in coal mining.
26.	Asbestosis.	Any employment in producing fiber cements materials or asbestos mill board, processing of ore containing asbestos.
27.	Bagassosis.	Any employment in the production of bagasse mill board or other article from bagasse.
28.	Byssinosis.	Any employment in cotton-room, blowing-room carding room in such industry where spinning of raw cotton is produced.
29.	Writer's cramp.	Hand-writing for prolonged period.
30.	Twister's cramp	The twisting of cotton or woolen yarn.
31.	Miner's nystagmus.	Work in poorly illuminated mines.
32.	Dermatitis.	(1) Any occupation where organic or inorganic chemicals are used or handled. (2) Any occupation where any material is handled manually.
33.	Fibrosis of lung.	Any process where jute and cotton fibre are used.

THE FOURTH SCHEDULE

[see section 150 (8)]

LIST OF PERSONS WHO, SUBJECT TO THE PROVISION OF SECTION 150 (8), ARE INCLUDED IN THE DEFINITION OF WORKER

Any person who is—

(1) employed, otherwise than in the railway or in a clerical capacity, in connection with the operation or maintenance of a lift or a vehicle propelled by steam or other mechanical power or by electricity;

(2) employed in any premises wherein or within the precincts whereof 5 (five) or more persons are employed in a manufacturing process or in any kind of work whatsoever incidental to or connected with any such manufacturing process or with the article made, and steam, water or other mechanical power or electrical power is used, but does not include any person who is employed as a clerck only in a place or room where no manufacturing process is carried on;

(3) employed for the purpose of making, altering, repairing, ornamenting, finishing or otherwise adapting for use, transport or sale any article or part of an article in any premises wherein or within the precincts whereof at least five persons are employed;

(4) employed in the manufacture or handling of explosives in any premises wherein or within the precincts whereof at least 10 (ten) persons are employed;

(5) employed in a mine in any kind of work, other than clerical work, incidental to or connected with mining operation or with the minerals obtained, or in any kind of work whatsoever below ground:

Provided that any excavation in which not more than 50 (fifty) persons were employed, or no explosive was used on any day within the preceding 12 (twelve) months and whose depth is not more than 6 (six) metres shall not be deemed to be a mine for the purpose of this clause;

(6) employed as master, seaman or otherwise on any ship or vessel which is propelled wholly or in part by steam or other mechanical power or by electricity, or which is towed by a ship or vessel so propelled;

(7) employed for the purpose of loading, unloading, fuelling, constructing, repairing, demolishing, cleaning or painting any ship of which he is not the master or seaman, or employed in operation of transport within the limits of any port subject to the Ports Act, 1908 (Act No. XV of 1908), used for loading or unloading cargoes in or from a ship;

(8) employed in loading or unloading of goods in the vehicles propelled by mechanical power in the Chittagong and Mongla Ports;

(9) employed in the following kinds of construction, maintenance, repair or demolition, namely:—

(a) any building or structure,

(b) any dam or embankment which is 6 (six) metres or more in height from its lowest to the highest point,

(c) any road, bridge or tunnel, or

(d) any wharf, quay, sea-wall or other marine work including any moorings of ships;

(10) employed in setting up, maintaining, repairing or taking down any telegraph or telephone line or post or any overhead electric line or cable or post therefor;

(11) employed, otherwise than in a clerical capacity, in the construction, working, repair or demolition of any aerial ropeway, canal, pipe-line, or sewer;

(12) employed in any work of the fire brigade;

(13) employed in railway directly or through a sub-contractor, by a person fulfilling a contract with the railway;

(14) employed as an inspector, mail guard, sorter or van peon in the Railway Mail Service, or employed in any occupation ordinarily involving outdoor work in the Post and Telegraph Department;

(15) employed as treasurer clerk performing outdoor duties in the Post, Telegraph and Telephone Department;

(16) employed, otherwise than in a clerical capacity, in connection with operations for raising natural petroleum or natural gas;

(17) employed in any occupation involving blasting operations;

(18) employed in any construction or excavation work in which more than 25 (twenty-five) persons are employed or explosives are used, or whose depth from its highest to the lowest point exceeds 6 (six) metres;

(19) employed in the operation of any ferry boat capable of carrying more than 10 (ten) persons;

(20) employed, otherwise than in a clerical capacity, in any estate which is used for the purpose of growing coffee, rubber or tea, and where at least 25 (twenty-five) persons are employed;

(21) employed, otherwise than in a clerical capacity, in the generating, transforming or supplying of electricity or in the generating or supplying of gas;

(22) employed in a lighthouse as defined in section 2 (d) of the Lighthouse Act, 1927 (Act No. XVII of 1927);

(23) employed in producing cinematograph pictures intended for public exhibition or in exhibiting such pictures;

(24) employed in the training or keeping of or working with elephants or other wild animals;

(25) employed in the tapping of palm-trees or the felling or logging of trees, or the transport of timber by inland waters, or the control or extinguishing of forest-fires;

(26) employed in operations for the catching or hunting of elephants or other wild animals;

(27) employed as a driver;

(28) employed in warehousing, or working within the precincts of any warehouse or other place in which at least ten persons are employed, or employed in the handling or transport of goods in any market or precincts thereof in which at least 100 (one hundred) persons are employed;

(29) employed in any occupation involving the handling and manipulation of radium or X-rays apparatus, or contact with radio-active substances;

(30) employed as driver, cleaner, conductor and checker in the road transport service; or

(31) employed in the service of watch and ward.

THE FIFTH SCHEDULE

[see section 151]

Amount of compensation payable in certain cases

Monthly wages of the injured worker	Amount of compensation		Monthly payment as compensation for temporary disablement
	In case of death	In case of permanent total disablement	
1	2	3	4
Whatever be the amount of basic wages of the worker	Tk/-1,00,000	Tk/-1,25,000	Compensation shall be paid for the period of disablement or for 1 (one) year, whichever is shorter. Such compensation shall be paid at the rate of full monthly wages for the first 2 (two) months, at the rate of two-thirds of the monthly wages for the next 2 (two) months and at the rate of half of monthly wages for the subsequent months. In the case of prolonged occupational disease, compensation for disablement shall be paid at the rate of half of monthly wages during the period of disablement, but such period shall in no case exceed 2 (two) years.

মোঃ আব্দুল মালেক, উপপরিচালক (দায়িত্বপ্রাপ্ত), বাংলাদেশ সরকারি মুদ্রণালয়, তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মোঃ আলমগীর হোসেন (উপসচিব), উপপরিচালক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত। web site : www.bgpress.gov.bd

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬

(২০০৬ সনের ৪২ নং আইন)

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬

ধারা ঃ-

প্রথম অধ্যায় ঃ প্রারম্ভিক

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন এবং প্রয়োগ।
২। সংজ্ঞাসমূহ।

দ্বিতীয় অধ্যায় ঃ নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী

৩। চাকুরীর শর্তাবলী।
৪। শ্রমিকগণের শ্রেণীবিভাগ ও শিক্ষানবিশীকাল।
৫। নিয়োগ পত্র ও পরিচয়পত্র।
৬। সার্ভিস বহি।
৭। সার্ভিস বইয়ের ফরম।
৮। সার্ভিস বইয়ে অন্তর্ভুক্তি।
৯। শ্রমিক রেজিস্টার এবং টিকেট ও কার্ড সরবরাহ।
১০। ছুটির পদ্ধতি।
১১। অব্যয়িত ছুটির মজুরী প্রদান।
১২। কাজ বন্ধ রাখা।
১৩। প্রতিষ্ঠান বন্ধ রাখা।
১৪। কতিপয় ক্ষেত্রে "এক বৎসর", "ছয় মাস" এবং "মজুরী" গণনা।
১৫। ধারা ১২, ১৬, ১৭, এবং ১৮ প্রয়োগের ক্ষেত্রে বাধা-নিষেধ।
১৬। লে-অফকৃত শ্রমিকগণের ক্ষতিপূরণের অধিকার।
১৭। লে-অফকৃত শ্রমিকগণের মাস্টার রোল।
১৮। কতিপয় ক্ষেত্রে লে-অফকৃত শ্রমিকগণ ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী হইবেন না।
১৯। মৃত্যু জনিত সুবিধা।
২০। ছাঁটাই।
২১। ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনঃ নিয়োগ।
২২। চাকুরী হইতে ডিসচার্জ।
২৩। অসদাচরণ এবং দন্ড প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তি।
২৪। শাস্তির পদ্ধতি।
২৫। জরিমানা সম্পর্কে বিশেষ বিধান।
২৬। বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান।
২৭। শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান।
২৮। শ্রমিকের অবসর গ্রহণ।
২৯। ভবিষ্য তহবিল পরিশোধ।
৩০। শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা পরিশোধের মেয়াদ।
৩১। চাকুরীর প্রত্যয়ন পত্র।
৩২। বাসস্থান হইতে উচ্ছেদ।
৩৩। অভিযোগ পদ্ধতি।

তৃতীয় অধ্যায় ঃ কিশোর শ্রমিক নিয়োগ

৩৪। শিশু ও কিশোর নিয়োগে বাধা-নিষেধ।
৩৫। শিশু সংক্রান্ত কতিপয় চুক্তির ব্যাপারে বাধা-নিষেধ।
৩৬। বয়স সম্পর্কে বিরোধ।
৩৭। সক্ষমতা প্রত্যয়ন পত্র ।
৩৮। ডাক্তারী পরীক্ষার জন্য আদেশ প্রদানের ক্ষমতা।
৩৯। কতিপয় কাজে কিশোর নিয়োগে বাধা ।
৪০। বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজে কিশোর নিয়োগ।
৪১। কিশোরের কর্মঘন্টা।
৪২। ভূ-গর্ভে এবং পানির নীচে কিশোরের নিয়োগ নিষেধ।
৪৩। কিশোরের কাজের সময়ের নোটিশ।
৪৪। কতিপয় ক্ষেত্রে শিশু শ্রমিক নিয়োগে ব্যতিক্রম।

চতুর্থ অধ্যায় ঃ প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা

৪৫। কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকের কর্মে নিয়োগ নিষিদ্ধ।
৪৬। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার এবং প্রদানের দায়িত্ব।
৪৭। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পরিশোধ সংক্রান্ত পদ্ধতি।
৪৮। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার পরিমাণ।
৪৯। মহিলার মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান।
৫০। কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলার চাকুরীর অবসানে বাধা।

পঞ্চম অধ্যায় ঃ স্বাস্থ্যরক্ষা ব্যবস্থা

৫১। *পরিস্কার-পরিচ্ছন্নতা।*
৫২। *বায়ু চলাচল ও তাপমাত্রা।*
৫৩। *ধুলা-বালি ও ধোঁয়া।*
৫৪। *বর্জ্য পদার্থ অপসারণ।*
৫৫। *কৃত্রিম আর্দ্রকরণ।*
৫৬। *অতিরিক্ত ভীড়।*
৫৭। *আলোর ব্যবস্থা।*
৫৮। *পান করার পানি।*
৫৯। *পায়খানা ও পেশাব খানা।*
৬০। *আবর্জনা বাক্স ও পিকদানী।*

ষষ্ঠ অধ্যায় ঃ নিরাপত্তা

৬১। *ভবন ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা।*
৬২। *অগ্নিকান্ডের ক্ষেত্রে সতর্কতা অবলম্বন।*
৬৩। *যন্ত্রপাতি ঘিরিয়া রাখা ।*
৬৪। *চলমান যন্ত্রপাতির উপরে বা নিকটে কাজ।*
৬৫। *স্ট্রাইকিং গিয়ার এবং শক্তি সরবরাহ বিচ্ছিন্ন করার পন্থা।*
৬৬। *স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতি।*
৬৭। *নতুন যন্ত্রপাতি আবৃত করা।*
৬৮। *ক্রেন এবং অন্যান্য উত্তোলন যন্ত্রপাতি।*
৬৯। *হয়েষ্ট এবং লিফট্।*
৭০। *ঘূর্ণয়মান যন্ত্রপাতি।*
৭১। *প্রেসার পল্যান্ট।*
৭২। *মেঝে, সিড়ি এবং যাতায়াত পথ।*
৭৩। *পিট, সাম্প, সুড়ঙ্গ মুখ, ইত্যাদি।*
৭৪। *অতিরিক্ত ওজন।*
৭৫। *চোখের নিরাপত্তা।*
৭৬। *ত্রুটিপূর্ণ যন্ত্রাংশ নির্ণয় অথবা উহার স্থায়ীত্ব পরীক্ষার ক্ষমতা।*
৭৭। *বিপজ্জনক ধোঁয়ার বিরুদ্ধে সতর্কতামূলক ব্যবস্থা।*
৭৮। *বিস্ফোরক বা দাহ্য গ্যাস, ধূলা, ইত্যাদি।*

সপ্তম অধ্যায় ঃ স্বাস্থ্য, স্বাস্থ্য বিধি ও নিরাপত্তা সম্পর্কে বিশেষ বিধান

৭৯। *বিপজ্জনক চালনা।*
৮০। *দুর্ঘটনা সম্পর্কে নোটিশ প্রদান।*
৮১। *কতকগুলি বিপজ্জনক ঘটনার নোটিশ।*
৮২। *কতিপয় ব্যাধি সম্পর্কে নোটিশ।*
৮৩। *দূর্ঘটনা বা ব্যাধি সম্পর্কে তদন্তের নির্দেশ প্রদানের ক্ষমতা।*
৮৪। *নমুনা সংগ্রহের ক্ষমতা।*
৮৫। *কতিপয় বিপদের ক্ষেত্রে পরিদর্শকের ক্ষমতা।*
৮৬। *বিপজ্জনক ভবন এবং যন্ত্রপাতি সম্বন্ধে তথ্য প্রদান।*
৮৭। *কতিপয় কাজে মহিলা গণের নিয়োগে বাধা-নিষেধ।*
৮৮। *অধ্যায়ের অনুপূরক বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা।*

অষ্টম অধ্যায় ঃ কল্যাণ মূলক ব্যবস্থা

৮৯। *প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম।*
৯০। *সেইফ্টি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ।*
৯১। *ধৌত করণ সুবিধা।*
৯২। *ক্যান্টিন।*
৯৩। *বিশ্রামকক্ষ, ইত্যাদি।*
৯৪। *শিশুকক্ষ।*
৯৫। *চা-বাগানে বিনোদন ও শিক্ষার সুযোগ- সুবিধা।*
৯৬। *চা-বাগানে গৃহায়ন সুবিধা।*
৯৭। *চা-বাগানে দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিষপত্র, ইত্যাদি প্রাপ্তির সুবিধা।*
৯৮। *সংবাদ পত্র শ্রমিকের জন্য চিকিৎসা পরিচর্য্যা।*
৯৯। *বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালুকরণ।*

নবম অধ্যায় ঃ কর্মঘন্টা ও ছুটি

১০০। *দৈনিক কর্মঘন্টা।*
১০১। *বিশ্রাম বা আহারের জন্য বিরতি।*
১০২। *সাপ্তাহিক কর্মঘন্টা।*
১০৩। *সাপ্তাহিক ছুটি।*
১০৪। *ক্ষতিপূরণ মূলক সাপ্তাহিক ছুটি।*
১০৫। *কর্ম সময়ের সম্প্রসারণ।*
১০৬। *নৈশ-পালা।*
১০৭। *যানবাহনে ক্রমপুঞ্জিত কর্মঘন্টার উপর বাধা।*
১০৮। *অধিকাল কর্মের জন্য অতিরিক্ত ভাতা।*
১০৯। *মহিলা শ্রমিকের জন্য সীমিত কর্মঘন্টা।*
১১০। *দ্বৈত চাকুরীর উপর বাধা।*
১১১। *প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের কাজের সময়ের নোটিশ এবং উহার প্রস্তুতি।*
১১২। *সড়ক পরিবহন শ্রমিকের জন্য বিশেষ বয়সসীমা।*
১১৩। *নোটিশ এবং রেজিস্টারের সহিত কর্মঘন্টার মিল থাকা।*
১১৪। *দোকান, ইত্যাদি বন্ধ।*
১১৫। *নৈমিত্তিক ছুটি।*
১১৬। *পীড়া ছুটি।*
১১৭। *মজুরী সহ বাৎসরিক ছুটি।*
১১৮। *উৎসব ছুটি।*
১১৯। *ছুটি অথবা বন্ধের সময়ের মজুরী হিসাব ও প্রদান।*

দশম অধ্যায় ঃ মজুরী ও উহার পরিশোধ

১২০। *মজুরীর বিশেষ সংজ্ঞা।*
১২১। *মজুরী পরিশোধের দায়িত্ব।*
১২২। *মজুরী-কাল স্থিরিকরণ।*
১২৩। *মজুরী পরিশোধের সময়।*
১২৪। *প্রচলিত মুদ্রা অথবা কারেন্সী নোট, ইত্যাদি দ্বারা মজুরী পরিশোধ।*
১২৫। *মজুরী হইতে কর্তনযোগ্য বিষয়াদি।*
১২৬। *কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরী কর্তন ।*
১২৭। *ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য মজুরী কর্তন।*
১২৮। *সেবা প্রদানের জন্য মজুরী কর্তন।*

১২৯। *কর্জ বা অগ্রিম আদায়ের জন্য মজুরী কর্তন।*
১৩০। *মজুরী হইতে অন্যান্য কর্তন।*
১৩১। *মৃত শ্রমিকের অপরিশোধিত মজুরী পরিশোধ।*
১৩২। *মজুরী হইতে কর্তন বা মজুরী বিলম্বে পরিশোধের কারণে উত্থিত দাবী।*
১৩৩। *ধারা ১৩২ এর অধীন দরখাস্তের ক্ষেত্রে কোর্ট-ফিস।*
১৩৪। *মজুরী প্রাপ্ত হন নাই অথবা মজুরী কর্তিত হইয়াছে এইরূপ শ্রমিকদের পক্ষে দাবী আদায়ের জন্য একটি মাত্র দরখাস্ত।*
১৩৫। *আপীল।*
১৩৬। *মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী অন্য কোন ব্যক্তির সম্পত্তির শর্তাধীন ক্রোক।*
১৩৭। *কতিপয় ক্ষেত্রে মালিকের নিকট হইতে অর্থ আদায়।*

একাদশ অধ্যায়ঃ মজুরী বোর্ড

১৩৮। *নিম্নতম মজুরী বোর্ড প্রতিষ্ঠা।*
১৩৯। *কতিপয় শ্রমিকের জন্য নিম্নতম মজুরী হারের সুপারিশ।*
১৪০। *নিম্নতম মজুরী হার ঘোষণা করার ক্ষমতা।*
১৪১। *সুপারিশ প্রণয়নে বিবেচ্য বিষয়।*
১৪২। *নিম্নতম মজুরী হারের পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা।*
১৪৩। *সংবাদপত্র শ্রমিকগণের মজুরী বোর্ড গঠন।*
১৪৪। *সংবাদপত্র শ্রমিকগণের জন্য মজুরী নির্ধারণ।*
১৪৫। *সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের সিদ্ধান্ত প্রকাশ।*
১৪৬। *সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের অন্তর্বর্তী মজুরী নির্ধারণের ক্ষমতা।*
১৪৭। *শ্রম আদালতে দরখাস্ত।*
১৪৮। *নিম্নতম মজুরী প্রত্যেক মালিকের উপর অবশ্য পালনীয়।*
১৪৯। *নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদান নিষিদ্ধ।*

দ্বাদশ অধ্যায় ঃ দুর্ঘটনাজনিত কারণে জখমের জন্য শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ

১৫০। *ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য মালিকের দায়িত্ব।*
১৫১। *ক্ষতিপূরণের পরিমাণ।*
১৫২। *মজুরী হিসাবের পদ্ধতি।*
১৫৩। *পূনর্বিবেচনা।*
১৫৪। *মাসিক ক্ষতিপূরণ থোক অর্থ দ্বারা পরিশোধ।*

১৫৫। *ক্ষতিপূরণ বন্টন।*
১৫৬। *ক্ষতিপূরণের হস্তান্তর, ক্রোক বা দায়বদ্ধকরণ নিষিদ্ধ।*
১৫৭। *নোটিশ ও দাবী।*
১৫৮। *মারাত্মক দুর্ঘটনা সম্পর্কে মালিকের নিকট হইতে বিবৃতি তলবের ক্ষমতা।*
১৫৯। *মারাত্মক দুর্ঘটনার রিপোর্ট।*
১৬০। *চিকিৎসা পরীক্ষা।*
১৬১। *চুক্তির ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ।*
১৬২। *মালিকের দেউলিয়াত্ব ।*
১৬৩। *মাষ্টার ও নাবিকের ক্ষেত্রে বিশেষ বিধান।*
১৬৪। *ক্ষতিপূরণ সম্পর্কে বিবরণী।*
১৬৫। *দায়মুক্তি বা লাঘবের চুক্তি বাতিল।*
১৬৬। *কতিপয় প্রশ্ন শ্রম আদালতে নিস্পত্তির জন্য প্রেরণ।*
১৬৭। *কার্যধারার স্থান।*
১৬৮। *দরখাস্তের শর্ত।*
১৬৯। *মারাত্মক দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে শ্রম আদালত কর্তৃক অতিরিক্ত জমা তলব করার ক্ষমতা।*
১৭০। *চুক্তি রেজিস্ট্রি করণ।*
১৭১। *চুক্তি রেজিস্ট্রি করিতে ব্যর্থতার ফল।*
১৭২। *আপীল।*
১৭৩। *আপীলের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে কতিপয় পরিশোধ স্থগিতকরণ।*
১৭৪। *ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদত্ত কোন অর্থ হস্তান্তর করা সম্পর্কে অন্য কোন রাষ্ট্রের সঙ্গে ব্যবস্থা কার্যকর করার জন্য বিধি।*

ত্রয়োদশ অধ্যায় ঃ ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক

১৭৫। *শ্রমিকের বিশেষ সংজ্ঞা।*
১৭৬। *মালিক ও শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন।*
১৭৭। *রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত।*
১৭৮। *দরখাস্তের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি।*
১৭৯। *রেজিস্ট্রিকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি।*
১৮০। *ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার অযোগ্যতা।*
১৮১। *রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক রেজিস্টার, ইত্যাদি সংরক্ষণ।*
১৮২। *রেজিস্ট্রিকরণ।*

১৮৩। *প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ।*
১৮৪। *বেসামরিক বিমান পরিবহন প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ।*
১৮৫। *নাবিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ।*
১৮৬। *রেজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত অনিস্পন্ন থাকাকালে চাকুরীর শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকিবে।*
১৮৭। *সভাপতি ও কতিপয় কর্মকর্তাকে বদলী করা যাইবে না।*
১৮৮। *গঠনতন্ত্র এবং নির্বাহী কমিটির কতিপয় পরিবর্তনের ক্ষেত্রে নোটিশ প্রদান।*
১৮৯। *রেজিস্ট্রিকরণের প্রত্যয়নপত্র।*
১৯০। *রেজিস্ট্রি বাতিলকরণ।*
১৯১। *অনুমতি, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল।*
১৯২। *রেজিস্ট্রিকরণ ব্যতীত কোন ট্রেড ইউনিয়নের কাজ চালানো নিষিদ্ধ।*
১৯৩। *দ্বৈত সদস্য পদের উপর বাধা ।*
১৯৪। *রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের সংবিধিবদ্ধ হওয়া।*
১৯৫। *মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ।*
১৯৬। *শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ।*
১৯৭। *ষড়যন্ত্রের আইনের সীমিত প্রয়োগ।*
১৯৮। *কতিপয় ক্ষেত্রে দেওয়ানী মোকদ্দমা হইতে অব্যাহতি।*
১৯৯। *চুক্তির কার্যকরীকরণ যোগ্যতা ।*
২০০। *ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের রেজিস্ট্রিকরণ।*
২০১। *বিবরণী।*
২০২। *যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি।*
২০৩। *কতিপয় ক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ করিবে।*
২০৪। *চেকঅফ ।*
২০৫। *অংশগ্রহণকারী কমিটি।*
২০৬। *অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ।*
২০৭। *অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা।*
২০৮। *অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশ বাস্তবায়ন।*

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

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

পঞ্চদশ অধ্যায় ঃ কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ

২৩২। *অধ্যায়ের প্রয়োগ।*
২৩৩। *বিশেষ সংজ্ঞা।*
২৩৪। *অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিল স্থাপন।*
২৩৫। *তহবিলদ্বয়ের ব্যবস্থাপনা।*
২৩৬। *দন্ড।*
২৩৭। *তথ্য তলবের ক্ষমতা।*
২৩৮। *বিরোধ নিষ্পত্তি, ইত্যাদি।*
২৩৯। *ক্ষমতা অর্পণ।*
২৪০। *অংশগ্রহণ তহবিলের বিনিয়োগ।*
২৪১। *সুবিধা প্রাপ্তির যোগ্যতা।*
২৪২। *অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবহার।*
২৪৩। *কল্যাণ তহবিলের ব্যবহার।*
২৪৪। *কোম্পানীকে প্রদত্ত আর্থিক রেয়াত।*
২৪৫। *তহবিলদ্বয়ের আয় আয়কর হইতে রেহাই।*
২৪৬। *শ্রমিকগণের আয় আয়কর হইতে রেহাই।*
২৪৭। *ট্রাস্টি বোর্ডের অবস্থান ও কাজ।*
২৪৮। *তহবিলদ্বয়ের হিসাব নিরীক্ষা।*
২৪৯। *তহবিলদ্বয়ের প্রদত্ত সুবিধা অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।*
২৫০। *মৌসুমী কাজে নিযুক্ত শিল্পের ক্ষেত্রে বিশেষ বিধান।*
২৫১। *একাধিক শিল্প সম্পর্কিত কাজ-কর্মে নিয়োজিত কোম্পানী সমূহ।*
২৫২। *বাংলাদেশ বিনিয়োগ কর্পোরেশন, ইত্যাদির উপর অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবস্থাপনা অর্পণ।*

ষোড়শ অধ্যায় ঃ ডক শ্রমিকগণের নিয়োগ নিয়ন্ত্রণ এবং নিরাপত্তা

২৫৩। *স্কীম প্রণয়নের ক্ষমতা।*
২৫৪। *ডক শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড।*
২৫৫। *বোর্ডের গঠন।*
২৫৬। *বোর্ডের সভা।*
২৫৭। *বোর্ডের কার্যাবলী।*
২৫৮। *উপদেষ্টা কমিটি।*
২৫৯। *কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ।*
২৬০। *তহবিল।*

২৬১। *আয়-ব্যয়ের বিবরণী।*
২৬২। *ক্ষমতা অর্পণ।*
২৬৩। *ডক শ্রমিকগণের নিরাপত্তা, ইত্যাদি সম্বন্ধে বিশেষ বিধান।*

সপ্তদশ অধ্যায় ঃ ভবিষ্য তহবিল

২৬৪। *বেসরকারী খাতে প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল।*
২৬৫। *চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল।*
২৬৬। *চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল ট্রাষ্টি বোর্ড।*
২৬৭। *প্রশাসন ব্যয়।*
২৬৮। *চাঁদা।*
২৬৯। *ক্ষতি আদায়।*
২৭০। *ভবিষ্য তহবিল অক্রোকযোগ্য।*
২৭১। *অন্য কোন কর্জের উপর চাঁদা প্রদান অগ্রাধিকার পাইবে।*
২৭২। *মজুরি বা অন্য কোন সুযোগ-সুবিধা মালিক কমাইতে পারিবেন না।*
২৭৩। *সংবাদপত্র শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল।*

অষ্টাদশ অধ্যায় ঃ শিক্ষাধীনতা।

২৭৪। *অধ্যায়ের প্রয়োগ।*
২৭৫। *বিশেষ সংজ্ঞা।*
২৭৬। *ত্রিপক্ষীয় উপদেষ্টা কমিটি।*
২৭৭। *মালিকের বাধ্য-বাধকতা।*
২৭৮। *আয়কর, ইত্যাদি হইতে মুক্তি।*
২৭৯। *মালিককে উপদেশ ও নির্দেশনা প্রদান।*
২৮০। *শিক্ষাধীন শ্রমিকের বাধ্য-বাধকতা।*
২৮১। *প্রবেশ, পরিদর্শন, ইত্যাদির ক্ষমতা।*
২৮২। *ক্ষমতা অর্পণ।*

ঊনবিংশ অধ্যায় ঃ অপরাধ, দন্ড এবং পদ্ধতি

২৮৩। *ধারা ৩৩ এর অধীন শ্রম আদালতের আদেশ অমান্য করার দন্ড।*
২৮৪। *শিশু ও কিশোর নিয়োগের জন্য দন্ড।*
২৮৫। *ধারা ৩৫ লংঘন করিয়া শিশু সম্পর্কে কোন চুক্তি করার দন্ড।*
২৮৬। *মালিক কর্তৃক চতুর্থ অধ্যায়ের বিধান লংঘনের দন্ড।*
২৮৭। *অনুমোদিত অনুপস্থিতির সময়ে মজুরীর বিনিময়ে কাজ করার দন্ড।*

২৮৮। *ধারা ৬৭ লংঘন করার দন্ড।*
২৮৯। *নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদানের দন্ড।*
২৯০। *দূর্ঘটনার নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার দন্ড।*
২৯১। *অসৎ শ্রম আচরণের দন্ড।*
২৯২। *নিস্পত্তি, ইত্যাদি ভংগের দন্ড।*
২৯৩। *নিস্পত্তি, ইত্যাদি বাস্তবায়নে ব্যর্থতার দন্ড।*
২৯৪। *বে-আইনী ধর্মঘট বা লক-আউটের দন্ড।*
২৯৫। *বে-আইনী ধর্মঘট বা লক-আউটে প্ররোচিত করার দন্ড।*
২৯৬। *ঢিমে তালের কাজে অংশগ্রহণ বা প্ররোচনার দন্ড।*
২৯৭। *ধারা ২২৮ (২) লংঘনের দন্ড।*
২৯৮। *ভবিষ্য তহবিল এবং ট্রেড ইউনিয়ন তহবিলের অর্থ আত্মসাতের দন্ড।*
২৯৯। *অরেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ডের দন্ড।*
৩০০। *ট্রেড ইউনিয়নের দ্বৈত সদস্য পদের দন্ড।*
৩০১। *ধারা ২১০ (৭) না মানার দন্ড।*
৩০২। *মিথ্যা সক্ষমতা প্রত্যয়ন পত্র ব্যবহারের দন্ড।*
৩০৩। *মিথ্যা বিবরণ, ইত্যাদির দন্ড।*
৩০৪। *অন্যায়ভাবে তথ্য প্রকাশের দন্ড।*
৩০৫। *শ্রমিকগণের সাধারণ অপরাধের দন্ড।*
৩০৬। *বাধা প্রদানের দন্ড।*
৩০৭। *অন্যান্য অপরাধের দন্ড।*
৩০৮। *পূর্ব দন্ডাজ্ঞার পর বর্ধিত দন্ড।*
৩০৯। *বিপজ্জনক পরিণতি সম্পন্ন আইন লংঘনের দন্ড।*
৩১০। *আদালতের কতিপয় আদেশ প্রদানের ক্ষমতা।*
৩১১। *বয়স প্রমাণের দায়িত্ব।*
৩১২। *কোম্পানী, ইত্যাদির অপরাধ।*
৩১৩। *অপরাধ বিচারার্থ গ্রহণ।*
৩১৪। *অভিযুক্তি তামাদি।*
৩১৫। *অপরাধের রিপোর্ট।*
৩১৬। *মামলা প্রত্যাহার।*

বিংশ অধ্যায় ঃ প্রশাসন, পরিদর্শন, ইত্যাদি

৩১৭। *শ্রম পরিচালক, ইত্যাদি।*
৩১৮। *প্রধান পরিদর্শক, ইত্যাদি।*
৩১৯। *প্রধান পরিদর্শক, ইত্যাদির ক্ষমতা ও দায়িত্ব।*
৩২০। *চা- বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক।*
৩২১। *হিসাব ও নিরীক্ষা।*
৩২২। *রিপোর্ট, ইত্যাদি।*
৩২৩। *জাতীয় শিল্প স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কাউন্সিল।*

একবিংশ অধ্যায় ঃ বিবিধ

৩২৪। *অব্যাহতির ক্ষমতা।*
৩২৫। *কাজ শুরু করিবার পূর্বে প্রধান পরিদর্শককে নোটিশ প্রদান।*
৩২৬। *নক্সা অনুমোদন এবং লাইসেন্স ও রেজিস্ট্রিকরণের ফিস।*
৩২৭। *পরিদর্শকের কতিপয় আদেশের বিরুদ্ধে আপিল।*
৩২৮। *মৌসুমী কারখানা।*
৩২৯। *এই আইনের অধীন আদায়যোগ্য অর্থ আদায়।*
৩৩০। *সুযোগ-সুবিধা প্রদানের জন্য কোন অর্থ আদায় করা যাইবে না।*
৩৩১। *শ্রমিকগণের দায়িত্ব।*
৩৩২। *মহিলাদের প্রতি আচরণ ।*
৩৩৩। *নোটিশ জারী ও বিবরণী পেশ।*
৩৩৪। *কতিপয় ব্যক্তি জনসেবক হইবেন।*
৩৩৫। *সরল বিশ্বাসে কৃত কাজকর্ম রক্ষণ।*
৩৩৬। *কতিপয় ক্ষেত্রে চাকুরীর বর্তমান শর্তাবলী সংরক্ষণ।*
৩৩৭। *এই আইন, বিধি এবং প্রবিধানের সার-সংক্ষেপ প্রদর্শন।*
৩৩৮। *কতিপয় বিশেষ অবস্থায় বাড়ীঘর বা আঙ্গিনার মালিকের দায়িত্ব।*
৩৩৯। *তথ্য সংগ্রহের ক্ষমতা।*
৩৪০। *নিয়োগ সম্পর্কে অনুমান।*
৩৪১। *কতিপয় তথ্য প্রকাশে বাধা-নিষেধ।*
৩৪২। *কতিপয় বিষয়ে গোপনীয়তা রক্ষা।*
৩৪৩। *বোর্ডের কার্যধারা রক্ষণ।*
৩৪৪। *বোর্ডের মেয়াদ, ক্ষমতা, কার্যধারা, ইত্যাদি সম্পর্কে সাধারণ বিধান।*
৩৪৫। *সম কাজের জন্য সম মজুরী প্রদান।*

৩৪৬। *সাধারণ ক্ষেত্রে কোর্ট ফিস।*
৩৪৭। *কতিপয় প্রশ্ন, ইত্যাদি সম্বন্ধে বাধা-নিষেধ।*
৩৪৮। *এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ।*
৩৪৯। *ট্রেড ইউনিয়নের কতিপয় কর্মকান্ড নিষিদ্ধ।*
৩৫০। *অন্য আদালতের এখতিয়ারের উপর বাধা-নিষেধ।*
৩৫১। *বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা।*
৩৫২। *বিধি, প্রবিধান ও স্কীমে দন্ডের বিধান।*
৩৫৩। *রহিতকরণ ও হেফাজত।*
৩৫৪। *মূল পাঠ এবং ইংরেজীতে পাঠ।*

তফসিল।

প্রথম তফসিল
দ্বিতীয় তফসিল
তৃতীয় তফসিল
চতুর্থ তফসিল
পঞ্চম তফসিল

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, অক্টোবর ১১, ২০০৬

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ২৬শে আশ্বিন ১৪১৩/১১ই অক্টোবর, ২০০৬

সংসদ কর্তৃক গৃহীত নিম্নলিখিত আইনটি ২৬শে আশ্বিন, ১৪১৩ মোতাবেক ১১ই অক্টোবর, ২০০৬ তারিখ রাষ্ট্রপতির সম্মতি লাভ করিয়াছে এবং এতদ্বারা এই আইনটি সর্বসাধারণের অবগতির জন্য প্রকাশ করা যাইতেছে ঃ-

২০০৬ সনের ৪২নং 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 নিস্পত্তি, শ্রমিকের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা, কল্যাণ ও চাকুরীর অবস্থা ও পরিবেশ এবং শিাধীনতা ও সংশিষ্ট বিষয়াদি সম্পর্কে সকল আইনের সংশোধন ও সংহতকরণকল্পে প্রণীত আইন।

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 নিস্পত্তি, শ্রমিকের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা, কল্যাণ ও চাকুরীর অবস্থা ও পরিবেশ এবং শিাধীনতা ও সংশিষ্ট বিষয়াদি সম্পর্কে সকল আইনের সংশোধন ও সংহতকরণকল্পে বিধান করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়ঃ

সেহেতু, এতদদ্বারা নিম্নরুপ আইন করা হইলঃ -

প্রথম অধ্যায়
প্রারম্ভিক

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন এবং প্রয়োগ।— *(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, যথা ঃ—

(ক) সরকার বা সরকারের অধীনস্থ কোন অফিস;

(খ) সিকিউরিটি প্রিন্টিং প্রেস;

(গ) সমরাস্ত্র কারখানা;

(ঘ) অসুস্থ, অক্ষম, বৃদ্ধ, দুঃস্থ, প্রতিবন্ধী, এতিম, পরিত্যক্তা মহিলা বা শিশু অথবা বিধবাদের চিকিৎসা, যত্ন বা সেবার জন্য পরিচালিত কিন্তু মুনাফা বা লাভের লক্ষ্যে পরিচালিত নহে, এইরূপ কোন প্রতিষ্ঠান;

(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) শিক্ষা, প্রশিক্ষণ বা গবেষণা প্রতিষ্ঠান;

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

(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 আচরণ বিধি দ্বারা পরিচালিত হন;

(ঞ) এমন কোন শ্রমিক যাহার নিয়োগ এবং চাকুরীর 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 অন্তর্ভুক্ত 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), (ঘ), (ঙ), (চ), (ছ), ও (জ)-তে উলিস্নখিত কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিক, তবে দ্বাদশ, ত্রয়োদশ এবং চতুর্দশ অধ্যায়ের প্রয়োগের ক্ষেত্রে কোন বিশ্ববিদ্যালয়ে নিযুক্ত, শিক্ষক ব্যতীত, অন্য কোন শ্রমিক এই নিষেধের অন্তর্ভুক্ত হইবেন না;

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

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

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

(ণ) গৃহ পরিচারক; এবং

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

২। **সংজ্ঞাসমূহ ঃ—** 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।

(১-ক) "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 উলিস্নখিত 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, পুনঃ নির্মাণ, 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।

(৩) কোন ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে "কর্মকর্তা" অর্থ উহার নির্বাহী কমিটির কোন সদস্য, কিন্তু কোন নিরীক্ষক বা আইন উপদেষ্টা ইহার অন্তর্ভুক্ত 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, ক্যালিগ্রাফিস্ট 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 অন্তর্ভুক্ত হইবে না।

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

(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 সাইডিং ও ইহার অন্তর্ভূক্ত 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 সংশিস্নষ্ট খনিজ পদার্থের মন্ড বানাইবার জন্য বা উহা ড্রেসিং করিবার জন্য হয়।

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

ইহা এই আইনের অধীনে শ্রমিকের বিভিন্নভাবে চাকুরীর অবসানজনিত কারণে মালিক কর্তৃক প্রদেয় ক্ষতিপূরণ বা নোটিশের পরিবর্তে প্রদেয় মজুরী বা ভাতার অতিরিক্ত হইবে।

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

(১১) "ছাঁটাই" অর্থ অপ্রয়োজনীয়তার কারণে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান।

(১২) "জন কল্যাণমূলক 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।

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

(১৪) "ট্রান্সমিশন যন্ত্রপাতি" অর্থ কোন শেফ্‌ট, চাকা, ড্রাম, পুলি, পুলির সিসটেম, কুপলিংস, ক্লাচ, ড্রাইভিং বেল্ট অথবা অন্য কোন কলকব্জা বা

কৌশল যাহা দ্বারা কোন প্রাইম মুভারের গতি কোন যন্ত্রপাতি বা পস্নান্টে প্রেরণ বা গ্রহণ করানো হয়।

(১৫) "ট্রেড ইউনিয়ন" অর্থ ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন গঠিত ও রেজিস্ট্রিকৃত শ্রমিকগণের বা মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন, এবং কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন ও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(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 শস্নথ 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।

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

(২১) "দোকান" অর্থ কোন বাড়ী-ঘর বা আংগিনা 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" অর্থ কোন সমুদ্রগামী জাহাজের নাবিক, কিন্তু জাহাজের মাষ্টার ইহার অন্তর্ভুক্ত নহেন।

(২৪) কোন ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে, "নির্বাহী কমিটি" অর্থ এমন কোন এক দল 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 অন্তর্ভুক্ত হইবে যাহা লিখিত হয় এবং উভয় পক্ষের স্বাক্ষরযুক্ত হয় এবং যাহার কপি শ্রম পরিচালক এবং 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 যন্ত্র চালিত নৌযান যাহা নৌ-পরিবহনের জন্য ব্যবহার করা হয় বা ব্যবহারযোগ্য, এবং কোন টাগ বা ফ্লাট এবং বার্জও ইহার অন্তর্ভূক্ত 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) কোন বিধবা, নাবালক সন্তান, অবিবাহিত কন্যা, অথবা বিধবা মাতা, এবং

(খ) সংশিস্নষ্ট শ্রমিকের মৃত্যুর সময় তাহার আয়ের উপর সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে নির্ভরশীল হওয়ার ক্ষেত্রে, কোন স্ত্রীহারা স্বামী, বিধবা মাতা বা পিতা, কন্যা যদি অবিবাহিত, নাবালিকা বা বিধবা হয়, নাবালক ভ্রাতা, অবিবাহিত বা বিধবা ভগ্নি, বিধবা পুত্র বধু, মৃত পুত্রের নাবালক ছেলে, মৃত মেয়ের নাবালক সন্তান যদি তাহার পিতা জীবিত না থাকেন, অথবা, যদি মৃত শ্রমিকের মাতা বা পিতা জীবিত না থাকেন, তাহা হইলে তাহার দাদা ও দাদী, এবং বিবাহ বহির্ভূত ছেলে এবং বিবাহ বহির্ভূত কুমারী কন্যা।

(৩১) "প্রতিষ্ঠান" অর্থ কোন দোকান, বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান, 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 এই আইনের অধীন প্রণীত কোন প্রবিধান।

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

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

(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।

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

(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 অন্তর্ভুক্ত 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 এক্সচেঞ্জ,

(ছ) কোন ক্লাব, হোটেল, রেঁস্তোরা 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।

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

(৪৩) "বে-আইনী ধর্মঘট" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ের বিধানের খেলাপ ঘোষিত, শুরুকৃত বা জারীকৃত কোন ধর্মঘট।

(৪৪) "বে-আইনী লক-আউট" অর্থ চতুর্দশ অধ্যায়ের বিধানের খেলাপ 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 অন্তর্ভুক্ত হইবে, তবে নিম্নলিখিত অর্থ ইহার অন্তর্ভুক্ত 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) "প্রধান পরিদর্শক", "উপ-প্রধান পরিদর্শক" "সহকারী প্রধান পরিদর্শক" এবং "পরিদর্শক" অর্থ বিংশ অধ্যায়ের অধীন উক্ত পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি।

(৪৮) "শ্রম-পরিচালক", "অতিরিক্ত শ্রম-পরিচালক", "যুগ্ম শ্রম-পরিচালক", "উপ শ্রম-পরিচালক", এবং "সহকারী শ্রম-পরিচালক" অর্থ বিংশ অধ্যায়ের অধীন উক্ত পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি।

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

অন্তর্ভুক্ত হইবেন, যথাঃ–

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

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

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

(ঘ) কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বা উহার পক্ষে পরিচালিত কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, এতদউদ্দেশ্যে 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।

(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 অন্তর্ভুক্ত হইবে।

(৫২) "যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি" অর্থ কোন প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের এমন কোন ট্রেড ইউনিয়ন বা ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন যাহা ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন উক্ত প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে যৌথ দর কষাকষির ব্যাপারে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি।

(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 ১৬ নং 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 অন্তবর্তী রোয়েদাদও ইহার অন্তর্ভুক্ত 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 চাকুরীতে নিয়োজিত রাখিতে 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 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 অন্তর্ভুক্ত 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, পুনঃ নির্মাণ, 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।

(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 কোন ব্যক্তি, তাহার চাকুরীর শর্তাবলী প্রকাশ্য বা উহ্য যে ভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোন ঠিকাদারের মাধ্যমে মজুরী বা অর্থের বিনিময়ে কোন দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরী, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা কেরানীগিরির কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানতঃ প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না।

(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 হারায় ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উভয় চোখের স্থায়ী সম্পূর্ণ দৃষ্টিশক্তি লোপ পাইলে স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা ঘটিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে অথবা প্রথম তফসিলে বর্ণিত কোন জখমসমূহের এরূপ সংযোজন হইতেও স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা ঘটিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে যেখানে উক্ত তফসিলে নির্ধারিত উক্ত জখমসমূহের জন্য উপার্জন ক্ষমতা লোপের মোট গড় হার শতকরা 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 মন্তব্য থাকে এবং সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, সংবাদপত্র বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন মুদ্রিত পর্যায়ক্রমিক প্রকাশনাও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

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

(৭১) "সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান" অর্থ সংবাদ পত্র 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 শ্রবণ শক্তি 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।

দ্বিতীয় অধ্যায়

নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী

*৩। **চাকুরীর শর্তাবলী**।— (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।

(২) উপ-ধারা (১) এর শর্তাংশে উলিস্নখিত চাকুরী-বিধি অনুমোদনের জন্য প্রতিষ্ঠানের মালিক কর্তৃক প্রধান পরিদর্শকের নিকট পেশ করিতে হইবে, এবং প্রধান পরিদর্শক উহা প্রাপ্তির ছয় মাসের মধ্যে তাহার বিবেচনায় যথাযথ আদেশ প্রদান করিবেন।

(৩) প্রধান পরিদর্শকের অনুমোদন ব্যতীত উপ-ধারা (২) এ উলিস্নখিত কোন চাকুরী বিধি কার্যকর করা যাইবে না।

(৪) প্রধান পরিদর্শকের আদেশে সংক্ষুব্ধ কোন ব্যক্তি আদেশ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে সরকারের নিকট আপীল পেশ করিতে পারিবেন এবং এই আপীলের উপর সরকারের আদেশ চূড়ান্ত হইবে।

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

*৪। **শ্রমিকগণের শ্রেণী বিভাগ এবং শিক্ষানবিশীকাল**।— (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; ও

(চ) স্থায়ী।

(২) কোন শ্রমিককে শিক্ষাধীন শ্রমিক বলা হইবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার

নিয়োগ প্রশিক্ষণার্থী হিসাবে হয়; এবং প্রশিক্ষণকালে তাহাকে ভাতা প্রদান করা হয়।

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

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

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

(৬) *কোন শ্রমিককে শিক্ষানবিশ 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 মাস ঃ*
তবে শর্ত থাকে যে, একজন দক্ষ শ্রমিকের ক্ষেত্রে তাহার শিক্ষানবিশীকাল আরও তিন মাস বৃদ্ধি করা যাইবে যদি কোন কারণে প্রথম তিন মাস শিক্ষানবিশীকালে তাহার কাজের মান নির্ণয় করা সম্ভব না হয়।

(৯) *যদি কোন শ্রমিকের চাকুরী তাহার শিক্ষানবিশীকালে, 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 শিক্ষানবিশী হিসাবে গণ্য হইবেন এবং তাহার নতুন শিক্ষানবিশীকাল গণনার ক্ষেত্রে পূর্বের শিক্ষানবিশীকাল হিসাবে আনা হইবে।*

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

৫। **নিয়োগ পত্র ও পরিচয় পত্র**।— *কোন মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করিয়া কোন শ্রমিককে নিয়োগ করিতে পারিবেন না, এবং নিয়োজিত প্রত্যেক শ্রমিককে ছবিসহ পরিচয়পত্র প্রদান করিতে হইবে।*

৬। **সার্ভিস বহি**।— *(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 চাকুরী অবসান কালে 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।*

৭। **সার্ভিস বইয়ের ফরম**।— *(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।

৮। **সার্ভিস বইয়ে অন্তর্ভুক্তি।—** 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।

৯। **শ্রমিক রেজিস্টার এবং টিকেট ও কার্ড সরবরাহ।—** (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;
(খ) নিয়োগের তারিখ;
(গ) কাজের ধরণ;
(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 উলেস্নখ;
(জ) তাহার গ্রুপ পালায় কাজ করিলে, যে রিলেতে তাহার কাজ বরাদ্দ-উহার উলেস্নখ; এবং
(ঝ) বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্যান্য বর্ণনা।

(৩) যদি পরিদর্শক এই মত পোষণ করেন যে, উপ-ধারা (২) এ উলিস্নখিত 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 উলেস্নখপূর্বক স্থায়ী বিভাগীয় টিকেট;
(খ) প্রত্যেক বদলী শ্রমিককে একটি বদলী কার্ড, যাহাতে তিনি যে সমস্ত দিন কাজ করিয়াছেন তাহার উলেস্নখ 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 উলেস্নখ থাকিবে; এবং
(ঙ) প্রত্যেক শিক্ষাধীন শ্রমিককে একটি শিক্ষাধীন কার্ড, যাহা তাহার প্রশিক্ষণ ত্যাগের সময় বা স্থায়ী চাকুরী প্রাপ্তির ক্ষেত্রে ফেরত দিতে হইবে।

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

(২) মালিক বা তাহার নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা অনুরূপ দরখাস্ত প্রাপ্তির সাত দিনের মধ্যে অথবা ছুটি শুরু হওয়ার দুই দিন পূর্বে, যাহা আগে সংঘটিত হয়, তাহার আদেশ প্রদান করিবেন ঃ
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 সংশিস্নষ্ট শ্রমিককে একটি ছুটির পাস দেওয়া হইবে।

(৪) যদি প্রার্থীত ছুটি নামঞ্জুর বা স্থগিত করা হয়, তাহা হইলে নামঞ্জুর বা স্থগিতাদেশের কারণসহ ইহা সংশিস্নষ্ট শ্রমিককে প্রার্থিত ছুটি আরম্ভ হওয়ার তারিখের পূর্বে অবহিত করিতে হইবে এবং এতদউদ্দেশ্যে 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 যথেষ্ট আগে ইহার জন্য মালিকের নিকট দরখাস্ত করিতে হইবে এবং মালিককে ছুটি বর্ধিত করণের আবেদন মঞ্জুর বা না মঞ্জুর করিয়া শ্রমিকের ছুটির ঠিকানায় লিখিতভাবে জানাইতে হইবে।

১১। **অব্যয়িত ছুটির মজুরী প্রদান।—** *যদি কোন শ্রমিকের চাকুরী ছাঁটাই, 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।*

১২। **কাজ বন্ধ রাখা।—** *(১) অগ্নিকান্ড, আকস্মিক 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 পরিবেন।*

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

(৩) উপ-ধারা (২) এ উলিস্নখিত নোটিশে বন্ধ পরবর্তী কাজ কখন শুরু হইবে এবং সংশিস্নষ্ট 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 উলিস্নখিত পন্থায় নোটিশ মারফত সংশিস্নষ্ট 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 ঘন্টার 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 সংশিস্নষ্ট 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, সংশিস্নষ্ট প্রত্যেক শ্রমিককে এক দিনের অতিরিক্ত সকল বন্ধ কর্ম দিবসের জন্য মজুরী প্রদান করা হইবে।

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

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

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

১৩। **প্রতিষ্ঠান বন্ধ রাখা।—** *(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 ক্ষতিগ্রস্থ হয় যে উহা চালু রাখা সম্ভব নহে, তাহা হইলে উক্ত শাখা বা বিভাগও বন্ধ করিয়া দেওয়া যাইবে, কিন্তু সেক্ষেত্রে সংশিস্নষ্ট 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 সংশিস্নষ্ট শাখা বা বিভাগের নোটিশ বোর্ডে বা প্রতিষ্ঠানের কোন প্রকাশ্যস্থানে নোটিশ সাঁটিয়া বা লটকাইয়া দিয়া সংশিস্নষ্ট সকলকে অবহিত করিবেন এবং কাজ পুনরায় শুরু হইবার বিষয়ও উক্তরূপে বিজ্ঞাপিত করিবেন।

১৪। **কতিপয় ক্ষেত্রে "এক বৎসর", "ছয় মাস" এবং "মজুরী" গণনা।—** *(১) এই অধ্যায়ের প্রয়োজনে, কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে পূর্ববর্তী বার পঞ্জিকা মাসে বাস্তবে*

অন্ততঃ দুইশত চলিস্নশ দিন বা একশত বিশ দিন কাজ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে তিনি যথাক্রমে "এক বৎসর" বা "ছয় মাস" প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে কাজ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

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

(ক) তাহার পে-অফের দিনগুলি;

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

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

(ঘ) মহিলা শ্রমিকগণের ক্ষেত্রে, অনধিক ষোল সপ্তাহ পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি।

(৩) ধারা ১৯, ২০ অথবা ২৩ এর অধীন ক্ষতিপূরণ অথবা ধারা ২২, ২৩, ২৬ অথবা ২৭ এর অধীন মজুরী হিসাবের প্রয়োজনে "মজুরী" বলিতে কোন শ্রমিকের ছাটাই, বরখাস্ত, অপসারণ, ডিসচার্জ, অবসর গ্রহণ বা চাকুরীর অবসানের অব্যবহিত পূর্বের বার মাসে প্রদত্ত তাহার মূল মজুরী, এবং মহার্ঘ ভাতা এবং এড-হক বা অন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর গড় বুঝাইবে।

১৫। **ধারা ১২, ১৬, ১৭ এবং ১৮ প্রয়োগের ক্ষেত্রে বাধা-নিষেধ।—** 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।

১৬। **লে-অফকৃত শ্রমিকগণের ক্ষতিপূরণের অধিকার।—** (১) যে ক্ষেত্রে বদলী বা সাময়িক শ্রমিক নহেন এরূপ কোন শ্রমিককে, যাহার নাম কোন প্রতিষ্ঠানের মাস্টার রোলে অন্তর্ভুক্ত আছে এবং যিনি মালিকের অধীন অন্ততঃ এক বৎসর চাকুরী সম্পূর্ণ করিয়াছেন, লে-অফ করা হয়, তাহা হইলে মালিক তাহাকে, সাপ্তাহিক ছুটির দিন ব্যতীত তাহার লে-অফের সকল দিনের জন্য ক্ষতিপূরণ প্রদান করিবেন।

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

(৩) যে বদলী শ্রমিকের নাম কোন প্রতিষ্ঠানের মাস্টার-রোলের অন্তর্ভুক্ত আছে, তিনি এই ধারার প্রয়োজনে বদলী বলিয়া গণ্য হইবেন না যদি তিনি উক্ত প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে এক বছর চাকুরী সম্পূর্ণ করিয়া

থাকেন।

(৪) মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে ভিন্নরূপ কোন চুক্তি না থাকিলে, কোন শ্রমিক এই ধারার অধীন কোন পঞ্জিকা বৎসরে পঁয়তালিস্নশ দিনের অধিক সময়ের জন্য ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(৫) উপ-ধারা (৪) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যদি কোন পঞ্জিকা বৎসরে কোন শ্রমিককে অবিচ্ছিন্নভাবে বা বিচ্ছিন্নভাবে পঁয়তালিস্নশ দিনের অধিক সময়ের জন্য লে-অফ করা হয়, এবং উক্ত পঁয়তালিস্নশ দিনের পর লে-অফের সময় যদি আরোও পনর দিন বা তদূর্ধ্ব হয়, তাহা হইলে উক্ত শ্রমিককে, শ্রমিক এবং মালিকের মধ্যে ভিন্নরূপে কোন চুক্তি না থাকিলে, পরবর্তী প্রত্যেক পনর বা তদূর্ধ্ব দিনসমূহের লে-অফের জন্য ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে হইবে।

(৬) উপ-ধারা (৫) এ উলিস্নখিত ক্ষতিপূরণের পরিমাণ হইবে সংশিস্নষ্ট শ্রমিকের মোট মূল মজুরী এবং মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর এক-চতুর্থাংশ এবং যদি আবাসিক ভাতা থাকে, তাহার সম্পূর্ণের সমান।

(৭) কোন ক্ষেত্রে যদি কোন শ্রমিককে কোন পঞ্জিকা বৎসরে উপরে উলিস্নখিত প্রথম পঁয়তালিস্নশ দিন লে-অফের পর কোন অবিচ্ছিন্ন পনর দিন বা তদূর্ধ্ব সময়ের জন্য লে-অফ করিতে হয়, তাহা হইলে মালিক উক্ত শ্রমিককে লে-অফের পরিবর্তে ধারা ২০ এর অধীন ছাটাই করিতে পারিবেন।

১৭। **লে-অফকৃত শ্রমিকগণের মাস্টার রোল।—** কোন প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকগণকে লে-অফ করা সত্ত্বেও মালিককে তাহাদের জন্য মাস্টার-রোল সংরক্ষণ করিতে হইবে, এবং স্বাভাবিক কর্মসময়ে লে-অফকৃত শ্রমিকগণের মধ্যে যাহারা কাজের জন্য হাজিরা দিবেন, তাহাদের নাম উহাতে লিপিবদ্ধ করার ব্যবস্থা করিবেন।

১৮। **কতিপয় ক্ষেত্রে লে-অফকৃত শ্রমিকগণ ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী হইবেন না।—** (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 কর্মসময়ের 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 উলিস্নখিত রূপে 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।

১৯। **মৃত্যুজনিত সুবিধা।—** যদি কোন শ্রমিক কোন মালিকের অধীন অবিচ্ছিন্নভাবে অন্ততঃ তিন বছরের 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 ছয় মাসের অধিক সময় চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন, এবং এই অর্থ মৃত শ্রমিক চাকুরী হইতে অবসর গ্রহণ করিলে যে সুবিধা প্রাপ্ত হইতেন, তাহার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদেয় হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, মৃত শ্রমিক যদি প্রতিষ্ঠানের কোন বাধ্যতামূলক বীমা স্কীমের আওতাভুক্ত হন, অথবা যদি তাহার ক্ষেত্রে দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হয়, তাহা হইলে যাহা অধিক হইবে তাহাই উক্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রদেয় হইবে।

২০। **ছাঁটাই।—** (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 উলেস্নখ করিয়া এক মাসের লিখিত নোটিশ দিতে হইবে, অথবা নোটিশ মেয়াদের জন্য নোটিশের পরিবর্তে মজুরী প্রদান করিতে হইবে;

(খ) নোটিশের একটি কপি প্রধান পরিদর্শক 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 গ্রাচুইটি 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) এ উলিস্নখিত কোন নোটিশের প্রয়োজন হইবে না, তবে ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে উপ-ধারা (২) (গ) মোতাবেক প্রদেয় ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচুইটির অতিরিক্ত হিসাবে আরোও পনর 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।

২১। **ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনঃ নিয়োগ।—** 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।

২২। **চাকুরী হইতে ডিসচার্জ।—** (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 গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন।

২৩। **অসদাচরণ এবং দণ্ড-প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তি।—** *(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 দণ্ডপ্রাপ্ত 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 (১) এর অধীন বরখাস্তকৃত অথবা উপ-ধারা (২) (ক) এর অধীন অপসারিত কোন শ্রমিককে, যদি তাহার অবিচ্ছিন্ন চাকুরীর মেয়াদ অন্যূন এক বৎসর হয়, মালিক ক্ষতিপুরণ বাবদ প্রত্যেক সম্পূর্ণ চাকুরী বৎসরের জন্য চৌদ্দ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন শ্রমিককে উপ-ধারা (৪) (খ) এর অধীন অসদাচরণের জন্য বরখাস্ত করা হইলে তিনি কোন ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

(৪) নিম্নলিখিত কাজ করা অসদাচরণ বলিয়া গণ্য হইবে, যথা ঃ–

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

(খ) মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি সম্পর্কে চুরি, 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 লংঘন;

(ছ) প্রতিষ্ঠানে উচ্ছৃংখল বা দাংগা হাংগামামূলক আচরণ, অথবা শৃংখলা হানিকর কোন কর্ম;

(জ) কাজে কর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি;

(ঝ) প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত, শৃংখলা বা আচরণসহ, যে কোন বিধির অভ্যাসগত লংঘন;

(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 তাহর 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।

২৪। **শাস্তির পদ্ধতি।—** *(১) ধারা ২৩ এর অধীন কোন শ্রমিকের বিরূদ্ধে শাস্তির আদেশ প্রদান করা যাইবে না, যদি না–*

(ক) তাহার বিরূদ্ধে অভিযোগ লিখিতভাবে করা হয়;

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

(গ) তাহাকে শুনানীর সুযোগ দেওয়া হয়;

(ঘ) তদন্তের পর তাহাকে দোষী সাব্যস্ত করা হয়;

(ঙ) মালিক বা ব্যবস্থাপক বরখাস্তের 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 না ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ সাময়িক বরখাস্ত কালে মালিক তাহাকে

তাহার গড় মজুরী, মহার্ঘভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর অর্ধেক খোরাকী ভাতা হিসাবে প্রদান করিবেন।

(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 সাহায্য করিতে পারিবেন।

(৫) যদি কোন তদন্তে কোন পক্ষ মৌখিক সাক্ষী প্রদান করেন, তাহা হইলে যাহার বিরূদ্ধে 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 সংশিস্নষ্ট 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 নথি-পত্র হইতে প্রাপ্ত শ্রমিকের ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাক যোগে প্রেরণ করা হয়।

(১০) কোন শাস্তি প্রদানের ব্যাপারে মালিক সংশিস্নষ্ট শ্রমিকের পূর্বতন নথি-পত্র, অপরাধের গুরুত্ব এবং বিদ্যমান অন্য কোন বিশেষ অবস্থা বিবেচনায় আনিবেন।

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

(২) পনর 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।

২৬। **বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান।**— (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 গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন এবং এই ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

২৭। **শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান।—** *(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।

(৪) যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকুরী হইতে ইস্তফা দেন সে ক্ষেত্রে, মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরীর জন্য–

(ক) যদি তিনি পাঁচ বৎসর বা তদূর্ধ্ব, কিন্তু দশ বৎসরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে, চৌদ্দ দিনের মজুরী;

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

অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন, এবং এই ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

২৮। **শ্রমিকের অবসর গ্রহণ।—** *(১) এ অধ্যায়ের অন্যত্র যাহা কিছুই উলেস্নখ থাকুক না কেন, কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিকের বয়স ৫৭ (সাতান্ন) বৎসর পূর্ণ হইলে তিনি চাকুরী হইতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করিবেন।*

(২) এ ধারার উদ্দেশ্যে বয়স যাচাইয়ের ক্ষেত্রে সংশিস্নষ্ট 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।

(৪) অবসর গ্রহণকারী কোন শ্রমিককে কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে

পরবর্তীতে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ দিতে পারিবেন।

২৯। **ভবিষ্য তহবিল পরিশোধ।—** *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 বা চাকুরীর অবসান হওয়ার কারণে উক্ত সুবিধা হইতে তাহাকে বঞ্চিত করা যাইবে না।*

৩০। **শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা পরিশোধের মেয়াদ।—** *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।*

৩১। **চাকুরীর প্রত্যয়নপত্র।—** *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।*

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

(২) উক্ত সময়ের মধ্যে বাসস্থান ছাড়িয়া না দিলে মালিক শ্রম আদালতে তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ পেশ করিতে পারিবেন।

(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 পারিবে।

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

দিবেন।

৩৩। **অভিযোগ পদ্ধতি।—** (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 তিনি তৎসম্পর্কে 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 পেশ করিবেন ঃ

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

(২) মালিক অভিযোগ প্রাপ্তির পনর দিনের মধ্যে অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত করিবেন এবং সংশিস্নষ্ট শ্রমিককে শুনানীর সুযোগ দিয়া তৎসম্পর্কে তাহার সিদ্ধান্ত লিখিতভাবে শ্রমিককে জানাইবেন।

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

(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 করিবে।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন প্রদত্ত কোন আদেশ দ্বারা আদালত, অন্যান্য প্রতিকারের মধ্যে, অভিযোগকারীকে, বকেয়া মজুরী সহ বা ছাড়া, তাহার চাকুরীতে পূণর্বহাল করার নির্দেশ দিতে পারিবে এবং কোন বরখাস্ত, অপসারণ বা ডিসচার্জের আদেশকে ধারা ২৩ (২) এ উলিস্নখিত কোন লঘু দণ্ডে পরিবর্তিত করিতে পারিবে।

(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 হইবে।

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

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

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

তৃতীয় অধ্যায়
কিশোর শ্রমিক নিয়োগ

৩৪। **শিশু ও কিশোর নিয়োগে বাধা-নিষেধ।—** *(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 উলেস্নখ 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 উলিস্নখিত সময়ের জন্য উপ-ধারা (২) এর প্রয়োগ স্থগিত ঘোষণা করিতে পারিবে।

৩৫। **শিশু সংক্রান্ত কতিপয় চুক্তির ব্যাপারে বাধা-নিষেধ।—** *এই অধ্যায়ের বিধান সাপেক্ষে, কোন শিশুর মাতা-পিতা বা অভিভাবক শিশুকে কোন কাজে নিয়োগের অনুমতি প্রদান করিয়া কাহারও সহিত কোন চুক্তি করিতে পারিবেন না।*

ব্যাখ্যা— *এই ধারায় "অভিভাবক" বলিতে শিশুর আইনগত হেফাজতকারী বা শিশুর উপর কর্তৃত্ব আছে এমন যে কোন ব্যক্তিকেও বুঝাইবে।*

৩৬। **বয়স সম্পর্কে বিরোধ।—** *(১) যদি কোন ব্যক্তি শিশু কি কিশোর- এ সম্পর্কে কোন প্রশ্ন উত্থাপিত হয়, তাহা হইলে পরিদর্শক প্রশ্নটি, কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত সংশিস্নষ্ট ব্যক্তির বয়স সংক্রান্ত প্রত্যয়নপত্রের অবর্তমানে, কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের নিকট সিদ্ধান্তের জন্য প্রেরণ করিবেন।*

(২) উপ-ধারা (১) এ উলিস্নখিত রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত কোন ব্যক্তির বয়স সংক্রান্ত প্রত্যয়নপত্র তাহার বয়স সম্পর্কে চূড়ান্ত প্রমাণ হিসাবে গণ্য হইবে।

৩৭। **সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র।—** *(১) কোন কিশোর কোন পেশা বা কোন প্রতিষ্ঠানে কাজের জন্য উপযুক্ত কিনা ইহা পরীক্ষা করিবার জন্য সংশিস্নষ্ট কিশোর বা তাহার পিতা-মাতা বা অভিভাবক কর্তৃক অনুরুদ্ধ হইলে, অথবা কোন মালিক কর্তৃক অনুরূপ ভাবে অনুরুদ্ধ 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 থাকিবে।

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

৩৮। **ডাক্তারী পরীক্ষার জন্য আদেশ প্রদানের ক্ষমতা।—** *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 উলিস্নখিত 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 পারিবেন।

৩৯। **কতিপয় কাজে কিশোর নিয়োগে বাধা।—** *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।*

৪০। **বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজে কিশোর নিয়োগ।—** *(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 করেন।

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

(৩) সরকার সময়ে সময়ে গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে অত্যন্ত ঝুঁকিপূর্ণ কাজের যে তালিকা প্রকাশ করিবে ঐ সকল কাজে কোন কিশোর কিশোরীকে নিয়োগ করা যাইবে না।

৪১। **কিশোরের কর্ম-ঘন্টা।—** *(১) কোন কিশোরকে কোন কারখানা বা খনিতে দৈনিক পাঁচ ঘণ্টার অধিক এবং সপ্তাহে ত্রিশ ঘণ্টার অধিক সময় কাজ করিতে দেওয়া হইবে না।*

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

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

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

(ক) কারখানা বা খনির ক্ষেত্রে, সপ্তাহে ছত্রিশ ঘণ্টা;

(খ) অন্য কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, সপ্তাহে আটচলিস্নশ ঘণ্টা; এর অধিক হইবে না।

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

৪২। **ভূগর্ভে এবং পানির নীচে কিশোরের নিয়োগ নিষেধ।—** *কোন কিশোরকে ভূগর্ভে বা পানির নীচে কোন কাজে নিয়োগ করা যাইবে না।*

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

(২) উপ-ধারা (১) এ উলিস্নখিত নোটিশে প্রদর্শিত সময় 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 রক্ষণাবেক্ষণের পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

৪৪। **কতিপয় ক্ষেত্রে শিশু শ্রমিক নিয়োগে ব্যতিক্রম।—** *(১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বারো বৎসর বয়ঃপ্রাপ্ত কোন শিশুকে এমন কোন হালকা কাজে নিয়োগ করা যাইতে পারিবে যাহা তাহার স্বাস্থ্য ও উন্নতির জন্য বিপজ্জনক নহে, অথবা যাহা তাহার শিক্ষা গ্রহণকে বিঘ্নিত করিবে না ঃ*

তবে শর্ত থাকে যে, শিশু যদি বিদ্যালয়গামী হয় তাহা হইলে তাহার কর্মসময় এমনভাবে নির্ধারণ করিতে হইবে যেন ইহা তাহার বিদ্যালয় গমনকে বিঘ্নিত না করে।

(২) কিশোর শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এই অধ্যায়ের সকল বিধান যতদূর সম্ভব, উক্ত শিশু শ্রমিকের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

চতুর্থ অধ্যায়
প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা

৪৫। **কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকের কর্মে নিয়োগ নিষিদ্ধ।—** *(১) কোন মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে সজ্ঞানে কোন মহিলাকে তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে কোন কাজ করাতে পারিবেন না।*

(২) কোন মহিলা কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে কোন কাজ করিতে পারিবেন না।

(৩) কোন মালিক কোন মহিলাকে 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 স্বাস্থ্য হানিকর হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, যদি–

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

(খ) মালিকের জানামতে মহিলা পূর্ববর্তী দশ সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসব করিয়াছেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, চা-বাগান শ্রমিকের ক্ষেত্রে সংশিস্নষ্ট চা-বাগানের চিকিৎসক কর্তৃক যতদিন পর্যন্ত সক্ষমতার সার্টিফিকেট পাওয়া যাইবে ততদিন পর্যন্ত উক্ত শ্রমিক হালকা ধরনের 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।

৪৬। **প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার এবং প্রদানের দায়িত্ব।—** *(১) প্রত্যেক মহিলা শ্রমিক তাহার মালিকের নিকট হইতে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের অব্যবহিত পূর্ববর্তী আট সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন, এবং তাহার মালিক তাহাকে এই সুবিধা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন ঃ*

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

(২) কোন মহিলাকে 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।

৪৭। **প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পরিশোধ সংক্রান্ত পদ্ধতি।—** *(১) কোন অন্তঃসত্ত্বা মহিলা এই আইনের অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইলে তিনি যে কোন দিন মালিককে লিখিত বা মৌখিকভাবে এই মর্মে নোটিশ দিবেন যে, নোটিশের আট সপ্তাহের মধ্যে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, এবং উক্ত নোটিশে তাহার মৃত্যুর ক্ষেত্রে এই সুবিধা যিনি গ্রহণ করিবেন তাহার নামও উলেস্নখ থাকিবে।*

(২) কোন মহিলা 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 উলিস্নখিত নোটিশ প্রাপ্তির পর মালিক সংশিস্নষ্ট মহিলাকে–

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

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

(৪) কোন মালিক সংশিস্নষ্ট মহিলার ইচ্ছানুযায়ী নিম্নলিখিত যে কোন পন্থায় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, যথাঃ–

(ক) যে ক্ষেত্রে কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের নিকট হইতে এই মর্মে প্রাপ্ত প্রত্যায়নপত্র পেশ করা হয় যে, মহিলার আট সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, সে ক্ষেত্রে প্রত্যায়নপত্র পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে প্রসব পূর্ববর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং মহিলার 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 আট সপ্তাহের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং উক্ত প্রমাণ পেশের পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে অবশিষ্ট মেয়াদের সুবিধা প্রদান

করিবেন; অথবা

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

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 মহিলা তাহার সন্তান প্রসবের তিন মাসের মধ্যে পেশ না করিলে তিনি এই সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন না।

(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 উদ্বৃতি, অথবা কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র, অথবা মালিকের নিকট গ্রহণযোগ্য অন্য কোন প্রমাণ হইতে পারিবে।

*৪৮। **প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার পরিমাণ।**— (১) এই আইনের অধীন যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদেয় হইবে উহা উপ-ধারা (২) এ উলিস্নখিত পন্থায় গণনা করিয়া দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক, যে ক্ষেত্রে যাহা প্রযোজ্য, গড় মজুরী হারে সম্পূর্ণ নগদে প্রদান করিতে হইবে।*

(২) উপ-ধারা (১) এর প্রয়োজনে দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক গড় মজুরী গণনার জন্য সংশিস্নষ্ট মহিলা কর্তৃক এই অধ্যায়ের অধীন নোটিশ প্রদানের অব্যবহিত পূর্ববর্তী তিন মাসে তাহার প্রাপ্ত মোট মজুরীকে উক্ত সময়ে তাহার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলি দ্বারা ভাগ করিতে হইবে।

*৪৯। **মহিলার মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান।**— (১) এই অধ্যায়ের অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী কোন মহিলা সন্তান প্রসব কালে অথবা উহার পরবর্তী আট সপ্তাহের 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 মহিলার মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে মৃত মহিলার আইনগত প্রতিনিধিকে উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন।*

(২) যদি উক্তরূপ কোন মহিলা প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হওয়ার সময় সীমার মধ্যে কিন্তু সন্তান প্রসবের পূর্বে মারা যান, তাহা হইলে মালিক উক্ত মহিলার 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 মহিলার মৃত্যুর সময় পর্যন্ত যদি মালিকের নিকট এই বাবদ কিছু পাওনা থাকে, তাহা হইলে তিনি এই অধ্যায়ের অধীন মহিলার কোন মনোনীত ব্যক্তিকে, অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে, তাহার আইনগত প্রতিনিধিকে উহা প্রদান করিবেন।

*৫০। **কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলার চাকুরীর অবসানে বাধা।**— যদি কোন মহিলার সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ছয় মাস এবং সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহ 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 সংশিস্নষ্ট মহিলা যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইতেন, উহা হইতে তিনি বঞ্চিত হইবেন না।*

পঞ্চম অধ্যায়

স্বাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থা

৫১। **পরিস্কার পরিচ্ছন্নতা।—** *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, কর্মকক্ষ, সিড়ি, যাতায়াতের পথ হইতে প্রতিদিন ঝাড়ু দিয়া ময়লা ও আবর্জনা উপযুক্ত পন্থায় অপসারণ করিতে হইবে;

(খ) প্রত্যেক কর্মকক্ষের 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 অথবা 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 পরিষ্কার করিতে হইবে,

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

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

৫২। **বায়ু চলাচল ও তাপমাত্রা।—** *(১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি কর্ম-কক্ষে নির্মল বায়ু প্রবাহের জন্য পর্যাপ্ত বায়ু চলাচল ব্যবস্থা রাখিতে হইবে।*

(২) উক্তরূপ প্রত্যেক কক্ষে 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 উলিস্নখিত যে কোন উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

৫৩। **ধূলা-বালি ও ধোঁয়া।—** *(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 স্বাস্থ্য হানির 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।

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

৫৫। **কৃত্রিম আর্দ্রকরণ।—** *(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 উলিস্নখিত সময়ের মধ্যে উহাতে উলিস্নখিত ব্যবস্থা গ্রহণ করার নির্দেশ দিতে পারিবেন।

৫৬। **অতিরিক্ত ভীড়।**— (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।

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

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

৫৭। **আলোর ব্যবস্থা।**— (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।

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

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

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

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

৫৯। **পায়খানা ও পেশাব খানা।**— প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে–

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

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

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

(ঘ) উক্ত পায়খানা ও পেশাব খানা জীবানুনাশক ও পরিষ্কারক ব্যবহারের মাধ্যমে সব সময় পরিষ্কার ও স্বাস্থ্য সম্মত রাখিতে হইবে।

৬০। **আবর্জনা বাক্স ও পিকদানী।**— (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের সুবিধাজনক স্থানে যথেষ্ট সংখ্যক আবর্জনা ফেলার বাক্স ও পিকদানীর ব্যবস্থা থাকিতে হইবে, এবং এই গুলিকে পরিষ্কার ও স্বাস্থ্য সম্মত 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 লংঘন শাস্তিযোগ্য অপরাধ– ইহা উলেস্নখ করিয়া প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন উপযুক্ত স্থানে এরূপভাবে নোটিশ লটকাইয়া দিতে হইবে যাহাতে ইহা সহজেই সকলের দৃষ্টিগোচর হয়।

ষষ্ঠ অধ্যায়
নিরাপত্তা

৬১। **ভবন ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা।**— *(১) যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা ইহার কোন অংশ অথবা ইহার কোন পথ, যন্ত্রপাতি বা পস্ন্যান্ট এমন অবস্থায় আছে যে, ইহা মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য বিপজ্জনক, তাহা হইলে তিনি মালিকের নিকট লিখিত আদেশ জারী করিয়া, উহাতে উলিস্নখিত নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে, তাহার মতে কি কি ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন– উহা গ্রহণ করিবার নির্দেশ দিতে পারিবেন।*

(২) যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা উহার কোন অংশ বা উহার কোন পথ, যন্ত্রপাতি বা পস্ন্যান্ট 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 পারিবেন।

৬২। **অগ্নিকাণ্ড সম্পর্কে সতর্কতা অবলম্বন।**— *(১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে বিধি দ্বারা নির্ধারিত ভাবে অগ্নিকাণ্ডের সময় প্রত্যেক তলার সাথে সংযোগ রক্ষাকারী অন্ততঃ একটি বিকল্প সিঁড়িসহ বহির্গমনের উপায় এবং অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জামের ব্যবস্থা করিতে হইবে।*

(২) যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, উপ-ধারা (১) এ উলিস্নখিত বিধি অনুযায়ী বহির্গমনের ব্যবস্থা করা হয় নাই, তাহা হইলে তিনি মালিকের উপর লিখিত আদেশ জারী করিয়া, উহাতে উলিস্নখিত 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 স্ন্যাইডিং 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 বাধা গ্রস্থ অবস্থায় রাখা যাইবে না।

(৪) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে সাধারণ বহির্গমণের জন্য ব্যবহৃত পথ ব্যতীত অগ্নিকাণ্ড 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 অগ্নিকাণ্ডের 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 অগ্নিকাণ্ডকালে 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 বৎসর অন্ততঃ একবার অগ্নিনির্বাপন মহড়ার আয়োজন করিতে হইবে, এবং এই বিষয়ে মালিক কর্তৃক নির্ধারিত পন্থায় একটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ করিতে হইবে।

৬৩। **যন্ত্রপাতি ঘিরিয়া রাখা।**— *(১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে উহার নিম্নলিখিত যন্ত্রপাতি, গতি সম্পন্ন বা ব্যবহারে থাকার সময়, পর্যাপ্ত নির্মাণ ব্যবস্থা দ্বারা মজবুতভাবে ঘিরিয়া রাখিতে হইবে, যথাঃ—*

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

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

(গ) 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 কিনা– 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 উলিস্নখিত কলকব্জা মজবুতভাবে ঘিরিয়া রাখিতে হইবে।

৬৪। **চলমান যন্ত্রপাতির উপরে বা নিকটে কাজ।**— (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 পারিবে।

৬৫। **স্ট্রাইকিং গিয়ার এবং শক্তি সরবরাহ বিচ্ছিন্ন করার পন্থা।**— (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে–

(ক) উপযুক্ত স্ট্রাইকিং গিয়ার এবং অন্যান্য কার্যকর যান্ত্রিক সরঞ্জাম সংরক্ষণ করা হইবে যাহা ট্রান্সমিশন যন্ত্রের অন্তর্ভুক্ত দ্রুত এবং শস্নথ 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 শেফ্টের উপর রাখা যাইবে না।

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

৬৬। **স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতি।**— 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 না ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই আইন বলবৎ হইবার পূর্বে, এই ধারার ব্যতিক্রম ভাবে স্থাপিত কোন যন্ত্রপাতিকে প্রধান পরিদর্শক, তৎকর্তৃক নির্ধারিত উহার নিরাপত্তা সম্বন্ধে ব্যবস্থা গ্রহণের শর্তে, উহার ব্যবহার অব্যাহত রাখিতে অনুমতি দিতে পারিবেন।

৬৭। **নতুন যন্ত্রপাতি আবৃত করা।**— এই আইন বলবৎ হইবার পর কোন প্রতিষ্ঠানে স্থাপিত শক্তি চালিত প্রত্যেকটি যন্ত্রপাতির–

(ক) সেট-স্ক্রু, বেল্ট অথবা চাবি, অথবা কোন ঘূর্ণয়মান শেফট, 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 দাঁত বিশিষ্ট 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।

৬৮। **ক্রেন এবং অন্যান্য উত্তোলন যন্ত্রপাতি।**— 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

সম্পূর্ণভাবে পরীক্ষিত হইতে হইবে, এবং উক্তরূপ প্রত্যেক পরীক্ষা সংক্রান্ত বিধি দ্বারা নির্ধারিত বিষয়াদি লিপিবদ্ধ করিবার জন্য একটি রেজিস্টার থাকিতে হইবে;

(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 কাজকরাকালীন সময়ে যাহাতে ক্রেনটি উক্ত স্থানের ছয় মিটারের মধ্যে পৌঁছাইতে না পারে– তাহার কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে।

৬৯। **হয়েস্ট এবং লিফ্‌ট।**— (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে প্রত্যেক হয়েস্ট এবং লিফ্‌ট–

(ক) পর্যাপ্ত শক্তিশালী ও মজবুত পদার্থ দিয়া উত্তমরূপে তৈরী 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 হইবে।

(২) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে প্রত্যেক হয়েস্ট ও লিফ্‌টের 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 লিফ্‌টের কোন অংশে এবং কোন স্থির কাঠামো বা চলমান অংশের মাঝখানে আটকাইয়া না যায়।

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

(৪) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে মানুষ বহনকারী প্রত্যেক হয়েস্ট ও লিফ্‌টের খাঁচার উভয় পার্শ্বে উঠা-নামা করার জন্য প্রবেশ পথ থাকিবে। প্রত্যেক হয়েস্ট ও লিফ্‌টের সর্বোচ্চ ধারণ ক্ষমতা বাংলায় স্পষ্ট অক্ষরে লিখিয়া রাখিতে হইবে।

(৫) উপ-ধারা (২) এবং (৪) এ উলিস্নখিত 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 হয়।

(৬) এই আইন প্রবর্তনের পর স্থাপিত অথবা পূনঃনির্মিত কোন প্রতিষ্ঠানের

প্রত্যেকটি হয়েস্ট অথবা লিফ্‌টের 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 হইবে।

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

৭০। **ঘূর্ণয়মান যন্ত্রপাতি।**— (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 শেফ্‌ট অথবা স্পিন্ডল এর উপর চাকাটি স্থাপিত উহার গতি;

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

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

(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।

৭১। **প্রেসার পম্যান্ট।**— যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন প্রক্রিয়ায় নিয়োজিত কোন পম্যান্ট 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 হইবে।

৭২। **মেঝে, সিঁড়ি এবং যাতায়াত পথ।—** 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;

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

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

৭৩। **পিট, সাম্প, সুড়ঙ্গ মুখ ইত্যাদি।—** যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের কোন স্থির আঁধার, কূপ, গর্ত অথবা সুড়ঙ্গ পথ এমন হয় যে, উহার গভীরতা, অবস্থান, নির্মাণ, অথবা অভ্যন্তরীস্থ বস্তুর কারণে ইহা বিপদের কারণ হইতে পারে, সে ক্ষেত্রে উহাকে মজবুতভাবে নিরাপদ ঘেরা অথবা ঢাকনা দিয়া রাখিতে হইবে।

৭৪। **অতিরিক্ত ওজন।—** কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিককে, তাহার ক্ষতি হইতে পারে এমন কোন ভারী জিনিস উত্তোলন, বহন অথবা নাড়াচাড়া করিতে দেওয়া যাইবে না।

৭৫। **চোখের নিরাপত্তা।—** 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 আশংকা;

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

৭৬। **ত্রুটিপূর্ণ যন্ত্রাংশ নির্ণয় অথবা উহার স্থায়িত্ব পরীক্ষার ক্ষমতা।—** যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা উহার অংশ বিশেষ, অথবা উহার কোন পথ, যন্ত্রপাতি অথবা পস্যান্ট এমন অবস্থায় আছে যে, উহা মানুষের জীবন ও নিরাপত্তার জন্য হুমকীস্বরূপ তাহা হইলে তিনি প্রতিষ্ঠানের মালিকের উপর লিখিত আদেশ জারী করিয়া, উহাতে উলিস্নখিত সময়ের মধ্যে, নিম্নলিখিত কাজ

করার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবেন, যথাঃ–

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

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

৭৭। **বিপজ্জনক ধোঁয়ার বিরুদ্ধে সতর্কতামূলক ব্যবস্থা।—** (১) কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কক্ষ, আঁধার, 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 উলিস্নখিত 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) সংশিস্নষ্ট শ্রমিক একটি উপযুক্ত শ্বাস-প্রশ্বাস যন্ত্র ব্যবহার করিতেছেন এবং তাহার কোমর বন্ধের 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 চুলিস্ন, ধূমপথ, আঁধার, 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 ঠাণ্ডা করা হইয়াছে অথবা অন্য কোনভাবে মানুষের প্রবেশের জন্য উপযুক্ত করা হইয়াছে।

৭৮। **বিষ্ফোরক বা দাহ্য গ্যাস, ধুলা ইত্যাদি।—** (১) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ার কারণে উত্থিত গ্যাস, ধোঁয়া, বাষ্প বা ধুলা এমন প্রকৃতির বা এমন পরিমাণের হয় যে, উহা বিষ্ফোরিত বা প্রজ্জলিত হইবার সম্ভাবনা থাকে, সে ক্ষেত্রে উক্তরূপ বিষ্ফোরণ বন্ধ করার জন্য নিম্নলিখিত পন্থায় সম্ভাব্য সর্বপ্রকার ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে, যথাঃ–

(ক) পস্ন্যান্ট বা যন্ত্রপাতি ব্যবহারের সময় উহা কার্যকর ভাবে 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 পস্ন্যান্ট বা যন্ত্রপাতি এমনভাবে নির্মাণ করা হয় নাই যাহাতে ইহা উক্তরূপ বিষ্ফোরণের ক্ষেত্রে উৎপন্ন সম্ভাব্য চাপ সহ্য করিতে পারে সেক্ষেত্রে উক্ত পস্ন্যান্ট বা যন্ত্রপাতিতে চোক, বেফল্স, ভেন্টস বা অন্য কোন কার্যকর যন্ত্রপাতি ব্যবস্থা করিয়া উক্ত বিষ্ফোরণের বিস্তার বা প্রভাব রোধ করার জন্য সম্ভাব্য সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে হইবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের কোন পস্ন্যান্ট বা যন্ত্রপাতির কোন অংশ কোন বিষ্ফোরক 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 স্টপ-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 শস্নথ 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 পস্ন্যান্ট বা যন্ত্রপাতি খোলা মাঠে স্থাপিত হয়, সেক্ষেত্রে এই উপ-ধারার বিধান প্রযোজ্য হইবে না।

(৪) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন পস্ন্যান্ট, আঁধার বা চৌবাচ্চাতে কোন বিষ্ফোরক 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 পস্ন্যান্ট, আঁধার বা চৌবাচ্চায় উক্তরূপ কোন কাজ করার পর প্রবেশ করিতে দেওয়া যাইবে না, যতক্ষণ পর্যন্ত না সংশিস্নষ্ট ধাতু উক্ত বস্তুকে দাহ্য করার বিপদ রোধ করার মত যথেষ্ট ঠাণ্ডা হয়।

সপ্তম অধ্যায়
স্বাস্থ্য, স্বাস্থ্য বিধি ও নিরাপত্তা সম্পর্কে বিশেষ বিধান

৭৯। **বিপজ্জনক চালনা।—** *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) মহিলা, 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।

৮০। **দুর্ঘটনা সম্পর্কে নোটিশ প্রদান।—** *(১) যদি কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দুর্ঘটনা ঘটে, যাহাতে প্রাণহানি বা শারীরিক জখম হয়, অথবা যদি কোন প্রতিষ্ঠানে দুর্ঘটনাজনিত বিস্ফোরণ, প্রজ্জ্বলন, অগ্নিকাণ্ড, সবেগে পানি প্রবেশ বা ধুম্র উদ্গীরণ ঘটে, তাহা হইলে মালিক পরিদর্শককে পরবর্তী দুই কর্ম দিবসের মধ্যে তৎসম্পর্কে নোটিশ মারফত অবহিত করিবেন।*

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এ উলিস্নখিত কোন দূর্ঘটনায় শারীরিক জখম হওয়ার কারণে উহা কোন আহত শ্রমিককে আটচলিস্নশ ঘণ্টার অধিক সময় পর্যন্ত কাজে অনুপস্থিত থাকিতে বাধ্য করে, সে ক্ষেত্রে বিধি দ্বারা নির্ধারিত রেজিস্টারে ইহা লিপিবদ্ধ করিয়া রাখিতে হইবে।

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

৮১। **কতকগুলো বিপজ্জনক ঘটনার নোটিশ।—** *যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে বিধি দ্বারা নির্ধারিত প্রকৃতির কোন বিপজ্জনক ঘটনা ঘটে সে ক্ষেত্রে, উহাতে কোন শারীরিক জখম হউক বা না হউক, মালিক পরবর্তী তিন কর্মদিবসের মধ্যে তৎসম্পর্কে নোটিশ মারফত পরিদর্শককে অবহিত করিবেন।*

৮২। **কতিপয় ব্যাধি সম্পর্কে নোটিশ।—** *(১) যে ক্ষেত্রে দ্বিতীয় তফসিলে উলিস্নখিত ব্যাধি দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক আক্রান্ত হন, সে ক্ষেত্রে মালিক অথবা সংশিস্নষ্ট শ্রমিক অথবা তৎকর্তৃক নির্দিষ্ট কোন ব্যক্তি, বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে ও সময়ের মধ্যে, তৎসম্পর্কে পরিদর্শককে নোটিশ মারফত অবহিত করিবেন।*

(২) যদি কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কোন প্রতিষ্ঠানের বর্তমান বা ভূতপূর্ব কোন শ্রমিককে চিকিৎসাকালে দেখেন যে, তিনি দ্বিতীয় তফসিলে উলিস্নখিত কোন ব্যাধিতে ভুগিতেছেন বা ভুগিতেছেন বলিয়া তাহার সন্দেহ হইতেছে, তাহা হইলে উক্ত চিকিৎসক অবিলম্বে একটি লিখিত রিপোর্ট মারফত প্রধান পরিদর্শককে নিম্নলিখিত বিষয় অবহিত করিবেন, যথাঃ–

(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।

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

৮৩। **দুর্ঘটনা বা ব্যাধি সম্পর্কে তদন্তের নির্দেশ প্রদানের ক্ষমতা।—** *(১) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে দুর্ঘটনা জনিত বিস্ফোরণ, প্রজ্জ্বলন, অগ্নিকাণ্ড বা সবেগে পানি প্রবেশ অথবা অন্য কোন দুর্ঘটনা ঘটে, অথবা যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে দ্বিতীয় তফসিলে উলিস্নখিত কোন ব্যাধির প্রাদুর্ভাব দেখা দেয় বা দিয়াছে বলিয়া সন্দেহ হয়, এবং সরকার যদি মনে করে যে, উক্তরূপ দুর্ঘটনা বা ব্যাধির উদ্ভবের কারণ ও তৎসম্পর্কিত পরিস্থিতি সম্বন্ধে আনুষ্ঠানিক তদন্ত হওয়া প্রয়োজন, সে ক্ষেত্রে সরকার কোন যোগ্য ব্যক্তিকে উক্তরূপ তদন্ত করিবার জন্য নিযুক্ত করিতে পারিবে, এবং আইনের বা সংশিস্নষ্ট বিষয়ে বিশেষ জ্ঞান সম্পন্ন 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 দণ্ড বিধির ধারা ১৭৬ এর অর্থে উহা করিতে আইনত বাধ্য বলিয়া গণ্য হইবেন।

(৩) *তদন্তের প্রয়োজনে উক্ত তদন্তকারী এই আইনের অধীন কোন পরিদর্শকের যে যে ক্ষমতা তাহার প্রয়োগ করা প্রয়োজন বলিয়া মনে করেন, তাহা তিনি প্রয়োগ করিতে পারিবেন।*

(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) *সরকার, তৎকর্তৃক নির্ধারিত সময় ও পন্থায়, উক্ত রিপোর্ট প্রকাশ করিবে।*

৮৪। **নমুনা সংগ্রহের ক্ষমতা।**— *(১) কোন 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 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 যথাযথভাবে চিহ্নিত করিয়া দিবেন, এবং মালিককেও উহাতে তাহার নিজস্ব সীল ও চিহ্ন দিবার অনুমতি দিবেন।*

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

(৪) *পরিদর্শক উপরিউক্ত নমুনার এক অংশ সঙ্গে সঙ্গে মালিককে প্রদান করিবেন, দ্বিতীয় অংশ বিশেস্নষণ করতঃ ইহার উপর রিপোর্ট প্রদানের জন্য সরকারী বিশেস্নষকের 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 বিশেস্নষক কর্তৃক প্রণীত কোন নমুনা বস্তুর উপর রিপোর্ট অনুরূপ বস্তু সম্বন্ধে দায়েরকৃত কোন মামলায় সাক্ষ্য হিসাবে ব্যবহার করা যাইবে।*

৮৫। **কতিপয় বিপদের ক্ষেত্রে পরিদর্শকের ক্ষমতা।**— *(১) এই আইনে কোন বিষয় সম্বন্ধে সুস্পষ্ট বিধান নাই এরূপ কোন ক্ষেত্রে, যদি পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠান বা উহার অংশ বিশেষ অথবা উহাতে বা উহার সহিত সংশিস্নষ্ট 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 উলিস্নখিত 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, 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 পরিদর্শকের মতে কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন ব্যক্তির জীবন ও নিরাপত্তা আশু বিপদের সম্মুখীন তাহা হইলে, তিনি সংশিস্নষ্ট মালিককে প্রদত্ত লিখিত আদেশ দ্বারা তাহার এই মতের কারণ বর্ণনা করিয়া, বিপদ অপসারিত হইয়াছে এই মর্মে তিনি সন্তুষ্ট না হওয়া পর্যন্ত, উক্ত প্রতিষ্ঠানে বা উহার কোন অংশে কোন ব্যক্তির নিয়োগ নিষিদ্ধ করিতে পারিবেন, তবে কোন 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 প্রধান পরিদর্শকের 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 সংশিস্নষ্ট মালিককে এই রিপোর্ট প্রদান সম্পর্কে অবহিত করিবেন।*

(৬) *প্রধান পরিদর্শক 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 সংশিস্নষ্ট 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।

৮৬। **বিপজ্জনক ভবন এবং যন্ত্রপাতি সম্বন্ধে তথ্য প্রদান।**— (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 জখম প্রাপ্ত শ্রমিককে, দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন উক্তরূপ জখমের জন্য প্রদেয় ক্ষতিপূরণের দ্বিগুণ হারে ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকিবেন।

৮৭। **কতিপয় কাজে মহিলাগণের নিয়োগে বাধা-নিষেধ।**— ধারা ৩৯, ৪০ এবং ৪২ এর বিধানগুলি কিশোর শ্রমিকগণের জন্য যেমন প্রযোজ্য মহিলা শ্রমিকগণের জন্যও তেমন প্রযোজ্য হইবে।

৮৮। **অধ্যায়ের অনুপূরক বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা।**— 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 যোগ্যতা সম্পন্ন কোন ব্যক্তি কর্তৃক বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে প্রদত্ত প্রত্যয়ন পত্র প্রধান পরিদর্শকের নিকট না পৌঁছা পর্যন্ত উক্ত ভবনে শক্তি চালিত কোন উৎপাদন প্রক্রিয়া চালানো নিষিদ্ধ করিতে পারিবে।

অষ্টম অধ্যায়
কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

৮৯। **প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম।**— (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।

৯০। **সেইফটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ।**— পঁচিশ জনের অধিক শ্রমিক সম্বলিত প্রত্যেক কারখানা/প্রতিষ্ঠানে নির্ধারিত পদ্ধতিতে বাধ্যতামূলক সেইফটি রেকর্ড বুক ও সেইফটি বোর্ড সংরক্ষণ করিতে হইবে।

৯১। **ধৌত করণ সুবিধা।**— (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে–

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

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

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

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

৯২। **ক্যান্টিন।**— *(১) যে প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ একশত জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন সে প্রতিষ্ঠানে তাহাদের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট 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 ধরনের খাদ্য সরবরাহ করা হইবে এবং উহার মূল্য কত হইবে তাহা উক্ত ব্যবস্থাপনা কমিটি নির্ধারণ করিবে।

৯৩। **বিশ্রাম কক্ষ, ইত্যাদি।**— *(১) সাধারণতঃ পঞ্চাশ জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন এরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকগণের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট এবং উপযুক্ত সংখ্যক বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা ও রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে, এবং উক্ত প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকগণ যাহাতে তাহাদের সঙ্গে আনীত খাবার খাইতে পারেন সেই জন্য পান করার পানির ব্যবস্থাসহ একটি উপযুক্ত খাবার কক্ষেরও ব্যবস্থা এবং রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবেঃ*

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

আরোও শর্ত থাকে যে, যে প্রতিষ্ঠানে কোন খাবার কক্ষ বিদ্যমান, সেখানে শ্রমিকগণ তাহার কর্ম-কক্ষে বসিয়া কোন খাবার খাইতে পারিবেন না।

(২) উক্ত বিশ্রাম কক্ষ এবং খাবার কক্ষ যথেষ্ঠভাবে আলোকিত এবং বায়ু সম্বলিত হইতে হইবে এবং পরিস্কার ও সহনীয় তাপমাত্রায় রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে।

(৩) যে সকল প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের অধিক মহিলা শ্রমিক নিযুক্ত থাকিবেন সেখানে পুরুষ ও মহিলাদের জন্য পৃথক বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা এবং যে সকল প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের কম মহিলা শ্রমিক নিযুক্ত থাকিবেন সেখানে বিশ্রাম কক্ষে পৃথক পর্দা ঘেরা জায়গার ব্যবস্থা থাকিবে।

৯৪। **শিশু কক্ষ।**— *(১) সাধারণতঃ চলিস্নশ বা ততোধিক মহিলা 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 পরিস্কার-পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্যসম্মতভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে, এবং কক্ষটি শিশুদের পরিচর্যার জন্য অভিজ্ঞ বা প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত মহিলার তত্ত্বাবধানে থাকিবে।

(৩) উক্তরূপ কক্ষ শিশুদের মায়েদের জন্য সহজগম্য হইতে হইবে, এবং যুক্তিসংগতভাবে যতদুর সম্ভব উহা প্রতিষ্ঠানের এমন কোন অংশের সংলগ্ন বা নিকটে অবস্থিত হইবে না যেখান হইতে বিরক্তিকর ধোঁয়া, ধূলাবালি 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 বর্গসেন্টিমিটার।

(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 থাকিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, প্রধান পরিদর্শক 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।

৯৫। **চা-বাগানে বিনোদন ও শিক্ষার সুবিধা।**— *সরকার চা-বাগান সম্পর্কে–*

(ক) বিধি প্রণয়ন করিয়া উহার প্রত্যেক মালিককে সেখানে নিযুক্ত শ্রমিকগণ এবং তাহাদের শিশু সন্তানগণের জন্য বিধিতে উলিস্নখিত 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 উলিস্নখিত 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।

৯৬। **চা-বাগানে গৃহায়ন সুবিধা।—** প্রত্যেক চা-বাগানের মালিক চা-বাগানে বসবাসরত প্রত্যেক শ্রমিক এবং তাহার পরিবারের জন্য গৃহায়নের সুবিধার ব্যবস্থা করিবেন।

৯৭। **চা-বাগানে দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিসপত্র ইত্যাদি, প্রাপ্তির সুবিধা।—** চা-বাগানের প্রত্যেক মালিক তাহার শ্রমিকগণের জন্য সহজগম্য স্থানে তাহাদের দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিস প্রাপ্তির সুবিধার ব্যবস্থা করিবেন।

৯৮। **সংবাদপত্র শ্রমিকের জন্য চিকিৎসা পরিচর্যা।—** 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।

৯৯। **বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালুকরণ।—** যেসকল প্রতিষ্ঠানে অন্যূন ২০০ জন স্থায়ী শ্রমিক কর্মরত আছেন, সেখানে সরকার বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে গ্রুপ বীমা চালু করিতে পারিবে।

নবম অধ্যায়
কর্মঘণ্টা ও ছুটি

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

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

১০১। **বিশ্রাম বা আহারের জন্য বিরতি।—** 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 ঘণ্টার 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।

১০২। **সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা।—** (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 করিতে পারিবেনঃ

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 নাঃ

আরও শর্ত থাকে যে, কোন সড়ক পরিবহন প্রতিষ্ঠানে চাকুরীরত কোন শ্রমিকের সর্বমোট অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা বৎসরে একশত পঞ্চাশ ঘণ্টার অধিক হইবে নাঃ

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।

১০৩। **সাপ্তাহিক ছুটি।—** *কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন শ্রমিক–*

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

(খ) সড়ক পরিবহন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, প্রতি সপ্তাহে অবিচ্ছিন্ন চব্বিশ ঘণ্টার একদিন ছুটি পাইবেন; এবং উক্তরূপ কোন ছুটির জন্য তাহার মজুরী হইতে কোন কর্তন চলিবে না।

১০৪। **ক্ষতিপূরণ মূলক সাপ্তাহিক ছুটি।—** *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।*

১০৫। **কর্ম সময়ের সম্প্রসারণ।—** *কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের কাজের সময় এমনভাবে ব্যবস্থা করিতে হইবে যেন, ধারা ১০১ এর অধীন তাহার আহার ও বিশ্রামের বিরতিসহ ইহা দশ ঘণ্টার অধিক সম্প্রসারিত না হয়, তবে সরকার কর্তৃক সাধারণভাবে অথবা কোন বিশেষ প্রতিষ্ঠান সম্বন্ধে প্রদত্ত অনুমতির ভিত্তিতে এবং তৎকর্তৃক আরোপিত শর্তে ইহার ব্যতিক্রম করা যাইবে।*

১০৬। **নৈশ-পালা।—** *যে ক্ষেত্রে 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।

১০৭। **যানবাহনে ক্রমপুঞ্জিত কর্ম ঘণ্টার উপর বাধা।—** *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।*

১০৮। **অধিকাল কর্মের জন্য অতিরিক্ত ভাতা।—** *(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) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিককে কোন প্রতিষ্ঠানে ঠিকা-হার ভিত্তিতে মজুরী দেওয়া হয় সেক্ষেত্রে মালিক এই ধারার প্রয়োজনে শ্রমিক প্রতিনিধিবৃন্দের সহিত আলোচনাক্রমে যতদুর সম্ভব উক্তরূপ শ্রমিকগণের গড় উপার্জনের হারের সমান সময় হার নির্ধারণ করিবেন এবং উক্তরূপ নির্ধারিত হার উক্তরূপ শ্রমিকগণের সাধারণ মজুরী হার বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) এই ধারার বিধান পালন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সরকার কোন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক রক্ষণীয় রেজিস্টার বিধিদ্বারা নির্ধারণ করিতে পারিবে।

১০৯। **মহিলা শ্রমিকের জন্য সীমিত কর্মঘণ্টা।—** *কোন মহিলা শ্রমিককে তাহার বিনা অনুমতিতে কোন প্রতিষ্ঠানে রাত দশ ঘটিকা হইতে ভোর ছয় ঘটিকা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কোন কাজ করিতে দেওয়া হইবে না।*

১১০। **দ্বৈত চাকুরীর উপর বাধা।—** *প্রধান পরিদর্শকের বিনা অনুমতিতে এবং তৎকর্তৃক আরোপিত শর্ত ব্যতীত, কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে একই দিনে একাধিক প্রতিষ্ঠানে কাজ করিতে দেওয়া হইবে না।*

১১১। **প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের কাজের সময়ের নোটিশ এবং উহার প্রস্তুতি।—** *(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 সে ক্ষেত্রে 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 পর্যায় ক্রমিক 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।

১১২। **সড়ক পরিবহন শ্রমিকের জন্য বিশেষ বয়সসীমা।**— (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।

১১৩। **নোটিশ এবং রেজিস্টারের সহিত কর্মঘণ্টার মিল থাকা।**— 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।

১১৪। **দোকান, ইত্যাদি বন্ধ।**— (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 প্রধান পরিদর্শক স্থির করিয়া দিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, প্রধান পরিদর্শক 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 নাঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন গ্রাহক যদি উক্ত সময়ে কেনা-কাটার জন্য দোকানে থাকেন তাহা হইলে উক্ত সময়ের অব্যবহিত আধাঘণ্টা পর পর্যন্ত উক্ত গ্রাহককে কেনা কাটার সুযোগ দেওয়া যাইবে।

(৪) সরকার, বিশেষ অবস্থা বিবেচনায়, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন মৌসুমে নোটিশে উলিস্নখিত 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, পেস্ট্রি, মিষ্টি এবং ফুল বিক্রীর দোকান;

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

(ঘ) দাফন ও অন্ত্যেষ্টিক্রিয়া সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় সামগ্রী বিক্রীর দোকান;

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

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

(ছ) নাপিত এবং কেশ প্রসাধনীর দোকান;

(জ) যে কোন ময়লা নিষ্কাশন অথবা স্বাস্থ্য ব্যবস্থা;

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

(ঞ) ক্লাব, হোটেল, রেস্তোরা, খাবার দোকান, সিনেমা অথবা থিয়েটারঃ

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

অব্যাহতি প্রযোজ্য হইবেঃ

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

১১৫। নৈমিত্তিক ছুটি।— *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 নাঃ*

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

১১৬। পীড়া-ছুটি।— *(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 অন্যূন 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 রেজিস্টার্ড চিকিৎসক অথবা উক্তরূপ চিকিৎসকের অবর্তমানে অন্য কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক পরীক্ষান্তে এই মর্মে প্রত্যয়ন করেন যে, সংশিস্নষ্ট শ্রমিক পীড়িত এবং তাহার চিকিৎসা বা আরোগ্যের জন্য প্রত্যয়ন পত্রে উলিস্নখিত সময় ছুটির প্রয়োজন।

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

১১৭। মজুরীসহ বাৎসরিক ছুটি।— *(১) কোন প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে এক বৎসর চাকুরী পূর্ণ করিয়াছেন এমন প্রত্যেক প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে পরবর্তী বারো মাস সময়ে তাহার পূর্ববর্তী বারো মাসের কাজের জন্য মজুরীসহ নিম্ন বর্ণিত 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 পনর দিন কাজের জন্য একদিন;

(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 অন্তর্ভুক্ত 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 প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের এই ধারার অধীন ছুটি পাওনা বন্ধ হইয়া যাইবে যখন তাহার পাওনা অর্জিত ছুটি–

(ক) কোন কারখানা অথবা সড়ক পরিবহন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, চলিস্নশ 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 অপ্রাপ্ত বয়স্ক 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 সংশিস্নষ্ট শ্রমিকের হিসাবে উপ-ধারা (৫) অথবা (৬) এ উলিস্নখিত সীমার অতিরিক্ত পাওনা হিসাবে যুক্ত হইবে।

(৮) এই ধারার প্রয়োজনে, কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে কোন সময়ের জন্য কাজ সম্পূর্ণ 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 ষোল সপ্তাহ পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি;

(ঙ) কোন লে-অফ;

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

*১১৮। **উৎসব ছুটি**।— (১) প্রত্যেক শ্রমিককে প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে এগার দিনের মজুরীসহ উৎসব ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে।*

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

(৩) কোন শ্রমিককে কোন উৎসব ছুটির দিনে কাজ করিতে বলা যাইতে পারিবে, তবে ইহার জন্য তাহাকে ধারা ১০৩ এর বিধান অনুযায়ী দুই দিনের মজুরীসহ ক্ষতিপূরণ ছুটি এবং একটি বিকল্প ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে।

*১১৯। **ছুটি অথবা বন্ধের সময়ের মজুরী হিসাব ও প্রদান**।— (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 করিয়াছেন সেই দিনগুলির জন্য প্রদত্ত, অধিকাল ভাতা ও বোনাস ব্যতীত, তাহার পূর্ণ সময়ের মজুরী এবং মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর দৈনিক গড়ের সমানঃ*

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 বয়স্ক 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

*১২০। **মজুরীর বিশেষ সংজ্ঞা**।— 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 অন্তর্ভুক্ত 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 ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, পদত্যাগ, অবসর, বরখাস্ত অথবা অন্য যে ভাবেই হউক না কেন, এর কারণে কোন চুক্তি বা এই আইনের অধীন প্রদেয় কোন অর্থ; এবং

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

*১২১। **মজুরী পরিশোধের দায়িত্ব**।— 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।

*১২২। **মজুরীকাল স্থিরিকরণ**।— (১) ধারা ১২১ এর অধীন মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী প্রত্যেক ব্যক্তি উক্তরূপ মজুরী পরিশোধ সম্পর্কে মজুরীকাল স্থির করিবেন।*

(২) কোন মজুরী কাল এক মাসের উর্ধে হইবে না।

*১২৩। **মজুরী পরিশোধের সময়**।— (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, বরখাস্ত

অথবা অন্য কোন কারণে উহার অবসান করা হয় সে ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিককে প্রদেয় সকল মজুরী তাহার চাকুরী অবসানের তারিখ হইতে পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ করিতে হইবে।

(৩) সকল মজুরী কর্মদিবসে পরিশোধ করিতে হইবে।

১২৪। **প্রচলিত মুদ্রা অথবা কারেন্সী নোট ইত্যাদি দ্বারা মজুরী পরিশোধ।**— সকল মজুরী প্রচলিত মুদ্রা, কারেন্সী নোট অথবা ব্যাংকের চেকের মাধ্যমে পরিশোধ করিতে হইবে।

১২৫। **মজুরী হইতে কর্তন যোগ্য বিষয়াদি।**— (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 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 সজ্ঞায়িত কোন স্বীকৃত ভবিষ্য তহবিল, অথবা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত অন্য কোন ভবিষ্য তহবিলের 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 কোম্পানী 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।

১২৬। **কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরী কর্তন।**— (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।

ব্যাখ্যা।— 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।

১২৭। **ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য মজুরী কর্তন।**— (১) ধারা ১২৫ (২) (গ) এর অধীন কোন কর্তন সংশিস্নষ্ট 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 তদন্তের মাধ্যমে উক্ত শ্রমিককে দোষী সাব্যস্ত করা হয়।

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

১২৮। **সেবা প্রদানের জন্য মজুরী কর্তন।—** *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 সংশিস্নষ্ট 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।*

১২৯। **কর্জ বা অগ্রিম আদায়ের জন্য মজুরী কর্তন।—** *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।

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

১৩১। **মৃত শ্রমিকের অপরিশোধিত মজুরী পরিশোধ।—** *(১) এই অধ্যায়ের অন্যান্য বিধান সাপেক্ষে, কোন শ্রমিককে মজুরী হিসাবে প্রদেয় সকল অর্থ তাহার মৃত্যুজনিত কারণে অথবা তাহার কোন খোঁজ না পাওয়ার কারণে যদি পরিশোধ করা না যায়, তাহা হইলে–*

(ক) বিধি অনুযায়ী এতদউদ্দেশ্যে সংশিস্নষ্ট শ্রমিক কর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তিকে প্রদান করা হইবে;

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

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর বিধান অনুযায়ী কোন শ্রমিককে মজুরী হিসাবে প্রদেয় সকল অর্থ মালিক কর্তৃক সংশিস্নষ্ট শ্রমিকের মনোনীত ব্যক্তিকে প্রদান করা হইয়াছে অথবা শ্রম আদালতে জমা দেওয়া হইয়াছে সে ক্ষেত্রে উক্ত মজুরী প্রদান সম্পর্কে মালিক তাহার দায়িত্ব হইতে মুক্ত হইবেন।

১৩২। **মজুরী হইতে কর্তন বা মজুরী বিলম্বে পরিশোধের কারণে উত্থিত দাবী।—** *(১) যে ক্ষেত্রে এই আইনের বিধানের খেলাপ 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 বিলম্ব ঘটে সে ক্ষেত্রে তিনি, অথবা তাহার মৃত্যু হইলে তাহার কোন উত্তরাধিকারী অথবা কোন আইনসঙ্গত প্রতিনিধি কর্তৃক মজুরী ফেরত পাওয়ার জন্য অথবা বকেয়া বা বিলম্বিত মজুরী ও অন্যান্য পাওনা আদায়ের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবেন।*

(২) উক্তরূপ দরখাস্ত, সংশিস্নষ্ট 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 হইবেঃ

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 যুক্তিসংগত সুযোগ দান করিবে এবং প্রয়োজনীয় সাক্ষ্য 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 বিরূদ্ধে গ্রহণীয় কোন শাস্তিমূলক 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।

১৩৩। **ধারা ১৩২ এর অধীন দরখাস্তের ক্ষেত্রে কোর্ট-ফিস।—** (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 কোর্ট 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।

১৩৪। **মজুরী প্রাপ্ত হন নাই অথবা মজুরী কর্তিত হইয়াছে এইরূপ শ্রমিকদের পক্ষে দাবী আদায়ের জন্য একটি মাত্র দরখাস্ত।—** (১) মজুরী প্রাপ্ত হন নাই অথবা মজুরী কর্তিত হইয়াছে এইরূপ শ্রমিকদের পক্ষে অন্তর্ভুক্ত সকল অথবা একাধিক শ্রমিকের পক্ষে ধারা ১৩২ এর অধীন মাত্র একটি দরখাস্ত দাখিল করা যাইবে, এবং এইরূপ ক্ষেত্রে ধারা ১৩২(৫) এর অধীন কোন ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হইবে।

(২) শ্রম আদালত ধারা ১৩২ এর অধীন দাখিলকৃত মজুরী প্রাপ্ত হন নাই এরূপ শ্রমিক দলভুক্ত একাধিক শ্রমিক কর্তৃক দাখিলকৃত স্বতন্ত্র দরখাস্ত সমূহকে 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

অন্তর্ভুক্ত বলিয়া ঐ সমস্ত শ্রমিককে বুঝাইবে যাহারা একই প্রতিষ্ঠানে চাকুরীরত আছেন, এবং যাহাদের অনাদায়ী মজুরী অথবা বিলম্বিত মজুরী একই মজুরীকালের জন্য হইয়া থাকে।

১৩৫। **আপীল।—** (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 উর্ধ্বে না হয় তাহা হইলে কোন শ্রমিক, বা তাহার মৃত্যুর পর তাহার কোন উত্তরাধিকারী অথবা আইনসংগত প্রতিনিধি উক্ত আদেশের বিরূদ্ধে 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 বিরূদ্ধে আপীল করিতেছেন 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 ৯ নং আইন) এর ধারা ৫ এর বিধান এই ধারার অধীন আপীলের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

১৩৬। **মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী অন্য কোন ব্যক্তির সম্পত্তির শর্তাধীন ক্রোক।—** (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 সুযোগ দান 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 ট্রাইব্যুনালের বিবেচনায় যে পরিমাণ সম্পত্তি ক্রোক আদেশকৃত অর্থ আদায়ের জন্য যথেষ্ট হইবে, যে 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।

১৩৭। **কতিপয় ক্ষেত্রে মালিকের নিকট হইতে অর্থ আদায়।—** 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

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

(২) নিম্নতম মজুরী বোর্ড, অতঃপর এই অধ্যায়ে মজুরী বোর্ড বলিয়া উলিস্নখিত, 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 উলিস্নখিত দায়িত্ব পালনের প্রয়োজনে, মজুরী বোর্ডে নিম্নলিখিত সদস্যদ্বয়ও অন্তর্ভুক্ত হইবেন, যথাঃ–

(ক) সংশিস্নষ্ট শিল্পের মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী একজন সদস্য;

(খ) সংশিস্নষ্ট 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 মধ্য হইতে নিযুক্ত হইবেন যাহাদের শিল্প শ্রমিক ও দেশের আর্থিক অবস্থা সম্পর্কে পর্যাপ্ত জ্ঞান আছে, এবং যাহারা কোন শিল্পের সহিত সংশিস্নষ্ট নহেন অথবা কোন শ্রমিক বা মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়নের সহিত সংযুক্ত নহেন।

(৬) সরকারের মতে, যে সকল প্রতিষ্ঠান মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী এবং সে 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।

১৩৯। **কতিপয় শ্রমিকের জন্য নিম্নতম মজুরী হারের সুপারিশ।—** (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 যুক্তিসংগত সে ক্ষেত্রে সরকার মজুরী বোর্ডকে প্রয়োজনীয় তদন্তান্তে উক্ত শ্রমিকগণ বা শ্রমিক শ্রেণীর জন্য নিম্নতম মজুরী হার সুপারিশ করার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

ব্যাখ্যা।– কোন শিল্পের মালিক কিংবা শ্রমিক পক্ষ অথবা উভয় পক্ষের দাখিলকৃত আবেদনক্রমে সরকার সেই শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকের ন্যুনতম 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; এরও সুনির্দিষ্টভাবে উলেস্নখ করিতে পারিবে।

(৪) মজুরী বোর্ড কর্তৃক সুপারিশকৃত মেয়াদী হার ঘণ্টা, 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 উলিস্নখিত স্থানে উহাতে বর্ণিত স্থানীয় ব্যতিক্রম সহকারে গ্রহণ করা উচিত হইবে-ইহাও নির্দেশ করিবে।

(৬) কোন শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকের জন্য স্থিরকৃত ন্যুনতম মজুরীর হার সরকারের নির্দেশক্রমে প্রতি পাঁচ বছর অন্তর পুনঃনির্ধারণ করিবে।

১৪০। **নিম্নতম মজুরী হার ঘোষণা করার ক্ষমতা।**— (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 উলিস্নখিত 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 ত্রিশ দিনের মধ্যে, উহা পুনরায় বিবেচনা করিয়া

দেখিবার জন্য মজুরী বোর্ডের নিকট ফেরত 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 সুপারিশ প্রাপ্ত হইবার পর সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, ঘোষণা করিতে পারিবে যে, মজুরী বোর্ড কর্তৃক উক্ত উপ-ধারার অধীন সুপারিশকৃত বিভিন্ন শ্রমিকগণের নিম্নতম মজুরীর হার, প্রজ্ঞাপনে উলিস্নখিত সংশোধন ও ব্যতিক্রম সাপেক্ষে, উক্ত শ্রমিকগণের জন্য নিম্নতম মজুরীর হার হইবে।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন প্রজ্ঞাপনে যদি এতদসম্পর্কে কোন তারিখ উলেস্নখ 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।

১৪১। **সুপারিশ প্রণয়নে বিবেচ্য বিষয়।**— কোন সুপারিশ প্রণয়ন করা কালে মজুরী বোর্ড জীবন যাপন ব্যয়, জীবন যাপনের মান, উৎপাদন খরচ, উৎপাদনশীলতা, উৎপাদিত দ্রব্যের মূল্য, মুদ্রাস্ফীতি, কাজের ধরণ, ঝুঁকি ও মান, ব্যবসায়িক সামর্থ্য, দেশের এবং সংশিস্নষ্ট এলাকার আর্থ-সামাজিক অবস্থা এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক বিষয়

বিবেচনা করিয়া দেখিবে।

১৪২। **নিম্নতম মজুরী হারের পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা।**— (১) ধারা ১৪১ এ উলিস্নখিত 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।

১৪৩। **সংবাদপত্র শ্রমিকগণের মজুরী বোর্ড গঠন।**—(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 উলিস্নখিত, সরকার কর্তৃক নিয়োজিত একজন চেয়ারম্যান এবং সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের মালিক ও সংবাদপত্র শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী সমসংখ্যক সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হইবে।

১৪৪। **সংবাদ পত্র শ্রমিকগণের জন্য মজুরী নির্ধারণ।**— (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।

১৪৫। **সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের সিদ্ধান্ত প্রকাশ।**— (১) সরকার, সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের সিদ্ধান্ত পরীক্ষা 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 উলিস্নখিত তারিখ হইতে অথবা উক্তরূপ কোন তারিখ না থাকিলে, উহা প্রকাশের তারিখ হইতে কার্যকর হইবে।

১৪৬। **সংবাদপত্র মজুরী বোর্ডের অন্তর্বর্তী মজুরী নির্ধারণের ক্ষমতা।**— (১) সংবাদপত্র মজুরী বোর্ড কোন ক্ষেত্রে প্রয়োজন মনে করিলে, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, অন্তর্বর্তী মজুরীর হার নির্ধারণ করিতে পারিবে।

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

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

১৪৭। **শ্রম আদালতে দরখাস্ত।**— 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 নিস্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবেন।

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

১৪৯। **নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদান নিষিদ্ধ।**— (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

১৫০। **ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য মালিকের দায়িত্ব।—** *(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 অংশিক 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 উলিস্নখিত কোন ব্যাধিতে আক্রান্ত হন, অথবা

(খ) কোন শ্রমিক অবিচ্ছিন্নভাবে কোন মালিকের অধীন অন্যূন ছয় মাস তৃতীয় তফসিলের "খ" খণ্ডে বর্ণিত কোন চাকুরীতে নিযুক্ত থাকাকালে উক্ত তফসিলে উক্তরূপ চাকুরী সম্পর্কে বিশেষ পেশাজনিত ব্যাধি বলিয়া উলিস্নখিত 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।

ব্যাখ্যা।— *এই উপ-ধারার প্রয়োজনে, কোন চাকুরী কাল 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 উলিস্নখিত চাকুরীর সহিত অন্য কোন প্রকারের চাকুরীও যোগ করিতে পারিবে এবং এরূপ ক্ষেত্রে উক্ত চাকুরী সম্পর্কিত বিশেষ পেশাজনিত ব্যাধি কি হইবে তাহাও সুনির্দিষ্টভাবে উলেস্নখ করিবে, এবং তৎপর উপ-ধারা (৩) এর বিধান এরূপভাবে প্রযোজ্য হইবে যেন এই অধ্যায় দ্বারা উক্ত ব্যাধি উক্ত চাকুরী সম্পর্কে বিশেষ পেশা-জনিত 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 সংশিস্নষ্ট শ্রমিকের চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত কোন দুর্ঘটনায় জখমের কারণে হয়।

(৬) এখানে উলিস্নখিত 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 ৯ নং আইন) এর ধারা-৩ এর সংজ্ঞা অনুযায়ী একজন রেল কর্মচারী (যিনি রেলওয়ের কোন প্রশাসনিক, জেলা বা উপ-জেলা অফিসে কোন স্থায়ী পদে নিযুক্ত নহেন, এবং চতুর্থ তফসিলে উলিস্নখিত কোন পদেও নিযুক্ত নহেন) অথবা

(খ) চতুর্থ তফসিলে উলিস্নখিত কোন পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি;

তাহার চাকুরীর চুক্তি লিখিত হউক বা অলিখিত হউক, স্পষ্ট হউক বা অস্পষ্ট হউক, এবং কোন জখম প্রাপ্ত শ্রমিকের উলেস্নখের ক্ষেত্রে, তিনি মারা গেলে তাহার উপর নির্ভরশীল ব্যক্তিগণ অথবা তাহাদের যে কোন একজনও উহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন।

ব্যাখ্যা।— *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।*

১৫১। **ক্ষতিপূরণের পরিমাণ।—** *(১) এই অধ্যায়ের বিধান সাপেক্ষে, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ–*

(ক) যে ক্ষেত্রে জখমের ফলে মৃত্যু হয়, সে ক্ষেত্রে সংশিস্নষ্ট শ্রমিকটি পঞ্চম তফসিলের দ্বিতীয় কলামে যে অর্থ উলেস্নখ করা হইয়াছে সে অর্থ;

(খ) যে ক্ষেত্রে জখমের ফলে স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা ঘটে সে ক্ষেত্রে–

(১) যদি সংশিস্নষ্ট শ্রমিকটি প্রাপ্ত বয়স্ক হন, তাহা হইলে পঞ্চম তফসিলের তৃতীয় কলামে যে অর্থ উলেস্নখ করা হইয়াছে সে অর্থ; এবং

(২) যদি সংশিস্নষ্ট শ্রমিকটি অপ্রাপ্তবয়স্ক হন, তাহা হইলে দশ হাজার টাকা;

(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 উলিস্নখিত 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 সময় কালে অথবা পঞ্চম তফসিলের শেষ কলামে উলিস্নখিত 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।

১৫২। **মজুরী হিসাবের পদ্ধতি।—** *(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 সংশিস্নষ্ট 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 ক্ষেত্রে সংশিস্নষ্ট 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 সংশিস্নষ্ট 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।*

১৫৩। **পূনর্বিবেচনা।—** *(১) এই অধ্যায়ের অধীন প্রদেয় কোন মাসিক ক্ষতিপূরণ, উহা পক্ষ দ্বয়ের মধ্যে চুক্তির অধীন হউক অথবা শ্রম আদালতের আদেশের অধীন হউক, শ্রম আদালত কর্তৃক পূনর্বিবেচনা 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 ক্ষতিপূরন 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।

১৫৪। **মাসিক ক্ষতিপূরণ থোক অর্থ দ্বারা পরিশোধ।—** (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।

১৫৫। **ক্ষতিপূরণ বন্টন।—** (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 উলিস্নখিত কোন ক্ষতিপূরণ যদি মালিক সরাসরিভাবে পরিশোধ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে উহা ক্ষতিপুরণ পরিশোধ বলিয়া গণ্য হইবে না, যদি না সংশিস্নষ্ট শ্রমিক তাহার চাকুরীকালে বিধিদ্বারা নির্ধারিত পন্থায় জখমজনিত কারণে তাহার মৃত্যুর 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 পরিবেন, এবং শ্রম আদালত উক্ত পোষ্যকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ হইতে উক্ত অগ্রিম কর্তন করিয়া উহা মালিককে ফেরত দিবে।

(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 দায় মুক্তি 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

সংশিস্নষ্ট 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 পরিবেঃ

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 ক্ষতিপুরণ তিনি প্রতারণা, মিথ্যা পরিচয়, অথবা অন্য কোন অসংগত উপায়ে হাছিল করিয়াছেন সে ক্ষেত্রে উক্ত পরিশোধিত ক্ষতিপূরণ তাহার নিকট হইতে ধারা ৩২৯ এর বিধান অনুযায়ী উষুল করা যাইবে।

*১৫৬। **ক্ষতিপূরণের হস্তান্তর, ক্রোক বা দায়বদ্ধকরণ নিষিদ্ধ।**— 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।*

*১৫৭। **নোটিশ ও দাবী।**— (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 মৃত্যুজনিত কারণে হয় যে, দুর্ঘটনাটি–

(১) মালিকের বাড়ীঘর বা আংগিনায় ঘটে; বা

(২) এমন কোন জায়গায় ঘটে যেখানে শ্রমিক মালিক বা তৎকর্তৃক নিয়োজিত অন্য ব্যক্তির নিয়ন্ত্রণে কাজ করিতে ছিলেন; এবং শ্রমিকটি উক্ত বাড়ীঘর বা আঙ্গীনায় বা স্থানে মারা যান অথবা উক্ত বাড়ীঘর বা আংগিনা 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 ম ে ম

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।

১৫৮। **মারাত্মক দুর্ঘটনা সম্পর্কে মালিকের নিকট হইতে বিবৃতি তলবের ক্ষমতা।**— *(১) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রম আদালত কোন সূত্র হইতে এই খবর পায় যে, কোন শ্রমিক তাহার চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভুত কোন দুর্ঘটনার কারণে মারা গিয়াছেন, সে ক্ষেত্রে আদালত রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরিত নোটিশ দ্বারা সংশিস্নষ্ট শ্রমিকের মালিককে নোটিশ জারীর ত্রিশ দিনের মধ্যে বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে উহার নিকট একটি বিবৃতি পেশ করিবার জন্য নির্দেশ দিবে, যাহাতে শ্রমিকের মৃত্যুর কারণ ও তৎসম্পর্কিত পরিস্থিতি এবং মালিকের মতে উক্ত মৃত্যুর কারণে তিনি কোন ক্ষতিপূরণ জমা দিতে বাধ্য কিনা 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 উলেস্নখ 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 তথ্য ও তাহাদিগকে দিতে পারিবে।

১৫৯। **মারাত্মক দুর্ঘটনার রিপোর্ট।**— *যে ক্ষেত্রে আপাততঃ বলবৎ কোন আইনের দ্বারা কোন মালিকের বাড়ীঘর বা আংগিনায় ঘটিত কোন দুর্ঘটনায় মৃত্যু সম্পর্কে কোন কর্তৃপক্ষকে নোটিশ দেওয়া প্রয়োজন সে ক্ষেত্রে মালিক অথবা তাহার পক্ষে অন্য কেহ উক্তরূপ মৃত্যুর সাত দিনের মধ্যে মৃত্যুর কারণ ও পারিপার্শ্বিক অবস্থা বর্ণনা করিয়া শ্রম আদালতে একটি রিপোর্ট প্রেরণ করিবেন।*

১৬০। **চিকিৎসা পরীক্ষা।**— *(১) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক কোন দুর্ঘটনার নোটিশ প্রদান করেন সে ক্ষেত্রে মালিক নোটিশ জারীর তিন দিনের মধ্যে বিনা 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 পরীক্ষা করাইবার ব্যবস্থা করিবেন।

(২) এই অধ্যায়ের অধীন কোন শ্রমিক মাসিক ক্ষতিপূরণ পাইতে থাকিলে, যদি তিনি নির্দেশিত হন তাহা হইলে সময় সময় উক্তরূপ পরীক্ষার জন্য নিজেকে হাজির করিবেন।

(৩) যে ক্ষেত্রে বিনা খরচে কোন শ্রমিককে উক্তরূপ কোন পরীক্ষা 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 সাময়িকভাবে 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 স্বইচ্ছায় উক্তরূপভাবে পরীক্ষিত না হইয়া তাহার কর্মস্থলের এলাকা ত্যাগ করিয়া চলিয়া যান তাহা হইলে তিনি ফিরিয়া না আসা পর্যন্ত অথবা নিজেকে উক্তরূপ পরীক্ষার জন্য হাজির না করা পর্যন্ত 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 স্থগিত কালের জন্য কোন ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হইবে না এবং যদি ধারা ১৫১ (১)(খ) এ উলিস্নখিত অপেক্ষাকাল অবসান হইবার পূর্বে উক্ত স্থগিতকাল শুরু হয় তাহা হইলে অপেক্ষাকাল স্থগিত কালের দ্বারা বৃদ্ধিপ্রাপ্ত হইবে।

(৯) যে ক্ষেত্রে মালিক কর্তৃক কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক দ্বারা কোন

জখমপ্রাপ্ত শ্রমিকের বিনা খরচে চিকিৎসা করাইবার প্রস্তাব 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 হওয়া কালে 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 রেজিস্টার্ড 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 রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত চিকিৎসা পরীক্ষার 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 পরীক্ষার জন্য যে খরচ হইবে উহা মালিক বা, ক্ষেত্রমত, শ্রমিক বহন করিবেন।

১৬১। চুক্তির ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ।— *(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" বলিয়া উলিস্নখিত, 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 কোন মালিক এই ধারার অধীন কোন ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য হন সে ক্ষেত্রে শ্রমিক যদি ঠিকাদারের বা অন্য কোন ব্যক্তির নিকট হইতে উক্ত ক্ষতিপূরণ আদায় করিতে পারিতেন তাহা হইলে উক্ত মালিক ঠিকাদার বা উক্ত ব্যক্তির নিকট হইতে উহার জন্য ক্ষতিপুরণ পাইতে অধিকারী হইবেন, এবং যেক্ষেত্রে ঠিকাদার নিজেই একজন মালিক এবং

ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য অথবা এই ধারার অধীন উক্ত মালিককে ক্ষতিপূরণ করিতে বাধ্য, সে ক্ষেত্রে তাহার সহিত চুক্তিবদ্ধ কোন ঠিকাদারের নিকট হইতে কোন শ্রমিক যদি ক্ষতিপুরণ আদায় করিতে পারিতেন, তাহা হইলে তিনি উক্ত ঠিকাদারের নিকট হইতে উহার জন্য ক্ষতিপূরণ পাইতে অধিকারী হইবেন, এবং উক্তরূপ অধিকার ও ক্ষতিপূরণের পরিমাণ সম্বন্ধে সকল প্রশ্ন, চুক্তির অবর্তমানে, শ্রম আদালত কর্তৃক নিস্পত্তি হইবে।

(৩) এই ধারার কোন কিছুই কোন শ্রমিক কর্তৃক মালিকের পরিবর্তে ঠিকাদারের নিকট হইতে ক্ষতিপূরণ আদায় করা নিবৃত্ত করিতেছে বলিয়া বুঝাইবে না।

(৪) মালিকের কাজ হইতেছে বা সচরাচর হয় অথবা মালিকের নিয়ন্ত্রণে বা ব্যবস্থাপনায় আছে এরূপ কোন স্থান ব্যতীত অন্য কোথাও কোন দুর্ঘটনা ঘটিলে সে ক্ষেত্রে এই ধারা প্রযোজ্য হইবে না।

১৬২। মালিকের দেউলিয়াত্ব।— *(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 হস্তান্তরিত ও ন্যস্ত হইবে, এবং উক্তরূপ হস্তান্তরের 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 উলিস্নখিত 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 ৩ নং আইন) এর ধারা ৪৯ অথবা দেউলিয়া আইন, ১৯২০ (১৯২০ সনের ৫ নং আইন) এর ধারা ৬১, এবং কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ এর 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 ক্ষতিপূরণ ও যোগ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে যাহা পরিশোধের দায়িত্ব দেউলিয়া সাব্যস্ত হওয়া সংক্রান্ত আদেশের তারিখের পূর্বে অথবা, ক্ষেত্রমত, গুটাইয়া ফেলা কার্যক্রম আরম্ভ হওয়ার তারিখের পূর্বে উদ্ভুত হইয়াছে, এবং ঐ আইনগুলি তদনুযায়ী 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 অর্থ 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 উপধারা (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 উলিস্নখিত 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।

১৬৩। মাস্টার ও নাবিকের ক্ষেত্রে বিশেষ বিধান।— *(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 মাস্টার সে ক্ষেত্র ব্যতীত, জাহাজের মাস্টারের 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 মাস্টার অথবা নাবিকের মৃত্যুর ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণের দাবী দাবীকারী কর্তৃক মৃত্যুর 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 মাস্টার 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 সাক্ষ্য 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 স্বাক্ষীকে 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 সাক্ষ্য দস্তখত করিয়াছেন বলিয়া দৃষ্ট ব্যক্তির দস্তখত বা পদ মর্যাদা 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 জখমপ্রাপ্ত মাস্টার 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 গ্রাচুইটী, 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 উলিস্নখিত 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।

১৬৪। ক্ষতিপূরণ সম্পর্কে বিবরণী।— *সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই মর্মে নির্দেশ দিতে পারিবে যে শ্রমিক নিয়োগকারী প্রত্যেক ব্যক্তি অথবা উক্তরূপ ব্যক্তিগণের কোন শ্রেণী, প্রজ্ঞাপনে উলিস্নখিত কর্তৃপক্ষের নিকট, উহাতে উলিস্নখিত 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 উলেস্নখ থাকিবে।*

১৬৫। দায় মুক্তি বা লাঘবের চুক্তি বাতিল।— *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।*

১৬৬। কতিপয় প্রশ্ন শ্রম আদালতে নিষ্পত্তির জন্য প্রেরণ।— *(১) এই অধ্যায়ের*

অধীন কোন কার্যক্রমে কোন ব্যক্তির ক্ষতিপূরণ পরিশোধের দায় অথবা কোন জখমপ্রাপ্ত শ্রমিক কিনা, 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।

১৬৭। কার্যধারার স্থান।— *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 ।

১৬৮। দরখাস্তের শর্ত।— *এই অধ্যায়ের অধীন কোন 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।*

১৬৯। মারাত্মক দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে শ্রম আদালত কর্তৃক অতিরিক্ত জমা তলব করার ক্ষমতা।— *(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 উলেস্নখ পূর্বক লিখিত নোটিশ জারী করিয়া, উহাতে উলিস্নখিত সময়ের মধ্যে, আরোও অধিক অর্থ কেন জমা করা হইবে না তৎসম্পর্কে কারণ দর্শানোর জন্য মালিককে নির্দেশ দিতে পারিবে।*

(২) যদি মালিক শ্রম আদালতের সন্তোষ মত 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।

১৭০। চুক্তি রেজিস্ট্রিকরণ।— *(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 বিধিদ্বারা 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 অসংগত উপায় অবলম্বনের দ্বারা হাছিল করার কারণে উহা রেজিস্টারভূক্ত করা উচিত হইবে না; সে ক্ষেত্রে উক্ত আদালত, অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে চুক্তির অধীন প্রদত্ত অর্থ পরিশোধ সম্পর্কসহ যথাযথ আদেশ দিতে পারিবে।

(২) অন্য কোন আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, উপ-ধারা (১) এর অধীন রেজিস্টারভূক্ত ক্ষতিপূরণ প্রদান সম্পর্কে কোন চুক্তি এই আইনের অধীন বলবৎযোগ্য হইবে।

১৭১। **চুক্তি রেজিস্ট্রি করিতে ব্যর্থতার ফল।—** 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 সম্পূর্ণ 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।

১৭২। **আপীল।—** (১) এই অধ্যায়ের অধীন প্রদত্ত শ্রম আদালতের নিম্নলিখিত আদেশের বিরুদ্ধে ট্রাইব্যুনালে আপীল করা যাইবে, যথা ঃ–

(ক) ক্ষতিপূরণ হিসাবে থোক অর্থ রোয়েদাদের আদেশ, উহা মাসিক অর্থ পরিশোধ করিয়া হউক অথবা অন্যভাবে হউক, অথবা থোক অর্থ প্রদানের দাবী সম্পূর্ণ বা আংশিক না-মঞ্জুরের আদেশ;

(খ) অর্থ পরিশোধকরতঃ মাসিক ক্ষতিপূরণ প্রদানের দায় হইতে মুক্ত হওয়ার আবেদন প্রত্যাখ্যানের 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 উহা শর্তসাপেক্ষে 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 সংশিস্নষ্ট আদেশের অধীন প্রদেয় অর্থ জমা দিয়াছেন।

(৪) কোন আদেশের বিরুদ্ধে কোন আপীল চলিবে না যদি না আপীলে কোন উলেস্নখযোগ্য আইনগত প্রশ্ন জড়িত থাকে, এবং উপ-ধারা (১) (খ) এ উলিস্নখিত 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 (১৯০৮সনের ৯ নং আইন) এর ধারা ৫ এর বিধান এই ধারার অধীন আপীলের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

১৭৩। **আপীলের সিদ্ধান্ত সাপেক্ষে কতিপয় পরিশোধ স্থগিতকরণ।—** 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।

১৭৪। **ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদত্ত কোন অর্থ হস্তান্তর করা সম্পর্কে অন্য কোন রাষ্ট্রের সংগে ব্যবস্থা কার্যকর করার জন্য বিধি।—** (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 পরিবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন মারাত্মক দুর্ঘটনা সম্পর্কে এই অধ্যায়ের অধীন জমাকৃত কোন অর্থ সংশিস্নষ্ট মালিকের সম্মতি ব্যতিরেকে উক্তরূপে হস্তান্তর করা যাইবে না, যতক্ষণ পর্যন্ত জমাগ্রহণকারী 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

*১৭৫। **শ্রমিকের বিশেষ সংজ্ঞা**।— বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কোন কিছু না থাকিলে এই অধ্যায়ে 'শ্রমিক' অর্থ ধারা ২ (৬৫) এ সংজ্ঞায়িত কোন শ্রমিক, এবং এই অধ্যায়ের অধীন শিল্প বিরোধ সম্পর্কে কোন কার্যধারার প্রয়োজনে, উক্ত বিরোধের সূত্রে অথবা বিরোধের ফলে লে-অফকৃত, ছাটাইকৃত, ডিসচার্জকৃত বা বরখাস্তকৃত অথবা অন্যভাবে চাকুরী হইতে অপসারিত কোন শ্রমিক অথবা যাহার লে-অফ, ছাটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ হইতে উক্ত বিরোধ উত্থিত হইয়াছে এরূপ কোন শ্রমিক ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন; কিন্তু কোন প্রতিষ্ঠানের পাহারা টহলদারী অথবা নিরাপত্তা স্টাফ, অগ্নি-নির্বাপক স্টাফের কোন সদস্য এবং গোপনীয় সহকারী ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না।*

*১৭৬। **মালিক ও শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন**।— 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 গঠন করার এবং সংশিস্নষ্ট ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাহাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার থাকিবে;

(খ) মুখ্যতঃ মালিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক, অথবা মালিক এবং মালিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে কোন পার্থক্য ছাড়াই সকল মালিকের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার এবং সংশিস্নষ্ট ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাহাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়নে 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 কর্মসূচী প্রণয়নের অধিকার থাকিবে।

*১৭৭। **রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত**।— কোন ট্রেড ইউনিয়ন উহার সভাপতি এবং সম্পাদকের স্বাক্ষরে, এই অধ্যায়ের অধীন উহার রেজিস্ট্রিকরণের জন্য সংশিস্নষ্ট এলাকার রেজিস্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়ন এর নিকট দরখাস্ত করিতে পারিবে।*

*১৭৮। **দরখাস্তের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি**।— (১) কোন ট্রেড ইউনিয়ন*

রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত শ্রম পরিচালকের অথবা এতদসংশিস্নষ্ট বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট পেশ করিতে হইবে।

(২) উক্ত দরখাস্তের সহিত নিম্নলিখিত বিষয়গুলি সংযোজিত থাকিবে, যথা ঃ–

(ক) নিম্নলিখিত তথ্য সরবরাহ করিয়া একটি বিবরণ, যথা ঃ–

(১) ট্রেড ইউনিয়নের নাম এবং উহার প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা,

(২) ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের তারিখ,

(৩) ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের নাম, বয়স, ঠিকানা, পেশা এবং ইউনিয়নে তাহাদের পদ,

(৪) সকল চাঁদা দানকারী সদস্যগণের বিবরণ,

(৫) যে প্রতিষ্ঠানের সহিত ট্রেড ইউনিয়নটি সংশিস্নষ্ট উহার নাম, এবং উহাতে নিযুক্ত বা কর্মরত শ্রমিকের মোট সংখ্যা,

(৬) কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের ক্ষেত্রে, উহার সদস্য ইউনিয়নের নাম, ঠিকানা ও রেজিস্ট্রি নম্বর;

(খ) ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রের তিনটি কপি, এবং তৎসহ যে সভায় উহা গ্রহণের জন্য প্রস্তাব গৃহীত হইয়াছে, উক্ত সভার সভাপতির দস্তখতসম্বলিত উক্ত প্রস্তাবের একটি কপি;

(গ) ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি এবং সম্পাদককে উহার রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত করিবার ক্ষমতা প্রদান করিয়া উহার সদস্যগণ কর্তৃক গৃহীত প্রস্তাবের একটি কপি; এবং

(ঘ) ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের ক্ষেত্রে, উহার সদস্য হওয়ার জন্য সম্মতি প্রকাশ করিয়া প্রত্যেক সদস্য ইউনিয়ন কর্তৃক গৃহীত প্রস্তাবের একটি কপি।

(৩) শ্রম পরিচালক অথবা এতদসংশিস্নষ্ট বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন দরখাস্ত পাওয়ার পর, উহার একটি কপি (ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের তালিকাসহ) সংশিস্নষ্ট মালিককে তাহার অবগতির জন্য অবিলম্বে প্রেরণ করিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের ক্ষেত্রে আবেদনকারীর খরচে রেজিস্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়নস কর্তৃক ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের তালিকাসহ গণবিজ্ঞপ্তি প্রচারের ব্যবস্থা নিতে হইবে।

১৭৯। **রেজিস্ট্রিকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি।—** *(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) কোন শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হওয়ার পন্থা, এবং ইহাতে কোন শ্রমিক উহার গঠনতন্ত্রে প্রদর্শিত ফরমে "তিনি অন্য কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য নহেন" এই মর্মে ঘোষণা দিয়া দরখাস্ত না করিলে উহার সদস্য হইতে পারিবেন না এই মর্মে স্পষ্ট বিধান;

(ঘ) ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলের উৎস এবং উক্ত তহবিল কি উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হইবে তাহার বর্ণনা;

(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 হেফাজত, 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 দুই বৎসরের বেশী হইবে না;

(ট) কর্মকর্তাগণের সংখ্যা যাহা বিধি দ্বারা নির্ধারিত পাঁচজনের কম এবং পঁয়ত্রিশ জনের বেশী হইবে না;

(ঠ) ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের বিরুদ্ধে অনাস্থা প্রকাশের পদ্ধতি; এবং

(ড) ট্রেড ইউনিয়নের নির্বাহী কমিটি এবং সাধারণ সদস্যগণের সভা আহবান, যাহা নির্বাহী কমিটির ক্ষেত্রে প্রতি তিন মাসে অন্তত একবার এবং সাধারণ সদস্যগণের ক্ষেত্রে প্রতি বৎসরে অন্তত একবার হইতে হইবে।

(২) শ্রমিকগণের কোন ট্রেড ইউনিয়ন এই অধ্যায়ের অধীন রেজিস্ট্রিকরণের অধিকারী হইবে না, যদি না যে প্রতিষ্ঠানে উহা গঠিত হইয়াছে, সে প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকগণের মোট সংখ্যার অন্যূন শতকরা ত্রিশভাগ শ্রমিক উহার সদস্য হন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, একই মালিকের অধীন একাধিক প্রতিষ্ঠান যদি একই শিল্প পরিচালনার উদ্দেশ্যে একে অপরের সহিত সংশিস্নষ্ট ও সম্পর্কযুক্ত হয়, তাহা হইলে উহারা যেখানেই স্থাপিত হউক না কেন এই

উপধারার উদ্দেশ্যে একটি প্রতিষ্ঠান বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন দুই বা ততোধিক প্রতিষ্ঠান একই মালিকের অধীন কিনা, অথবা একই শিল্প পরিচালনার উদ্দেশ্যে উহারা পরস্পর সংশিস্নষ্ট ও সম্পর্কযুক্ত কিনা-এইরূপ কোন সন্দেহ বা বিরোধ দেখা দেয় সে ক্ষেত্রে বিষয়টি নিস্পত্তির জন্য শ্রম পরিচালকের নিকট প্রেরণ করা যাইবে।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন শ্রম পরিচালক কর্তৃক প্রদত্ত কোন সিদ্ধান্তের দ্বারা কোন ব্যক্তি সংক্ষুব্ধ হইলে তিনি সিদ্ধান্ত প্রদানের তারিখ হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে উহার বিরুদ্ধে শ্রম আদালতে আপীল করিতে পারিবেন, এবং এই বিষয়ে শ্রম আদালতের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

(৫) কোন প্রতিষ্ঠানে অথবা প্রতিষ্ঠান পুঞ্জে কোন সময়ে তিনটির অধিক রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন থাকিবে না।

১৮০। **ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার অযোগ্যতা।—** (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 বৎসরকাল অতিবাহিত না হইয়া থাকে;

(খ) যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা হইয়াছে– সে প্রতিষ্ঠানে তিনি শ্রমিক হিসাবে নিয়োজিত বা কর্মরত না থাকেন।

(২) উপ-ধারা (১) (খ) এর কোন কিছুই কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

১৮১। **রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক রেজিস্টার, ইত্যাদি সংরক্ষণ।—** 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 থাকিবে।

১৮২। **রেজিস্ট্রিকরণ।—** (১) শ্রম পরিচালক, কোন ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক এই অধ্যায়ের সকল প্রয়োজনীয় বিষয়াদি পালিত হইয়াছে এই মর্মে সন্তুষ্ট হওয়ার পর, বিধি দ্বারা নির্ধারিত রেজিস্টারে উহাকে রেজিস্ট্রি করিবেন, এবং রেজিস্ট্রিকরণের জন্য

দরখাস্ত প্রাপ্তির ষাট দিনের মধ্যে বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে একটি রেজিস্ট্রিকরণ-প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবেন।

(২) যদি শ্রম পরিচালক উক্ত দরখাস্তে অত্যাবশ্যক কোন তথ্যের অসম্পূর্ণতা দেখিতে পান তাহা হইলে তিনি দরখাস্ত প্রাপ্তির পনর 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 সন্তোষজনকভাবে 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 উলিস্নখিত ষাট দিন সময়সীমার মধ্যে দরখাস্ত নিস্পত্তি না করেন, সে ক্ষেত্রে সংশিস্নষ্ট ট্রেড ইউনিয়ন উক্তরূপ প্রত্যাখ্যানের তারিখ অথবা উলিস্নখিত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়ার তারিখ, যাহা আগে হইবে, 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 আপীল দায়ের করিতে পারিবেন।

১৮৩। **প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ।—** (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের উদ্দেশ্যে কোন প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জ একটি প্রতিষ্ঠান বলিয়া বিবেচিত হইবে, এবং এই প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জের অন্তর্ভুক্ত কোন প্রতিষ্ঠানে কোন স্বতন্ত্র ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা যাইবে না।

(২) এই ধারার উদ্দেশ্যে কোন "প্রতিষ্ঠান পুঞ্জ" বলিতে কোন নির্ধারিত এলাকায় একই প্রকারের কোন নির্ধারিত শিল্পে নিয়োজিত এবং অনধিক বিশ জন শ্রমিক নিযুক্ত আছেন– এরূপ 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, যথা ঃ–

(ক) ব্যক্তি মালিকানাধীন সড়ক পরিবহন, রিক্সাসহ;

(খ) ব্যক্তি মালিকানাধীন অভ্যন্তরীন নৌ-পরিবহন;

(গ) অনূর্ধ্ব 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 ঃ

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 পারিবে।

(৪) উপ-ধারা (২) অথবা (৩) এ উলিস্নখিত 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 যাইবে।

(৫) উপ-ধারা (২) এ উলিস্নখিত নির্ধারিত শিল্প বলিতে সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এতদউদ্দেশ্যে নির্ধারিত কোন শিল্পকে বুঝাইবে।

(৬) কোন প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জে গঠিত কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করা যাইবে যদি উক্ত প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জের অন্তর্ভুক্ত সকল প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল শ্রমিকের মোট সংখ্যার অন্যূন ত্রিশ শতাংশ উহার সদস্য হয়।

(৭) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যদি কোন প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জে গঠিত কোন ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে এরূপ বিধান থাকে যে, উক্ত প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জের 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 পারিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন অবস্থাতেই উক্তরূপ ব্যক্তির সংখ্যা উহার মোট কর্মকর্তার সংখ্যার এক-চতুর্থাংশের অধিক হইতে পারিবে না।

(৮) এই ধারার বিধান সাপেক্ষে, কোন স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠানে গঠিত ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এই অধ্যায়ের অন্য সকল ধারা কোন প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জে গঠিত ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হইবে।

১৮৪। বেসামরিক বিমান পরিবহন প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ।— *(১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে ক্ষেত্রে বেসামরিক বিমান পরিবহনের ক্ষেত্রে কোন বিশেষজ্ঞিত ক্ষমতা সম্পন্ন পেশা অথবা চাকুরী সম্পর্কে কোন স্বীকৃত আন্ত র্জাতিক সংস্থা বর্তমান থাকে, সে ক্ষেত্রে বাংলাদেশে বেসামরিক বিমান পরিবহনে উক্তরূপ পেশা অথবা চাকুরীতে নিযুক্ত শ্রমিকগণ তাহাদের নিজস্ব ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারিবেন, যদি উক্তরূপ আন্তর্জাতিক সংস্থার সহিত সম্বন্ধীকরণের জন্য তাহাদের উক্তরূপ ট্রেড ইউনিয়ন প্রয়োজন হয়।*

(২) কোন বেসামরিক বিমান পরিবহন প্রতিষ্ঠানে উক্তরূপ প্রত্যেক পেশা বা চাকুরীতে নিযুক্ত শ্রমিকগণ কেবলমাত্র একটি ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারিবেন।

(৩) কোন আন্তর্জাতিক সংস্থার সহিত ইহা সম্বন্ধীকৃত হইবে– তাহা উলেস্নখ করিয়া, উক্তরূপ পেশা বা চাকুরীতে নিযুক্ত সকল শ্রমিকের মোট সংখ্যার অর্ধেকের বেশী লিখিতভাবে আবেদন না করিলে উক্তরূপ কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করা যাইবে না।

(৪) উক্তরূপ ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রিকরণ বাতিলযোগ্য হইবে যদি উহার রেজিস্ট্রিকরণের ছয় মাসের মধ্যে সংশিস্নষ্ট আন্তর্জাতিক সংস্থার সহিত উহা সম্বন্ধীকৃত না হয় অথবা যদি কখনও উহার সহিত সম্বন্ধ ছিন্ন হইয়া যায়।

১৮৫। নাবিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ।— *(১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, সমুদ্রগামী জাহাজে সাধারণতঃ কর্মরত থাকেন এরূপ বাংলাদেশী নাবিকগণ তাহাদের নিজস্ব ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করিতে পারিবেন।*

(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 নিয়োগপত্র থাকে।

(৩) এই অধ্যায়ের অধীন নাবিকগণের কেবলমাত্র একটি ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা যাইবে।

১৮৬। **রেজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে চাকুরীর শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকিবে।**— (১) কোন মালিক উহার প্রতিষ্ঠানে গঠিত কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে শ্রম পরিচালকের পূর্ব অনুমতি ব্যতীরেকে উক্ত ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তার অসুবিধা হয়– এরূপভাবে 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।

১৮৭। **সভাপতি ও কতিপয় কর্মকর্তাকে বদলী করা যাইবে না।**— কোন ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক, সাংগঠনিক সম্পাদক অথবা কোষাধ্যক্ষকে তাহার সম্মতি ব্যতিরেকে এক জেলা হইতে অন্য জেলায় বদলী করা যাইবে না।

১৮৮। **গঠনতন্ত্র এবং নির্বাহী কমিটির কতিপয় পরিবর্তনের ক্ষেত্রে নোটিশ প্রদান।**— (১) কোন ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রের প্রত্যেক সংশোধন, উহার কর্মকর্তার প্রত্যেক পরিবর্তন, এবং উহার নাম ও ঠিকানার পরিবর্তন উহাকে উক্তরূপ সংশোধন বা পরিবর্তনের পনর দিনের মধ্যে রেজিস্ট্রি ডাক যোগে অথবা হাতে হাতে নোটিশ প্রদান করিয়া শ্রম পরিচালককে অবহিত করিতে হইবে, এবং শ্রম পরিচালক উক্তরূপ নোটিশ প্রাপ্তির পর সংগে সংগে উহার একটি কপি সংশিস্নষ্ট মালিককে, তাহার অবগতির জন্য প্রেরণ করিবেন।

(২) শ্রম পরিচালক উক্তরূপ কোন সংশোধন বা পরিবর্তন রেজিস্ট্রি করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন যদি উহা এই অধ্যায়ের কোন বিধানের অথবা সংশিস্নষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রের কোন 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 কোন ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তা পরিবর্তনের ব্যাপারে কোন বিরোধ থাকে, অথবা উপ-ধারা (২) এর অধীন শ্রম পরিচালকের প্রত্যাখ্যান আদেশ দ্বারা কোন ট্রেড ইউনিয়ন সংক্ষুব্ধ হয়, তাহা হইলে উক্ত ট্রেড

ইউনিয়নের যে কোন সদস্য বা কর্মকর্তা শ্রম আদালতে আপীল করিতে পারিবেন।

(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 সংশিস্নষ্ট 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।

১৮৯। **রেজিস্ট্রিকরণের প্রত্যয়নপত্র।**— শ্রম পরিচালক ধারা ১৮২ এর অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করার পর বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে একটি রেজিস্ট্রিকরণের প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবেন, এবং উক্ত প্রত্যয়নপত্র সংশিস্নষ্ট ট্রেড ইউনিয়ন এই অধ্যায়ের অধীন যথাযথভাবে রেজিস্ট্রিকৃত হইয়াছে বলিয়া চূড়ান্ত প্রমাণ হইবে।

১৯০। **রেজিস্ট্রি বাতিলকরণ।**— (১) এই ধারার অন্য বিধান সাপেক্ষে, শ্রম পরিচালক কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রি বাতিল করিতে পারিবেন, যদি–

(ক) রেজিস্ট্রি বাতিলের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন দরখাস্ত করে;

(খ) উহার অস্তিত্ব বিলুপ্ত হয়;

(গ) উহা প্রতারণা অথবা কোন তথ্যের মিথ্যা বর্ণনার মাধ্যমে রেজিস্ট্রি হাসিল করিয়া থাকে;

(ঘ) উহা উহার গঠনতন্ত্রের মৌলিক কোন বিধান লংঘন করিয়া থাকে;

(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 লংঘন 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 সংঘঠিত হওয়ার তিন মাসের মধ্যে শ্রম আদালতে দরখাস্ত

করা হয়।

১৯১। **অনুমতি, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল।**— (১) ধারা ১৯০ এর অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রি বাতিল করার অনুমতি প্রদান করিয়া অথবা অনুমতির প্রার্থনা না-মঞ্জুর 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 সংশিস্নষ্ট ট্রেড ইউনিয়নকে, আপীল নিস্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত, উহার কাজ চালাইয়া যাওয়ার অনুমতি দিতে হইবে।

১৯২। **রেজিস্ট্রিকরণ ব্যতীত কোন ট্রেড ইউনিয়নের কাজ চালানো নিষিদ্ধ।**— (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 উলিস্নখিত কোন ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলের জন্য, সদস্যভুক্তির চাঁদা ব্যতীত, অন্য কোন চাঁদা আদায় করিতে পারিবেন না।

১৯৩। **দ্বৈত সদস্য পদের উপর বাধা।**— একই সময়ে কোন মালিক অথবা কোন শ্রমিক একই প্রতিষ্ঠানের একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইতে বা থাকিতে পারিবেন না।

১৯৪। **রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের সংবিধিবদ্ধ হওয়া।**— (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 ১ নং অধ্যাদেশ) এবং কোম্পানীসমূহ আইন, ১৯৯৪ কোন রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না, এবং উক্ত কোন আইনের অধীন কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রিকরণ অবৈধ হইবে।

১৯৫। **মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ।**— কোন মালিক অথবা মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন অথবা তাহাদের পক্ষে ভারপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি–

(ক) কোন চাকুরী চুক্তিতে সংশিস্নষ্ট 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 নিযুক্তি, পদোন্নতি, চাকুরীর শর্তবলী 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 নিস্পত্তিনামায় 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 ক্ষতিগ্রস্থ 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, সাংগঠনিক সম্পাদক অথবা কোষাধ্যক্ষকে বদলী করিবেন না; অথবা

(ঠ) কোন বে-আইনী লক-আউট শুরু করিবেন না বা চালু রাখিবেন না অথবা উহাতে অংশগ্রহণের জন্য অন্য কোন ব্যক্তিকে প্ররোচিত করিবেন না।

১৯৬। শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ।— *(১) মালিকের বিনা অনুমতিতে কোন শ্রমিক তাহার কর্মসময়ে কোন ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকাণ্ডে 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 কর্মকাণ্ড এই আইনের অধীন কোন কমিটি, আলাপ-আলোচনা, সালিস, মধ্যস্থতা অথবা অন্য কোন কার্যধারা সম্পর্কে হয় এবং মালিককে তৎসম্পর্কে যথাসময়ে অবহিত করা হয়।

(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, হুমকী 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, হুমকী প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক বা উহা হইতে উচ্ছেদ, বেদখল, হামলা, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি 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 ধর্মঘট অথবা ঢিমে তালে কাজ শুরু করিবেন না বা চালু রাখিবেন না; অথবা উহাতে অংশগ্রহণের 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 হইবে।

১৯৭। ষড়যন্ত্রের আইনের সীমিত প্রয়োগ।— *কোন ট্রেড ইউনিয়ন ধারা ১৭৯ এ উলিস্নখিত উহার গঠনতন্ত্রের কোন লক্ষ্য হাছিলের উদ্দেশ্যে সম্পাদিত উহার সদস্যগণের মধ্যে কোন চুক্তির জন্য উহার বা কোন যৌথ দরকাষাকষি 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।*

১৯৮। কতিপয় ক্ষেত্রে দেওয়ানী মোকদ্দমা হইতে অব্যাহতি।— *(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 কেবল মাত্র 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।

১৯৯। **চুক্তির কার্যকরীকরণ যোগ্যতা।—** অন্য কোন আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যগণের মধ্যে সম্পাদিত কোন চুক্তি কেবল মাত্র এই কারণে বাতিল বা বাতিলযোগ্য হইবে না যে, ইহার কোন লক্ষ্য কোন ব্যবসা-বাণিজ্যের জন্য বাধা ঃ

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 দ্রব্য সামগ্রী 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 বাস্তবায়নের জন্য অথবা উহা ভঙ্গের কারণে ক্ষতিপূরণের জন্য দায়ের করা হয়।

২০০। **ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের রেজিস্ট্রিকরণ।—** (১) একই ধরণের বা একই প্রকারের শিল্পে নিয়োজিত বা শিল্প পরিচালনারত প্রতিষ্ঠানগুলিতে গঠিত দুই বা ততোধিক ট্রেড ইউনিয়ন, যদি তাহাদের সাধারণ সভায় এরূপ প্রস্তাব গৃহীত হয়, ফেডারেশনের দলিল সম্পাদন করিয়া কোন ফেডারেশন গঠন করিতে এবং উহা রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত করিতে পারিবে ঃ

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 উলিস্নখিত ফেডারেশনের দলিলে, অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে, ফেডারেশনভুক্ত 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 উলিস্নখিত 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 উপধারাসমূহে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, একাধিক শিল্পের ক্ষেত্রে রেজিস্ট্রিকৃত অন্যূন বিশটি ট্রেড ইউনিয়ন সম্মিলিতভাবে অথবা সম্মিলিত হইয়া একটি জাতীয় ভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন গঠন করিতে পারিবে।

২০১। **বিবরণী।—** (১) কোন ইংরেজী পঞ্জিকা বৎসর শেষ হওয়ার পর পরবর্তী বৎসর ৩০ শে 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 সঙ্গে শ্রম পরিচালকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।

(৩) যদি কোন রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন উপ-ধারা (১) এ উলিস্নখিত 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।

২০২। **যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি।—** (১) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে একটি মাত্র ট্রেড ইউনিয়ন থাকে সে ক্ষেত্রে উক্ত প্রতিষ্ঠানের জন্য উহা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে একাধিক ট্রেড ইউনিয়ন থাকে সেক্ষেত্রে কোন

ট্রেড ইউনিয়ন অথবা মালিক এতদউদ্দেশ্যে 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 সংশিস্নষ্ট প্রতিষ্ঠানের সকল ট্রেড ইউনিয়নকে নোটিশে উলিস্নখিত সময়ের মধ্যে, যাহা পনর দিনের অধিক হইবে না, উহার গোপন ব্যালটে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করিবে কি-না ইহা জানাইবার জন্য নির্দেশ দিবেন।

(৪) যদি কোন ট্রেড ইউনিয়ন উপ-ধারা (৩) এর অধীন প্রদত্ত নোটিশের উলিস্নখিত সময়সীমার 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 উলিস্নখিত সময়সীমার 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 নাম ও দিতে হবে)
(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 উলিস্নখিত তালিকার প্রয়োজনীয় সংখ্যক অতিরিক্ত কপি সরবরাহ করিবেন এবং উক্তরূপ সরবরাহকৃত তালিকার সত্যতা যাঁচাই 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 সংশিস্নষ্ট 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 নিস্পন্ন 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 সংশিস্নষ্ট প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকগণের একটি চূড়ান্ত তালিকা প্রস্তুত করিবেন এবং উহা যথাযথভাবে প্রত্যয়ন করিয়া উহার কপি সংশিস্নষ্ট মালিক এবং প্রত্যেক প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী ট্রেড ইউনিয়নের নিকট ভোট গ্রহণের জন্য নির্ধারিত তারিখের অন্তত 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 পঁয়তালিস্নশ 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 বাক্স 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 সর্ব্বোচ্চ সংখ্যক ভোট প্রাপ্ত হইবে, উহাকে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বলিয়া ঘোষণা করিবেন।

(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 না ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জের 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 লক্ষ্যে গোপন 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 সংশিস্নষ্ট প্রতিষ্ঠানের পরবর্তী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হইবে।

(১৯) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১৭) এর অধীন কোন দরখাস্ত প্রাপ্তির পর, শ্রম পরিচালকের নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত 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 অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে সংশিস্নষ্ট প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ চালাইয়া যাইবেন।

(২১) যৌথ দর কষাকষি 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) যদি কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণী নির্বাচনে কোন প্রতিদ্বন্দ্বী ট্রেড ইউনিয়ন প্রদত্ত মোট ভোটের দশ শতাংশের কম ভোট পায়, তাহা হইলে উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন স্বতঃই বাতিল হইয়া যাইবে।

(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 (ঔড়নষবংং) (কর্মহীনতা), চাকুরীর শর্তাবলী অথবা কাজের পরিবেশ সম্বন্ধে মালিকের সংগে যৌথ দরকষাকষি করার;

(খ) যে কোন কার্যধারায় সকল বা যে কোন শ্রমিকের প্রতিনিধিত্ব করার;

(গ) এই অধ্যায়ের বিধান অনুযায়ী ধর্মঘটের নোটিশ দেওয়ার, এবং উহা ঘোষণা করার;

(ঘ) কোন কল্যাণ প্রতিষ্ঠানে অথবা ভবিষ্য তহবিলে এবং পঞ্চদশ অধ্যায়ের অধীন প্রতিষ্ঠিত শ্রমিকগণের অংশগ্রহণ তহবিলের ট্রাষ্টি বোর্ডে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি মনোনয়ন করার; এবং

(ঙ) এই আইনের আওতায় কোন একক ও দলবদ্ধ শ্রমিকের পক্ষে মামলা পরিচালনা করার; অধিকারী হইবে।

(২৫) এই আইনের আওতায় ঘোষিত কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণ অথবা নির্বাচনের ক্ষেত্রেও এই ধারার বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে।

২০৩। **কতিপয় ক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ করিবে।**— (১) এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন কোন প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জের 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 করে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ কোন ক্ষমতা প্রদান অনুমোদনযোগ্য হইবে না, যদি না ফেডারেশনের এবং সদস্য ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে উক্তরূপ ক্ষমতা প্রদানের বিধান থাকে।

(২) কোন ফেডারেশন কেবল মাত্র সেই প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে কাজ করিবে, যে প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান-পুঞ্জে উহার কোন সদস্য ট্রেড ইউনিয়ন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে আছে।

(৩) এই ধারার কোন কিছুই ধারা ২০০ (৫) এর অধীনে গঠিত এবং রেজিস্ট্রিকৃত কোন জাতীয় ভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

২০৪। **চেক অফ।**— (১) যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অনুরোধ করিলে যে কোন মালিক তার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকগণের, যাহারা ঐ সিবিএ ইউনিয়নের সদস্য, মজুরী হইতে সিবিএ ইউনিয়নের তহবিলে দেয় তাহাদের নির্দিষ্ট পরিমাণ চাঁদা, ঐ সিবিএ ইউনিয়ন কর্তৃক পেশকৃত ডিমান্ড স্টেটমেন্ট এর অন্তর্ভুক্ত প্রতিটি শ্রমিকের অনুমোদন সাপেক্ষে, কাটিয়া আলাদা করিয়া রাখিবেন।

(২) কোন মালিক উপ-ধারা (১) অনুসারে শ্রমিকগণের মজুরী হইতে টাকা কাটিয়া থাকিলে কর্তিত সম্পূর্ণ টাকা পরবর্তী ১৫ (পনর) দিনের মধ্যে সংশিস্নষ্ট সিবিএ ইউনিয়নের হিসাবে জমা দিবেন।

(৩) উপ-ধারা (১) মোতাবেক উহার সদস্যদের মজুরী হইতে টাকা কাটা

হইতেছে কিনা– সংশিস্নষ্ট সিবিএ তাহা যাচাই করিতে চাহিলে মালিক উহার পূর্ণ সুযোগ প্রদান করিবেন।

২০৫। **অংশগ্রহণকারী কমিটি।**— (১) অন্যূন পঞ্চাশ জন শ্রমিক সাধারণতঃ কর্মরত আছেন এরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের মালিক বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় তাহার প্রতিষ্ঠানে একটি অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করিবেন।

(২) উক্ত কমিটি মালিক ও শ্রমিকগণের প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত হইবে।

(৩) উক্ত কমিটিতে শ্রমিকগণের প্রতিনিধির সংখ্যা মালিকের প্রতিনিধির সংখ্যার কম হইবে না।

(৪) শ্রমিকগণের প্রতিনিধি প্রতিষ্ঠানের ট্রেড ইউনিয়নসমূহের মনোনয়নের ভিত্তিতে নিযুক্ত হইবেন।

(৫) সংশিস্নষ্ট প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ব্যতীত অন্য প্রত্যেক ট্রেড ইউনিয়ন সমসংখ্যক প্রতিনিধি মনোনীত করিবে এবং যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি এমন সংখ্যক প্রতিনিধি মনোনীত করিবে যাহা অন্য ট্রেড ইউনিয়নসমূহের মোট মনোনীত প্রতিনিধিগণের অপেক্ষা একজন বেশী হয়।

(৬) যে প্রতিষ্ঠানে কোন ট্রেড ইউনিয়ন নাই, সে প্রতিষ্ঠানের অংশগ্রহণকারী কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধিগণ উহাতে কর্মরত শ্রমিকগণের মধ্য হইতে, বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় মনোনীত হইবেন।

(৭) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের অন্যূন 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 যাইবে।

(৮) উক্ত ইউনিট অংশগ্রহণকারী কমিটি মালিক এবং উক্ত ইউনিট ও উহার অধীনে কর্মরত শ্রমিকগণের প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত হইবে।

(৯) অংশগ্রহণকারী কমিটির ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এই ধারার বিধানাবলী, ইউনিট অংশগ্রহণকারী কমিটির ক্ষেত্রেও, যতদূর সম্ভব, প্রযোজ্য হইবে।

২০৬। **অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ।**— (১) অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ হইবে প্রধানতঃ প্রতিষ্ঠানের প্রতি শ্রমিক এবং মালিক সকলেরই অংগীভূত 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) শৃংখলাবোধে 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 উলিস্নখিত কার্যাবলী, যতদূর সম্ভব, সম্পাদন করিবে।

২০৭। **অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা।**— (১) ধারা ২০৬ এর অধীন কার্যাবলী সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থার সুপারিশ করা ও তৎসম্পর্কে আলোচনা ও মত বিনিময়ের জন্য অংশগ্রহণকারী কমিটি প্রতি দুই মাসে অন্তত একবার সভায় মিলিত হইবে।

(২) অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রত্যেক সভার কার্য বিবরণী, সভা অনুষ্ঠানের সাত দিনের মধ্যে, শ্রম পরিচালক ও সালিসের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।

২০৮। **অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশ বাস্তবায়ন।**— (১) অংশগ্রহণকারী কমিটির সুনির্দিষ্ট সুপারিশমালা, তৎকর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে, বাস্তবায়নের জন্য প্রতিষ্ঠানের মালিক ও ট্রেড ইউনিয়ন প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করিবেন।

(২) যদি কোন কারণে মালিক অথবা ট্রেড ইউনিয়ন 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 হইবে।

চতুর্দশ অধ্যায়

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

২০৯। **শিল্প বিরোধ উত্থাপন।**— 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।

২১০। **শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি।**— (১) যদি কোন সময়ে কোন মালিক বা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দেখিতে পায় যে, মালিক এবং শ্রমিকগণের মধ্যে কোন বিরোধ উত্থিত হইবার সম্ভবনা 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 উলিস্নখিত 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 উলিস্নখিত সময়সীমা শেষ হইবার পর পনর দিনের মধ্যে তৎসম্পর্কে উপ-ধারা (৫) এ উলিস্নখিত উপযুক্ত সালিসকে (ঈড়হপরষরধঃড়ৎ) অবহিত করিতে পারিবেন এবং বিরোধটি সালিসীর (ঈড়হপরষরধঃরড়হ) মাধ্যমে

নিষ্পত্তি করার জন্য তাহাকে লিখিতভাবে অনুরোধ করিতে পারিবেন।

(৫) এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উলিস্নখিত কোন নির্দিষ্ট এলাকা অথবা কোন নির্দিষ্ট প্রতিষ্ঠান বা শিল্পের জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক সালিস (ঈড়হপরষরধঃড়ৎ) নিযুক্ত করিবে, এবং উপ-ধারা (৪) এর অধীন সালিসীর (ঈড়হপরষরধঃরড়হ) জন্য কোন অনুরোধ এই উপ-ধারার অধীন সংশিস্নষ্ট এলাকা বা প্রতিষ্ঠান বা শিল্পের জন্য নিযুক্ত সালিস (ঈড়হপরষরধঃড়ৎ) গ্রহণ করিবেন।

(৬) উক্তরূপ অনুরোধ প্রাপ্ত হইবার দশ দিনের মধ্যে সালিস (ঈড়হপরষরধঃড়ৎ) তাহার সালিসী কার্যক্রম (ঈড়হপরষরধঃরড়হ) শুরু করিবেন, এবং বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য উভয় পক্ষের সভা আহবান করিবেন।

(৭) বিরোধের পক্ষগণ স্বয়ং অথবা তাহাদের মনোনীত এবং উভয় পক্ষের মধ্যে অবশ্য পালনীয় চুক্তি সম্পাদন করিতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত প্রতিনিধির মাধ্যমে সালিস (Conciliator) এর নিকট তৎকর্তৃক 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 উভয় পক্ষ 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 (ঈড়হপরষরধঃড়ৎ), 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 উলিস্নখিত মধ্যস্থতাকারী (Arbitrator) সরকার কর্তৃক এতদউদ্দেশ্যে 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 হইবে।

(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 সংগে সম্পাদিত শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি সংক্রান্ত কোন চুক্তি সংশিস্নষ্ট প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের সকল মালিক ও শ্রমিকগণের উপর অবশ্য পালনীয় হইবে।

২১১। ধর্মঘট ও লক-আউট।— (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 অন্যূন সাত দিন এবং অনধিক চৌদ্দ দিনের মধ্যে কোন্ তারিখ হইতে উহা শুরু হইবে– উহার উলেস্নখ থাকিবে, অথবা উক্ত বিরোধ উত্থাপনকারী পক্ষ বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ধর্মঘটের কোন নোটিশ জারী করিতে পারিবে না, যদি না বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় সালিসের তত্ত্বাবধানে, এতদউদ্দেশ্যে বিশেষভাবে অনুষ্ঠিত কোন গোপন ভোটের মাধ্যমে উহার মোট সদস্য সংখ্যার অন্যূন তিন-চতুর্থাংশ 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 পারিবে।

(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 হানিকর।

(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 পারিবে।

(৫) কোন ক্ষেত্রে সরকার উপ-ধারা (৩) অথবা (৪) এর অধীন কোন ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ ঘোষণা করিলে সরকার তৎক্ষণাৎ বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে প্রেরণ করিবে।

(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 পারিবে ঃ

আরোও শর্ত থাকে যে, রোয়েদাদ প্রদানে কোন বিলম্বের কারণে রোয়েদাদ অবৈধ হইবে না।

(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 তিন বৎসর পর্যন্ত ধর্মঘট কিংবা লক-আউট নিষিদ্ধ থাকিবে।

তবে, উক্তরূপ প্রতিষ্ঠানে উত্থিত কোন শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে এই অধ্যায়ে বর্ণিত অন্যান্য বিধান প্রযোজ্য হইবে।

২১২। **শিল্প বিরোধের ক্ষান্তি।—** (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 উলিস্নখিত 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।

২১৩। **শ্রম আদালতে দরখাস্ত।—** কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অথবা কোন মালিক অথবা কোন শ্রমিক এই আইন বা কোন রোয়েদাদ বা কোন নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন বা দ্বারা নিশ্চিত বা প্রদত্ত কোন অধিকার প্রয়োগের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবেন।

২১৪। **শ্রম আদালত।—** (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 প্রত্যেকে যে এলাকায় এই আইনের অধীন এখতিয়ার প্রয়োগ করিবে উহা নির্ধারণ করিয়া দিবে।

(৩) শ্রম আদালত একজন চেয়ারম্যান এবং, তাহাকে পরামর্শ দেওয়ার জন্য, দুইজন সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হইবে, তবে কোন অপরাধের বিচার অথবা দশম এবং দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন বিষয় নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে উহা

কেবল মাত্র চেয়ারম্যান সমন্বয়ে গঠিত 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 উলিস্নখিত উভয় তালিকা হইতে একজন করিয়া প্রতিনিধিকে নির্বাচন করিবেন এবং উক্তরূপ নির্বাচিত প্রতিনিধিদ্বয় এবং চেয়ারম্যান সহকারে উক্ত শিল্প বিরোধ সম্পর্কে শ্রম আদালত গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শিল্প বিরোধ সংক্রান্ত একাধিক মামলার শুনানীর জন্য চেয়ারম্যান উক্ত যে কোন তালিকা হইতে যে কোন একজন প্রতিনিধিকে আদালতের সদস্য হিসাবে নির্বাচিত করিতে পারিবেন।

(১০) কোন শ্রম আদালত নিম্নলিখিত বিষয়ে অনন্য এখতিয়ারের অধিকারী হইবে, যথা ঃ–

(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 না ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, যদি আদালতের কোন সদস্য কোন নির্দিষ্ট মামলায় অনুপস্থিতির কথা চেয়ারম্যানকে পূর্বেই অবহিত করেন সেই ক্ষেত্রে চেয়ারম্যান সংশিস্নষ্ট পক্ষের তালিকা হইতে অন্য একজন সদস্যকে মনোনীত করিবেন ঃ

আরো শর্ত থাকে যে, কোন মামলার রায়ে উভয় পক্ষের সদস্যদের মতামত অবশ্যই উলেস্নখ 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।

২১৫। অপরাধ বিচারের ক্ষেত্রে শ্রম আদালতের ক্ষমতা ও কার্যক্রম।— *(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 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।

২১৬। **অপরাধ বিচার ছাড়া অন্য কোন বিষয়ে শ্রম আদালতের ক্ষমতা ও কার্যক্রম।—** *(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, যথা ঃ–*

(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;

(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 সাতদিন পর্যন্ত বৃদ্ধি করিতে পারিবে।

(৫) যদি কোন প্রতিপক্ষ নোটিশে উলিস্নখিত 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 না ঃ

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 এক তরফা 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, সংশিস্নষ্ট বিরোধটি আপোষে নিষ্পত্তি হইয়াছে।

(১১) শ্রম আদালতের কোন রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ লিখিতভাবে প্রকাশ্য আদালতে প্রদান করিতে হইবে, এবং উহার একটি কপি সংশিস্নষ্ট প্রত্যেক পক্ষকে দেওয়া হইবে।

(১২) শ্রম আদালতের রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ, প্রত্যেক ক্ষেত্রে মামলা দায়ের করার তারিখ হইতে ষাট দিনের মধ্যে প্রদান করিতে হইবে, যদি না পক্ষগণ লিখিতভাবে উক্ত সময়সীমা বৃদ্ধি করিতে রাজী হয় ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ কোন রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ, কেবলমাত্র বিলম্বে প্রদানের কারণে অবৈধ হইবে না।

২১৭। **শ্রম আদালতের রায়, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল।—** *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 হইবে।*

২১৮। **শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল।—** *(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 হইবে।*

(২) ট্রাইব্যুনালের চেয়ারম্যান এবং সদস্যগণ, যদি থাকেন, সরকার কর্তৃক,

সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নিযুক্ত হইবেন এবং তাহাদের চাকুরীর শর্তাবলী সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।

(৩) ট্রাইব্যুনালের চেয়ারম্যান সুপ্রিম কোর্টের কর্মরত অথবা অবসরপ্রাপ্ত বিচারক অথবা অতিরিক্ত বিচারক হইবেন, এবং উহার কোন সদস্য সুপ্রিম কোর্টের কর্মরত অথবা অবসরপ্রাপ্ত বিচারক অথবা অতিরিক্ত বিচারক হইবেন; অথবা অন্যূন 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 যাইবে।

(৬) ট্রাইব্যুনালে বিচারাধীন বা বিবেচ্য কোন আপীল বা বিষয়ের শুনানী এবং নিষ্পত্তি পূর্ণ আদালতে হইতে পারিবে অথবা উহার কোন বেঞ্চেও হইতে পারিবে।

(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 করিবে।

(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 সমানভাগে 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 হইবে।

(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 সমানভাগে 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 দণ্ডাদেশ 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 করিবে।

(১১) ট্রাইব্যুনালের রায় আপীল দায়ের করিবার অনধিক ষাট দিনের মধ্যে প্রদান করা হইবে ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ কোন রায় কেবলমাত্র বিলম্বে প্রদানের কারণে অবৈধ হইবে না।

(১২) ট্রাইব্যুনাল উহার অথবা কোন শ্রম আদালতের অবমাননার জন্য শাস্তি দিতে পারিবে, যেন উহা সুপ্রীম কোর্টের একটি হাইকোর্ট বিভাগ।

(১৩) ট্রাইব্যুনাল যদি উপ-ধারা (১২) এর অধীন কোন ব্যক্তিকে জেলের আদেশ দেয় অথবা দুইশত টাকার অধিক জরিমানা করে, তাহা হইলে উক্ত শাস্তিপ্রাপ্ত ব্যক্তি হাইকোর্ট বিভাগে আপীল দায়ের করিতে পারিবেন।

(১৪) ট্রাইব্যুনাল স্বইচ্ছায় অথবা কোন পক্ষের দরখাস্তের পরিপ্রেক্ষিতে কোন মামলা এক শ্রম আদালত হইতে অন্য শ্রম আদালতে হস্তান্তর করিতে পারিবে।

(১৫) সকল শ্রম আদালতের উপর ট্রাইব্যুনালের তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণ ক্ষমতা থাকিবে।

২১৯। **দরখাস্ত বা আপীলের ফরম।**— 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, যথা ঃ–

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 উলেস্নখ;

ঘ) দরখাস্ত বা আপীল বিলম্বে পেশের ক্ষেত্রে উক্ত বিলম্বের কারণ; এবং যে আইনের ধারার অধীন বিলম্ব মওকুফ প্রার্থনা করা হইয়াছে উহার উলেস্নখ;

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 প্রর্দশন 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।

২২০। **মামলায় পক্ষগণের উপস্থিতি।—** *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 সংশিস্নষ্ট আদালতের কোন প্রতিনিধি হইতে পারিবেন না।

২২১। **মামলার খরচ।—** *শ্রম আদালত অথবা ট্রাইব্যুনালে মোকদ্দমা বা আপীল সম্পর্কে আনুষঙ্গিক সকল খরচ, এই আইন বা কোন বিধি সাপেক্ষে, উক্ত আদালতের বিবেচনা মতে প্রদেয় হইবে।*

২২২। **নিষ্পত্তি ইত্যাদি কাহার উপর অবশ্য পালনীয় হইবে।—** *(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।

২২৩। **নিষ্পত্তি, ইত্যাদি বলবৎ এর তারিখ।—** *(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 হইবে।

(২) কোন নিষ্পত্তি পক্ষগণ কর্তৃক সম্মত মেয়াদ পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে, এবং যদি এরূপ কোন সম্মত মেয়াদ না থাকে, তাহা হইলে উহা পক্ষগণ কর্তৃক নিষ্পত্তি নামা স্বাক্ষরের তারিখ হইতে এক বৎসর পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ উলিস্নখিত মেয়াদ শেষ হইবার পরও উক্ত নিষ্পত্তি পক্ষগণের উপর অবশ্য পালনীয় থাকিবে, যতক্ষন 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 হয়।

(৪) শ্রম আদালতের কোন রোয়েদাদ, ট্রাইব্যুনালে উহার বিরুদ্ধে কোন আপীল দায়ের করা না হইলে, উক্ত আদালত কর্তৃক নির্ধারিত তারিখ হইতে কার্যকর হইবে, এবং তৎকর্তৃক নির্ধারিত মেয়াদ, যাহা দুই বৎসরের অধিক হইবে না, পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে।

(৫) মধ্যস্থতাকারী, শ্রম আদালত অথবা, ক্ষেত্রমত, ট্রাইব্যুনাল কোন রোয়েদাদের অন্তর্ভুক্ত বিভিন্ন দাবী কোন্ কোন্ তারিখ হইতে বলবৎ হইবে এবং কোন্ কোন্ সময়সীমার মধ্যে উহার প্রত্যেকটি কর্যকর করিতে হইবে, তাহা নির্ধারণ করিয়া দিবে।

(৬) যদি কোন সময় উপ-ধারা (৪) অথবা (৫) এ উলিস্নখিত 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 উলিস্নখিত তারিখে অবসান করিতে পারিবে।

(৭) কোন রোয়েদাদ সংক্রান্ত আপীলে প্রদত্ত ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত রোয়েদাদের তারিখ হইতে বলবৎ হইবে।

(৮) উপ-ধারা (৪) অথবা (৫) এর অধীন কোন রোয়েদাদ বলবৎ থাকার মেয়াদ শেষ হওয়া সত্বেও 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 দুইমাস অতিবাহিত না হয়।

(৯) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বিরোধে জড়িত পক্ষগণ কর্তৃক কোন নিস্পত্তিনামা স্বাক্ষরের তারিখ হইতে এক বৎসর অতিবাহিত হইবার পূর্বে, অথবা নিস্পত্তি 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।

২২৪। **কার্যধারার শুরু ও শেষ।—** (১) কোন সালিসী কার্যধারা ধারা ২১০ (৪) এর অধীন সালিস কর্তৃক সালিসী করার অনুরোধ প্রাপ্তির তারিখ হইতে শুরু হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন সালিসী কার্যধারায় কোন নিস্পত্তিতে উপনীত হওয়া যায়, সে ক্ষেত্রে বিরোধে জড়িত পক্ষগণ কর্তৃক নিস্পত্তি নামায় স্বাক্ষরের তারিখে উক্ত কার্যধারা শেষ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন সালিসী কার্যধারায় কোন নিস্পত্তিতে উপনীত হওয়া না যায় সে ক্ষেত্রে–

(ক) যদি ধারা ২১০ (১২) এর অধীন কোন বিরোধ নিস্পত্তির জন্য

মধ্যস্থতাকারীর নিকট প্রেরণ করা হয়, তাহা হইলে মধ্যস্থতাকারী কর্তৃক রোয়েদাদ প্রদানের তারিখে; অথবা

(খ) যদি বিরোধ নিস্পত্তির 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।

২২৫। **কার্যধারা অনিস্পন্ন থাকাকালে ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ জারীর উপর বাধা-নিষেধ।—** 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।

২২৬। **শ্রম আদালত ও ট্রাইব্যুনালের ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ করার ক্ষমতা।—** (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।

২২৭। **বে-আইনী ধর্মঘট ও লক-আউট।—** (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 উলিস্নখিত

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 উলিস্নখিত 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 লংঘন 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 বেআইনী ধর্মঘটের ফলে ঘোষিত কোন লক-আউট, এবং কোন বেআইনী লক-আউটের ফলে ঘোষিত কোন ধর্মঘট বে-আইনী বলিয়া গণ্য হইবে না।

২২৮। **কার্যধারা অনিষ্পন্ন থাকাকালে চাকুরীর শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকিবে।—** (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, উক্তরূপ শ্রমিককে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অন্য কোনভাবে 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 উলিস্নখিত কোন কার্যক্রম চালাকালে ট্রেড ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তাকে ডিসচার্জ, বরখাস্ত অথবা অন্য কোনভাবে অসদাচরণের জন্য শাস্তি দেওয়া যাইবে না।

২২৯। **কতিপয় ব্যক্তির অধিকার, ইত্যাদি রক্ষণ।—** (১) কোন ব্যক্তি কোন বেআইনী ধর্মঘট বা বেআইনী লক-আউটে অংশগ্রহণ করিতে অথবা অংশগ্রহণ অব্যাহত রাখিতে অস্বীকার করিলে তিনি সে কারণে কোন ট্রেড ইউনিয়ন হইতে বহিষ্কারযোগ্য হইবেন না, অথবা কোন দণ্ড বা জরিমানাধীন হইবেন না, অথবা তিনি বা তাহার কোন আইনগত প্রতিনিধি অন্যথায় পাইতেন এই রকম কোন সুবিধা বা অধিকার হইতে বঞ্চিত হইবেন না, অথবা সংশিস্নষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের অন্যান্য সদস্যের তুলনায় প্রত্যক্ষ বা

পরোক্ষভাবে অন্য কোন অসুবিধা বা অযোগ্যতাধীন হইবেন না।

(২) উপ-ধারা (১) এর কোন বিধানের লংঘন কোন শিল্প বিরোধের বিষয়বস্তু হইতে পারিবে, এবং কোন ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে উহার নির্বাহী কমিটি এবং সদস্যগণের মধ্যে বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য বর্ণিত পন্থা সম্পর্কে কোন কিছুই উপ-ধারা (১) এর অধীন রক্ষিত বা প্রদত্ত কোন অধিকার বা রেহাই বলবৎ সংক্রান্ত কোন কার্যধারার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

(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, সংশিস্নষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের তহবিল হইতে তৎকর্তৃক নির্ধারিত অর্থ ক্ষতিপূরণ হিসাবে উক্ত ব্যক্তিকে প্রদানের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

২৩০। **পক্ষগণের প্রতিনিধিত্ব।—** (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 ব্যক্তিদ্বারা 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।

২৩১। **নিষ্পত্তি ও রোয়েদাদের ব্যাখ্যা।—** (১) কোন নিষ্পত্তি বা রোয়েদাদের কোন ধারার ব্যাখ্যা প্রসংগে কোন অসুবিধা বা সন্দেহ দেখা দিলে ইহা ট্রাইব্যুনালে পেশ করা হইবে।

(২) ট্রাইব্যুনাল, সংশিস্নষ্ট পক্ষগণকে শুনানীর সুযোগ দান করিয়া, বিষয়টির নিষ্পত্তি করিবে এবং এতদবিষয়ে উহার সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে এবং পক্ষগণের উপর অবশ্য পালনীয় হইবে।

পঞ্চদশ অধ্যায়
কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ

২৩২। **অধ্যায়ের প্রয়োগ।—** *(১) এই অধ্যায় শিল্প সম্পর্কিত কাজ কর্মে নিয়োজিত এমন সকল প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে যাহারা কোম্পানী এবং নিম্নলিখিত যে কোন শর্ত পূরণ করে, যথাঃ–*

(ক) কোন বৎসরে কোন সময়ে কোন শিফ্‌টে কোন কোম্পানী কর্তৃক নিযুক্ত শ্রমিকের সংখ্যা অন্যূন একশত জন;

(খ) কোন কোম্পানীর হিসাব বৎসরের শেষ দিনে উহার পরিশোধিত মূলধনের পরিমাণ অন্যূন এক কোটি টাকা;

(গ) কোন কোম্পানীর হিসাব বৎসরের শেষ দিনে উহার স্থায়ী সম্পদের মূল্য অন্যূন দুই কোটি টাকা।

(২) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উলিস্নখিত অন্য কোন কোম্পানীর ক্ষেত্রেও এই অধ্যায় প্রয়োগ করিতে পারিবে।

২৩৩। **বিশেষ সংজ্ঞা।—** *(১) বিষয় বা প্রসংগের 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, যথা ঃ–

(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;

(চ) কোন কোম্পানী সম্পর্কে "মুনাফা" অর্থ কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ এর ধারা ৮৭-গ এ সংজ্ঞায়িত এমন নীট মুনাফা যাহা কোম্পানীর

বাংলাদেশে পরিচালিত কোন ব্যবসা, বাণিজ্য, সংস্থা অথবা অন্য কোন কাজের উপর আরোপনীয়;

(ছ) "শিল্প সম্পর্কিত কাজ-কর্ম" অর্থ এমন কোন কাজ-কর্ম যাহাতে ব্যবহৃত শক্তি মানুষ বা পশু দ্বারা উৎপন্ন নয় এবং যাহাতে কেবলমাত্র যান্ত্রিকভাবে সঞ্চালিত বৈদ্যুতিক, যান্ত্রিক, তাপীয়, আণবিক অথবা অন্য কোন প্রকারের শক্তির ব্যবহার জড়িত থাকে এবং যাহা নিম্নলিখিত এক বা একাধিক কাজ কর্মের সংগে সংশিস্নষ্ট আছে, যথা ঃ–

(১) কোন দ্রব্য বা বস্তুকে প্রস্তুত, সংযোজন, নিখুঁত অথবা অন্য কোন স্বাভাবিক অথবা কৃত্রিম প্রক্রিয়ায় আনিয়া উহার আদি অবস্থার পরিবর্তন সাধন অথবা উহার মূল্য বৃদ্ধিকরণ;

(২) জাহাজ নির্মাণ;

(৩) পানি-শক্তিসহ বৈদ্যুতিক শক্তির পরিবর্তন, উৎপাদন, রূপান্তর, সঞ্চালন অথবা বিতরণ;

(৪) তেল এবং গ্যাসের মিশ্রণ, পরিশোধন বা শোধনসহ খনি, তেল কুপ অথবা খনিজ মওজুদের অন্যান্য উৎসে কাজ;

(৫) তেল অথবা গ্যাস বিতরণ ও বিপণন;

(৬) আকাশ বা সমুদ্র পথে মানুষ অথবা মালামাল পরিবহন;

এবং সরকার কর্তৃক, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে শিল্প সম্পর্কিত কাজ কর্ম বলিয়া ঘোষিত অন্য কোন কাজ কর্মও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে; এবং

(জ) কোন কোম্পানীর "শ্রমিক" বলিতে ঐ ব্যক্তিকে বুঝাইবে যিনি পদ-মর্যাদা নির্বিশেষে উক্ত কোম্পানীতে অন্যূন ছয়মাস যাবত চাকুরীতে নিযুক্ত রহিয়াছেন; তবে নিম্নোক্ত কোন ব্যক্তি এই আইনের আওতায় শ্রমিক সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না–

(১) ব্যবস্থাপনা কিংবা প্রশাসনিক দায়িত্বে নিযুক্ত ব্যক্তি,

(২) তদারকি কর্তৃত্বে নিযুক্ত ব্যক্তি যিনি পদাধিকার বলে বা তাহার উপর অর্পিত ক্ষমতাবলে ব্যবস্থাপনা বা প্রশাসনিক ধরনের কাজ করিয়া থাকেন।

(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 বুঝাইবে।

২৩৪। **অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিল স্থাপন।—** *(১) এই অধ্যায় প্রযোজ্য*

হয় এরূপ প্রত্যেক কোম্পানী–

(ক) এই অধ্যায় প্রযোজ্য হইবার তারিখ হইতে এক মাসের মধ্যে এই অধ্যায়ের বিধান মোতাবেক একটি শ্রমিক অংশ গ্রহণ তহবিল ও একটি শ্রমিক কল্যাণ তহবিল স্থাপন করিবে; এবং

(খ) প্রত্যেক বৎসর উহা শেষ হইবার অন্যূন নয় মাসের মধ্যে, উক্ত বৎসরের নীট মুনাফার পাঁচ শতাংশ অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিলে ৮০ঃ২০ অনুপাতে প্রদান করিবে।

(২) উপ-ধারা (১) (খ) এর অধীন উক্ত তহবিলদ্বয়ে প্রদত্ত অর্থ যে বৎসরের জন্য প্রদান করা হইবে সে বৎসর শেষ হইবার অব্যবহিত পরের বৎসরের পহেলা তারিখে উহা তহবিলদ্বয়ে বরাদ্দ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

২৩৫। **তহবিলদ্বয়ের ব্যবস্থাপনা।**— (১) অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিল স্থাপিত হইবার পর যথাশীঘ্র সম্ভব নিম্নরূপ সদস্য সমন্বয়ে একটি ট্রাস্টি বোর্ড গঠিত হইবে, যথা ঃ–

(ক) কোম্পানীর যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি কর্তৃক মনোনীত দুইজন সদস্য, এবং এইরূপ কোন প্রতিনিধি না থাকিলে, কোম্পানীর শ্রমিকগণ কর্তৃক তাহাদের নিজেদের মধ্য হইতে নির্বাচিত দুইজন সদস্য; এবং

(খ) কোম্পানীর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মনোনীত দুইজন সদস্য, যাহাদের মধ্যে অন্তত একজন হইবেন কোম্পানীর হিসাব শাখা হইতে মনোনীত ব্যক্তি।

(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 হইবে।

(৩) এই অধ্যায় এবং এতদউদ্দেশ্যে প্রণীত বিধির বিধান অনুযায়ী ট্রাস্টি বোর্ড তহবিলদ্বয়ের ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনা করিবে।

(৪) ট্রাস্টি বোর্ড উহার ক্ষমতা প্রয়োগ ও দায়িত্ব পালনের ব্যাপারে সরকার কর্তৃক সময় সময় প্রদত্ত নির্দেশের অধীন থাকিবে।

(৫) সরকার যদি এই মত পোষণ করে যে, ট্রাস্টি বোর্ড বা উহার কোন সদস্য দায়িত্ব পালনে পুনঃ পুনঃ ব্যর্থ হইতেছে অথবা সাধারণত তহবিলদ্বয়ের লক্ষ্য ও স্বার্থের সহিত অসংগতিপূর্ণভাবে কাজকর্ম 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 উলিস্নখিত ব্যক্তি কর্তৃক প্রয়োগ ও পালনের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(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 উলেস্নখ থাকিলে উহা উক্ত উপ-ধারার অধীন প্রদত্ত আদেশে উলিস্নখিত ব্যক্তিকে বুঝাইবে।

(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 পারে।

২৩৬। **দণ্ড।**— (১) যে ক্ষেত্রে কোন কোম্পানী ধারা ২৩৪ এর অধীন বিধানগুলি মানিতে ব্যর্থ হয়, সেক্ষেত্রে সরকার, আদেশ দ্বারা, উক্ত আদেশে উলিস্নখিত সময়ের মধ্যে উক্ত বিধানগুলি মানিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) যদি উক্ত কোম্পানী উক্ত নির্ধারিত সময়ের মধ্যে আদেশ অনুযায়ী কাজ করিতে ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে সরকার, আদেশ দ্বারা উক্ত কোম্পানীর প্রত্যেক পরিচালক, ব্যবস্থাপক অথবা উহার ব্যবস্থাপনা কাজের দায়িত্বে নিয়োজিত অন্য কর্মকর্তাকে অনধিক দশ হাজার টাকা দণ্ড প্রদান করিতে এবং, অব্যাহত ব্যর্থতার ক্ষেত্রে, ব্যর্থতার প্রথম তারিখের পর হইতে প্রত্যেক দিনের জন্য আরোও এক হাজার টাকা দণ্ড প্রদান করিতে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন আরোপিত কোন দণ্ড আদেশে উলিস্নখিত তারিখের মধ্যে পরিশোধ করা না হইলে ইহা সরকারী দাবী হিসাবে আদায়যোগ্য হইবে।

(৪) উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন কোন আদেশের দ্বারা সংক্ষুব্ধ কোন ব্যক্তি উহা পুনর্বিবেচনার জন্য সরকারের নিকট, উক্ত আদেশের ছয় মাসের মধ্যে, দরখাস্ত পেশ করিতে পারিবেন, এবং উক্তরূপ দরখাস্ত প্রাপ্তির পর সরকার উক্ত আদেশটি পুনর্বিবেচনা করিয়া দেখিবে এবং ইহার উপর যথাযথ আদেশ প্রদান করিবে।

২৩৭। **তথ্য তলবের ক্ষমতা।—** *এই অধ্যায় অথবা সংশিস্নষ্ট 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।*

২৩৮। **বিরোধ নিষ্পত্তি, ইত্যাদি।—** *(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।

২৩৯। **ক্ষমতা অর্পণ।—** *সরকার এই অধ্যায়ের অধীন ইহার সকল অথবা যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উলিস্নখিত শর্ত সাপেক্ষে, ইহার কোন কর্মকর্তা অথবা অন্য কোন কর্তৃপক্ষকে অর্পণ করিতে পারিবে ।*

২৪০। **অংশগ্রহণ তহবিলের বিনিয়োগ।—** *(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 উলিস্নখিত 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।

ব্যাখ্যা।— *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 যে অর্থ কোম্পানী উপধারা (২) এর অধীন এই উপ-ধারায় উলিস্নখিতভাবে বিনিয়োগে ব্যবহারের জন্য অনুরোধ করিয়াছে সে অর্থ ট্রাস্টি বোর্ড নিম্নলিখিত যে কোন সার্টিফিকেট বা ঋণপত্র খরিদের জন্য বিনিয়োগ করিতে পারিবে, যথা ঃ–

(ক) আই,সি,বি, মিউচ্যুয়াল ফান্ড সার্টিফিকেট;

(খ) আই,সি,বি, ইউনিট সার্টিফিকেট;

(গ) প্রতিরক্ষা এবং ডাক সঞ্চয়পত্রসহ সরকারী ঋণ পত্র; এবং

(ঘ) এতদউদ্দেশ্যে সরকার কর্তৃক অনুমোদিত অন্য কোন ঋণ পত্র।

২৪১। **সুবিধা প্রাপ্তির যোগ্যতা।**— *(১) সকল শ্রমিক এই অধ্যায়ের অধীন সকল সুবিধা পাইবার এবং তহবিলদ্বয়ে অংশগ্রহণের যোগ্য হইবেন।*

(২) কোন হিসাব বৎসরে কোন শ্রমিক কোন কোম্পানীতে অন্যূন ছয় মাস চাকুরী পূর্ণ না করিলে তিনি উক্ত বৎসরের জন্য তহবিলদ্বয়ে অংশগ্রহণ করিতে পারিবেন না।

২৪২। **অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবহার।**— *(১) প্রত্যেক বৎসর অংশগ্রহণ তহবিলে জমাকৃত মোট অর্থের দুই-তৃতীয়াংশ সমান অনুপাতে সকল শ্রমিকগণের মধ্যে নগদে বন্টন করা হইবে, এবং অবশিষ্ট এক-তৃতীয়াংশ ধারা ২৪০ (১১) এর বিধান মোতাবেক বিনিয়োগ করা হইবে, যাহার মুনাফাও সকল শ্রমিকগণের মধ্যে সমান অনুপাতে বন্টন করা হইবে।*

(২) যদি কোন শ্রমিক স্বেচ্ছায় কোম্পানীর চাকুরী ত্যাগ করিয়া চলিয়া যান, তাহা হইলে এই অধ্যায়ের অধীন তহবিলদ্বয় হইতে তাহাকে কোন সুবিধা প্রদেয় হইলে তাহা তিনি পাইবেন।

(৩) কোন শ্রমিকের চাকুরী, বরখাস্ত ব্যতীত, অন্য কোনভাবে অবসান করা হইলে, তিনি কোম্পানীর চাকুরী হইতে অবসরপ্রাপ্ত কোন শ্রমিকের সমতুল্য হইবেন।

(৪) কোন শ্রমিক চাকুরী হইতে বরখাস্ত হইলে, তহবিলদ্বয়ে তাহার অংশ বাজেয়াপ্ত হইবে।

(৫) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক 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 শ্রমিকের অবসর গ্রহণের পর তিনি, অথবা কোম্পানীতে চাকুরীরত থাকাকালে তাহার মৃত্যু ঘটিলে তাহার মনোনীত স্বত্বভোগী, এই অধ্যায়ের অধীন পূর্ণ সুবিধা ভোগ করিবেন।

২৪৩। **কল্যাণ তহবিলের ব্যবহার।**— *কল্যাণ তহবিলে জমাকৃত অর্থ, ট্রাস্টি বোর্ড যেভাবে স্থির করিবে, সেভাবে এবং সে উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা হইবে এবং বোর্ড*

তৎসম্পর্কে সরকারকে অবহিত করিবে।

২৪৪। **কোম্পানীকে প্রদত্ত আর্থিক রেয়াত।**— *এই অধ্যায় প্রযোজ্য হয় এরূপ সকল কোম্পানীর ক্ষেত্রে তাহাদের কর প্রদানযোগ্য আয় হিসাবের বেলায় তৎকর্তৃক তহবিলদ্বয়ে বরাদ্ধকৃত কোন অর্থ হিসাবে ধরা হইবে না।*

২৪৫। **তহবিলদ্বয়ের আয় আয়কর হইতে রেহাই।**— *তহবিলদ্বয়ের আয়, উহার মূলধনী মুনাফাসহ, আয়কর হইতে রেহাই পাইবে।*

২৪৬। **শ্রমিকগণের আয় আয়কর হইতে রেহাই।**— *তহবিলদ্বয় হইতে যে অর্থ শ্রমিককে দেওয়া হয়, ইহার জন্য তাহাকে কোন আয়কর দিতে হইবে না।*

২৪৭। **ট্রাস্টি বোর্ডের অবস্থান ও কাজ।**— *(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 হিসাবরক্ষণসহ সকল খরচ কোম্পানী বহন করিবে।

২৪৮। **তহবিলদ্বয়ের হিসাব নিরীক্ষা।**— *কোম্পানীর আয়-ব্যয়ের হিসাব যে ভাবে নিরীক্ষিত হয়, তহবিলদ্বয়ের প্রতি বৎসরের আয়-ব্যয়ের হিসাবও অনুরূপভাবে কোম্পানীর খরচে নিরীক্ষিত হইবে ঃ*

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার নিজ খরচে তহবিলদ্বয়ের আয়-ব্যয়ের কোন বিশেষ নিরীক্ষার জন্য স্বতন্ত্র নিরীক্ষক নিয়োগ করিতে পারিবে।

২৪৯। **তহবিলদ্বয়ের প্রদত্ত সুবিধা অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।**— *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।*

২৫০। **মৌসুমী কাজে নিযুক্ত শিল্পের ক্ষেত্রে বিশেষ বিধান।**— *এই অধ্যায়ে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, যে সকল কোম্পানী সমস্ত বৎসরের পরিবর্তে উহার কোন অংশে উহাদের কাজ চালায় সে সকল কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকগণের অংশ গ্রহণের জন্য সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধান করিতে পারিবে।*

২৫১। **একাধিক শিল্প সম্পর্কিত কাজ-কর্মে নিয়োজিত কোম্পানীসমূহ।**— *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 কাজকর্মে 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 এমনভাবে প্রযোজ্য হইবে যেন উহার উক্তরূপ প্রত্যেক অফিস বা ইউনিট একটি কোম্পানী।

২৫২। **বাংলাদেশ বিনিয়োগ কর্পোরেশন, ইত্যাদির উপর অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবস্থাপনা অর্পণ।**— *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 অধ্যায়

ডক শ্রমিকগণের নিয়োগ নিয়ন্ত্রণ এবং নিরাপত্তা

২৫৩। **স্কীম প্রণয়নের ক্ষমতা।**— *(১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, চট্টগ্রাম ও মংলা বন্দরে ডক শ্রমিক নিয়োগে অধিকতর নিয়মানুবর্তিতা এবং দক্ষতার সহিত ও স্বল্প খরচে জাহাজের আগমন-নির্গমন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে ডক শ্রমিকগণের নিয়োগ নিয়ন্ত্রণ এবং তাহাদের ও মালিকগণের রেজিস্ট্রিকরণের জন্য স্কীম প্রণয়ন করিতে পারিবে।*

(২) বিশেষ করিয়া, এবং উপরিউক্ত ক্ষমতার সামগ্রিকতাকে ক্ষুণ্ন না করিয়া, অনুরূপ স্কীমে নিম্নবর্ণিত সকল অথবা যে কোন বিষয়ে বিধান করা যাইবে, যথা ঃ–

(ক) স্কীম কোন্ কোন্ শ্রেণীর ডক শ্রমিক এবং মালিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে উহা নির্ধারণ;

(খ) ডক শ্রমিকগণ এবং মালিকগণের কি কি দায়িত্ব পালন সাপেক্ষে স্কীমটি তাহাদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, এবং কি কি পরিস্থিতিতে উহার প্রয়োগ তাহাদের ক্ষেত্রে বন্ধ হইয়া যাইবে ইহার বর্ণনা;

(গ) ডক শ্রমিকগণের নিয়োগ এবং স্কীমে তাহাদের অন্তর্ভুক্তি নিয়ন্ত্রণ;

(ঘ) ডক শ্রমিক এবং মালিকগণের রেজিস্ট্রিকরণ, রেজিস্ট্রি খাতা রক্ষণ, উহা হইতে স্থায়ী বা অস্থায়ীভাবে নাম কর্তন, এবং রেজিস্ট্রিকরণের জন্য ফিস আরোপ;

(ঙ) রেজিস্ট্রিকৃত হউক বা না হউক, ডক শ্রমিকগণের নিয়োগ, চাকুরীর শর্তবলী এবং পারিশ্রমিকের হার নিয়ন্ত্রণ;

(চ) স্কীম প্রযোজ্য হয় নাই এরূপ ডক শ্রমিকগণের চাকুরীতে নিয়োগ, এবং স্কীম প্রযোজ্য হয় নাই এরূপ মালিক কর্তৃক ডক শ্রমিকগণের চাকুরীতে নিয়োগ নিষিদ্ধকরণ, সীমাবদ্ধকরণ অথবা অন্যভাবে নিয়ন্ত্রণ;

(ছ) কোন সন্তোষজনক ভিন্ন ব্যবস্থাপনা থাকার ক্ষেত্রে, ডক শ্রমিকগণের প্রশিক্ষণ এবং কল্যাণের ব্যবস্থাকরণ;

(জ) স্কীম পরিচালনার ব্যয় কিভাবে এবং কাহার দ্বারা বহন করা হইবে তাহা নির্ধারণ; এবং

(ঝ) স্কীমের উদ্দেশ্যে সমীচীন অথবা প্রয়োজনীয় হইবে এরূপ আনুসংগিক এবং পরিপূরক ব্যবস্থা নির্ধারণ।

(৩) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন স্কীম সংশোধন, পরিবর্তন অথবা বাতিল করিতে পারিবে।

(৪) এই ধারায় "ডক শ্রমিক" অর্থ উক্ত কোন বন্দরে জাহাজে মাল উঠানো বা নামানো বা মালামালের চলাচল বা গুদামজাত করা সম্পর্কে কোন কাজ, অথবা মাল বা অন্য কিছু বোঝাই করা বা খালাসের জন্য জাহাজকে প্রস্তুতকরণের কোন কাজে নিয়োজিত কোন ব্যক্তি।

২৫৪। **ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড।**— (১) এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে, সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, চট্টগ্রাম এবং মংলা বন্দরের প্রত্যেকটির জন্য "ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড" নামে একটি বোর্ড গঠন করিবে।

(২) ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড, অতঃপর এই অধ্যায়ে বোর্ড বলিয়া উলিস্নখিত, একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে এবং ইহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে, এবং এই অধ্যায়ের বিধান সাপেক্ষে, ইহার স্থাবর ও অস্থাবর উভয় প্রকার সম্পত্তি অর্জন করার, অধিকারে রাখার ও হস্তান্তর করার এবং চুক্তি সম্পাদন করার ক্ষমতা থাকিবে, এবং ইহার নামে ইহা মামলা দায়ের করিতে পারিবে এবং ইহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।

২৫৫। **বোর্ডের গঠন।**— (১) নিম্নরূপ সদস্য সমন্বয়ে বোর্ড গঠিত হইবে, যথা ঃ–

(ক) চেয়ারম্যান;

(খ) ভাইস-চেয়ারম্যান;

(গ) সরকারের প্রতিনিধিত্বকারী দুইজন সদস্য, যাহাদের মধ্যে একজন শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় হইতে হইবে;

(ঘ) চট্টগ্রাম বন্দর কর্তৃপক্ষ অথবা, ক্ষেত্রমত, মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষের প্রতিনিধিত্বকারী একজন সদস্য;

(ঙ) মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী দুইজন সদস্য;

(চ) জাহাজের মালিক এবং জাহাজ প্রতিনিধিগণের প্রতিনিধিত্বকারী দুইজন সদস্য;

(ছ) ডক শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী চারজন সদস্য।

(২) চেয়ারম্যান ব্যতীত, বোর্ডের সকল সদস্য সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবে।

(৩) চট্টগ্রাম বন্দর কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান পদাধিকার বলে চট্টগ্রাম বন্দর ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ডের এবং মংলা বন্দর কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান পদাধিকার বলে মংলা বন্দর ডক-শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ডের চেয়ারম্যান হইবেন।

(৪) চেয়ারম্যান এবং ভাইস-চেয়ারম্যান ব্যতীত, বোর্ডের কোন সদস্য, আগে

অপসারিত না হইলে, তাহার নিযুক্তির তারিখ হইতে দুই বৎসর মেয়াদে স্বীয় পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেন, এবং তিনি পুনরায় নিয়োগযোগ্য হইবেন।

(৫) বোর্ডের ভাইস-চেয়ারম্যান–

(ক) সরকার কর্তৃক নির্ধারিত শর্তে স্বীয় পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেন; এবং

(খ) বিধি দ্বারা নির্ধারিত অথবা বোর্ড কর্তৃক অর্পিত অথবা স্কীমে নির্ধারিত দায়িত্ব পালন করিবেন।

(৬) চেয়ারম্যান এবং ভাইস-চেয়ারম্যান ব্যতীত, বোর্ডের কোন সদস্য চেয়ারম্যানের উদ্দেশ্যে স্বাক্ষরযুক্ত পত্র দ্বারা স্বীয় পদ ত্যাগ করিতে পারিবেন।

২৫৬। **বোর্ডের সভা।**— (১) বিধিদ্বারা নির্ধারিত পন্থায় এবং সময়ে ও স্থানে বোর্ডের সভা অনুষ্ঠিত হইবে।

(২) বোর্ডের কোন সভার কোরাম পূরণের জন্য অন্তত পাঁচজন সদস্যের উপস্থিতির প্রয়োজন হইবে, যাহার মধ্যে একজন মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী এবং একজন ডক শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী হইতে হইবে।

(৩) বোর্ডের সভায় প্রত্যেক সদস্যের একটি করিয়া ভোট থাকিবে, তবে সমসংখ্যক ভোটের ক্ষেত্রে সভায় সভাপতিত্বকারী ব্যক্তি একটি নির্ণায়ক ভোট প্রদান করিতে পারিবেন।

(৪) বোর্ডের প্রত্যেক সভায় চেয়ারম্যান অথবা তাহার অবর্তমানে ভাইস-চেয়ারম্যান সভাপতিত্ব করিবেন।

২৫৭। **বোর্ডের কার্যাবলী।**— (১) যে বন্দরের জন্য বোর্ড গঠিত হইয়াছে সে বন্দর সংক্রান্ত স্কীম বাস্তবায়নের জন্য বোর্ড দায়ী থাকিবে।

(২) বোর্ড স্কীমে বর্ণিত অথবা বিধিদ্বারা নির্ধারিত অন্য সকল দায়িত্ব পালন করিবে।

(৩) বোর্ড ইহার দায়িত্ব পালনকালে সরকার কর্তৃক সময় সময় প্রদত্ত নির্দেশ দ্বারা পরিচালিত হইবে।

২৫৮। **উপদেষ্টা কমিটি।**— (১) সরকার, এই অধ্যায় বাস্তবায়ন সংক্রান্ত কোন বিষয়ে উহাকে পরামর্শ প্রদানের জন্য, একটি উপদেষ্টা কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

(২) উক্ত কমিটির সদস্য সংখ্যা সরকার নির্ধারণ করিবে এবং তাহাদিগকে সরকার নিযুক্ত করিবে।

(৩) সরকার যে বিষয়ের উপর পরামর্শ চাহিবে কমিটি কেবলমাত্র সে বিষয়েই পরামর্শ দিবে।

২৫৯। **কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ।**— বোর্ড উহার উপর অর্পিত দায়িত্ব সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মকর্তা ও কর্মচারী নিয়োগ করিতে পারিবে এবং তাহাদের চাকুরীর শর্তাবলী বিধিদ্বারা নির্ধারিত হইবে।

২৬০। **তহবিল।**— (১) বোর্ডের নিজস্ব তহবিল থাকিবে, এবং ইহা এই অধ্যায়ের অধীন উহার দায়িত্ব পালনের প্রয়োজনীয় ব্যয় নির্বাহের জন্য ব্যবহার করা হইবে।

(২) তহবিলে নিম্নলিখিত অর্থ জমা হইবে, যথা ঃ–

(ক) সরকারের অনুদান;

(খ) সংশিস্নষ্ট বন্দর কর্তৃপক্ষের অনুদান;

(গ) অন্য কোন উৎস হইতে প্রাপ্ত অর্থ।

২৬১। **আয়-ব্যয়ের বিবরণী।**— বোর্ড সরকার কর্তৃক নির্ধারিত তারিখের মধ্যে এবং তৎকর্তৃক নির্ধারিত ফরমে উহার প্রত্যেক অর্থবৎসরের জন্য সম্ভাব্য আয় ও ব্যয়ের হিসাব সম্বলিত বিবরণী অনুমোদনের জন্য সরকারের নিকট পেশ করিবে।

২৬২। **ক্ষমতা অর্পণ।**— বোর্ড, সাধারণ বা বিশেষ লিখিত আদেশ দ্বারা, উহার সকল বা যে কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব, আদেশে উলিস্নখিত শর্ত সাপেক্ষে, উহার চেয়ারম্যান অথবা ভাইস-চেয়ারম্যান, অথবা কোন সদস্য বা কোন কর্মকর্তাকে অর্পণ করিতে পারিবে।

২৬৩। **ডক-শ্রমিকগণের নিরাপত্তা, ইত্যাদি সম্বন্ধে বিশেষ বিধান।**— (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা নিম্নরূপ সকল বা যে কোন বিষয়ে প্রবিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে, যথাঃ–

(ক) উপকূলে কোন কর্মস্থান এবং কাজ চলিতেছে এ রকম কোন কর্মস্থানে যাতায়াতের জন্য কোন ডক, পোতাশ্রয়, ঘাট বা জেটি বা উক্তরূপ অন্য কোন স্থানের উপর যে নিয়মিত রাস্তা শ্রমিকগণকে ব্যবহার করিতে হয় উহার নিরাপত্তা বিধান এবং উক্ত স্থান এবং পথ নিরাপত্তা বেড়া ও আলোর ব্যবস্থা করা;

(খ) যে জাহাজ জেটি, ঘাট অথবা অন্য কোন জাহাজের পাশে অবস্থিত আছে উহাতে শ্রমিকগণের যাতায়াতের জন্য কি ধরণের পন্থা অবলম্বন করিতে হইবে তাহা নির্ধারণ করা;

(গ) নৌ-পথে অন্য কোন জাহাজে শ্রমিকগণের নিরাপদ যাতায়াতের ব্যবস্থা, এবং এ উদ্দেশ্যে যে নৌযান ব্যবহৃত হইবে উহার পালনীয় শর্তাদি;

(ঘ) যে জাহাজের অভ্যন্তরভাগে কাজ চলিতেছে উহার ডেক হইতে উক্ত অভ্যন্তর ভাগের কর্মস্থলে শ্রমিকগণের গমনাগমনের পন্থার প্রকৃতি নির্ধারণ;

(ঙ) শ্রমিকগণের জন্য বিপজ্জনক হইতে পারে এরূপ জাহাজের কোন ডেকের মুখ বা পাটাতনের ফাঁককে বিপদমুক্ত করার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা;

(চ) জাহাজে বা উহার কোন অংশে কাজ চলিতেছে এমন স্থলে কর্মরত শ্রমিকগণের অথবা শ্রমিকগণের যাওয়ার প্রয়োজন আছে জাহাজের এরূপ কোন স্থানে গমনাগমনের জন্য ব্যবহৃত পথে পর্যাপ্ত আলোর ব্যবস্থা রাখার বিধান;

(ছ) পাটাতনের ফাঁকের ঢাকনাসমূহ এবং উক্ত ঢাকনায় ব্যবহৃত কড়িকাঠ সরানো এবং লাগানোর কাজে নিয়োজিত শ্রমিকগণের নিরাপত্তা বিধান;

(জ) কোন উত্তোলক যন্ত্রের গিয়ার, উহা স্থির বা ঢিলা যে ভাবেই থাকুক না কেন, কোন জাহাজে বা উপকূলে যেখানে কোন কাজ চলিতেছে সেখানে উহা নিরাপদ কর্ম অবস্থায় না থাকা পর্যন্ত, যাহাতে ব্যবহৃত না হয় তাহা নিশ্চিত করার জন্য গৃহীত ব্যবস্থা;

(ঝ) যন্ত্রপাতি, সক্রিয় পরিবাহী বস্তু এবং স্টীম পাইপসমূহে বেড়া দিয়া ঘিরিয়া রাখার ব্যবস্থা;

(ঞ) ডেরিক, ক্রেন এবং উইনচেস এর নিরাপত্তা যন্ত্রপাতি সম্পর্কিত বিধানের নিয়ন্ত্রণ;

(ট) বাষ্পাদির নির্গমন পথ এবং সক্রিয় বাষ্পের ক্ষেত্রে অনুসরণীয় সাবধানতামূলক ব্যবস্থার বিধান;

(ঠ) কোন কাজে ব্যবহৃত উত্তোলক বা পরিবাহক যন্ত্রপাতি চালানোর জন্য অথবা উক্তরূপ যন্ত্রের চালককে সংকেত দানের জন্য অথবা উইঞ্চ প্রান্তে বা উইঞ্চ ড্রামে মালামাল পতনের সময় হাজির থাকার জন্য উপযুক্ত ও বিশ্বস্ত ব্যক্তি নিয়োগের বিধান এবং শ্রমিকগণের নিরাপত্তার জন্য প্রয়োজন হইলে সংকেত দানকারী নিয়োগের বিধান;

(ড) মালামাল স্তূপাকারে রাখা বা উহা হইতে সরানো, মালামাল সাজাইয়া রাখা বা উহা ভাংগা অথবা তৎপসম্পর্কিত কোন নাড়াচাড়ার কাজে অবলম্বিত বিপজ্জনক পন্থা রোধের জন্য ব্যবস্থা;

(ঢ) কোন জাহাজের ডেকে বা খোলে কয়লা অথবা বৃহৎ আকারের মালামাল সম্পর্কিত কোন কাজে নিয়োজিত শ্রমিকগণের কাজের সময় বিপদ এড়াইয়া চলার মত গৃহীতব্য নিরাপত্তা ব্যবস্থা;

(ণ) স্টেজ এবং ট্রাক ব্যবহারের সময় অনুসরণীয় নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা;

(ত) যখন কোন শ্রমিককে বিপজ্জনক অথবা স্বাস্থ্য হানিকর মালামাল মওজুদ আছে এই রকম কোন স্থানে অথবা ইহার নিকটস্থ কোন স্থানে কাজ করিতে হয় তখন অনুসরণীয় নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থার বিধান;

(থ) আহত শ্রমিকগণের প্রাথমিক চিকিৎসা প্রদান এবং নিকটস্থ চিকিৎসা কেন্দ্রে প্রেরণ এর ব্যবস্থা সম্পর্কে বিধান;

(দ) পানিতে পতিত কোন শ্রমিককে ডুবিয়া যাওয়ার হাত হইতে রক্ষা করার ব্যবস্থা;

(ধ) বিপজ্জনক ঘটনা এবং দুর্ঘটনা সম্পর্কে নোটিশ প্রদান এবং উক্ত নোটিশের ফরম, নোটিশ প্রাপক ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষ, নোটিশে লিখিতব্য বিবরণ এবং নোটিশ প্রদানের সময় সম্বন্ধে বিধান;

(ন) এই ধারার অধীন প্রণীত কোন প্রবিধানের প্রয়োগ এবং উহা মানিয়া চলার জন্য দায়ী ব্যক্তি বা কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ;

(প) এই ধারার অধীন প্রণীত কোন প্রবিধান যে যে অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে ও শর্তে রেহাই দেওয়া যাইবে তাহার বর্ণনা, এবং যে কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উক্তরূপ রেহাই প্রদান করা যাইবে তাহা নির্ধারণ এবং উহার পদ্ধতি নিয়ন্ত্রণ; এবং

(ফ) শ্রমিকের অন্য কোন প্রকার নিরাপত্তার ব্যবস্থা নিরূপণ।

(২) এই ধারার বিধান এই আইনের অন্য কোন বিধানের অতিরিক্ত এবং ইহা উক্তরূপ কোন বিধানের হানিকর নহে।

সপ্তদশ অধ্যায়

ভবিষ্য তহবিল

২৬৪। **বেসরকারী খাতে প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল।**— (১) বেসরকারী খাতের কোন প্রতিষ্ঠান উহার শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করিতে পারিবে।

(২) উপরিউক্ত ভবিষ্য তহবিল ধারা ৩ এর অধীন কোন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক এতদউদ্দেশ্যে 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 সংশিস্নষ্ট 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 হইবেন।

(৭) যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নাই, সে ক্ষেত্রে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি শ্রম পরিচালকের 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, বেসরকারী খাতের কোন প্রতিষ্ঠান উহার শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করিতে বাধ্য থাকিবে যদি উক্ত প্রতিষ্ঠানের অন্যূন তিন-চতুর্থাংশ শ্রমিক মালিকের নিকট লিখিত দরখাস্ত পেশ করিয়া উক্তরূপ ভবিষ্য তহবিল গঠনের দাবী করেন।

(১১) যেক্ষেত্রে উপ-ধারা (১০) এর অধীন ভবিষ্য তহবিল গঠনের দাবী করা হয়, সে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের মালিক দরখাস্ত প্রাপ্তির ছয় মাসের মধ্যে উহা গঠনের জন্য ধারা ৩ এর অধীন প্রয়োজনীয় বিধি প্রণয়ন করিবেন এবং ভবিষ্য তহবিল উক্ত সময় অতিক্রান্ত হইবার পূর্বেই চালু করিবেন।

(১২) উক্ত ভবিষ্য তহবিলে জমাকৃত মোট অর্থের অন্যূন অর্ধেক অর্থ নিম্নরূপ উদ্দেশ্যে বিনিয়োগ করিতে হইবে, যথা ঃ–

(ক) আই, সি, বি, মিউচ্যুয়াল ফান্ড সার্টিফিকেট;

(খ) আই, সি, বি, ইউনিট সার্টিফিকেট; এবং

(গ) প্রতিরক্ষা ও ডাক সঞ্চয় পত্রসহ অন্য কোন সরকারী ঋণপত্র।

(১৩) উক্ত ভবিষ্য তহবিলের পরিচালনা ব্যয় মালিক বহন করিবেন।

(১৪) প্রতিষ্ঠানের আয়-ব্যয়ের হিসাব যেভাবে নিরীক্ষিত হয়, ভবিষ্য তহবিলের প্রতি বৎসরের আয়-ব্যয়ের হিসাবেও সেভাবে প্রতিষ্ঠানের খরচে নিরীক্ষিত হইবে ঃ

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) যে ক্ষেত্রে সরকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, বেসরকারী খাতের কোন প্রতিষ্ঠানে গঠিত ভবিষ্য তহবিল সন্তোষজনকভাবে কাজ করিতেছে এবং ইহার বিরুদ্ধে শ্রমিকগণের কোন অভিযোগ নাই, সেক্ষেত্রে সরকার সংশিস্নষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিকের নিকট হইতে প্রাপ্ত দরখাস্তের ভিত্তিতে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত প্রতিষ্ঠানকে এই ধারার প্রয়োগ হইতে রেহাই দিতে পারিবে।

(১৭) এই ধারার বিধান অনুযায়ী ভবিষ্য তহবিল গঠনকারী কোন প্রতিষ্ঠান ভবিষ্য তহবিল আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনের ১৯ নং 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।

২৬৫। **চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল।—** (১) চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল নামে একটি ভবিষ্য তহবিল স্থাপিত হইবে।

(২) চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল, অতঃপর এই অধ্যায়ে ভবিষ্য তহবিল বলিয়া উলিস্নখিত, ধারা ২৬৬ এর অধীন গঠিত একটি ট্রাস্টি বোর্ড এর উপর ন্যস্ত হইবে এবং উহার দ্বারা পরিচালিত হইবে।

২৬৬। **চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড।—** (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) চেয়ারম্যান;

(খ) মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী তিনজন সদস্য;

(গ) চা-শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী তিনজন সদস্য;

(ঘ) চা-শিল্পের সহিত সংশিস্নষ্ট নহেন এরূপ দুইজন সদস্য।

(৩) চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যগণ সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, উপ-ধারা (২) (খ) ও (গ) এর অধীন সদস্যগণ সরকার কর্তৃক এতদউদ্দেশ্যে স্বীকৃত মালিকগণ ও ক্ষেত্র মত, শ্রমিকগণের সংগঠনের সহিত আলোচনাক্রমে নিযুক্ত হইবেন।

(৪) চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যগণ তাহাদের নিযুক্তির তারিখ হইতে তিন বৎসর মেয়াদে তাহাদের পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেন ঃ

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।

২৬৭। **প্রশাসন ব্যয়।**— *(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।

২৬৮। **চাঁদা।**— *(১) তিন বৎসরের অধিককাল যাবৎ 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 উলিস্নখিত 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।

২৬৯। **ক্ষতি আদায়।**— *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।*

২৭০। **ভবিষ্য তহবিল অক্রোকযোগ্য।**— *(১) কোন শ্রমিকের ভবিষ্য তহবিলের হিসাবে যে অর্থ জমা থাকে সে অর্থ কোনভাবেই 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 ৫নং 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 কর্তনসাপেক্ষে, তাহার মনোনীত ব্যক্তির উপর ন্যস্ত হইবে, এবং তাহার মৃত্যুর পূর্বে তাহার বা তাহার মনোনীত ব্যক্তির কোন কর্জ বা দায় হইতে ইহা মুক্ত থাকিবে।

২৭১। **অন্য কোন কর্জের উপর চাঁদা প্রদান অগ্রাধিকার পাইবে।**— *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 চাঁদা সংক্রান্ত 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 পাইবে।*

২৭২। **মজুরী বা অন্য কোন সুযোগ-সুবিধা মালিক কমাইতে পারিবেন না।**— *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 না।*

২৭৩। **সংবাদপত্র শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল।**— *(১) প্রত্যেক সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান উহার সংবাদপত্র শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় একটি ভবিষ্য তহবিল গঠন করিবে।*

(২) উক্ত ভবিষ্য তহবিল একটি ট্রাস্টি বোর্ড দ্বারা পরিচালিত হইবে।

(৩) উক্ত ট্রাস্টি বোর্ড সংশিস্নষ্ট সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের মালিক এবং উহাতে নিযুক্ত সংবাদপত্র শ্রমিকগণের সমান সংখ্যক প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত হইবে এবং তাহারা বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় মনোনীত এবং নিযুক্ত হইবেন।

(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 করিবেন।

(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 পারিবেন।

(৬) ভবিষ্য তহবিল আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনের ১৯ নং আইন) এর উদ্দেশ্যে কোন সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠান একটি সরকারী প্রতিষ্ঠান বলিয়া গণ্য হইবে।

অষ্টাদশ অধ্যায়
শিক্ষাধীনতা

*২৭৪। **অধ্যায়ের প্রয়োগ।**— এই অধ্যায় এমন কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে যাহা দুই বৎসরের অধিককাল যাবৎ চালু আছে, যাহাতে সাধারণতঃ অন্যূন পঞ্চাশ জন শ্রমিক নিযুক্ত আছেন এবং যাহাতে শিক্ষাধীনতাযোগ্য পেশায় বা বৃত্তিতে অন্যূন পাঁচ জন শ্রমিক নিয়োজিত আছেন।*

*২৭৫। **বিশেষ সংজ্ঞা।**— বিষয় বা প্রসংগের পরিপন্থী কিছু না থাকিলে, এই অধ্যায়ে–*

(ক) "যোগ্য কর্তৃপক্ষ" অর্থ এমন কোন কর্মকর্তা যাহাকে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে যোগ্য কর্তৃপক্ষ বলিয়া নিযুক্ত করে;

(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 পূর্বনির্ধারিত 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।

*২৭৬। **ত্রিপক্ষীয় উপদেষ্টা কমিটি।**— 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।*

*২৭৭। **মালিকের বাধ্য-বাধকতা।**— 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 অন্যূন এক-চতুর্থাংশ ব্যক্তিকে, অথবা যোগ্য কর্তৃপক্ষ কর্তৃক লিখিতভাবে অন্য কোন অনুপাত নির্ধারণ করিলে সেই অনুপাতে, শিক্ষাধীন হিসাবে প্রশিক্ষণ 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 তাত্ত্বিক 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 শৃংখলা ভংগের কারণে মালিক কর্তৃক কর্মচ্যুত হইয়াছেন।

২৭৮। **আয়কর, ইত্যাদি হইতে মুক্তি।**— (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।

২৭৯। **মালিককে উপদেশ ও নির্দেশনা প্রদান।**— যোগ্য কর্তৃপক্ষ, এই অধ্যায় এবং বিধির বিধান মোতাবেক কোন প্রতিষ্ঠানে পরিচালিত কোন শিক্ষাধীনতা কর্মসূচী সম্পর্কে, মালিককে সম্ভব সর্বপ্রকার কারিগরী উপদেশ ও নির্দেশনা দিবে।

২৮০। **শিক্ষাধীন শ্রমিকের বাধ্য-বাধকতা।**— (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 তাত্ত্বিক 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 সম শ্রেণীর 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 শিক্ষানধীনতাকাল 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 লংঘন, 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।

২৮১। **প্রবেশ, পরিদর্শন, ইত্যাদির ক্ষমতা।**— যোগ্য কর্তৃপক্ষ–

(ক) প্রয়োজনীয় সহকারীসহ, কোন প্রতিষ্ঠানে বা উহার অংশ বিশেষে যে কোন যুক্তি সংগত 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 কিনা– ইহা দেখিবার জন্য প্রয়োজনীয় তদন্ত বা পরীক্ষা পরিচালনা করিতে পারিবে; এবং

(ঘ) বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্য কোন ক্ষমতাও প্রয়োগ করিতে পারিবে।

২৮২। **ক্ষমতা অর্পণ।—** *এতদউদ্দেশ্যে প্রণীত বিধি সাপেক্ষে, যোগ্য কর্তৃপক্ষ লিখিত আদেশ দ্বারা ইহার সকল অথবা যে কোন ক্ষমতা তাহার অধঃস্তন যে কোন ব্যক্তি বা কর্মকর্তাকে অর্পণ করিতে পারিবে।*

ঊনবিংশ অধ্যায়

অপরাধ, দণ্ড এবং পদ্ধতি

২৮৩। **ধারা ৩৩ এর অধীন শ্রম আদালতের আদেশ অমান্য করার দণ্ড।—** *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 পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থ দণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

২৮৪। **শিশু এবং কিশোর নিয়োগের জন্য দণ্ড।—** *কোন ব্যক্তি কোন শিশু বা কিশোরকে চাকুরীতে নিযুক্ত করিলে, অথবা এই আইনের কোন বিধান লংঘন করিয়া কোন শিশু বা কিশোরকে চাকুরী করিবার অনুমতি দিলে, তিনি পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থ দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

২৮৫। **ধারা ৩৫ লংঘন করিয়া শিশু সম্পর্কে কোন চুক্তি করার দণ্ড।—** *কোন শিশুর পিতা-মাতা বা অভিভাবক ধারা ৩৫ এর বিধান লংঘন করিয়া কোন শিশু সম্পর্কে চুক্তি সম্পাদন করিলে, তিনি এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

২৮৬। **মালিক কর্তৃক চতুর্থ অধ্যায়ের বিধান লংঘনের দণ্ড।—** *(১) কোন মালিক চতুর্থ অধ্যায়ের কোন বিধান লংঘন করিলে, তিনি পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

(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 সংশিস্নষ্ট মহিলাকে, যে কারণে উক্ত অর্থদণ্ড আরোপ করা হইয়াছে সে কারণ হইতে উদ্ভুত ক্ষতির জন্য, ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদানের আদেশ দিতে পারিবে।

২৮৭। **অনুমোদিত অনুপস্থিতির সময়ে মজুরীর বিনিময়ে কাজ করার দণ্ড।—** *কোন মহিলা, 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।*

২৮৮। **ধারা ৬৭ লংঘন করার দণ্ড।—** *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।

২৮৯। **নিম্নতম মজুরী হারের কমহারে মজুরী প্রদানের দণ্ড।**— (১) কোন মালিক একাদশ অধ্যায়ের অধীন ঘোষিত নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে কোন শ্রমিককে মজুরী প্রদান করিলে, তিনি এক বছর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে আদালত উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন দণ্ড আরোপ করে সেক্ষেত্রে, আদালত উহার রায় প্রদানকালে, উক্তরূপ কোন লংঘন না হইলে সংশিস্নষ্ট শ্রমিককে যে মজুরী প্রদেয় হইত এবং উক্তরূপ লংঘন করিয়া মজুরী হিসাবে যে অর্থ প্রদান করা হইয়াছে উহার পার্থক্যের পরিমাণ অর্থ তাহাকে প্রদান করিবার আদেশ দিতে পারিবে।

২৯০। **দুর্ঘটনার নোটিশ প্রদানে ব্যর্থতার দণ্ড।**— কোন ব্যক্তি এই আইনের বিধান লংঘন করিয়া কোন দুর্ঘটনা সম্পর্কে নোটিশ দিতে ব্যর্থ হইলে তিনি, যদি দুর্ঘটনার কারণে সাংঘাতিক শারিরীক জখম হয়, তাহা হইলে এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন, অথবা যদি দুর্ঘটনার কারণে জীবন হানি ঘটে, তাহা হইলে ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা তিন হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

২৯১। **অসৎ শ্রম আচরণের দণ্ড।**— (১) কোন ব্যক্তি ধারা ১৯৫ এর কোন বিধান লংঘন করিলে তিনি দুই বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(২) কোন শ্রমিক ধারা ১৯৬ এর কোন বিধান লংঘন করিলে, তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(৩) কোন ট্রেড ইউনিয়ন অথবা শ্রমিক ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তি, ধারা ১৯৬ এর কোন বিধান লংঘন করিলে তিনি দুই বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

২৯২। **নিষ্পত্তি, ইত্যাদি ভংগের দণ্ড।**— কোন ব্যক্তি এই আইনের অধীন অবশ্য পালনীয় কোন নিষ্পত্তি, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ ভংগ করিলে, তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

২৯৩। **নিষ্পত্তি, ইত্যাদি বাস্তবায়নে ব্যর্থতার দণ্ড।**— 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।

২৯৪। **বেআইনী ধর্মঘট বা লক-আউটের দণ্ড।**— (১) কোন শ্রমিক কোন বেআইনী ধর্মঘট শুরু করিলে, অথবা চালাইয়া গেলে, অথবা উহাকে আগাইয়া নেওয়ার জন্য কোন কাজ করিলে, তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(২) কোন মালিক কোন বেআইনী লক-আউট শুরু করিলে, অথবা চালাইয়া গেলে, অথবা উহাকে আগাইয়া নেওয়ার জন্য কোন কাজ করিলে, তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

২৯৫। **বেআইনী ধর্মঘট বা লক-আউটে প্ররোচিত করার দণ্ড।**— কোন ব্যক্তি কোন বেআইনী ধর্মঘট বা লক-আউটে অংশগ্রহণের জন্য, অথবা উহার জন্য অর্থ খরচ বা সরবরাহের জন্য অথবা অন্য কোনভাবে উহাকে আগাইয়া নেওয়ার জন্য কোন ব্যক্তিকে প্ররোচিত বা উৎসাহিত করিলে, তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

২৯৬। **ঢিমে তালের কাজে অংশগ্রহণ বা প্ররোচণার দণ্ড।**— কোন ব্যক্তি কোন ঢিমে তালের কাজে অংশগ্রহণ করিলে, অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে উহাতে অংশগ্রহণে প্ররোচিত বা উৎসাহিত করলে, অথবা অন্য কোনভাবে উহাকে আগাইয়া নেওয়ার জন্য কোন কাজ করিলে, তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

২৯৭। **ধারা ২২৮ (২) লংঘনের দণ্ড।**— কোন মালিক ধারা ২২৮ (২) এর বিধান লংঘন করিলে তিনি এক বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

২৯৮। **ভবিষ্য তহবিল এবং ট্রেড ইউনিয়ন তহবিলের অর্থ আত্মসাতের দণ্ড।**— (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।

ব্যাখ্যা।— 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 অর্থ দণ্ডেও 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 অর্থদণ্ডের টাকা আদায় হওয়ার পর আদালত উহা সংশিস্নষ্ট তহবিলে পূরণ করিয়া দিবে।

২৯৯। **অ-রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকাণ্ডের দণ্ড।—** *কোন ব্যক্তি অ-রেজিস্ট্রিকৃত অথবা রেজিস্ট্রি বাতিল হইয়াছে এমন কোন ট্রেড ইউনিয়নের, রেজিস্ট্রেশন প্রাপ্তি সংক্রান্ত কোন কর্মকাণ্ড ব্যতীত, অন্য কোন কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করিলে অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে উক্তরূপ কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণের জন্য উৎসাহিত বা প্ররোচিত করিলে, অথবা উক্তরূপ কোন ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলের জন্য সদস্য চাঁদা ব্যতীত অন্য কোন চাঁদা আদায় করিলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

৩০০। **ট্রেড ইউনিয়নের দ্বৈত সদস্য পদের দণ্ড।—** *কোন ব্যক্তি একই সময়ে একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইলে বা থাকিলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

৩০১। **ধারা ২১০ (৭) না মানার দণ্ড।—** *কোন ব্যক্তি সালিসের সন্তোষমত ব্যতীত, অন্য কোন কারণে ধারা ২১০ (৭) এর বিধান মানিতে ব্যর্থ হইলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

৩০২। **মিথ্যা সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র ব্যবহারের দণ্ড।—** *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 এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

৩০৩। **মিথ্যা বিবরণ, ইত্যাদির দণ্ড।—** *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, নক্শা, 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 নক্শা, 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 কারাদণ্ডে, অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

৩০৪। **অন্যায়ভাবে তথ্য প্রকাশের দণ্ড।—** *কোন ব্যক্তি এই আইনের বিধান লংঘন করিয়া তাহার সরকারী দায়িত্ব পালনকালে তাহার গোচরীভূত হইয়াছে এরূপ নির্মাণ বা ব্যবসা সংক্রান্ত কোন গোপনীয় তথ্য অথবা এই আইনের অধীন কোন পরীক্ষার ফল প্রকাশ করিয়া দিলে, তিনি ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

৩০৫। **শ্রমিকগণের সাধারণ অপরাধের দণ্ড।—** *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 বিধি সম্মত আদেশের কোন বিধান লংঘন করিলে, তিনি পাঁচশত টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।*

৩০৬। **বাধা প্রদানের দণ্ড।—** *(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 বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

* গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার প্রকাশিত গেজেটে ভুলক্রমে ছয় মাসের স্থলে ছয় বৎসর মুদ্রিত হয়েছে। উক্ত ভুল সংশোধিত না হওয়ায় আমাদের গেজেটে বর্ণিত ছয় বৎসরই ছাপতে হলো।

(২) কোন ব্যক্তি উপ-ধারা (১) এ উলিস্নখিত 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 এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

৩০৭। **অন্যান্য অপরাধের দণ্ড।—** কোন ব্যক্তি এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের কোন বিধান লংঘন করিলে বা মানিতে ব্যর্থ হইলে, এবং ইহার জন্য উহাতে অন্য কোন দণ্ডের বিধান না থাকিলে, তিনি তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

৩০৮। **পূর্ব দণ্ডাজ্ঞার পর বর্ধিত দণ্ড।—** এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন কোন অপরাধের জন্য দণ্ডাজ্ঞাপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি পুনরায় উক্তরূপ কোন অপরাধের জন্য দোষী সাব্যস্ত হইলে, তিনি তাহার দ্বিতীয় বার অপরাধের ক্ষেত্রে উহার জন্য নির্ধারিত দণ্ডের দ্বিগুণ দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার উদ্দেশ্যে দ্বিতীয় বারের অপরাধ প্রথম দণ্ডাজ্ঞার দুই বৎসর পর সংঘটিত হইলে, প্রথম দণ্ডাজ্ঞার বিষয় বিবেচনায় আনা হইবে না।

৩০৯। **বিপজ্জনক পরিণতিসম্পন্ন আইন লংঘনের দণ্ড।—** (১) এই অধ্যায়ের অন্যত্র যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন ব্যক্তি এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের কোন বিধান লংঘন করিলে, তিনি–

(ক) যদি উক্ত লংঘনের কারণে প্রাণহানী হয় তাহা হইলে চার বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা এক লক্ষ টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন;

(খ) যদি উক্ত লংঘনের কারণে সাংঘাতিক শারীরিক জখম হয় তাহা হইলে,

দুই বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন; অথবা

(গ) যদি উক্ত লংঘনের কারণে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক বা অন্য কোন ব্যক্তি অন্যভাবে জখমপ্রাপ্ত হন বা তাহার অন্য কোন বিপদ সৃষ্টি হয় তাহা হইলে, ছয় মাস পর্যন্ত কারাদণ্ডে, অথবা দুই হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে, অথবা উভয়দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(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 স্কীমে উক্তরূপ লংঘনের জন্য উচ্চতর কোন শাস্তির ব্যবস্থা থাকিলে ইহার ক্ষেত্রে এই ধারার কোন কিছুই প্রযোজ্য হইবে না।

৩১০। **আদালতের কতিপয় আদেশ প্রদানের ক্ষমতা।—** (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 উলিস্নখিত নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে, যাহা কোন দরখাস্তের ভিত্তিতে বর্ধিত করা যাইবে, উহাতে উলিস্নখিত ব্যবস্থা গ্রহণ করিবার জন্য তাহাকে নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) যে ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন আদেশ প্রদান করা হয় সেক্ষেত্রে, প্রতিষ্ঠানের মালিক আদেশের নির্দিষ্ট সময়ে বা বর্ধিত সময়ে উক্ত উপ–ধারায় উলিস্নখিত 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।

৩১১। **বয়স প্রমাণের দায়িত্ব।—** (১) কোন ব্যক্তি কোন নির্দিষ্ট বয়সের কম বা বেশী বয়সী হওয়ার কারণে তাহার কোন কাজ যদি এই আইনের অধীন 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 রেজিস্টার্ড চিকিৎসক যদি এই মর্মে প্রত্যয়নপত্র প্রদান করেন যে, তিনি কোন শ্রমিককে পরীক্ষা করিয়াছেন এবং তিনি বিশ্বাস করেন যে, ইহাতে উলিস্নখিত বয়সই তাহার বয়স তাহা হইলে, এই আইনের উদ্দেশ্যে, উক্ত প্রত্যয়নপত্র উক্ত শ্রমিকের বয়স সম্পর্কে চূড়ান্ত প্রমাণ বলিয়া গণ্য হইবে।

৩১২। **কোম্পানী, ইত্যাদির অপরাধ।—** *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।*

৩১৩। **অপরাধ বিচারার্থ গ্রহণ।—** *(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, যথা ঃ–

(ক) সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি বা সংক্ষুব্ধ ট্রেড ইউনিয়ন;

(খ) ত্রয়োদশ অধ্যায় বা ধারা ২৯৮ 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, প্রধান পরিদর্শক, অথবা তাহাদের অধীন এতদউদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা।

৩১৪। **অভিযুক্তি তামাদি।—** *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 সংঘটিত হইবার ছয় মাসের মধ্যে পেশ করা হয়।*

৩১৫। **অপরাধের রিপোর্ট।—** *কোন ব্যক্তি কর্তৃক এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের লংঘন বা ইহা মানিয়া চলিতে অস্বীকৃতি সম্পর্কে শ্রম পরিচালক, প্রধান পরিদর্শক অথবা ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক, অথবা তাহাদের কোন অধস্তন কর্মকর্তার নিকট অবগতির জন্য বা যথাযথ কার্যক্রম গ্রহণের জন্য রিপোর্ট করা যাইবে।*

৩১৬। **মামলা প্রত্যাহার।—** *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 না ঃ*

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রম পরিচালক বা প্রধান পরিদর্শক বা ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক এর অনুমতি ব্যতিরেকে তাহাদের অধস্তন কোন কর্মকর্তা কর্তৃক দায়েরকৃত কোন মামলা প্রত্যাহার করা যাইবে না।

বিংশ অধ্যায়
প্রশাসন, পরিদর্শন, ইত্যাদি

৩১৭। **শ্রম পরিচালক, ইত্যাদি।**— *(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 এবং সহকারী শ্রম পরিচালক নিযুক্ত করিতে পারিবে।*

(২) যে ক্ষেত্রে অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম-শ্রম পরিচালক, উপ-শ্রম পরিচালক বা সহকারী শ্রম পরিচালক নিযুক্ত করা হয় সে ক্ষেত্রে সরকার উক্ত প্রজ্ঞাপনে এই আইনের অধীন তাহাদের প্রত্যেকের কর্মক্ষেত্র বা এলাকা নির্ধারণ করিয়া দিবে।

(৩) সকল অতিরিক্ত শ্রম পরিচালক, যুগ্ম-শ্রম পরিচালক, উপ-শ্রম পরিচালক এবং সহকারী শ্রম পরিচালকের 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 এতদউদ্দেশ্যে রেজিস্টার রক্ষণ;

(খ) কোন অপরাধের জন্য বা অসৎ শ্রম আচরণের জন্য অথবা ত্রয়োদশ অধ্যায়ের কোন বিধান ভংগের জন্য শ্রম আদালতে অভিযোগ পেশকরণ;

(গ) কোন প্রতিষ্ঠান/প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ সম্পর্কে কোন্ ট্রেড ইউনিয়ন যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে প্রত্যয়িত হইবার অধিকারী তাহা নির্ধারণ;

(ঘ) ট্রেড ইউনিয়নের কার্যনির্বাহী কমিটির নির্বাচন এবং কোন গোপন নির্বাচন তত্ত্বাবধান;

(ঙ) কোন শিল্প বিরোধে সালিস হিসাবে কর্তব্য পালন;

(চ) অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ কর্ম তত্ত্বাবধান; এবং

(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 বা সহকারী শ্রম পরিচালকের উপর অর্পণ করিতে পারিবেন।

৩১৮। **প্রধান পরিদর্শক, ইত্যাদি।**— *(১) এই আইনের উদ্দেশ্যে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, একজন প্রধান পরিদর্শক নিযুক্ত করিবে এবং প্রয়োজনীয় সংখ্যক উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক অথবা পরিদর্শক নিযুক্ত করিতে পারিবে।*

(২) যেক্ষেত্রে উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক অথবা 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 উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক এবং পরিদর্শকের উপর প্রধান পরিদর্শকের তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের ক্ষমতা থাকিবে।

(৫) প্রধান পরিদর্শক, লিখিত সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা, তাহার কোন ক্ষমতা বা দায়িত্ব কোন উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক বা 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।

৩১৯। **প্রধান পরিদর্শক, ইত্যাদির ক্ষমতা ও দায়িত্ব।**— *(১) এই আইনের উদ্দেশ্যে, প্রধান পরিদর্শক বা কোন উপ-প্রধান পরিদর্শক, সহকারী প্রধান পরিদর্শক বা পরিদর্শকের, তাহাদের এখতিয়ারাধীন এলাকায়, নিম্নরূপ ক্ষমতা বা দায়িত্ব থাকিবে, যথাঃ–*

(ক) প্রয়োজনীয় সহকারী সহকারে, তাহার বিবেচনায় কোন প্রতিষ্ঠান হিসাবে গণ্য বা ব্যবহৃত কোন স্থান, আংগিনা, নৌযান বা যানবাহনে যে কোন যুক্তিসংগত সময়ে প্রবেশ, পরিদর্শন এবং পরীক্ষা কার্য পরিচালনা;

(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 কৈফিয়ৎ বা ব্যাখ্যা তলব করা; এবং

(ছ) এই আইন বা কোন বিধি দ্বারা আরোপিত অন্য কোন ক্ষমতা প্রয়োগ বা দায়িত্ব সম্পাদন।

(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) প্রধান পরিদর্শক, অথবা তাহার নিকট হইতে এতদউদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত তাহার অধস্তন কোন কর্মকর্তা, এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের অধীন, তাহার এখতিয়ারাধীন কোন বিষয়ে, কোন অপরাধের জন্য কোন ব্যক্তির বিরূদ্ধে শ্রম আদালতে অভিযোগ পেশ করিতে পারিবেন।

৩২০। **চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক।**— (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 অংশগ্রহণ 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 বাড়ীঘরে 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 তৎসম্পর্কিত কোন বাড়ীঘরের দায়িত্বে নিয়োজিত কোন ব্যক্তি অথবা উক্ত চা-বাগানে শ্রমিক বা শ্রমিক ছিল বলিয়া তাহার মনে হয় এরূপ কোন ব্যক্তিকে উপ-ধারা (৮) এ উলিস্নখিত কোন বিষয়ে পরীক্ষা করিতে পারিবেন।

(১০) উক্ত নিয়ন্ত্রক বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্য কোন ক্ষমতাও প্রয়োগ করিতে পারিবেন।

৩২১। **হিসাব ও নিরীক্ষা।**— (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 উলিস্নখিত, 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, ভাণ্ডার, 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 সংশিস্নষ্ট দলিল-দস্তাবেজ মহা হিসাব নিরীক্ষক 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 উলিস্নখিত 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 পারিবে।

(৮) এই ধারায়, বোর্ড বলিতে, "ডক শ্রমিক ব্যবস্থাপনা বোর্ড" বা "চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্য তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড"কে বুঝাইবে।

৩২২। **রিপোর্ট, ইত্যাদি।—** (১) ধারা ৩২১ এ উলিস্নখিত 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 কর্মকাণ্ডের একটি বার্ষিক বিবরণী এবং উহার পরবর্তী বৎসরের প্রস্তাবিত কর্মসূচী 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 কপি।

৩২৩। জাতীয় শিল্প, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কাউন্সিল।— (১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, জাতীয় শিল্প স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কাউন্সিল নামে একটি কাউন্সিল গঠন করিতে পারিবে।

(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, পদাধিকার বলে;

(গ) শিল্প মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকার বলে;

(ঘ) স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকার বলে;

(ঙ) বস্ত্র ও পাট মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকার বলে;

(চ) নৌ-পরিবহন মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকার বলে;

(ছ) যোগাযোগ মন্ত্রণালয়ের সচিব, পদাধিকার বলে;

(জ) শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রতিনিধিত্বকারী সাতজন সদস্য, যাহারা সরকার কর্তৃক মালিকগণের ব্যাপক প্রতিনিধিত্বকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের সহিত আলোচনাক্রমে নিযুক্ত হইবেন;

(ঝ) শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী সাতজন সদস্য, যাহারা সরকার কর্তৃক, শ্রমিকগণের ব্যাপক প্রতিনিধিত্বকারী ট্রেড ইউনিয়নসমূহের সহিত আলোচনাক্রমে নিযুক্ত হইবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিক ও মালিক উভয় পক্ষের প্রতিনিধিদের মধ্যে অন্তত একজন করে মহিলা প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত থাকিবেন।

(ঞ) প্রধান পরিদর্শক, পদাধিকারবলে, যিনি উহার সচিবও হইবেন।

(৩) মনোনীত সদস্যগণ তিন বৎসর মেয়াদে তাহাদের পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেন।

(৪) কাউন্সিল উহার নিজস্ব কার্যবিধি অনুসরণ করিবে।

(৫) কাউন্সিল–

(ক) শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহে নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য এবং উহাতে স্বাস্থ্য সম্মত বা পরিস্কার 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 তৎকর্তৃক প্রণীত নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে।

একবিংশ অধ্যায়

বিবিধ

৩২৪। **অব্যাহতির ক্ষমতা।—** *(১) সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উলিস্নখিত 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 সংগে ছয় মাসের অধিক মেয়াদের জন্য বলবৎ থাকিবে না।

(৩) প্রধান পরিদর্শক, 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 উলিস্নখিত মেয়াদের জন্য এবং শর্ত সাপেক্ষে বলবৎ থাকিবে।

৩২৫। **কাজ শুরু করিবার পূর্বে প্রধান পরিদর্শককে নোটিশ প্রদান।—** *(১) কোন মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে কাজ বা ব্যবসা-বাণিজ্য শুরু করিবার অন্যূন পনর দিন পূর্বে প্রধান পরিদর্শকের নিকট তৎসম্পর্কে একটি নোটিশ প্রেরণ করিবেন এবং উক্ত নোটিশে নিম্নলিখিত তথ্য বা বিষয় সন্নিবেশিত থাকিবে, যথা ঃ–*

(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 কর্মদিবসের কম মেয়াদে

উহার উৎপাদন প্রক্রিয়া চালু রাখে সে প্রতিষ্ঠানে পুনরায় উৎপাদন প্রক্রিয়া শুরু করিবার অন্যূন ত্রিশ দিন পূর্বে তৎসম্পর্কে উহার মালিক উপ-ধারা (১) এ উলিস্নখিত 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।

৩২৬। **নক্শা অনুমোদন এবং লাইসেন্স ও রেজিস্ট্রিকরণের ফিস।—** *(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;

(খ) কোন কারখানা বা কোন শ্রেণীর কারখানাকে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে এবং ফিস প্রদানে উহা রেজিস্ট্রিকরণ বা উহার জন্য লাইসেন্স গ্রহণ ও নবায়নের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(২) যদি উপ-ধারা (১) মোতাবেক অনুমতির জন্য নক্শাসহ কোন দরখাস্ত প্রধান পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করার পর তৎকর্তৃক উহা প্রাপ্তির দুই মাসের মধ্যে কোন আদেশ দরখাস্তকারীকে প্রদান করা না হয় তাহা হইলে, প্রার্থীত অনুমতি প্রদান করা হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে প্রধান পরিদর্শক কোন কারখানা নির্মাণ বা সম্প্রসারণের জন্য অথবা উহা রেজিস্ট্রিকরণ বা উহার জন্য লাইসেন্স প্রদানের অনুমতি প্রদান করিতে অস্বীকার করেন সে ক্ষেত্রে দরখাস্তকারী, উক্ত অস্বীকৃতির ষাট দিনের মধ্যে, ইহার বিরুদ্ধে সরকারের নিকট আপীল করিতে পারিবেন।

ব্যাখ্যা ঃ— *কোন কারখানায় কেবল মাত্র কোন যন্ত্রপাতি বা কলকব্জা পরিবর্তন বা প্রতিস্থাপন অথবা, বিধি দ্বারা নির্ধারিত সীমার মধ্যে, কোন নূতন যন্ত্রপাতি বা কলকব্জা সংযোজন এই ধারার অধীন কারখানা সম্প্রসারণ বলিয়া গণ্য হইবে না।*

৩২৭। **পরিদর্শকের কতিপয় আদেশের বিরুদ্ধে আপীল।—** *(১) যে ক্ষেত্রে এই*

আইনের অধীন কোন পরিদর্শকের কোন লিখিত আদেশ কোন মালিকের উপর জারী করা হয় সে ক্ষেত্রে, উক্ত মালিক আদেশ প্রাপ্তির ত্রিশ দিনের মধ্যে 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) এতদউদ্দেশ্যে 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 বিরূদ্ধে আপীল করা হইয়াছে উহা স্থগিত রাখিতে পারিবে।

(৩) সরকার এই ধারার উদ্দেশ্যে বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

(৪) এই ধারায়, আপীল কর্তৃপক্ষ বলিতে সরকারকে বা তৎকর্তৃক এতদউদ্দেশ্যে নিযুক্ত অন্য কোন কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।

৩২৮। **মৌসুমী কারখানা।—** সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন বৎসরে সাধারণতঃ একশত আশি কর্ম দিবসের 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 পারিবে।

৩২৯। **এই আইনের অধীন আদায়যোগ্য অর্থ আদায়।—** (১) এই আইন সাপেক্ষে, শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক এই আইনের কোন ধারার অধীন প্রদানের জন্য নির্দেশিত কোন অর্থ অথবা এই আইনের কোন বিধানের অধীন কোন ব্যক্তি কর্তৃক প্রদেয় কোন অর্থ অথবা কোন নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন বা কোন মধ্যস্থতাকারী বা শ্রম আদালতের বা ট্রাইব্যুনালের রোয়েদাদ বা সিদ্ধান্তের অধীন কোন ব্যক্তি বা মালিক কর্তৃক প্রদেয় কোন অর্থ উহা পাওয়ার অধিকারী কোন ব্যক্তির দরখাস্তের ভিত্তিতে এবং তাহার ইচ্ছানুযায়ী শ্রম আদালত কর্তৃক বা উহার নির্দেশে নিম্নরূপ যে কোনভাবে 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 আদালতের অর্থ সংক্রান্ত ডিক্রী হিসাবে।

(২) যে ক্ষেত্রে কোন নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন অথবা কোন মধ্যস্থতাকারী বা শ্রম আদালত বা ট্রাইব্যুনালের কোন সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদের 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 আদায়ের জন্য কোন দরখাস্ত গ্রহণ করা হইবে না যদি না উহা অর্থ প্রদেয় হইবার তারিখ হইতে এক বৎসরের মধ্যে পেশ করা হয় ঃ

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 ছিল ঃ

আরোও শর্ত থাকে যে, শ্রমিকের পাওনা উসুলের বিষয়টি সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার পাইবে ।

৩৩০। **সুযোগ-সুবিধা প্রদানের জন্য কোন অর্থ আদায় করা যাইবে না।—** 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।

৩৩১। **শ্রমিকগণের দায়িত্ব।—** 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।

৩৩২। **মহিলাদের প্রতি আচরণ।—** কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কাজে কোন মহিলা নিযুক্ত থাকিলে, তিনি যে পদমর্যাদারই হোন না কেন, তার প্রতি উক্ত প্রতিষ্ঠানের অন্য কেহ এমন কোন আচরণ করিতে পারিবেন না যাহা অশস্নীল কিংবা অভদ্রজনোচিত বলিয়া গণ্য হইতে পারে, কিংবা যাহা উক্ত মহিলার শালীনতা ও সম্ভ্রমের পরিপন্থী।

৩৩৩। **নোটিশ জারী ও বিবরণী পেশ।—** *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 উলিস্নখিত বিবরণী দাখিলের জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

৩৩৪। **কতিপয় ব্যক্তি জনসেবক হইবেন।—** *এই আইনের অধীন কোন বোর্ডের, উহা যে নামেই অভিহিত হউক না কেন, চেয়ারম্যান বা কোন সদস্য বা কর্মকর্তা, শ্রম পরিচালক, প্রধান পরিদর্শক, ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক, শ্রম আদালতের চেয়ারম্যান, ট্রাইব্যুনালের চেয়ারম্যান বা কোন সদস্য এবং বিংশ অধ্যায়ের অধীন নিযুক্ত কোন ব্যক্তি ফৌজদারী দণ্ডবিধির ধারা ২১ এর অর্থে জনসেবক বলিয়া গণ্য হইবেন।*

৩৩৫। **সরল বিশ্বাসে কৃত কাজ-কর্ম রক্ষণ।—** *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।*

৩৩৬। **কতিপয় ক্ষেত্রে চাকুরীর বর্তমান শর্তাবলী সংরক্ষণ।—** *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 ক্ষতিগ্রস্থ 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।*

৩৩৭। **আইন, বিধি এবং প্রবিধানের সারসংক্ষেপ প্রদর্শন।—** *(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) প্রধান পরিদর্শক, 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।

৩৩৮। **কতিপয় বিশেষ অবস্থায় বাড়ীঘর বা আঙ্গিনার মালিকের দায়িত্ব।—** *(১) যে ক্ষেত্রে কোন আংগিনার 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) যে ক্ষেত্রে কোন আঙ্গিনার স্বতন্ত্র এবং স্বয়ংসম্পূর্ণ ফ্ল্যাট বা বাড়ী বিভিন্ন মালিকের স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠানের ব্যবহারের জন্য ভাড়া দেওয়া হয় সে ক্ষেত্রে, আঙ্গিনার মালিক নিম্নলিখিত বিষয়ে এই আইন বা বিধির বিধান ভংগ বা লংঘনের জন্য এমনভাবে দায়ী হইবেন যেন তিনি উক্ত প্রতিষ্ঠানসমূহের মালিক, যথাঃ–

(ক) পায়খানা, পেশাবখানা, এবং ধৌতকরণ সুবিধাসমূহে পানির অভিন্ন সরবরাহের ব্যবস্থা করা;

(খ) আঙ্গিনার মালিকের এমন কলকব্জা বা যন্ত্রপাতি বেড়া দেওয়া যাহা কোন ভাড়াটের ব্যবহারের জন্য বিশেষভাবে তাহার নিকট হস্তান্তর করা হয় নাই;

(গ) উপরের তলা এবং ফ্লাটগুলির জন্য নিরাপদ যাতায়াত ব্যবস্থা, এবং সিঁড়ি ও অভিন্ন পথের পরিষ্কার পরিচ্ছন্নতা;

(ঘ) অগ্নিকাণ্ডের ক্ষেত্রে সাবধানতামূলক ব্যবস্থা;

(ঙ) হয়েস্ট এবং উত্তোলন যন্ত্রের ব্যবস্থা ও রক্ষণ; এবং

(চ) আঙ্গিনার অন্য কোন অভিন্ন সুবিধা রক্ষণ।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন আঙ্গিনার অভিন্ন পায়খানা, পেশাবখানা 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 থাকিবেন ঃ

তবে শর্ত থাকে যে, ধারা ৬৩, ৬৫ এবং ৭২ এর বিধান সম্পর্কে কেবলমাত্র তাহার নিয়ন্ত্রণাধীন কোন বিষয়ের সহিত সংশিস্নষ্ট বিধানের

ক্ষেত্রে তাহার দায়িত্ব থাকিবে ঃ

আরও শর্ত থাকে যে, আঙ্গিনার মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত অথবা তাহার মালিকানাধীন কোন যন্ত্রপাতি ও কলকব্জা 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।

৩৩৯। **তথ্য সংগ্রহের ক্ষমতা।—** 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।

৩৪০। **নিয়োগ সম্পর্কে অনুমান।—** কোন ব্যক্তিকে কোন কারখানায় উহার কাজ চলাকালে, আহার বা বিশ্রামের জন্য বিরতির সময় ব্যতীত অন্য কোন সময়ে, অথবা উহার কোন যন্ত্রপাতি চালু থাকাকালে পাওয়া যায় তাহা হইলে, ভিন্নরূপ প্রমাণীত না হওয়া পর্যন্ত, তিনি উক্ত সময়ে কারখানায় নিযুক্ত ছিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

৩৪১। **কতিপয় তথ্য প্রকাশে বাধা-নিষেধ।—** (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।

৩৪২। **কতিপয় বিষয়ে গোপনীয়তা রক্ষা।—** 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 সংশিস্নষ্ট ট্রেড ইউনিয়ন বা প্রতিষ্ঠান লিখিতভাবে উক্ত তথ্য গোপনীয় বলিয়া বিবেচনা করার জন্য অনুরোধ করে, অথবা উক্তরূপ কোন কার্যধারায় উক্তরূপ কোন তথ্য সংশিস্নষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের অথবা প্রতিষ্ঠানের লিখিত সম্মতি ব্যতিরেকে প্রকাশ করা যাইবে না ঃ

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।

৩৪৩। **বোর্ডের কার্যধারা রক্ষণ।—** এই আইনের অধীন গঠিত কোন বোর্ডের, ইহা যে নামেই অভিহিত হউক না কেন, কোন পদ শূণ্য রহিয়াছে, অথবা উহার গঠনে কোন ত্রুটি রহিয়াছে, অথবা উহার কোন সদস্যের নিযুক্তি বা যোগ্যতা সম্পর্কে কোন ত্রুটি রহিয়াছে-কেবলমাত্র এই কারণে উহার কোন কার্য বা কার্যধারা অবৈধ হইবে না, বা তৎসম্পর্কে কোন প্রশ্ন করা যাইবে না।

৩৪৪। **বোর্ডের মেয়াদ, ক্ষমতা, কার্যধারা, ইত্যাদি সম্পর্কে সাধারণ বিধান।—** (১) এই আইনে 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 শূণ্যপদ পূরণ, উহার এবং উহার কমিটিসমূহের কার্যধারা ও কাজ-কর্ম পরিচালনা এবং সভায় উপস্থিতির জন্য তাহাদিগকে প্রদেয় ভাতা বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

(২) এই আইনে ভিন্নরূপ কিছু না থাকিলে, উক্তরূপ কোন বোর্ড উহার কার্য সম্পাদনের উদ্দেশ্যে–

(ক) কোন মালিককে, তৎকর্তৃক উলিস্নখিত কোন রেকর্ড, দলিল-দস্তাবেজ বা তথ্য সরবরাহ অথবা অন্য কোন কাজ করিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(খ) যে কোন যুক্তিসঙ্গত 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 এতদউদ্দেশ্যে ক্ষমতা প্রাপ্ত উহার কোন সদস্য বা কর্মকর্তাও প্রয়োগ করিতে পারিবেন।

৩৪৫। **সমকাজের জন্য সম-মজুরী প্রদান।—** কোন শ্রমিকের জন্য কোন মজুরী নির্ধারণ বা নিম্নতম মজুরীর হার স্থিরীকরণের ক্ষেত্রে, একই প্রকৃতির বা একই মান বা মূল্যের কাজের জন্য মহিলা এবং পুরুষ শ্রমিকগণের জন্য সমান মজুরীর নীতি অনুসরণ করিতে হইবে; এবং এতদসংক্রান্ত কোন বিষয়ে নারী-পুরুষ ভেদের কারণে কোন বৈষম্য করা যাইবে না।

৩৪৬। **সাধারণ ক্ষেত্রে কোর্ট ফিস।—** এই আইনের বিধান সাপেক্ষে, সরকার বিধিদ্বারা, এই আইনের অধীন কোন দরখাস্ত, কার্যধারা বা আপীলের জন্য কোন কোর্ট ফিস অথবা অন্য কোন ফিস নির্ধারণ করিতে পারিবে।

৩৪৭। **কতিপয় প্রশ্ন, ইত্যাদি সম্বন্ধে বাধা-নিষেধ।—** 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।

৩৪৮। **এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ।—** (১) সরকার, শ্রমিকগণের ও মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণকে এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ প্রদানের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ কোর্স পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করিবে।

(২) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আহুত হইলে, শ্রমিকগণের ট্রেড ইউনিয়নের কোন কর্মকর্তা উক্তরূপ প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণ করিবেন।

(৩) সাধারণতঃ অন্যূন 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 অংশগ্রহণের জন্য ব্যয়িত সময় সংশিস্নষ্ট

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।

৩৪৯। **ট্রেড ইউনিয়নের কতিপয় কর্মকাণ্ড নিষিদ্ধ।—** কোন ট্রেড ইউনিয়ন উহার গঠনতন্ত্রে লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য হিসাবে বর্ণিত হয় নাই এরূপ কোন কর্মকাণ্ডে জড়িত থাকিতে পারিবে না।

৩৫০। **অন্য আদালতের এখতিয়ারের উপর বাধা-নিষেধ।—** 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।

৩৫১। **বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা।—** (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, 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, যুক্তিসংগত 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 ঠাণ্ডা 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 পায়খানা ও পেশাবখানার 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 মহিলা, পুরুষ এবং কিশোর কর্তৃক সর্বোচ্চ ভার বহণ, উত্তোলন বা স্থানান্তরের ক্ষমতা 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।

৩৫২। **বিধি, প্রবিধান ও স্কীমে দণ্ডের বিধান।—** *কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমে উহার কোন বিধান ভংগ বা লংঘনের জন্য অনধিক তিনমাস পর্যন্ত কারাদণ্ড, অথবা অনধিক এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড, অথবা উভয় দণ্ডের বিধান রাখা যাইবে।*

৩৫৩। **রহিতকরণ ও হেফাজত।—** *(১) নিম্ন লিখিত আইনসমূহ এতদ্বারা রহিত করা হইল, যথা–*

(ক) The Workmen's Compensation Act, 1923 (VIII of 1923);

(খ) The Children (Pledging of Labour) Act, 1933 (II of 1933);

(গ) The Workmen's Protection Act, 1934 (IV of 1935);

(ঘ) The Dock Labourers Act, 1934 (XIX of 1934);

(ঙ) The Payment of Wages Act, 1936 (IV of 1936);

(চ) The Employer's Liability Act, 1938 (XXIV of 1938);

(ছ) The Employment of Children Act, 1938 (XXVI of 1938);

(জ) The Maternity Benefit Act, 1939 (IV of 1939);

(ঝ) The Mines Maternity Benefit Act, 1941 (XIX of 1941);

(ঞ) The Motor Vehicles (Drivers) Ordinance, 1942 (V of 1942);

(ট) The Maternity Benefit (Tea Estate) Act, 1950 (XX of 1950);

(ঠ) The Employment (Records of Service) Act, 1951(XIX of 1952);

(ড) The Bangladesh Plantation Employees Provident Fund Ordinance, 1959 (XXXI of 1959);

(ঢ) The Coal Mines (Fixation of Rates of Wages) Ordinance, 1960 (XXXIX of 1960);

(ণ) The Road Transport Workers Ordinance, 1961 (XXVII of 1961);

(ত) The Minimum Wages Ordinance, 1961 (XXXIV of 1961);

(থ) The Plantation Labour Ordinance, 1962 (XXIX of 1962);

(দ) The Apprenticeship Ordinance, 1962 (LVI of 1962);

(ধ) The Factories Act, 1965 (IV of 1965);

(ন) The Shops and Establishment Act, 1965 (VII of 1965);

(প) The Employment of Labour (Standing Orders) Act, 1965 (VIII of 1965);

(ফ) The Companies Profits (Worker's Participation) Act, 1968 (XII of 1968);

(ব) The Industrial Relations Ordinance, 1969 (XXIII of 1969);

(ভ) The Newspaper Employees (Conditions of Service) Act. 1974 (XXX of 1974); Ges

(ম) The Dock Workers (Regulation of Employment) Act, 1980 (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 সংশিস্নষ্ট ধারার অধীন কৃত, 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 থাকিবে এবং তৎকর্তৃক শুনানী ও নিস্পত্তি করা হইবে, যেন উক্ত আইন রহিত হয় নাই।

৩৫৪। **মূল পাঠ এবং ইংরেজীতে পাঠ।—** *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(১ক), (৬৭) এবং ধারা ১৫১ দ্রষ্টব্য]

স্থায়ী আংশিক অক্ষমতা সৃষ্টিকারী বলিয়া গণ্য জখমের তালিকা

ক্রমিক নং	*জখমের বর্ণনা*	*উপার্জন ক্ষমতা হানির শতাংশ*
১	২	৩
১।	*উভয় হাত হারানো বা উপরের অংশ হইতে কাটিয়া ফেলা–*	১০০
২।	*এক হাত বা এক পা হারানো–*	১০০
৩।	*উভয় চোখের দৃষ্টি শক্তি এমন পরিমাণে হারানো যাহা দৃষ্টি শক্তির প্রয়োজন হয় এরূপ কোন কাজ করিতে দাবীদারকে অক্ষম করিয়া ফেলে–*	১০০
৪।	*উভয় পা বা উরু কাটিয়া ফেলা অথবা এক পাশের পা বা উরু কাটিয়া ফেলা এবং যে কোন পা হারানো–*	১০০
৫।	*মুখাবয়বের মারাত্মক বিকৃতি–*	১০০
৬।	*সম্পূর্ণ বধিরতা–* *কাটিয়া ফেলার ঘটনা-উপরের অংগ (যে কোন বাহু)*	১০০
৭।	*কাঁধের জোড়া পর্যন্ত কাটিয়া ফেলা–*	৮০
৮।	*কাঁধের নীচে এমনভাবে কাটিয়া ফেলা যেখানে কাটার পর অবশিষ্ট অংশ এ্যাক্রোমিয়নের অগ্রভাগ হইতে ২০ সেন্টিমিটারের কম থাকে–*	৭০
৯।	*এ্যাক্রোমিয়নের অগ্রভাগের ২০ সেন্টিমিটার হইতে অলিক্রেননের অগ্রভাগের ১১ সেন্টিমিটারের কম পর্যন্ত কাটিয়া ফেলা–*	৬০
১০।	*এক হাত অথবা বৃদ্ধাংগুলি এবং এক হাতের চারটি আংগুল হারানো অথবা অলিক্রেননের অগ্রভাগের ১১ সেন্টিমিটার নীচ হইতে কাটিয়া ফেলা–*	৬০
১১।	*বৃদ্ধাংগুলি হারানো–*	৩০

1	2	3
১২।	*বৃদ্ধাংগুলি এবং ইহার হাড় হারানো–*	৩০
১৩।	*এক হাতের চারটি আংগুল হারানো–*	৫০
১৪।	*এক হাতের তিনটি আংগুল হারানো–*	৩০
১৫।	*এক হাতের দুইটি আংগুল হারানো–*	২০
১৬।	*বৃদ্ধাংগুলির হাড়ের শেষ অংশ হারানো–* *কাটিয়া ফেলার ঘটনা– নীচের অংগ*	১০
১৭।	*উভয় পায়ের পাতা কাটিয়া ফেলা–*	৯০
১৮।	*উভয় পায়ের পাতা প্রক্সিম্যাল হইতে পায়ের গোড়ালি এবং আংগুলির ক্ষুদ্র হাড়ের গ্রন্থি পর্যন্ত কাটিয়া ফেলা–*	৮০
১৯।	*উভয় পায়ের সকল আংগুল পায়ের গোড়ালির হাড়ের সহিত আংগুলের ক্ষুদ্র হাড়ের গ্রন্থির সংযোগ পর্যন্ত হারানো–*	৪০
২০।	*প্রক্সিম্যাল হইতে প্রক্সিম্যাল ইন্টারফেলানজিয়েল গ্রন্থি পর্যন্ত উভয় পায়ের সকল আংগুল হারানো–*	৩০
২১।	*ডিসটাল হইতে প্রক্সিম্যাল ইন্টারফেলানজিয়েল গ্রন্থি পর্যন্ত উভয় পায়ের সকল আংগুল হারানো–*	২০
২২।	*কোমরের নিম্নভাগ হইতে কাটিয়া ফেলা–*	৯০
২৩।	*কোমরের নিম্নভাগ হইতে এমনভাবে কাটিয়া ফেলা যাহাতে কাটিয়া ফেলার পর অবশিষ্ট অংশ যেন লম্বায় গ্রেট ট্রোচান্টারের অগ্রভাগ হইতে ১২.৫ সেন্টিমিটারের অধিক, কিন্তু মধ্য উরুর বাহিরে না হয়–*	৮০
২৪।	*কোমরের নিম্নভাগ হইতে এমনভাবে কাটিয়া ফেলা যাহাতে কাটিয়া ফেলার পর অবশিষ্ট অংশ যেন লম্বায় গ্রেট ট্রোচান্টারের অগ্রভাগ হইতে ১২.৫ সেন্টিমিটারের অধিক না হয়–*	৭০
২৫।	*মধ্য উরু হইতে হাঁটুর নীচে ৯ সেন্টিমিটার পর্যন্ত কটিয়া ফেলা–*	৬০

1	2	3
২৬।	*হাঁটুর নীচে এমনভাবে কাটিয়া ফেলা যাহাতে অবশিষ্টাংশ ৯ সেন্টিমিটারের বেশী কিন্তু ১২.৫ সেন্টিমিটারের অধিক না হয়–*	৫০
২৭।	*হাঁটুর নীচে এমনভাবে কাটিয়া ফেলা যাহাতে অবশিষ্টাংশ ১২.৫ সেন্টিমিটারের অধিক হয়–*	৪০
২৮।	*এক পায়ের পাতা কাটিয়া ফেলা যাহাতে উহা দ্বারা দাঁড়ানো সম্ভব না হয়–*	৩০
২৯।	*প্রক্সিম্যাল হইতে পায়ের গোড়ালির হাড়ের সহিত আংগুলের ক্ষুদ্র হাড়ের গ্রন্থি পর্যন্ত এক পায়ের পাতা কাটিয়া ফেলা–*	৩০
৩০।	*পায়ের গোড়ালির হাড়ের সহিত আংগুলের ক্ষুদ্র হাড়ের গ্রন্থি পর্যন্ত এক পায়ের সকল আংগুল হারানো–*	২০
	অন্যান্য জখম	
৩১।	*কোন জটিলতা ছাড়া এক চোখ হারানো, অন্য চোখ স্বাভাবিক–*	৪০
৩২।	*কোন জটিলতা বা চোখের মনির বিকৃতি ছাড়াই এক চোখের দৃষ্টিশক্তি হারানো, অন্য চোখ স্বাভাবিক–*	৩০
	ডান বা বাম হাতের আংগুল (তর্জনী আংগুল)	
৩৩।	*সম্পূর্ণ–*	১৪
৩৪।	*দুইটি ক্ষুদ্র অস্থি–*	১১
৩৫।	*আংগুলের একটি হাড়–*	৯
৩৬।	*হাড় না হারাইয়া আংগুলের অগ্রভাগ কাটিয়া ফেলা–*	৫
	(মধ্যম আংগুল)	
৩৭।	*সম্পূর্ণ–*	১২
৩৮।	*দুইটি ক্ষুদ্র অস্থি–*	৯
৩৯।	*একটি হাড়–*	৭

1	2	3
৪০।	*হাড় না হারাইয়া আংগুলের অগ্রভাগ কাটিয়া ফেলা–*	৫
	(অনামিকা অথবা কনিষ্ঠ আংগুল)	
৪১।	*সম্পূর্ণ–*	৭
৪২।	*দুইটি ক্ষুদ্র অস্থি–*	৬
৪৩।	*একটি হাড়–*	৫
৪৪।	*হাড় না হারাইয়া আংগুলের অগ্রভাগ কাটিয়া ফেলা–*	৫
	ডান বা বাম পায়ের আংগুল– (বৃদ্ধাংগুল)	
৪৫।	*পায়ের পাতার অস্থির সংগে আঙ্গুলের ছোট অস্থির গ্রন্থি পর্যন্ত–*	১০
৪৬।	*ক্ষুদ্র অস্থির কিছু অংশ হারানোসহ, আংশিক–*	৩
	(অন্য আংগুল)	
৪৭	*পায়ের পাতার অস্থির সংগে আঙ্গুলের ছোট অস্থির গ্রন্থি পর্যন্ত–*	৩
৪৮।	*ক্ষুদ্র অস্থির কিছু অংশ হারানোসহ, আংশিক–*	২
	(বৃদ্ধাংগুলি ছাড়া এক পায়ের দুইটি আংগুল)	
৪৯।	*পায়ের পাতার অস্থির সংগে আঙ্গুলের ছোট অস্থির গ্রন্থি পর্যন্ত–*	৫
৫০।	*ক্ষুদ্র অস্থির কিছু অংশ হারানোসহ, আংশিক–*	২
	(বৃদ্ধাংগুলি ছাড়া এক পায়ের তিনটি আংগুল)	
৫১।	*পায়ের পাতার অস্থির সংগে আঙ্গুলের ছোট অস্থির গ্রন্থি পর্যন্ত–*	৬
৫২।	*ক্ষুদ্র অস্থির কিছু অংশ হারানোসহ, আংশিক–*	৩
	(বৃদ্ধাংগুলি ছাড়া এক পায়ের চারটি আংগুল)	
৫৩।	*পায়ের পাতার অস্থির সংগে আঙ্গুলের ছোট অস্থির গ্রন্থি পর্যন্ত–*	৯
৫৪।	*ক্ষুদ্র অস্থির কিছু অংশ হারানোসহ, আংশিক–*	৫

দ্বিতীয় তফসিল

[ধারা ৮২ ও ৮৩ দ্রষ্টব্য]

নোটিশ দানযোগ্য ব্যাধির তালিকা

১। *সীসা জাত বিষক্রিয়া;*
২। *সীসা টেরাক থাইলজাত বিষক্রিয়া;*
৩। *ফসফরাসজাত বিষক্রিয়া;*
৪। *পারদজাত বিষক্রিয়া;*
৫। *অভ্রজাত বিষক্রিয়া;*
৬। *আর্সেনিকজাত বিষক্রিয়া;*
৭। *সুরা ঘটিত ধোঁয়ার বিষক্রিয়া;*
৮। *কার্বন-বাইসালফাইড জাত বিষক্রিয়া;*
৯। *বেঞ্জিন বা উহার সদৃশ্য কোন বস্তুজাত বিষক্রিয়া;*
১০। *ক্রোম জাত ক্ষত;*
১১। *অ্যানথ্রাক্স;*
১২। *সিলিকোসিস্;*
১৩। *হেলোজেনস্-জাত বিষক্রিয়া;*
১৪। *এক্স-রে অথবা রেডিয়াম বা অন্য কোন তেজস্ক্রিয় পদার্থ জনিত কারণে দৈহিক বিকার;*
১৫। *চামড়ায় প্রাথমিক এপিথিলমেটাস ক্যান্সার;*
১৬। *বিষক্রিয়া জনিত রক্তহীনতা;*
১৭। *বিষাক্ত বস্তু হইতে উদ্ভুত বিষক্রিয়া জনিত জন্ডিস;*
১৮। *খনিজ তেল এবং খনিজ তেল মিশ্রিত কোন যৌগিক পদার্থের কারণে উদ্ভুত তৈলাক্ত ব্রণ অথবা চর্ম প্রদাহ;*
১৯। *বাইস্সাইওনসিস্;*
২০। *এ্যাসবেসটসিস্;*
২১। *রাসায়নিক পদার্থ এবং রংয়ের প্রত্যক্ষ সংস্পর্শে আসার কারণে উদ্ভুত পেশাগত বা স্পর্শজনিত চর্ম প্রদাহ;*
২২। *উচ্চ শব্দ জনিত বধিরতা;*
২৩। *ব্যারিল্লিয়ামজাত বিষক্রিয়া;*
২৪। *কার্বন-মনোক্সাইড;*
২৫। *কয়লা খনি শ্রমিকগণের ফিউমো কনিওসিস্;*
২৬। *ফসজেনজাত বিষক্রিয়া;*
২৭। *পেশাগত ক্যান্সার;*
২৮। *আইসোসিয়েনাটিস জাত বিষক্রিয়া;*
২৯। *বিষক্রিয়াজাত বৃক্ক প্রদাহ;*
৩০। *কম্পন জনিত পেশাগত ব্যাধি।*

তৃতীয় তফসিল

[ধারা ১৫০ (৩) দ্রষ্টব্য]

পেশাগত ব্যাধির তালিকা

ক্রমিক নং	*পেশাগত ব্যাধি*	*চাকুরী*
		ক-অংশ
১।	*এ্যানথ্রাক্স ।*	*যে কোন চাকুরী যাহা–* *(ক) উল, চুল, শক্ত ক্ষুদ্র লোম, জন্তুর মৃতদেহ অথবা পরিত্যাক্ত অংশ নিয়া কাজ করিতে হয়;* *(খ) এ্যানথ্রাক্স রোগে আক্রান্ত কোন জন্তু সংক্রান্ত কাজ করিতে হয়; অথবা* *(গ) কোন পণ্য দ্রব্য উঠানো-নামানো অথবা পরিবহনের সংগে সংশিস্নষ্ট কাজ করিতে হয়।*
২।	*সংকুচিত বায়ুজনিত অসুস্থতা এবং ইহার পরিণাম।*	*সংকুচিত বায়ুতে কোন প্রক্রিয়া চালানোর কাজ।*
৩।	*সীসা ট্রেট্রাএথিলজাত বিষক্রিয়া।*	*সীসা টেট্রাএথিল ব্যবহার করা হয় এমন কোন প্রক্রিয়ার কোন কাজ।*
৪।	*নাইট্রাস ধোঁয়াজাত বিষক্রিয়া।*	*নাইট্রাস ধোঁয়ার সম্মুখে উন্মুক্ত হইতে হয় এমন কোন প্রক্রিয়ায় কাজ।*
৫।	*ম্যাংগানিজ জাত বিষক্রিয়া।*	*ম্যাংগানিজ অথবা ম্যাংগানিজ মিশ্রিত কোন বস্তু অথবা ম্যাংগানিজ আছে এমন কোন বস্ত ব্যবহার করা, নাড়া-চাড়া করা, অথবা উহা হইতে উত্থিত ধোঁয়া, ধূলা বা বাষ্পের সম্মুখে উন্মুক্ত হইতে হয় এমন কোন কাজ করা।*
৬।	*কার্বন-বাইসালফাইড জাত বিষক্রিয়া।*	*কার্বন-বাই সালফাইড, অথবা কার্বন-বাই সালফাইড মিশ্রিত কোন বস্তু অথবা কার্বন-বাই সালফাইড আছে এমন কোন বস্তু ব্যবহার করা, অথবা নাড়া-চাড়া করা অথবা উহা হইতে উত্থিত ধোঁয়া বা বাষ্পের সম্মুখে উন্মুক্ত হইতে হয় এমন কোন কাজ করা।*
৭।	*ট্রেট্রাক্লোরিথিনজাত বিষক্রিয়া।*	*ট্রেট্রাক্লোরিথিন আছে এমন কোন বস্তু ব্যবহার করা বা নাড়া-চাড়া করা, অথবা উহা আছে এরূপ কোন বাষ্প বা ধোঁয়ার সম্মুখীন হইতে হয় এমন কোন কাজ করা।*
৮।	*কীটনাশকজাত বিষক্রিয়া।*	*কীটনাশক ঔষধ ছড়ানোর কোন কাজ।*
		খ- অংশ
৯।	*লেপটোসপিরা ইকটেরো হিমো রেজিকাজাত সংক্রমণ।*	*ইঁদুর অধ্যুষিত স্থানে কাজ করা।*
১০।	*ডিনিট্রোফেনল বা হোমেলগজাত বিষক্রিয়া।*	*ডিনিট্রোফেনল বা উহার সদৃশ কোন বস্তু ব্যবহার বা নাড়া-চাড়া করা অথবা উহা হইতে উত্থিত ধোঁয়া বা বাষ্পের সম্মুখীন হইতে হয় এরূপ কোন কাজ করা।*
১১।	*ট্রাইক্রিসিল ফসফেটজাত বিষক্রিয়া।*	*ট্রাইক্রিসিল ফসফেট আছে এমন কোন বস্তু ব্যবহার বা নাড়া-চাড়া করা অথবা উহা হইতে উত্থিত ধোঁয়া বা বাষ্পের সম্মুখীন হইতে হয় এরূপ কোন কাজ করা।*
১২।	*ক্রোমজাত ক্ষত বা ইহার পরিণাম।*	*ক্রোম জাত এসিড, ক্রোমেট অথবা এমোনিয়ামের বাইক্রোমেট, পটাশিয়াম, সোডিয়াম অথবা দস্তা অথবা এসব বস্তু দ্বারা তৈরী বস্তু বা মিশ্রণ ব্যবহার করা বা নাড়া-চাড়া করার কাজ।*
১৩।	*গলিত কাঁচ বা গলিত*	*গলিত কাঁচ বা গলিত বা উত্তপ্ত ধাতু*

বা উত্তপ্ত ধাতু হইতে বিচ্ছুরিত আলোকচ্ছটা বা চোখ ঝলসানো আলোক হইতে সংক্রমণ।	হইতে বিচ্ছুরিত আলোকচ্ছটা বা চোখ ঝলসানো আলোর সম্মুখে ঘন ঘন বা দীর্ঘক্ষণ থাকিতে হয় এমন কোন কাজ।
১৪। বেরিল্‌লিয়ামজাত বিষক্রিয়া।	বেরিল্‌লিয়াম অথবা বেরিল্‌লিয়াম মিশ্রিত কোন বস্তু অথবা বেরিল্‌লিয়াম আছে এমন কোন বস্তু ব্যবহার করা, নাড়া-চাড়া করা, অথবা উহা হইতে উত্থিত ধোঁয়া, ধূলা বা বাষ্পের সম্মুখে উন্মুক্ত হইতে হয়, এমন কোন কাজ করা।
১৫। নাকের ঝিলিস্নর শেস্নস্মায় কারসিনোমা বা বাতাসের সঙ্গে সাইনাস অথবা ব্রাংকাস বা ফুসফুসের প্রাথমিক কারসিনোমো।	এমন কোন কারখানায় কাজ যেখানে গ্যাস সংযুক্ত নিকেলের সংমিশ্রণ বিগলন করিয়া নিকেল প্রস্তুত করা হয় এবং উক্তরূপ প্রক্রিয়া বা তৎসংক্রান্ত অন্য কোন প্রক্রিয়া পরিচালনার জন্য কোন ভবনে কাজ করার প্রয়োজন হয়।
১৬। মূত্র থলির পেপিলোমা।	(ক) এমন কোন ভবনে কাজ যেখানে বাণিজ্যিক উদ্দেশ্যে নিম্নলিখিত জিনিষ প্রস্তুত হয়, যথাঃ– (১) আলফা-রেপথাইলামাইন, বেটান্যাপথাইলামাইন, অথবা বেনজিডাইন, অথবা ইহাদের কোন লবণ; (২) অরামাইন অথবা মেজেনটা; (খ) প্যারা (ক) (১) এ উলিস্নখিত কোন বস্তু ব্যবহার বা নাড়া-চাড়া করার কাজ, অথবা উক্তরূপ কোন জিনিষ ব্যবহৃত হয় অথবা বাহির হয় এরূপ কোন প্রক্রিয়ায় কাজ।
১৭। সীসাজাত বিষক্রিয়া অথবা ইহার পরিণাম (সীসা-ট্রেট্রাএথিল জাত বিষক্রিয়া ব্যতীত)।	সীসা-ট্রেট্রাএথিল ব্যতীত, সীসা বা ইহার দ্বারা উৎপাদিত বা সংমিশ্রিত কোন জিনিষের ব্যবহার হয় এরূপ কোন

	প্রক্রিয়ায় কাজ।
১৮। ফসফরাস জাত বিষক্রিয়া অথবা ইহার পরিণাম।	ফসফরাস বা ইহার দ্বারা উৎপাদিত বা সংমিশ্রিত কোন জিনিষের ব্যবহার হয় এরূপ কোন প্রক্রিয়ায় কাজ।
১৯। পারদ জাত বিষক্রিয়া বা ইহার পরিণাম।	পারদ বা ইহার দ্বারা উৎপাদিত বা সংমিশ্রিত কোন জিনিসের ব্যবহার হয় এরূপ কোন প্রক্রিয়ায় কাজ।
২০। বেনজিন এবং ইহার সদৃশ পদার্থজাত বিষক্রিয়া অথবা ইহার পরিণাম।	বেনজিন অথবা ইহার সদৃশ কোন বস্তু নাড়া-চাড়া, এবং বেনজিন অথবা উহার সদৃশ বস্ত প্রস্তুত হয় বা ব্যবহার হয় এরূপ কোন প্রক্রিয়ায় কাজ।
২১। আর্সেনিকজাত বিষক্রিয়া বা ইহার পরিণাম।	আর্সেনিক বা ইহার সংমিশ্রণ উৎপন্ন হয়, ছাড়া হয় অথবা ব্যবহার হয়-এরূপ কোন প্রক্রিয়ায় কাজ।
২২। এক্স-রে, রেডিয়াম বা অন্য কোন তেজষ্ক্রিয় পদার্থ জনিত কারণে দৈহিক বিকার।	এক্স-রে, অথবা রেডিয়াম বা অন্য কোন তেজষ্ক্রিয় পদার্থের সম্মুখে উন্মুক্ত হইতে হয়, এরূপ কোন প্রক্রিয়ায় কাজ।
২৩। চামড়ায় প্রাথমিক এপিথিলমেটাস ক্যান্সার।	আলকাতরা, পিচ, বিটুমিন, খনিজতৈল, প্যারাফিন অথবা ইহাদের কোন সংমিশ্রণ, বা উৎপন্ন দ্রব্য অথবা উহাদের কোন বর্জ্য দ্রব্যের ব্যবহার ও নাড়া-চাড়া করিতে হয়-এরূপ কোন প্রক্রিয়ায় কাজ।
২৪। সিলিকসিস্।	সিলিকা সংমিশ্রিত আছে এরূপ কোন ধূলা-বালিতে শ্বাস নেওয়ার সম্মুখীন হইতে হয়-এরূপ কোন প্রক্রিয়ার কাজ।
২৫। কয়লা খনির শ্রমিকগণের নিউমিকোনিয়সিস্।	কয়লা খনির যে কোন কাজ।
২৬। এ্যাসবেসটোসিস্।	ফাইবার সিমেন্ট উপাদান অথবা এসবেসটস মিল বোর্ড উৎপাদনের কাজে

	নিযুক্তি, অথবা এ্যাসবেসটস আছে এরূপ আকরিকের উৎপাদন প্রক্রিয়ায় নিযুক্তি।
২৭। ব্যাগসোসিস্।	*ব্যাগাসী মিল বোর্ড অথবা ব্যাগাসি হইতে অন্য কোন জিনিষ প্রস্তুত করিবার কাজ।*
২৮। বাইসিনোসিস্।	*কাঁচা তুলা হইতে সুতা তৈরী হয় এরূপ কোন কারখানার তুলা-ঘর, বেল্লাইং-রুম অথবা কার্ডিং রুমে কোন কাজ।*
২৯। লেখকের পেশি সংকোচন।	*দীর্ঘকালব্যাপী হাতে লিখার কোন কাজ।*
৩০। পাকানোওয়ালার পেশি সংকোচন।	*তুলা বা উলের সুতা পাকানোর কোন কাজ।*
৩১। খনিতে কর্মরত শ্রমিকগণের **নিষ্টাগ্‌মাস**	*স্বল্প আলোকিত খনিতে কাজ।*
৩২। চর্ম প্রদাহ।	*(১) জৈব বা অজৈব রাসায়নিক ব্যবহার অথবা নাড়া-চাড়া করা হয়-এমন কাজ।* *(২) হাত দ্বারা বস্তু নাড়া-চাড়া করিতে হয়-এমন কোন কাজ।*
৩৩। ফুসফুসের ফাইব্রোসিস্।	*পাট ও তুলার আঁশ ব্যবহার হয়-এরূপ প্রক্রিয়ায় কোন কাজ।*

চতুর্থ তফসিল

[ধারা ১৫০ (৮) দ্রষ্টব্য]

ধারা ১৫০ (৮) এর বিধান সাপেক্ষে শ্রমিকের সংজ্ঞা অন্তর্ভুক্ত ব্যক্তিগণের তালিকা

কোন ব্যক্তি যিনি–

(১) রেলওয়েতে অথবা কোন কেরানী হিসাবে নিযুক্তি ব্যতীত, কোন লিফট্, 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 সংশিস্নষ্ট অথবা উহার আনুষংগিক 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 কেরাণী হিসাবে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না;

(৩) অন্যূন পাঁচ জন ব্যক্তি নিযুক্ত আছেন– এরূপ কোন বাড়ী-ঘর বা আঙ্গিনায় ব্যবহার, বহন অথবা বিক্রীর 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 আছেনঃ

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 নৌযানে 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 পরিচালনার কাজে নিয়োজিত আছেন;

(৮) চট্টগ্রাম অথবা মংলা বন্দরে যান্ত্রিক শক্তিদ্বারা চালিত গাড়ীতে মাল উঠানো-নামানোর কাজে নিয়োজিত আছেন;

(৯) নিম্নলিখিত ধরনের নির্মাণ, মেরামত অথবা ভাংগিয়া ফেলার কাজে নিয়োজিত আছেন, যথাঃ–

(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 হুয়ার্ফ, 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) কেরানী হিসাবে নিযুক্তি ব্যতীত, কোন রজ্জুপথ, ক্যানেল পাইপ লাইন অথবা পয়ঃপ্রণালী নির্মাণ, বা ক্রিয়াকর্মে বা মেরামত অথবা ভাংগিয়া 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 সংশিস্নষ্ট 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) কেরানী হিসাবে নিযুক্তি ব্যতীত, কফি, রাবার বা চা উৎপাদনের জন্য ব্যবহৃত এবং অন্যূন পঁচিশ ব্যক্তি কর্মরত, এরূপ কোন বাগানে নিয়োজিত আছেন;

(২১) কেরানী 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 খণ্ড খণ্ড 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 নিযুক্ত আছেন এরূপ কোন গুদাম 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

জখম প্রাপ্ত শ্রমিকের মাসিক মজুরীস্তর	ক্ষতিপূরণের পরিমাণ		অস্থায়ী অক্ষমতার কারণে মাসিক অর্থ হিসাবে প্রদত্ত ক্ষতিপূরণের পরিমাণ
	মৃত্যুজনিত কারণে	স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতার কারণে	
১	২	৩	৪
শ্রমিকের মাসিক মূল মজুরী যাহাই হউক না কেন	টাঃ ১,০০,০০০	টাঃ ১,২৫,০০০	অক্ষমতার মেয়াদকালের জন্য, অথবা এক বৎসর পর্যন্ত, যাহা কম হইবে, ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হইবে। উক্তরূপ ক্ষতিপূরণ প্রথম দুই মাসের জন্য সম্পূর্ণ মাসিক মজুরী, পরবর্তী দুইমাসের জন্য 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।

এ টি এম আতাউর রহমান
সচিব।

বাংলাদেশ গেজেট

অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

বুধবার, অক্টোবর ১২, ২০০৬

গনপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
বাংলাধেম সরকারী মুদ্রণালয়
তেজগাঁও, ঢাকা।

সংশোধনী

তারিখ ২৮ অগ্রহায়ণ ১৪১৩/১২ ডিসেম্বর ২০০৬

নং পরি-১৯/৯৮-৯৯/৩৫৭৭/১ - গত ১১ই অক্টোবর, ২০০৬ তারিখের বাংলাদেশ গেজেটের অতিরিক্ত সংখ্যার ৯০৫৩ হতে ৯২২০ নং পৃষ্ঠায় প্রকাশিত বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ সানের ৪২ নং আইন) এর ধারা ২০২ এর উপ-ধারা (১৫)(ঙ) এর পরে ভুলবশতঃ শর্তাংশ ছাপা হইয়াছে।

এক্ষণে, উক্ত আইনের ধারা ২০২ এর উপ - ধারা (১৫)(ঙ) এর ২য় পংক্তিতে অবস্থিত "ঃ" চিহ্নটির পরিবর্তে "।" চিহ্নটি পড়িতে হইবে এবং উক্ত উপ - ধারা (১৫)(ঙ) এর শর্তাংশটি বিলুপ্ত হইবে।

এ,কে,এম রফিকুল ইসলাম
(উপ-সচিব)
উপ-নিয়ন্ত্রক।

এ,কে,এম রফিকুল ইসলাম (উপ-সচিব), উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ সরকারী মুদ্রণালয়, ঢাকা কর্তৃক মুদ্রিত।
মো: আমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।
(১১৯৭৫)
মূল্য: টাকা ২.০০