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 পস্ন্যান্ট।*
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 নিষ্পত্তির 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 অনিষ্পন্ন 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।

উনবিংশ 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। নিষ্পত্তি, ইত্যাদি ভংগের দন্ড।
২৯৩। নিষ্পত্তি, 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 শিখানবিশ 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 শিখানবিশ 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 অন্তর্ভুক্ত হইবেঃ

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

(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 অন্তর্ভুক্ত 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 চর্তুদশ অধ্যায়ের বিধানের খেলাপ ঘোষিত, শুরুকৃত বা জারীকৃত কোন ধর্মঘট।

(৪৪) ''বে-আইনী লক-আউট'' অর্থ চর্তুদশ 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 কলকজ্জাকেও 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 ট্রেলিযান 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 বিরুদ্ধে এই সাক্ষ্য প্রদান করা হইবে তিনি সাক্ষীকে জেরা করিতে পারিবেন।*

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

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

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

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

(১০) *কোন শাস্তি প্রদানের ব্যাপারে মালিক সংশ্লিষ্ট 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 অন্যুন 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 স্স্নাইডিং 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 পুনঃনির্মিত 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 লিফ্‌ট্‌-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 শেফট্‌ অথবা স্পিন্ডল এর উপর চাকাটি স্থাপিত উহার গতি;

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

(২) উক্ত নোটিশে 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 পস্ন্যান্ট।—** *যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন প্রক্রিয়ায় নিয়োজিত কোন পস্ন্যান্ট 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) কর্মস্হলের 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 পস্ন্যান্ট 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 পস্ন্যান্ট 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 ক্রটিপূর্ণ 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 ক্রটিপূর্ণ 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 উম্মুক্ত 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 আটচলিস্নশ 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 আটচলিস্নশ 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 অন্যুন 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 ঊর্ধ্বে 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 বিরুদ্ধে 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 অন্যুন 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 অন্যুন 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 অন্যুন 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, ১৮৭০ (১৮৭০ 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 অনুন 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। **পুনর্বিবেচনা।—** (১) এই অধ্যায়ের অধীন প্রদেয় কোন মাসিক ক্ষতিপূরণ, উহা পক্ষ দ্বয়ের মধ্যে চুক্তির অধীন হউক অথবা শ্রম আদালতের আদেশের অধীন হউক, শ্রম আদালত কর্তৃক পুনর্বিবেচনা করা যাইবে, যদি–*

(ক) শ্রমিকের অবস্থার পরিবর্তন হইয়াছে এই মর্মে রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত প্রত্যয়নপত্রসহ মালিক অথবা শ্রমিক কর্তৃক দরখাস্ত করা

হয়, অথবা

(খ) উক্তরূপ প্রত্যয়নপত্র ছাড়াও, প্রতারণার মাধ্যমে অথবা অবৈধ প্রভাব অথবা অন্যান্য অসংগত উপায়ের মাধ্যমে ক্ষতিপূরণ নির্ধারণ করা হইয়াছে অথবা রেকর্ড হইতে সুস্পষ্ট দেখা যায় যে, উক্তরূপ নির্ধারণ ভুল– এই মর্মে মালিক অথবা শ্রমিক কর্তৃক দরখাস্ত করা হয়।

(২) এই অধ্যায়ের বিধান সাপেক্ষে, এই ধারার অধীন পুনর্বিবেচনার ভিত্তিতে কোন মাসিক 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 অন্যুন 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 অন্যুন দুই বৎসর পর উহার নিকট জমা অবন্টিত অর্থ শ্রমিকগণের কল্যাণের জন্য, সরকার কর্তৃক সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নির্দিষ্ট অথবা স্থাপিত কোন তহবিলে হস্তান্তর করিবে।

(৮) মালিক দরখাস্ত করিলে শ্রম আদালত তৎকর্তৃক বন্টনকৃত অর্থের একটি বিস্তারিত বর্ণনা তাহাকে সরবরাহ করিবে।

(৯) কোন মৃত শ্রমিক সম্পর্কে জমাকৃত ক্ষতিপূরণ, উপ-ধারা (৩) এর অধীন কর্তন সাপেক্ষে, মৃত শ্রমিকের পোষ্যগণের মধ্যে অথবা তাহাদের কাহারও মধ্যে এমন অনুপাতে বন্টন করা হইবে, যাহা শ্রম আদালত উপযুক্ত বিবেচনা করিবে, অথবা আদালত নিজ বিবেচনায় যে কোন একজন পোষ্যকে উহা বরাদ্দ করিতে পারিবে।

(১০) যে ক্ষেত্রে শ্রম আদালতে জমাকৃত কোন ক্ষতিপূরণ কোন ব্যক্তিকে প্রদেয় হয় সে ক্ষেত্রে শ্রম আদালত, যে ব্যক্তিকে উহা প্রদেয় তিনি যদি কোন আইনগত অক্ষমতার অধীন না হন তাহা হইলে, তাহাকে প্রদান করিবে এবং অন্যান্য ক্ষেত্রে যিনি উহা পাওয়ার অধিকারী, তাহাকে প্রদান করিতে পারিবে।

(১১) যে ক্ষেত্রে আদালতে জমাকৃত কোন থোক অর্থ আইনগত অক্ষমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে প্রদেয় হয় সে ক্ষেত্রে, উক্ত অর্থ উক্ত ব্যক্তির উপকারার্থে তাহার অক্ষমতাকালীন সময়ে শ্রম আদালতের নির্দেশ মোতাবেক বিনিয়োগ বা ব্যবহার করা যাইবে।

(১২) যে ক্ষেত্রে আইনগত অক্ষমতার অধীন কোন ব্যক্তিকে অর্ধ মাসিক ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হয় সে ক্ষেত্রে, আদালত স্ব-ইচ্ছায় অথবা কোন দরখাস্তের পরিপ্রেক্ষিতে উক্ত ক্ষতিপূরণ তাহার অক্ষমতাকালীন সময়ে

সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের কোন পোষ্যকে, অথবা আদালতের বিবেচনায় উক্ত শ্রমিকের কল্যাণ ব্যবস্থা করার জন্য সবচেয়ে উপযুক্ত বলিয়া বিবেচিত অন্য কোন ব্যক্তিকে প্রদান করার জন্য আদেশ দিতে পারিবে।

(১৩) যে ক্ষেত্রে কোন দরখাস্তের পরিপ্রেক্ষিতে অথবা অন্যভাবে শ্রম আদালত এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কোন মাতা বা পিতা কর্তৃক উহার সন্তানের অবহেলার কারণে, অথবা কোন পোষ্যের পরিস্থিতির পরিবর্তনের কারণে, অথবা অন্য কোন পর্যাপ্ত কারণে, ক্ষতিপূরণ হিসাবে পরিশোধিত কোন অর্থ বন্টন সম্পর্কে শ্রম আদালতের কোন আদেশ অথবা উক্তরূপ কোন পোষ্যকে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের বিনিয়োগ বা ব্যবহার সম্পর্কিত উহার কোন আদেশ পরিবর্তন করা উচিত, তাহা হইলে আদালত উহার উক্ত আদেশ পরিবর্তন করার জন্য অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে যেরূপ নূতন আদেশ দেওয়া প্রয়োজন সেরূপ আদেশ দিতে 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 উশুল 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 এতদ্‌নিম্নে 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 অনুন্ন 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 নিষ্পত্তি 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 উদ্ভূত 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 অন্যুন 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 এতদসংশ্লিষ্ট 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 সংশ্লিষ্ট 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 এতদসংশ্লিষ্ট বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন দরখাস্ত পাওয়ার পর, উহার একটি কপি (ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের তালিকাসহ) সংশ্লিষ্ট 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 সংশ্লিষ্ট 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 নিষ্পত্তির 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 নিষ্পত্তি 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 অন্যুন 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 আন্তর্জাতিক 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 সংশ্লিষ্ট 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 সংশ্লিষ্ট 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 সংক্ষুদ্ধ 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 অন্যুন 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 সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের সকল ট্রেড ইউনিয়নকে নোটিশে উল্লিখিত 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 উল্লিখিত 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 উল্লিখিত 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 অনূ্যন এক-তৃতীয়াংশ শ্রমিক উহার সদস্য থাকে।

(৬) শ্রম পরিচালক কর্তৃক অনুরোদ্ধ হইলে প্রত্যেক মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে, বদলী ও সাময়িক শ্রমিক ব্যতীত, অনূ্যন 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 উল্লিখিত 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 সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের কোন প্রকাশ্য স্থানে লটকাইয়া দিবেন, এবং উহার সহিত একটি নোটিশ দ্বারা উহাতে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে উক্ত তালিকা সম্পর্কে কাহারও কোন আপত্তি থাকিলে তাহা তাহার নিকট পেশ করিবার জন্য আহবান করিবেন।

(৯) শ্রম পরিচালক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন আপত্তি পাইলে তিনি তাহা প্রয়োজনীয় তদন্তান্তে নিষ্পন্ন করিবেন।

(১০) শ্রম পরিচালক উপ-ধারা (৯) এর অধীন তাহার প্রদত্ত সিদ্ধান্ত মোতাবেক মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত শ্রমিকগণের তালিকার প্রয়োজনীয় সংশোধন বা পরিবর্তন করিবেন।

(১১) উপ-ধারা (১০) এর অধীন কোন সংশোধন অথবা পরিবর্তনের পর, অথবা যে ক্ষেত্রে শ্রম পরিচালক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন আপত্তি পান নাই সে ক্ষেত্রে, উক্ত সময় অতিবাহিত হওয়ার পর তিনি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকগণের একটি চূড়ান্ত তালিকা প্রস্তুত করিবেন এবং উহা যথাযথভাবে প্রত্যয়ন করিয়া উহার কপি সংশ্লিষ্ট মালিক এবং প্রত্যেক প্রতিদ্বন্দ্বিতাকারী ট্রেড ইউনিয়নের নিকট ভোট গ্রহণের জন্য নির্ধারিত তারিখের 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 পঁয়তাল্লিশ মিটারের মধ্যে কোন ব্যক্তি ভোট প্রার্থনা করিতে পারিবেন না।

(১৫) যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণের জন্য গোপন ভোট গ্রহণের উদ্দেশ্যে শ্রম পরিচালক––

(ক) ভোট গ্রহণের তারিখ ঠিক করিবেন, এবং ইহা প্রত্যেক প্রতিদ্বন্দ্বী ট্রেড

ইউনিয়নকে এবং প্রত্যেক মালিককে অবহিত করিবেন;

(খ) ভোট গ্রহণের জন্য নির্দিষ্ট তারিখে প্রত্যেক ভোট গ্রহণ কেন্দ্রে ভোট প্রদানের জন্য ব্যালট 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 সংশ্লিষ্ট 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 সংশ্লিষ্ট 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 সংশ্লিষ্ট সিবিএ ইউনিয়নের হিসাবে জমা দিবেন।

(৩) উপ-ধারা (১) মোতাবেক উহার সদস্যদের মজুরী হইতে টাকা কাটা

হইতেছে কিনা– সংশ্লিষ্ট সিবিএ তাহা যাচাই করিতে চাহিলে মালিক উহার পূর্ণ সুযোগ প্রদান করিবেন।

২০৫। **অংশগ্রহণকারী কমিটি।—** (১) অন্যুন 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) সংশ্লিষ্ট 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 অন্যুন পঞ্চাশ জন শ্রমিক নিযুক্ত আছেন এমন কোন ইউনিট থাকে, সে ক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশে, উহার জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় একটি ইউনিট অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করা 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 নিস্পত্তি, 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 নিস্পত্তি।**— (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 নিস্পত্তিতে উপনীত হন, তাহা হইলে একটি নিস্পত্তিনামা 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 নিস্পত্তির জন্য অনুষ্ঠিত প্রথম সভার তারিখ হইতে এক মাসের মধ্যে অথবা উভয় পক্ষের লিখিত সম্মতি অনুযায়ী বর্ধিত সময়ের মধ্যে কোন নিস্পত্তিতে 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 অন্যুন সাত দিন এবং অনধিক চৌদ্দ দিনের মধ্যে কোন্ তারিখ হইতে উহা শুরু হইবে– উহার উলেস্নখ থাকিবে, অথবা উক্ত বিরোধ উত্থাপনকারী পক্ষ বিরোধটি নিস্পত্তির 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 অন্যুন তিন-চতুর্থাংশ সদস্য ধর্মঘটের পক্ষে তাহাদের রায় প্রদান করেন।

(২) যদি কোন ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু হইয়া যায়, তাহা হইলে বিরোধটি নিস্পত্তির 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 নিস্পত্তির 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 নিস্পত্তি 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 নিস্পত্তির 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 নিস্পত্তির 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 নিস্পত্তির 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 নিস্পত্তি 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 নিস্পত্তির 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 ক্রটির 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 অন্যুন তিন বৎসর কর্মরত আছেন বা ছিলেন এমন কোন জেলা জজ হইবেন।

(৪) যদি চেয়ারম্যান কোন কারণে অনুপস্থিত থাকেন বা তাহার কার্যসম্পাদনে অপারগ হন, তাহা হইলে সদস্যগণ যদি থাকেন, এর মধ্যে যিনি জ্যেষ্ঠ তিনি চেয়ারম্যানের দায়িত্ব পালন করিবেন।

(৫) যে ক্ষেত্রে ট্রাইব্যুনালের কোন সদস্য নিযুক্ত থাকেন সে ক্ষেত্রে চেয়ারম্যান, আদালতের কার্য সুচারুরূপে সম্পন্ন করিবার জন্য, প্রয়োজনীয় সংখ্যক বেঞ্চ গঠন করিতে পারিবেন, এবং উক্তরূপ বেঞ্চ এক বা একাধিক সদস্য সমন্বয়ে অথবা চেয়ারম্যান এবং এক বা একাধিক সদস্য সমন্বয়ে গঠন করা 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 প্রদর্শন করিয়া একটি বিবরণ;

(চ) দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন মালিকের বিরুদ্ধে ক্ষতিপূরণ উশুলের জন্য কোন দরখাস্তের ক্ষেত্রে, মালিকের উপর দুর্ঘটনার নোটিশ জারীর তারিখ; এবং উক্তরূপ নোটিশ যদি জারী না করা হয় অথবা সময়মত জারী করা না হয় তাহা হইলে উহার কারণ;

(ছ) দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন পোষ্যগণ কর্তৃক ক্ষতিপূরণ উশুলের জন্য দরখাস্ত পেশের ক্ষেত্র ব্যতীত অন্যক্ষেত্রে যে সমস্ত বিষয়ে চুক্তিতে উপনীত হইয়াছেন এবং যে সমস্ত বিষয়ে চুক্তিতে উপনীত হওয়া সম্ভব হয় নাই তাহার সংক্ষিপ্ত বিবরণ;

জ) বিবাদের কারণ উদ্ভবের তারিখ; এবং

ঝ) শ্রম আদালত কর্তৃক দরখাস্ত গ্রহণের এখতিয়ার সম্পর্কে একটি বিবৃতি।

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 সত্ত্বেও উহা পক্ষগণের উপর অবশ্য পালনীয় থাকিবে, যতক্ষণ পর্যন্ত রোয়েদাদ দ্বারা তিনি আর বাধ্য থাকিবেন না– এই মর্মে কোন পক্ষ অন্য পক্ষকে লিখিতভাবে অবহিত না করেন, এবং উক্তরূপ অবহিতকরণের পর দুইমাস অতিবাহিত না হয়।

(৯) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বিরোধে জড়িত পক্ষগণ কর্তৃক কোন নিষ্পত্তিনামা স্বাক্ষরের তারিখ হইতে এক বৎসর অতিবাহিত হইবার পূর্বে, অথবা নিষ্পত্তি বা রোয়েদাদ এর মেয়াদ শেষ হইবার তারিখের পূর্বে, যাহা পরে হয়, কোন শিল্প বিরোধ অথবা তৎসংক্রান্ত কোন কার্যধারা পুনরায় উথাপন 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 নিষ্পত্তিতে উপনীত হওয়া যায়, সে ক্ষেত্রে বিরোধে জড়িত পক্ষগণ কর্তৃক নিষ্পত্তি নামায় স্বাক্ষরের তারিখে উক্ত কার্যধারা শেষ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) যে ক্ষেত্রে কোন সালিসী কার্যধারায় কোন নিষ্পত্তিতে উপনীত হওয়া না যায় সে ক্ষেত্রে–

(ক) যদি ধারা ২১০ (১২) এর অধীন কোন বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য মধ্যস্থতাকারীর নিকট প্রেরণ করা হয়, তাহা হইলে মধ্যস্থতাকারী কর্তৃক রোয়েদাদ প্রদানের তারিখে; অথবা

(খ) যদি বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য মধ্যস্থতাকারীর নিকট প্রেরণ না করা হয়, তাহা হইলে সালিসী কার্যধারা ব্যর্থ হইয়াছে মর্মে সালিস কর্তৃক ব্যর্থতার প্রত্যয়নপত্র প্রদানের তারিখে;

উক্ত কার্যধারা শেষ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৪) কোন বিরোধ, প্রশ্ন বা বিষয় শ্রম আদালতে পেশ করার তারিখ হইতে উহাতে তৎসংক্রান্ত মামলা শুরু হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৫) শ্রম আদালত কোন মামলায় যে তারিখে উহার রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ প্রদান করে সেই তারিখ হইতে উক্ত আদালতে তৎসংক্রান্ত মামলা শেষ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

২২৫। **কার্যধারা অনিষ্পন্ন 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 নিস্পত্তি 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 অন্যুন 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 সমম্বয়ে 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 সংশ্লিষ্ট কোন বিধির যথাযথ প্রয়োগ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে এবং ইহার প্রয়োজনে সরকার যে কোন সময়ে কোন কোম্পানী বা ট্রাস্টি বোর্ডের নিকট হইতে তথ্য, দলিল-দস্তাবেজ অথবা কার্যধারার নথি-পত্র তলব করিতে পারিবে।*

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) সংশ্লিষ্ট 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 স্তুপাকারে 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 অন্যুন 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 অন্যুন 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 অন্যুন 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 উল্লিখিত প্রত্যেক শ্রমিক তাহার সম্পর্কে মালিক কর্তৃক প্রদেয় চাঁদার হারে ভবিষ্য তহবিলে চাঁদা প্রদান করিবেন।

(৩) কোন ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন প্রদেয় কোন চাঁদায় টাকার ভগ্নাংশ জড়িত থাকিলে উক্ত ভগ্নাংশ নিকটস্থ পূর্ণ টাকায় লইয়া আসিতে হইবে।

(৪) যদি কোন ক্ষেত্রে এই আইন বলবৎ হইবার সময়ে কোন প্রচলিত ভবিষ্য তহবিলে প্রদত্ত চাঁদার হার এই ধারায় নির্ধারিত চাঁদার হার হইতে উচ্চতর হয় তাহা হইলে উক্ত উচ্চতর হারে উক্ত তহবিলে চাঁদা প্রদান করিয়া যাইতে হইবে, যেন এই আইন বলবৎ হয় নাই।

(৫) বিধি দ্বারা নির্ধারিতভাবে ভবিষ্য তহবিলে মোট অর্থ জমা রাখিতে হইবে এবং বিনিয়োগ করিতে হইবে।

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 সংশ্লিষ্ট 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 অন্যুন 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 অন্যুন পঞ্চাশ জন শ্রমিক নিযুক্ত আছেন এবং যাহাতে শিক্ষাধীনতাযোগ্য পেশায় বা বৃত্তিতে অন্যুন 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 অন্যুন 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।*

উনবিংশ 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, তদ্রূপ 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 কর্তিত 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 সংশ্লিষ্ট 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 হয়ঃ*

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত সময়ের পরেও কোন দরখাস্ত গ্রহণ করা যাইবে, যদি শ্রম আদালত এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, দরখাস্তকারীর উক্ত সময়ের মধ্যে দরখাস্ত পেশ করিতে না পারার পর্যাপ্ত কারণ ছিলঃ

আরোও শর্ত থাকে যে, শ্রমিকের পাওনা উসুলের বিষয়টি সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার পাইবে ।

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, নিস্পত্তি 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 সংশ্লিষ্ট

প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব পালনে ব্যয়িত সময় বলিয়া গণ্য হইবে।

(৬) এই ধারায় "উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ" বলিতে সরকার, অথবা এই ধারার অধীন প্রশিক্ষণ কোর্সের ব্যবস্থা পরিচালনার জন্য সরকার কর্তৃক স্থাপিত বা সরকারের নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন প্রতিষ্ঠান বা কর্তৃপক্ষকে বুঝাইবে।

(৭) এই ধারায় যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন, শ্রম পরিচালকের অনুমোদনক্রমে, অনধিক সাত দিনের মেয়াদে ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের জন্য এই আইনের উপর প্রশিক্ষণ কোর্সের ব্যবস্থা করিতে পারিবে, এবং মালিকের অনুমতিক্রমে উক্তরূপ কোর্সে অংশগ্রহণকারী কোন ব্যক্তির ক্ষেত্রে উপ-ধারা (৫) এর বিধান প্রযোজ্য হইবে।

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 ক্ষুণ্ণ 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 নিষ্পত্তি 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 তেজষ্ক্রিয় 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।	*ট্রেট্রাফ্লোরিথিনজাত বিষক্রিয়া।*	*ট্রেট্রাফ্লোরিথিন আছে এমন কোন বস্ত 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 বস্ত 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 তেজস্ক্রিয় পদার্থ জনিত কারণে দৈহিক বিকার।	এক্স-রে, অথবা রেডিয়াম বা অন্য কোন তেজস্ক্রিয় 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, বেস্লাইং-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) অনূ্যন 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) অনূ্যন 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 সংশ্লিষ্ট কোন কাজে নিয়োজিত আছেন;

(১৭) বিস্ফোরণ সংক্রান্ত কোন কাজে নিয়োজিত আছেন;

(১৮) পঁচিশ জনের অধিক ব্যক্তি নিযুক্ত আছেন অথবা বিস্ফোরক ব্যবহৃত হয় অথবা উপর হইতে নীচ পর্যন্ত যাহার গভীরতা ৬ মিটারের বেশী এরূপ কোন নির্মাণ বা খনন কাজে নিয়োজিত আছেন;

(১৯) দশ জনের অতিরিক্ত লোক বহন ক্ষমতা সম্পন্ন কোন ফেরী বোট চালনার কাজে নিয়োজিত আছেন;

(২০) কেরানী হিসাবে নিযুক্তি ব্যতীত, কফি, রাবার বা চা উৎপাদনের জন্য ব্যবহৃত এবং অন্যুন 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 অন্যুন দশ ব্যক্তি নিযুক্ত আছেন এরূপ কোন গুদাম ঘর বা অন্য কোন জায়গায় বা উহার সীমানায় অথবা অন্যুন 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।
মোঃ আমিন জুবেরী আলম, উপ-নিয়ন্ত্রক, বাংলাদেশ ফরম ও প্রকাশনা অফিস,
তেজগাঁও, ঢাকা কর্তৃক প্রকাশিত।
(১১৯৭৫)
মূল্যঃ টাকা ২.০০