

ইপজিডে শ্রমকি কল্যাণ সমতি ও শলিপ সম্পর্ক আইন, ২০১০

(২০১০ সনরে ৪৩ নং আইন)

[আগস্ট ১, ২০১০]

ইপজিডে শ্রমকি কল্যাণ সমতি ও শলিপ সম্পর্ক বিষয়ক আইনরে সংশোধন ও সংহতকরণকল্পে প্রণীত আইন।

যহেতু, ইপজিডে শ্রমকি কল্যাণ সমতি ও শলিপ সম্পর্ক বিষয়ক আইনরে সংশোধন ও সংহতকরণ সমীচীন ও প্রয়োজন;

সহেতু, এতদ্বারা নম্নরূপ আইন করা হইল :-

প্রথম অধ্যায় প্রারম্ভিক

সংক্ষিপ্ত
শিরোনাম,
প্রয়োগ এবং
প্রবর্তন

১। (১) এই আইন ইপজিডে শ্রমকি কল্যাণ সমতি ও শলিপ সম্পর্ক আইন, ২০১০ নামে অভিহিত হইবে।

(২) ইহা Bangladesh Export Processing Zones Authority Act, 1980 (Act No. XXXVI of 1980) এর অধীন প্রতর্ষিত রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকার শ্রমকি ও মালকিরে ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

(৩) এই আইনরে ধারা ৯, ৫২ এবং ৮১ এর বধিান ২৫ আগস্ট, ২০০৮ খ্রিস্টাব্দ তারখিে কার্যকর হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং অন্যান্য ধারার বধিান অবলিম্বে কার্যকর হইবে।

সংজ্ঞা

২। বিষয় বা প্রসঙ্গে পরপিন্থী কোনে কছি না থাকলি, এই আইনে-

(১) "বআইনী ধর্মঘট" অর্থ এই আইনরে বধিানাবলীর ব্যত্য়য়ে ঘোষতি, সূচতি বা অব্যাহত কোনে ধর্মঘট;

(২) "বআইনী লক-আউট" অর্থ এই আইনরে বধিানাবলীর ব্যত্য়য়ে ঘোষতি, সূচতি বা অব্যাহত লক-আউট;

(৩) "আপীল ট্রাইবুনালাল" অর্থ ধারা ৫১ এর অধীন গঠতি ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইবুনালাল;

(৪) "ইপজিডে" অর্থ Bangladesh Export Processing Zones Authority Act 1980 (Act No. XXXVI of 1980) এর অধীন প্রতর্ষিত কোনে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকা;

(৫) "এলাকা" অর্থ Bangladesh Export Processing Zones Authority Act

১৯৮০ (Act No. XXXVI of ১৯৮০) এর ধারা ১০ এর অধীন সরকার কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত কোন রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকা;

(৬) "কর্তৃপক্ষ" অর্থ Bangladesh Export Processing Zones Authority Act ১৯৮০ (Act No. XXXVI of ১৯৮০) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকা কর্তৃপক্ষ

(৭) "কর্মকর্তা" অর্থ কোন সমিতি সম্পর্কে উক্ত সমিতির নির্বাহী পরিষদে কোন সদস্য;

(৮) "কোম্পানী" অর্থ কোম্পানী আইন, ১৯৯৪ (১৯৯৪ সনের ১৮নং আইন) এর অধীন নবিন্ধিত কোন কোম্পানী যাহার অধীন কোন এলাকায় এক বা একাধিক শিল্প ইউনিট রহিয়াছে;

(৯) "ট্রাইবুনালাল" অর্থ ধারা ৪৮ এর অধীন প্রতিষ্ঠিত ইপজিডে শ্রম ট্রাইবুনালাল;

(১০) "ধর্মঘট" অর্থ কোন শিল্প ইউনিটে কর্মে নিযুক্ত একদল শ্রমিক কর্তৃক সাধারণ ঐকমত্যের ভিত্তিতে সংঘবদ্ধভাবে কাজ বন্ধ করা;

(১১) "নির্ধারণিত" অর্থ বর্ধি বা প্রবধান দ্বারা নির্ধারণিত;

(১২) "নির্বাহী চেয়ারম্যান" অর্থ বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকা কর্তৃপক্ষে নির্বাহী চেয়ারম্যান;

(১৩) "নির্বাহী পরিষদ" অর্থ কোন সমিতির গঠনতন্ত্র দ্বারা উক্ত সমিতির বিষয়াদিও ব্যবস্থাপনার দায়িত্বপ্রাপ্ত পরিষদ;

(১৪) "প্রবধান" অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত কোন প্রবধান;

(১৫) "বর্ধি" অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত কোন বর্ধি;

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

(১৭) "মীমাংসা" অর্থ মীমাংসা কার্যক্রম উপনীত কোন মীমাংসা, এবং মীমাংসা কার্যক্রম বহির্ভূত অন্য কোন পদ্ধতিতে মালিক ও শ্রমিকের মধ্য উপনীত লিখিতভাবে সম্পাদিত এবং স্বাক্ষরিত কোন চুক্তি;

(১৮) "মীমাংসাকারী" অর্থ ধারা ৪০ এর অধীন অনুরূপ পদে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি;

(১৯) "মীমাংসা কার্যক্রম" অর্থ এই আইনের অধীন মীমাংসাকারীর নিকট নিষ্পন্নবাধীন কোন কার্যক্রম;

(২০) "শলি্প ইউনটি" অর্থ কোন এলাকায় কোন দ্রব্য বা পণ্য প্রস্তুত বা উৎপাদন করবার জন্য প্রতিষ্ঠিত কোন শলি্প ইউনটি; এবং দ্বিতীয় অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে পুরণকল্পে একটি এলাকায় একই মালকিরে অধীন একাধিক শলি্প ইউনটি একটি শলি্প ইউনটি হিসাবে গণ্য হইবে;

(২১) "শলি্প বরোধ" অর্থ মালকি এবং শ্রমকিরে মধ্যে উদ্ভূত কোন বরোধ বা মতপার্থক্য যাহা কোন ব্যক্তির নিয়োগ বা অনিয়োগ বা নিয়োগের শর্তাবলী বা কর্মের শর্তাদির সহিত সম্পর্কিত;

(২২) "শ্রমকি" অর্থ মালকিরে সংজ্ঞায় পড়ে না এমন যো কোন ব্যক্তি (শিক্ষানবসি হিসাবে নিযুক্ত ব্যক্তিসহ), যনি, বতেন বা পারতিষিকিরে ভিত্তিতে কোন এলাকায় কোন শলি্প ইউনটিে কোন দক্ষ অদক্ষ কায়কি, কারগিরী অথবা কারগিকি কার্য করবার জন্য, সরাসরিভাবে বা ঠিকাদারের মাধ্যমে যোভাবেই হউক না কনে, নিযুক্ত হইয়াছে, এবং উক্তরূপ নিযুক্তির শর্তে সুস্টভাবে ব্যক্ত থাকুক বা না থাকুক, সেই ব্যক্তি শ্রমকি হিসাবে গণ্য হইবনে, এবং কোন শলি্প বরোধের প্রশনে এই আইন অনুসারে কার্যক্রম শুরু করবার ক্ষেত্রে সেই ব্যক্তি এই সংজ্ঞার অন্তর্ভুক্ত হইতে পারবি, যাহাকে শাস্তিমূলকভাবে বরখাস্ত, পদচ্যুত, ছাটাই অথবা লে-অফ করা হইয়াছে, অথবা উক্ত বরোধের সূত্র ধরয়া বা উক্ত বরোধের কারণে অন্য কোনভাবে চাকুরী হইতে অপসারণ করা হইয়াছে, অথবা যাহার শাস্তিমূলক পদচ্যুতি, বরখাস্ত, লে-অফ অথবা অপসারণের কারণে উক্ত বরোধের উপপত্তি হইয়াছে, কনিতু নমিনলখিতি ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে না, যথাঃ-

(ক) ওয়াচ এন্ড ওয়ার্ড (Watch and Ward) সদস্য, কনফডিনেসিয়াল সহকারী, সাইফার সহকারী, অনিয়মিত শ্রমকি এবং রন্ধনশালা বা খাদ্য প্রস্তুতকারী ঠিকাদার কর্তৃক নিয়োজিত শ্রমকি;

(খ) ব্যবস্থাপক বা প্রশাসনিক দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তি;

(গ) কোন ব্যক্তি যনি, সুপারভাইজারী পদে নিয়োজিত হইলেও, তাহার পদে সহিত সংযুক্ত কর্তব্য অথবা তাহাকে প্রদত্ত ক্ষমতার কারণে, ম্যানজোর বা প্রশাসনিক ধরণে কাজ করয়া থাকনে;

(২৩) "শ্রমকি কল্যাণ সমতি" অর্থ এই আইনের অধীন শ্রমকি ও মালকিগণের মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করবার উদ্দেশ্যে শ্রমকিগণ কর্তৃক গঠিত সমতি;

(২৪) "সমতি" অর্থ এই আইনের অধীন গঠিত কোন শ্রমকি কল্যাণ সমতি;

(২৫) "সংগঠন" অর্থ শ্রমকিদরে স্বার্থ সংরক্ষণ ও উন্নতিসাধন করবার উদ্দেশ্যে কোন শলি্প ইউনটি বা ইউনটিসমূহে যোগ্য শ্রমকিগণের সমন্বয়ে গঠিত শ্রমকি কল্যাণ সমতি;

(২৬) "সালসিকারী" অর্থ ধারা ৪৫ এর অধীন নিযুক্ত অনুরূপ কোন ব্যক্তি;

(২৭) "স্বাক্ষর" অর্থ বৃদ্ধাঙ্গুলীর ছাপ অন্তর্ভুক্ত হইবে, যদি উক্ত শব্দ কোন শ্রমকি সম্পর্কে ব্যবহৃত হইয়া থাকে;

(২৮) "যটোথ দর-কষাকষি এজেন্ট" অর্থ কোন শিল্প ইউনিট বা ইউনিটসমূহ সম্পর্কে ধারা ৩৭ এর অধীন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি যাহা যটোথ দর-কষাকষির বিষয়ে উক্ত ইউনিট বা ইউনিটসমূহে দর-কষাকষির উদ্দেশ্যে শ্রমিকদের প্রতিনিধি;

(২৯) "যোগ্য শ্রমিক" অর্থ ধারা ২০ এর উপ-ধারা (৩) এ উল্লিখিত যোগ্য শ্রমিক;

(৩০) "রোয়দোদ" অর্থ শ্রম ট্রাইবুয়নালা, সালসিকারী অথবা শ্রম আপীল ট্রাইবুয়নালা কর্তৃক কোন শিল্প বরোধ অথবা উহার সহিত সম্পর্কিত কোন বিষয়ে প্রদত্ত সিদ্ধান্ত, এবং কোন অন্তর্ভুক্তিকালীন রোয়দোদ উহার অন্তর্ভুক্ত হইবে;

(৩১) "লক আউট" অর্থ মালিক কর্তৃক কোন কর্মস্থল বা উহার কোন অংশ বন্ধ করা, অথবা সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে সাময়িক কাজ বন্ধ করা, অথবা কোন শিল্প বরোধ সংক্রান্ত বিষয়ে সহিত জড়িত হইবার ফলে মালিক কর্তৃক অনুরূপভাবে সাময়িক বা পূর্ণকালীন বন্ধ ইউনিটে সামগ্রিকভাবে বা শর্তাধীন কর্মচারীদেরকে কাজ করিতে দিতে অস্বীকার করা, অথবা চাকুরীর সহিত জড়িত কোন শর্তাবলী মানিয়া লইবার জন্য কর্মচারীদেরকে বাধ্য করাইবার উদ্দেশ্যে মালিক কর্তৃক ইউনিট বন্ধকরণ, সাময়িকভাবে কাজ বন্ধ রাখা, অথবা কাজ করিতে দিতে অস্বীকার করা।

আইনের প্রাধান্য

৩। আপাততঃ বলবৎ অন্য কোন আইনে বিপরীত যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইনের বিধানাবলী প্রাধান্য পাইবে।

আইনের বিধান হইতে অব্যাহতি প্রদানে বধিনিষিধে

৪। সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা বা অন্য কোন প্রকারে কোন এলাকা বা এলাকাসমূহে কোন শিল্প ইউনিট অথবা কোন শ্রমী বা বর্গনার শিল্প ইউনিটকে এই আইনের কোন বিধানের প্রয়োগ হইতে অব্যাহতি প্রদান করিতে পারিবে না।

দ্বিতীয় অধ্যায় শ্রমিক কল্যাণ সমিতি

শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠন

৫। (১) ১ নভেম্বর ২০০৬ তারিখ শুরু হইবার পর কোন এলাকায় অবস্থিত কোন শিল্প ইউনিটে নিয়োজিত শ্রমিকগণের, এই আইন, বধি বা প্রবিধানে বিধানাবলী সাপেক্ষে শ্রম-সম্পর্ক বিষয়ে কার্যসম্পাদনের নিমিত্ত সমিতি গঠন করিবার অধিকার থাকিবে।

(২) পৃথক নিগমিতকরণ সনদসহ (certificate of incorporation) কোম্পানী

হিসাবে নবিন্ধতি কোন মালিক কোন এলাকায় কার্যরত থাকিলে উক্ত এলাকায় উক্ত কোম্পানীর অধীন একটি শ্রমিক কল্যাণ সমিতি থাকবিঃ

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

সমিতি গঠন করবার জন্য দাবী

৬। (১) যদি কোন এলাকায় অবস্থতি কোন শিল্প ইউনিটে কর্মরত যোগ্য শ্রমিকগণ কোন সমিতি গঠন করিতে আগ্রহী হইয়া থাকেন, তাহা হইলে উক্ত শিল্প ইউনিটে কর্মরত যোগ্য শ্রমিকগণের অনুযন ৩০% (ত্রিশ শতাংশ) শ্রমিক নির্বাহী চয়োরম্যানের নিকট নির্ধারণতি ফরমে দরখাস্ত করিয়া একটি শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠন করবার দাবী পশে করবিনে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন দরখাস্ত প্রাপ্তির পর নির্বাহী চয়োরম্যান পরীক্ষা করিয়া নিশ্চতি হইবনে যে, অনুযন ৩০% (ত্রিশ শতাংশ) যোগ্য শ্রমিক অনুরূপ দরখাস্তে স্বাক্ষর বা বৃদ্ধাঙুলির ছাপ দিয়া পক্ষ হইয়াছেন।

(৩) কোন শ্রমিক কর্তৃক এই ধারার অধীন স্বাক্ষরতি কোন ফরম, উহা স্বাবরতি হইবার তারখি হইতে ছয় মাস পর্যন্ত বধৈ থাকবি।

(৪) ধারা ৭ এর অধীন অনুষ্ঠতি গণভােটরে ফলাফলের ভিত্ততি কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠতি না হইয়া থাকে, তাহা হইলে উক্ত কারণে কোন মালিক কোন প্রকারেই কোন শ্রমিকের প্রতি উপ-ধারা (১) এর অধীন দরখাস্তে পক্ষ হইবার জন্য কোনরূপ বসৈম্যমূলক আচরণ করবি না, এবং এইরূপ কোন বসৈম্যমূলক আচরণ করিলে উহা ধারা ৩৩ এর অধীন মালিক কর্তৃক অন্যায় আচরণ হিসাবে গণ্য হইবে।

সমিতি গঠনরে জন্য সমর্থন নরূপগরে উদ্দেশ্যে অনুষ্ঠয়ে গণভােট

৭। (১) নির্বাহী চয়োরম্যান ধারা ৬ এর উপ-ধারা (২) এর অধীন যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া থাকেন যে, যোগ্য শ্রমিকগণের অনুযন ৩০% নির্ধারণতি ফরমে দরখাস্ত করিয়া সমিতি গঠন করবার জন্য দাবী পশে

করয়াছেন, তাহা হইলে তিনি ধারা ৬ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন দরখাস্ত প্রাপ্তির পর অনধিক ৫ দিনরে মধ্যে শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠনরে অনুকূলে যোগ্য শ্রমিকগণের সমর্থন নরূপণ করবার উদ্দেশ্যে শিল্প ইউনিটে কর্মরত যোগ্য শ্রমিকগণের গণভােট অনুষ্ঠান করবিনে।

(২) যোগ্য শ্রমিকগণের ৫০% (পঞ্চাশ শতাংশ) এর অধিক ভোট প্রদান না করিয়া থাকিলে, এই ধারার অধীন অনুষ্ঠতি গণভোট অকার্যকর হইবে।

(৩) যদি যোগ্য শ্রমিকগণের ৫০% (পঞ্চাশ শতাংশ) এর অধিক ভোট প্রদান করিয়া থাকেন এবং প্রদত্ত ভোটে ৫০% (পঞ্চাশ শতাংশ) এর অধিক ভোট শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠনের পক্ষে হইয়া থাকে, তাহা হইলে উহার দ্বারা উক্ত শিল্প ইউনিটে নিয়োজিত শ্রমিকগণ এই আইনের অধীন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠনের বধি অধিকার অর্জন করিবে; এবং নির্বাহী চোরাম্যান গণভোট অনুষ্ঠতি হইবার ২৫ দিনের মধ্যে উক্ত সমিতিকি নিবন্ধন করিবেন।

(৪) গোপন ব্যালটে মাধ্যমে গণভোট অনুষ্ঠতি হইবে এবং গণভোট অনুষ্ঠানের পদ্ধতি নির্ধারণি না হওয়া পর্যন্ত নির্বাহী চোরাম্যান কর্তৃক প্রদত্ত আদেশে দ্বারা নির্ধারণি পদ্ধতিতে গণভোট অনুষ্ঠতি হইবে।

পরবর্তী এক বাসর গণভোট নষিদ্ধ

৮। ধারা ৭ এর অধীন অনুষ্ঠতি গণভোটে শ্রমিকগণ যদি শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠন করিবার পক্ষে সমর্থন অর্জন করিতে ব্যর্থ হন, তাহা হইলে গণভোট অনুষ্ঠানের এক বাসর অতবাহতি হইবার পূর্বে উক্ত শিল্প ইউনিটে পুনরায় গণভোট অনুষ্ঠান করা যাইবে না।

শ্রমিক কল্যাণ সমিতির গঠনতন্ত্র

৯। (১) শ্রমিকগণ শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠন করিবার পক্ষে ধারা ৭ এর অধীন তাহাদরে সমর্থন ব্যক্ত করিয়া থাকিলে, নির্বাহী চোরাম্যান তৎপরবর্তী অনধিক ৫ দিনের মধ্যে শ্রমিকগণকে, একজন আহ্বায়কসহ অনধিক ৯ (নয়) জন প্রতিনিধির সমন্বয়ে, একটা গঠনতন্ত্র প্রণয়ন কমিটি, অতঃপর গঠনতন্ত্র কমিটি বলিয়া উল্লিখিত, গঠন করিবার জন্ম বলিবেন।

(২) গঠনতন্ত্র কমিটি গঠনের প্রস্তাব প্রাপ্তির ৫ দিনের মধ্যে নির্বাহী চোরাম্যান, তৎকর্তৃক সন্তুষ্ট হওয়া সাপেক্ষে উক্ত গঠনতন্ত্র কমিটি অনুমোদন করিবেন এবং ১৫ দিনের মধ্যে গঠনতন্ত্র প্রণয়ন ও পশে করিবার জন্ম গঠনতন্ত্র কমিটিকি বলিবেন।

(৩) গঠনতন্ত্রের কোন বধিান এই আইনের কোন বধিানে পরিপন্থী হইবে না।

(৪) সমিতির গঠনতন্ত্রে নমিনবর্ণিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত থাকবে, যথা :-

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

(খ) একজন সভাপতি, একজন সাধারণ সম্পাদক এবং একজন কোষাধ্যক্ষসহ অনধিক ১৫ (পনের) এবং অনুযন ৫(পাঁচ) টি পদরে সমন্বয়ে একটি নির্বাহী পরিষদ, যাহার সকল সদস্য সাধারণ পরিষদরে সদস্যগণ কর্তৃক নির্বাচিত হইবনে; এবং

(গ) ভোট প্রদানরে যোগ্য শ্রমিকদরে সংখ্যা ৫০০(পাঁচশত) এর অধিক হইলে, নির্বাহী পরিষদরে সদস্য সংখ্যা ৫(পাঁচ) জনরে উপর প্রতী ১০০(একশত) জনে ১(এক) জন অনুপাতে বর্ধতি হইবে, তবে উক্ত সদস্য সংখ্যা দফা(খ) তে উল্লিখতি ১৫ (পনের) এর অধিক হইবে না।

ব্যাখ্যা :-দফা (গ) এর অধীন যোগ্য শ্রমিক সংখ্যা প্রতী ১০০(একশত) জন নির্ধারণরে ক্ষত্রে, যদি উক্ত সংখ্যার কোন ভগড়াংশ থাকে, তাহা হইলে উক্ত ভগড়াংশরে আলোকে শ্রমিক প্রতিনিধি নির্ধারণরে ক্ষত্রে শ্রমিক সংখ্যা ৫০ জনরে কম হইলে পূর্ববর্তী পূরণ সংখ্যা এবং ৫০ জনরে অধিক হইলে পরবর্তী পূরণ সংখ্যার সহতি যোগ করিয়া উক্ত সংখ্যা নির্ধারণ করতি হইবে।

গঠনতন্ত্ররে অধিকতর আবশ্যক বিষয়াদি

১০। (১) সমিতি গঠন করবার উদ্দেশ্যে প্রণীত কোন গঠনতন্ত্র এই আইনরে অধীন অনুমোদতি হইবে না, যদি না উক্ত গঠনতন্ত্রে নমিনবর্ণিত বিষয়াদি অন্তর্ভুক্ত হইয়া থাকে, যথা :-

(ক) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নাম ও ঠিকানা;

(খ) শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠনরে উদ্দেশ্যসমূহ;

(গ) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সদস্য হইবার জন্য শ্রমিকদরে জন্য নির্ধারণতি পদ্ধতি, যাহাতে উল্লিখতি থাকবে যে, গঠনতন্ত্রে নির্ধারণতি ফরমে আবদেন করা না হইলে কোন শ্রমিক সদস্য হিসাবে তালিকাভুক্ত হইবে না;

(ঘ) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির তহবিলরে উৎস এবং উক্ত তহবিল প্রযোজ্য হইবার ক্ষত্রেসমূহ;

(ঙ) যে সকল শর্তে একজন সদস্য শ্রমিক কল্যাণ সমিতির গঠনতন্ত্র অনুযায়ী কোন সুবিধাপ্রাপ্তির অধিকারী হইবনে এবং যাহার অধীন কোন জরমিনা অথবা বাজোপ্তির আদশে আরোপতি হইবে;

(চ) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সদস্যগণের তালিকা সংরক্ষণ; এবং কর্মকর্তা কিংবা শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সদস্যগণ কর্তৃক উক্ত তালিকা পরদর্শনের জন্য রাখা সুবিধাদির বিবরণ;

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

(জ) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির তহবিলের নিরাপত্তা, হফাজত, উহার বাসরিক নিরীক্ষা, নিরীক্ষার পদ্ধতি এবং কর্মকর্তা ও শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সদস্যগণ কর্তৃক হিসাব বহিসমূহ পরদর্শনের নিমিত্ত রাখা সুবিধাদি;

(ঝ) শ্রমিক কল্যাণ সমিতি বাতলিকরণ সম্পর্কিত পদ্ধতি;

(ঞ) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সাধারণ পরিষদ কর্তৃক কর্মকর্তাগণ নির্বাচতি হইবার পদ্ধতি এবং একজন কর্মকর্তা নির্বাচতি বা পুনঃনির্বাচতি হইবার পর য়ে ময়োদে ও য়ে পদে বহাল থাকতিে পারবিনে, উহার বিবরণ;

(ট) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সাধারণ পরিষদ হইতে পদত্যাগ ও সদস্যপদ বাতলি হইবার পদ্ধতির বিবরণ

(ঠ) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির কোন কর্মকর্তার বিরম্ন্ধে অনাস্থা জ্ঞাপনের পদ্ধতি; এবং

(ড) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নির্বাহী পরিষদ এবং সাধারণ পরিষদের সভাসমূহ, যাহাতে নির্বাহী পরিষদ অনতদতঃ প্রতি চার মাসে একবার এবং সাধারণ পরিষদ প্রতি বাসরে অনতদতঃ একবার সভায় মলিতি হইবার বাধ্যবাধকতা থাকবিে।

(২) নির্বাহী চেয়ারম্যানের পূর্বানুমোদন ব্যতীত কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি এলাকা বহির্ভূত কোন উস হইতে কোন অর্থ সংগ্রহ বা গ্রহণ করবিনে।

গঠনতন্ত্র অনুমোদন

১১। নির্বাহী চেয়ারম্যান যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া থাকনে য়ে, এই আইনের বধিানসমূহ যথাযথভাবে প্রতপালন করিয়া গঠনতন্ত্র প্রণীত হইয়াছে এবং এই আইন, বধি বা প্রবধিানের বধিানের ব্যত্য় করা হয় নাই, তাহা হইলে তনি উক্ত গঠনতন্ত্র অনুমোদন এবং ৫ দিনের মধ্যে তমর্মে একটা অনুমোদনপত্র জারী করবিনে।

সমিতি নবিন্ধনের জন্য আবদেন

১২। গঠনতন্ত্র প্রণয়ন কমটিরি আহ্বায়ক ধারা ১১ এর অধীন অনুমোদতি গঠনতন্ত্রের অধীন গঠতি শ্রমিক কল্যাণ সমিতিরি নবিন্ধনের জন্য নির্বাহী চেয়ারম্যানের নকিট লখিতিভাবে আবদেন করবিনে।

**দরখাস্তরে
আবশ্যক
বসিয়সমূহ**

১৩। (১) শ্রমকি কল্যাণ সমতিরি নবিন্ধনরে জন্য নরিবাহী চয়োরম্যানরে নকিট আবদেনপত্র দাখলি করতি হইবে, যাহাতে নমিডুববর্গতি বসিয়সমূহরে উল্লেখ থাকবি, যথা :-

(ক) শ্রমকি কল্যাণ সমতিরি নাম ও ঠিকানা;

(খ) সমতিরি গঠনরে তারিখ;

(গ) শ্রমকি কল্যাণ সমতিরি সদস্যগণরে পদবী, নাম, বয়স এবং ঠিকানা; এবং

(ঘ) চাঁদা প্রদানকারী সদস্যগণরে পরিপূরণ বিবরণ।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন আবদেন পত্ররে সহতি সমতিরি অনুমোদতি গঠনতন্ত্ররে তনিটি অনুলপি প্রদান করতি হইবে।

সমতিরি নবিন্ধন

১৪। (১) নরিবাহী চয়োরম্যান যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া থাকনে যে, শ্রমকি কল্যাণ সমতি এই আইনরে অধীন সকল আবশ্যকতা প্রতিপালন করিয়াছে এবং অনুমোদতি গঠনতন্ত্ররে কাঠামোর মধ্যেই উহা গঠতি হইয়াছে, তাহা হইলে তনি ধারা ১২ এর অধীন আবদেনপত্র প্রাপ্তির ১০ দিনরে মধ্যে উক্ত শ্রমকি কল্যাণ সমতিকি নরিধারতি রেজিস্টারে নবিন্ধন করবিনে।

(২) যদি নরিবাহী চয়োরম্যান দেখতি পান যে, আবদেনপত্ররে প্রয়োজনীয় বসিয় বা বসিয়াদিও অপূরণতা রহিয়াছে, তাহা হইলে তনি লিখতিভাবে তাহার আপত্তি উক্ত শ্রমকি কল্যাণ সমতিকি আবদেন প্রাপ্তির ১০ দিনরে মধ্যে অবহতি করবিনে এবং অবহতি হইবার ১০ দিনরে মধ্যে শ্রমকি কল্যাণ সমতি উক্ত আপত্তিসমূহরে জবাব প্রদান করবি।

(৩) নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক উত্থাপতি আপত্তিসমূহ সনতদোষজনকভাবে পরিপূরণ করা হইলে, নরিবাহী চয়োরম্যান উপ-ধারা (১) এ বর্গতি পদ্ধতিতে উক্ত শ্রমকি কল্যাণ সমতিকি নবিন্ধন করবিনে এবং যদি আপত্তিসমূহরে সনতদোষজনক জবাব প্রদান করা না হয়, তাহা হইলে নরিবাহী চয়োরম্যান আবদেন প্রত্যাখান করতি পারবিনে।

(৪) আবদেনপত্র প্রত্যাখান করা হইলে অথবা নরিবাহী চয়োরম্যান আপত্তি নষিপত্তি করবার পর উপ-ধারা (১) এ নরিধারতি ১০ দিনরে মধ্যে আবদেন নষিপত্তি না করিয়া বলিম্ব করলে, শ্রমকি কল্যাণ সমতি ট্রাইবুয়নালা আবদেন পশে করতি পারবি; এবং ট্রাইবুয়নালা উহার রায়ে কারণ উল্লেখপূর্বক, আদশে প্রদান করিয়া নরিবাহী চয়োরম্যানকে শ্রমকি কল্যাণ

সমিতি নবিন্ধন এবং নবিন্ধন সম্পর্কিত সনদ জারী করবার জন্য নরিদশে
প্রদান করিতে পারবি, অথবা আবদেন খারজি করিতে পারবি।

নবিন্ধন সম্পর্কিত সনদ

১৫।(১) ধারা ১৪ এর অধীন কোন সমিতিতে নবিন্ধন করবার পর নরিবাহী
চয়ারম্যান নরিধারতি ফরমে নবিন্ধন সম্পর্কিত সনদ জারী করবিনে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন সনদ জারী করা হইলে, উহা এই আইনের অধীন
উক্ত শ্রমিক কল্যাণ সমিতি যথাযথভাবে নবিন্ধতি হইবার বিষয়ে চূড়ান্ত
প্রমাণ হসিাবে গণ্য হইবে।

১৬। এই আইন কার্যকর হইবার পর প্রতিষ্ঠিত কোন শিল্প ইউনিটে
বাণিজ্যিক উপাদান শুরম্ন হইবার পরবর্তীতে তনি মাস অতবাহতি হইয়া না
থাকলি উক্ত ইউনিটে এই আইনের অধীন কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠন
করবার অনুমতি প্রদান করা যাইবে না।

শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সংখ্যা সম্পর্কিত সীমাবদ্ধতা

১৭। (১) কোন এলাকায় কোন শিল্প ইউনিটে একরে অধিক শ্রমিক কল্যাণ
সমিতি গঠন করা যাইবে না।

(২) কোন এলাকায় একই মালকিরে কোম্পানীর অধীন একাধিক শিল্প ইউনিটে
থাকলি এবং অনুরূপ শিল্প ইউনিটসমূহরে কোন একটা ইউনিটে ধারা ১৬ এর
আওতাভুক্ত হইয়া থাকলি, উহার দ্বারা অবশিষ্ট শিল্প ইউনিটসমূহে শ্রমিক
কল্যাণ সমিতি গঠন বারতি হইবে না।

শিল্প ইউনিটরে মালকিনা নরিধারণে নরিবাহী চয়ারম্যানরে ক্ষমতা

১৮। একই এলাকায় দুই বা ততোধিক শিল্প ইউনিটে একই মালকিরে অধীন কনি
সহে প্রশ্নে কোন সন্দহে বা বরিোধ উদ্ভূত হইয়া থাকলি, তদ্বিসিয়ে নরিবাহী
চয়ারম্যান কর্তৃক প্রদত্ত সদিধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

সমিতির সদস্যপদ এবং কর্মকান্ড

১৯। (১) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির কর্মকর্তা সংশ্লিষ্ট এলাকার আঞ্জলিক
সীমার মধ্যে সীমাবদ্ধ থাকবি।

(২) একজন শ্রমিক যো শিল্প ইউনিটে নিযুক্ত থাকবিনে, তনি কেবেল সহে শিল্প

ইউনাইটেড শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সদস্য হইবার অধিকারী হইবেন।

(৩) ধারা ২৪ এর অধীন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির ফডোরশেন গঠনের অধিকার ব্যতীত, কোন একটা এলাকায় গঠিত কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি উক্ত এলাকায় গঠিত অন্য কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি কিংবা কোন এলাকা বহির্ভূত কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সহিত অধিভুক্ত হইতে কিংবা অন্য কোন প্রকার সংশ্রব রক্ষা করিতে পারবেনা।

নর্িবাহী পরষিদরে নর্িবাচন

২০। (১) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সংগঠিত ও পরিচালিত কোন নর্িবাচনে গোপন ব্যালটের মাধ্যমে কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নর্িবাহী পরষিদরে সদস্যগণ উক্ত শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নবিন্ধতি সাধারণ সদস্যগণ কর্তৃক নর্িবাচতি হইবেন।

(২) কেবল যোগ্য শ্রমিকগণ এই অধ্যায়ে অধীন নর্িবাহী পরষিদে নর্িবাচতি হইবার এবং ভোট প্রদান করবার অধিকারী হইবেন।

(৩) এই অধ্যায়ে উদ্দেশ্যপূরণকল্পে "যোগ্য শ্রমিক" অর্থ-

(ক) এই আইন প্রবর্ততি হইবার পূর্বে বাণিজ্যিকভাবে উৎপাদন শুরু করিয়াছে এমন একটা শিল্প ইউনাইটেডে নর্িবাহী পরষিদরে সদস্য নর্িবাচন করবার যোগ্যতার ক্ষেত্রে, চাকুরীতে নিয়োজিত হইবার প্রথম দনি হইতে একজন শ্রমিককে বুঝাইবে;

(খ) এই আইন প্রবর্ততি হইবার পূর্বে বাণিজ্যিকভাবে উৎপাদন শুরম্ন করিয়াছে এমন একটা শিল্প ইউনাইটেডে নর্িবাহী পরষিদরে সদস্য নর্িবাচতি হইবার যোগ্যতার ক্ষেত্রে, নিয়োগ স্থায়ী হইবার পর অন্ততঃ ৯(নয়) মাস হইয়াছে এমন একজন শ্রমিককে বুঝাইবে;

(গ) এই আইন প্রবর্ততি হইবার পরে বাণিজ্যিকভাবে উৎপাদন শুরু করিয়াছে এমন একটা শিল্প ইউনাইটেডে নর্িবাহী পরষিদরে সদস্য নর্িবাচতি করবার যোগ্যতার ক্ষেত্রে, নিয়োগ স্থায়ী হইবার পর অন্ততঃ ৩ (তনি) মাস হইয়াছে এমন একজন শ্রমিককে বুঝাইবে;

(ঘ) এই আইন প্রবর্ততি হইবার পর বাণিজ্যিক উৎপাদন শুরু করিয়াছে এমন একটা শিল্প ইউনাইটেডে নর্িবাহী পরষিদরে সদস্য নর্িবাচতি হইবার যোগ্যতার ক্ষেত্রে, নিয়োগ স্থায়ী হইবার পর অন্ততঃ ৩ (তনি) মাস হইয়াছে এমন একজন শ্রমিককে বুঝাইবে।

নর্িবাহী পরষিদরে অনুমোদন

২১। নর্িবাহী পরষিদ শ্রমিক কল্যাণ সমিতির গঠনতন্ত্রেও কাঠামোর অধীনে যথাযথভাবে নর্িবাচতি হইয়া থাকিলে নর্িবাচনের ফলাফল ঘোষণার ৫ (পাঁচ) দিনের মধ্যে নর্িবাহী চেয়ারম্যান উহা অনুমোদন করবেন।

**নির্বাহী
পরষিদরে মন্যোদ**

২২। পূর্বহে নিবন্ধচ্যুতি, কংবা অন্য কংন প্রকারে অবসায়ন না হইয়া থাকলি, কংন সমিতির নির্বাহী পরষিদ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদতি হইবার পর তিনি বঙ্গসররে জন্য বহাল থাকবি।

**পরবর্তীতে
নির্বাচন
অনুষ্ঠান**

২৩। (১) কংন শ্রমতি কল্যাণ সমিতির নির্বাহী পরষিদেও নির্বাচন উহার নির্ধারতি মন্যোদ উত্তীর্ণ হইবার পূর্ববতরী ৯০ দিনরে মধ্যে অনুষ্ঠতি হইবে।

(২) নির্ধারতি মন্যোদ উত্তীর্ণ হইবার পূর্বহে যদি কংন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নির্বাহী পরষিদ ভাঙগিয়া যায়, তাহা হইলে অনুরূপ ভাঙগিয়া যাইবার পরবর্তী ৯০ দিনরে মধ্যে নির্বাহী পরষিদরে নির্বাচন অনুষ্ঠতি হইবে।

**শ্রমিক কল্যাণ
সমিতির
ফডোরশেন**

২৪। (১) কংন এলাকায় গঠতি শ্রমিক কল্যাণ সমতিসিমূহরে ৫০ শতাংশরে অধিক সম্মত হইলে, উহারা উক্ত এলাকায় একটা শ্রমিক কল্যাণ সমিতির ফডোরশেন গঠন করতি পারবি।

(২) পূর্বহে নিবন্ধনচ্যুত কংবা অবসায়ন হইয়া না থাকলি, এই ধারার অধীন গঠতি ফডোরশেন নির্বাহী চয়োরম্যান কর্তৃক অনুমোদতি হইবার তারখি হইতে পরবর্তী চার বঙ্গসররে জন্য বহাল থাকবি।

(৩) কংন এলাকায় গঠতি কংন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির ফডোরশেন অন্য কংন এলাকার ফডোরশেন অথবা কংন এলাকা বহভিবৃত কংন ফডোরশেনরে সহতি অধভিক্ত হইতে কংবা অন্য কংন প্রকারে সংস্রব রক্ষা করতি পারবিনা।

(৪) কর্তৃপক্ষ প্রবধিন দ্বারা শ্রমিক কল্যাণ সমিতির ফডোরশেনরে নির্বাচনরে পদ্ধতি এবং অন্যান্য বিষয় নির্ধারণ করবি।

**কংন শ্রমিক
কল্যাণ সমিতির
সদস্য কংবা
কর্মকর্তা
হইবার ক্ষত্রে
অযোগ্যতা**

২৫। কংন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির গঠনতন্ত্র বা বধিসিমূহে যাহা কছিই থাকুক না কনে, কংন ব্যকতি কংন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির কর্মকর্তা নির্বাচতি হইবার বা থাকবার অধিকারী হইবনে না, যদি তিনি নৈতিক স্থলনজনতি বা এই আইন কংবা বধি বা প্রবধিনরে অধীন কংন অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হইয়া য়ে কংন মন্যোদে কারাদন্ডে দন্ডতি হইয়া মুক্তা পাইবার পর ২ (দুই) বঙ্গসরকাল অতবাহতি হইয়া না থাকে।

(৭) এই ধারার অধীন কোন সমিতি নবিন্ধনচ্যুত হইয়া থাকিলে, নবিন্ধনচ্যুতী সম্প্রকৃতি আদশে জারীর তারিখ হইতে পরবর্তী এক বর্ষের অতবাহতি হইবার পূর্বে সংশ্লিষ্ট শিল্প ইউনিটের পুনরায় কোন সমিতি গঠন করা যাইবে না।

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

শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নবিন্ধন বাতলি

২৮। (১) উপ-ধারা (২) এর বধি সাপেক্ষে, ধারা ২৭ এর অধীন নবিন্ধনচ্যুতী সম্প্রকৃতি পদ্ধতির অতিরিক্ত, নরিবাহী চেয়ারম্যান নমিনবর্গতি য়ে কোন কারণে কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নবিন্ধন বাতলি করিতে পারবিনে, যথা :-

(ক) কোন কারণে উহার অবসায়ন হইয়া থাকিলে;

(খ) প্রতারণা অথবা অসত্য তথ্য উপস্থাপনের মাধ্যমে নবিন্ধতি হইয়া থাকিলে;

(গ) গঠনতন্ত্রের কোন বধি লংঘন করিলে;

(ঘ) অন্যায় আচরণ করিলে;

(ঙ) এই আইন, বধি বা প্রবধিনের সহিত অসংগতপূর্ণ কোন বধি গঠনতন্ত্রে সন্নিবেশ করিলে;

(চ) এই আইনের অধীন আবশ্যকমতে বাৎসরিক প্রতবিদেন নরিবাহী চেয়ারম্যানের নকিট পশে করিতে ব্যর্থ হইলে;

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

(জ) এই আইন, বধি বা প্রবধিনের বধি লংঘন করিলে।

(২) নরিবাহী চেয়ারম্যান যদি এই মর্মে অভিমত পোষণ করিয়া থাকনে য়ে, কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নবিন্ধন বাতলি করা আবশ্যক, তাহা হইলে তিনি অনুরূপ নবিন্ধন বাতলিরে জন্ম আবদেন করিয়া ট্রাইবুয়নালাে দরখাস্ত দাখলি করবিনে।

(৩) ট্রাইবুয়নালা হইতে অনুমতি প্রাপ্তির পাঁচ দবিসরে মধ্যে নরিবাহী চেয়ারম্যান শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নবিন্ধন বাতলি করবিনে।

(৪) যদি ট্রাইবুয়নালাে দরখাস্ত দাখলি করবার পূর্ববর্তী তিনি মাসরে মধ্যে সংশ্লিষ্ট অন্যায় আচরণ সংঘটিতি হইয়া না থাকে, তাহা হইলে কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নবিন্ধন উপ-ধারা (১) এর দফা

(ঘ) এ বর্গতি কারণে বাতলি করা যাইবে না।

**নবিন্ধন বাতলিবে
বন্দিধে আপীল**

২৯। ধারা ২৮ এর উপ-ধারা (৩) এর অধীন ট্রাইবুনালা কর্তৃক প্রদত্ত আদেশে দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইলে, অনুরূপ আদেশে প্রদত্ত হইবার ৩০ দিনে মধ্যে শ্রমিক কল্যাণ সমিতি শ্রম আপীল ট্রাইবুনালা আপীল করিতে পারবে এবং আপীল ট্রাইবুনালা তরুতি আদেশে বহাল রাখিতে, বাতলি বা সংশোধন করিতে পারবে।

**নবিন্ধন
ব্যতিকে
শ্রমিক কল্যাণ
সমিতি কর্তৃক
কার্য সম্পাদন
নষিদিধ**

৩০। (১) অনবিন্ধতি, নবিন্ধনচুযত অথবা নবিন্ধন বাতলি করা হইয়াছে, এইরূপ কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি যটথ দর কষাকষি এজনেট বা শ্রমিক কল্যাণ সমিতি হিসাবে কার্য করিতে পারবে না।

(২) উপ-ধারা (১) এ বরণতি কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির জন্য কোন ব্যক্তি কোনরূপ চাঁদা সংগ্রহ করবিনে না।

**নরিবাহী
চয়োরম্যানরে
কষমতা ও
দায়তিব**

৩১। নরিবাহী চয়োরম্যানরে নমিনবরণতি কষমতা ও দায়তিব থাকবে, যথা :-

(ক) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নবিন্ধন এবং তদুদশেষে রেজেসিটার সংরকষণ;

(খ) এই আইন, বধি বা প্রবধিনরে বধিন লঙঘন করবিার অথবা অন্যায় আচরণ করবিার অথবা কোন অপরাধ সংঘটন করবিার কারণে কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি বা মালকিরে বরিম্নদধে ব্যবস্থা গ্রহণরে জন্য ট্রাইবুনালা অভযিোগ দায়রে করা;

(গ) কোন এলাকায় কোন শিল্প ইউনিটি বা ইউনিটিসমূহরে জন্য গঠতি কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতির বধিতা এবং যটথ দর কষাকষি এজনেট হিসাবে উহার কার্য করবিার কষমতা প্রশ্ন নরিধারণ করা; এবং

(ঘ) বধি বা প্রবধিন দ্বারা অন্য যরূপ কষমতা বা দায়তিব আরোপ করা হইতে পারে উহা প্রয়োগ বা পালন করা।

**শ্রমিক কল্যাণ
সমিতির
নগিমবদ্ধকরণ
(incorporation)**

৩২। (১) প্রতটি নবিন্ধতি শ্রমিক কল্যাণ সমিতি নগিমবদ্ধ সংস্থা হইবে, যাহার স্থায়ী ধারাবাহিকিতাসহ একটি সাধারণ সীলমোহর থাকবে এবং নবিন্ধতি নামে উহার চুক্তি সম্পাদন এবং সম্পত্তি অর্জন, ধারণ ও বলি-বন্দোবস্ত করবিার কষমতা থাকবে এবং উক্ত নামে উহা মামলা করিতে পারবে বা উহার বন্দিধেও মামলা করা যাইবে।

(২) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির কার্যালয় স্থাপনরে জন্য মালকি শিল্প এলাকার অভ্যনতদরে স্থানরে ব্যবস্থা করবে।

তৃতীয় অধ্যায় অন্যায় আচরণ, চুক্তি ইত্যাদি

মালিকদের তরফে অন্যায় আচরণ

৩৩। (১) কোন মালিক বা মালিকের দায়িত্ব পালনকারী কোন ব্যক্তি নিম্নবর্ণিত কোন কাজ করিলে উহা অন্যায় আচরণ হিসাবে গণ্য হইবে, যথা :-

(ক) চাকুরী প্রদানে চুক্তিতে কোন ব্যক্তির, যিনি উক্ত চুক্তির পক্ষ, কোন সংঘে যোগদানের বা কোন সমিতির সদস্যপদ অব্যাহত রাখবার অধিকার কখন করিয়া কোন শর্ত আরোপ করা;

(খ) কোন ব্যক্তি কোন সমিতির সদস্য বা কর্মকর্তা পদে বহাল আছেন বা নাই, উহার ভিত্তিতে উক্ত ব্যক্তিকে চাকুরীতে নিয়োগ, কিংবা চাকুরীতে বহাল রাখিতে অস্বীকার করা;

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

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

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

(আ) কোন সমিতির উন্নয়ন, গঠন বা সমিতির কর্মতৎপরতা চালাইবার কাজে অংশগ্রহণ করিয়াছেন; অথবা

(ই) এই আইনের অধীন কোন অধিকার প্রয়োগ করিয়াছেন।

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

(চ) ভীতি-প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক করিয়া রাখা, দৈনিক ক্ষতি, পানি, বদু্য বা টেলিফোন সংযোগ বিচ্ছিন্ন করা বা অনুরূপ কোন কঠোর অবলম্বনপূর্বক সমিতির কোন কর্মকর্তাকে কোন স্মারকে (memorandum) স্বাক্ষর করিতে বাধ্য করা;

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

(জ) ধারা ৪৬ এর অধীন সংঘটিত ধর্মঘটের সময়, অথবা ব-আইনী নহে এমন

ধর্মঘট চলাকালীন সময়ে, কেবল যে ক্ষেত্রে নরিবাহী চয়োরম্যান, কাজ সম্পূর্ণ বন্ধ হইয়া গলে, যন্ত্রপাতরি বা ইউনটিরে গুরম্নতর ক্ষতি হইবে এবং সেই প্রক্ষেতি ইউনটিরে য়ে শাখার ক্ষতিগ্রস্ত হইবার সম্ভাবনা রহিয়াছে এই মরমে সন্তুষ্ট হইয়া সেই শাখায় সীমতি সংখ্যক শ্রমিককে অস্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োগরে অনুমতি প্রদান করিয়াছনে, সেই ক্ষেত্রে ব্যতীত কোন নূতন শ্রমিক নিয়োগ করা।

(২) ব্যবস্থাপকরে দায়িত্বসম্পন্ন পদে নিয়োগ বা পদোন্নতির কারণে কোন ব্যক্তির সমতির সদস্য বা কর্মকর্তার পদ বাতলি হইবার কংবা সমতির সদস্য বা কর্মকর্তা পদে তাহার অধিষ্ঠতি থাকবার যোগ্যতা হারাইবার বিষয়ে মালকিরে অধিকার উপ-ধারা (১) এর বধিান দ্বারা কখন হইবে না।

শ্রমিক বা সমতির তরফে অন্যায় আচরণ

৩৪। (১) কোন শ্রমিক বা শ্রমিক কল্যাণ সমিতি এবং উক্ত শ্রমিক বা সমতির পক্ষে কর্মসম্পাদনকারী কোন ব্যক্তি নিম্নবর্ণতি কোন কাজ করলি উহা অন্যায় আচরণ হিসাবে গণ্য হইবে, যথা :-

(ক) শিল্প ইউনটিরে কাজ চলাকালীন সময়ে কোন শ্রমিককে সমতিতে যোগদানরে জন্ম বা যোগদান করা হইতে বরিত থাকবার জন্ম উৎসাহতি করা;

(খ) সমতির সদস্য বা কর্মকর্তা হইবার জন্ম, বা উহা হইতে বরিত থাকবার জন্ম অথবা সদস্য বা কর্মকর্তা পদে অধিষ্ঠতি থাকবার বা না থাকবার জন্ম কোন ব্যক্তিকে ভীতি প্রদর্শন করা;

(গ) কোন ব্যক্তিকে কোনরূপ সুযোগ-সুবিধা প্রদান করবার প্রলোভন দখোইয়া, অথবা কোনরূপ সুযোগ-সুবিধা আদায় করিয়া বা আদায় করিয়া দওয়ার প্রলোভন দখোইয়া, সমতির সদস্য বা কর্মকর্তা পদে যোগদান করা হইতে বরিত থাকবার অথবা সদস্য পদ ত্যাগ করবার জন্ম প্রলুব্ধ করা;

(ঘ) ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক করিয়া রাখা, দইকি ক্ষতিসাধন, টলেফোন, পানি বা বিদ্যুৎ সংযোগ বিচ্ছিন্ন করিয়া বা অনুরূপ অন্য কোন কটেশল অবলম্বনপূর্বক কোন মীমাংসা-স্মারকে স্বাক্ষর দানরে জন্ম মালকিকে বাধ্য করা বা বাধ্য করবার চেষ্টা করা; অথবা

(ঙ) ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক করিয়া রাখা, দইকি ক্ষতি, টলেফোন, পানি বা বিদ্যুৎ সংযোগ বিচ্ছিন্ন করিয়া বা অনুরূপ অন্য কোন কটেশল অবলম্বনপূর্বক কোন শ্রমিককে কোন শ্রমিক কল্যাণ সমতির তহবলিে চাঁদা প্রদানরে জন্ম বা চাঁদা প্রদান করা হইতে বরিত রাখবার জন্ম বাধ্য করা বা বাধ্য করবার চেষ্টা করা।

(২) কোন শ্রমিক বা সমিতি এই আইনরে অধীন কোন গণভোট বা নরিবাচন উপলক্ষে ভোট গ্রহণে অবাঞ্ছতি প্রভাব বসিতদার, ভীতি প্রদর্শন,

জালিয়াতি, অথবা নরিবাহী পরষিদ বা উহার পৰে অন্য কৌন ব্যক্তরি মারফত উক্তকৌচ প্রদানরে মাধ্যমে হস্তক্ষপে করলি উহা শ্রমিকি বা সমতিরি জন্ঘ অন্ঘায় আচরণ হইবে।

চুক্তরি বলব্ধযোগ্ঘতা

৩৫। (১) সমতিরি ও মালকিরে মধ্যে সম্পাদতি কৌন চুক্তরি পক্ষগণরে উপর বাধ্যকর হইবে এবং উহা আদালতরে মাধ্যমে বলব্ধযোগ্ঘ হইবে।

(২) এই ধারার অধীনে কৌন চুক্তরি বলব্ধকরণ বা চুক্তরি ভঙগরে কারণে ক্ষতপূরণ আদায়রে উদ্দেশ্ঘে কৌন মামলা কৌন দেওয়ানী আদালতরে গ্ৰহণযোগ্ঘ হইবেনা।

হসিব ও তথ্ঘ দাখলি

৩৬। (১) প্রতবিষ্টর নরিধারতি তারথি বা উহার পূর্বে প্রত্ঘকে শ্রমিকি কল্যাণ সমতিরি ৩১ শে ডিসিম্বের পর্ঘন্ত বগিত বষ্টসরে আয়-বযয়রে হসিব এবং উক্ত তারথি পর্ঘন্ত সমগ্ৰ বষ্টসরে সম্পদ ও দায়-দায়তিবরে হসিব নরিধারতি পদ্ধততি নরীক্ষতি সাধারণ ববিরণীসহ নরিবাহী চয়োরম্ঘানরে নকিট দাখলি করতি হইবে।

(২) সাধারণ ববিরণীর সহতি প্ররেণরে তারথি পর্ঘন্ত সংশোধনীসহ শ্রমিকি কল্যাণ সমতিরি গঠনতন্ত্ররে একটি অনুলপি এবং উক্ত বষ্টসরে নরিবাহী পরষিদ এবং সাধারণ পরষিদরে সকল সদস্যেও হালনাগাদ পদরে ববিরণী নরিবাহী চয়োরম্ঘানরে নকিট প্ররেণ করতি হইবে।

(৩) শ্রমিকি কল্যাণ সমতিরি গঠনতন্ত্ররে প্রত্ঘকে সংশোধনীর একটি অনুলপি এবং গঠনতন্ত্ররে বধিনসমূহরে কার্ঘকরতা সংক্রান্ত সাধারণ পরষিদরে প্রস্তাবরে কপি উক্ত সংশোধনী বা প্রস্তাব গৃহীত হইবার ১৫ (পনরে) দিনরে মধ্যে নরিবাহী চয়োরম্ঘানরে নকিট প্ররেণ করতি হইবে।

যৌথ দর-কষাকষা এজনেট (Collective Bargaining Agent)

৩৭। (১) কৌন শিল্প ইউনিটি এই আইনরে অধীন নবিন্ধতি শ্রমিকি কল্যাণ সমতি উক্ত শিল্প ইউনিটিরে যৌথ দর-কষাকষা এজনেট হইবে।

(২) মালকিরে সহতি মজুরী, কর্মঘণটা (working hour) এবং নিয়োগরে অন্যান্ঘ শর্তাদাি বযিয়ে আলাপ-আলোচনা করবার অধিকার কমটিরি থাকবি এবং আলাপ-আলোচনার উদ্দেশ্ঘে তথ্ঘ প্রাপ্তরি জন্ঘ সমতি কর্তৃক

পশেকৃত কোন যুক্তসিংগত অনুরোধ মালিকি অস্বীকার করবি না।

(৩) কোন শিল্প ইউনিট সম্পর্কিত যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট উপরোক্ত বিষয়ে অতিরিক্ত নমিনোক্ত বিষয়েও কার্য সম্পাদনরে অধিকারী হইবে, যথাঃ-

(ক) শ্রমিকদরে নয়োগ, নয়োগদানরে অস্বীকার এবং নয়োগরে শর্ত সংক্রান্ত বিষয়ে মালিকিরে সহতি যৌথ দর-কষাকষি করা;

(খ) কোন কার্যক্রমে সকল শ্রমিক বা কোন একজন শ্রমিকিরে প্রতিনিধিত্ব করা; এবং

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

(৪) কোন এলাকায় অবস্থতি কোন মালিকি বা কোম্পানী যখনে নবিন্ধতি শ্রমিকি কল্যাণ সমিতি রহিয়াছে সেখনে কর্মরত শ্রমিকদরে ক্ষেত্রে কবেল উক্ত প্রারম্ভিকি মজুরী প্রযোজ্য হইবে, যাহা প্রবশে পরযায়, আইন অথবা প্রযোজ্য কোন আইনগত আদশে দ্বারা, তাহাদরে জন্য নরিধারণ করা হইয়াছে এবং অন্যান্য মজুরী সম্পর্কিত বিষয়াদি, যথা-মজুরী বৃদ্ধি, পদোন্নতি অথবা অন্যান্য বর্ধতি সুবধিদা মালিকি ও শ্রমিকি কল্যাণ সমিতির মধ্য আলাপ-আলোচনা সাপক্ষে হইবে।

চাঁদা কর্তন (Check off)

৩৮। (১) যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট অনুরোধ করলি, কোন সমতিরি সদস্য-শ্রমিকদরে মালিকি, অনুরূপ প্রত্যকে শ্রমিকিরে সম্মতক্রমে, উক্ত শ্রমিকদরে বতেন হইতে মূল বতেনরে অনূর্ধ্ব এক শতাংশ পরিমাণ টাকা সমিতি কর্তৃক পশেকৃত ডিম্যান্ড স্টেটমেন্টে অনুযায়ী কর্তন করিয়া সমতিরি তহবলি চাঁদা হিসাবে জমা করবি।

(২) কোন মালিকি উপ-ধারা (১) এর অধীনে বতেন হইতে টাকা কর্তন করিয়া থাকলি উক্ত কর্তনরে সমুদয় অর্থ পরবর্তী ১৫ (পনের) দিনরে মধ্য য়ে সমতিরি পক্ষে উহা কর্তন করা হইয়াছে সেই সমতিরি হিসাবে জমা করবি।

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

(৪) নরিবাহী পরষিদ প্রত্যকে পঞ্জিকা বসররে শুরুতে পূর্ববর্তী বসররে আর্থিক বিবরণসহ চলতি বসররে আয়-ব্যয় সম্বলতি রাজস্ব বাজটে অনুমোদনরে জন্য নরিবাহী চেয়ারম্যান অথবা তার ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নকিট জমা দবি।

চতুর্থ অধ্যায় মীমাংসা এবং সালসি

শিল্প বরিোধ সম্পর্কে আলাপ-আলোচনা

৩৯। (১) য়ে কোন সময়, যদি, কোন মালিক বা কোন যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট দখেতিে পান য়ে, শ্রমিক এবং মালিকরে মধ্যে শিল্প বরিোধ উদ্ভূত হইতে যাইতছে, তাহা হইলে মালিক বা, ক্ষত্রমত, যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট, তাঁহার বা উহার মতামত লখিতিভাবে অপর পক্ষকে অবহতি করবি।

(২) উপ-ধারা (১) অনুযায়ী অবহতি হইবার ১৫ দিনরে মধ্যে, উক্ত অবহতি পক্ষ, অপর পক্ষরে প্রতিনিধিগিরে সহতি আলোচনাক্রমে, আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে একটি সমঝোতায় উপনীত হইবার লক্ষ্যে উদ্ভূত বিষয়রে উপর যৌথ দর-কষাকষির জন্য অপর পক্ষরে প্রতিনিধিগিরে সহতি একটি সভার আয়োজন করবি।

(৩) উভয় পক্ষ আলোচতি বিষয়রে উপর মীমাংসায় উপনীত হইলে, একটি মীমাংসা-স্মারক লখিতি হইবে এবং উভয় পক্ষ কর্তৃক উহা স্বাক্ষরতি হইবে এবং উহার একটি কপি নরিবাহী চেয়ারম্যান এবং মীমাংসাকারীর নকিট প্রেরতি হইবে।

মীমাংসাকারী ও কাউন্সলির

৪০। (১) সরকার, নরিবাহী চেয়ারম্যানরে সুপারশিরে ভিত্তিতে, সরকারি গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনরে উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রয়োজনীয় সংখ্যক মীমাংসাকারী (Conciliator) নিয়োগ করবি এবং উক্ত প্রজ্ঞাপনে, য়ে এলাকা বা এলাকাসমূহরে জন্য অথবা কোন এলাকা বা এলাকাসমূহরে য়ে শ্রণীর শিল্প ইউনিটি বা শিল্পসমূহ সম্পর্কে তাহাদরে প্রত্যকে দায়িত্ব পালন করবিনে, উহার উল্লেখ থাকবি।

(২) সরকার, নরিবাহী চেয়ারম্যানরে সুপারশিরে ভিত্তিতে, সরকারি গজেটে

প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রয়োজনীয় সংখ্যক কাউন্সিলের নিয়োগ করবে এবং কাউন্সিলের গণের কার্যাবলী এবং যে এলাকা বা এলাকাসমূহের জন্য কাউন্সিলের নিয়োগ করা হইবে উহা নির্বাহী চয়োরম্যান নির্ধারণ করবিনে।

**ধর্মঘটের
নোটিশের পূর্বে
মীমাংসা, ইত্যাদি**

৪১। পক্ষগণ দ্বারা ৩৯ এর অধীন আলাপ-আলোচনার ভিত্তিতে কোন মীমাংসায় পৌঁছাইতে ব্যর্থ হইলে, যে কোন পক্ষ নির্বাহী চয়োরম্যান এবং মীমাংসাকারীকে অবহতি করিতে পারবে যে, আলাপ-আলোচনা ব্যর্থ হইয়াছে এবং লিখিতভাবে বরোধের মীমাংসা করবার জন্য মীমাংসাকারীকে অনুরোধ করিতে পারবে এবং মীমাংসাকারী অনুরূপ অনুরোধ প্রাপ্তির পর বরোধের মীমাংসার জন্য কার্যক্রম গ্রহণ করবিনে।

**ধর্মঘট অথবা
লক-আউটে
নোটিশ**

৪২। (১) মীমাংসাকারী দ্বারা ৪১ এর অধীন অনুরোধ প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১০ দিনের মধ্যে বরোধের মীমাংসা করিতে ব্যর্থ হইলে, যৌথ দর-কম্বাক্ষা এজেন্ট অথবা মালিক, উপ-ধারা (২) এর বধিান সাপেক্ষে, এবং এই আইনের বধিান অনুসারে, বরোধের অপর পক্ষে প্রতী ধর্মঘট বা, ক্ষতেরমত, লক-আউটে ২১ দিনের নোটিশ জারী করিতে পারবে।

(২) প্রবধিান দ্বারা নির্ধারণিত হইয়া না থাকিলে, নির্বাহী চয়োরম্যান কর্তৃক অনুমোদিত পদ্ধতিতে অনুষ্ঠিত বিশেষ সভায় গোপন-ব্যালটে মাধ্যমে শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নির্বাহী পরিষদের অন্তর্ন তনি-চতুর্থাংশ সদস্য সম্মতি প্রদান না করিলে, কোন যৌথ দর-কম্বাক্ষা এজেন্ট ধর্মঘটের নোটিশ জারী করবে না।

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

৪৩। (১) শিল্প বরোধের কোন পক্ষ দ্বারা ৪২ এর অধীন ধর্মঘট বা লক-আউটে নোটিশ জারী করিলে, উক্ত নোটিশ জারীর একই সাথে উহার একটি কপি মীমাংসাকারীকে হস্তান্তর করবিনে এবং মীমাংসাকারী তখন ধর্মঘট বা লক-আউটে নোটিশ সত্ত্বেও মীমাংসা কার্যক্রম গ্রহণ করবিনে অথবা, বরোধের মীমাংসা কার্যক্রম অব্যাহত রাখবিনে।

(২) বরোধের মীমাংসা শুরুর পূর্বেই মীমাংসাকারী ধর্মঘটের নোটিশের বধিতা সম্পর্কে নিশ্চিত হইলে এবং যদি নোটিশটি এই আইনের বধিান বা তদধীন প্রণীত বধি বা প্রবধিান বা সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কল্যাণ সমিতির গঠনতন্ত্র অনুযায়ী না হয়, তাহা হইলে ধর্মঘটের নোটিশ এই আইনের বধিান অনুসারে প্রদান করা হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে না; এবং এইরূপ ক্ষতেরে মীমাংসাকারী, তাহার স্বীয় বধিচেনায় মীমাংসা কার্যক্রম গ্রহণ না করবার সধিধান্ত গ্রহণ করিতে পারবিনে।

মীমাংসাকারীর কার্যপদ্ধতি

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

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

(৩) মীমাংসাকারী, তাহার নিকট প্রেরিত কোন বরোধ সম্পর্কে যেরূপ নির্ধারণ করা হইবে সেইরূপ কার্যাবলী সম্পাদন করবিনে, এবং বিশেষতঃ আপোষে বরোধটির নষিপত্তরি সম্ভাব্য লক্ষ্যে, দাবীতে যেরূপ ছাড় প্রদান বা পরমির্জন মীমাংসাকারীর অভিমতে প্রয়োজনীয় মনে হইবে, ঐরূপ ছাড় প্রদান বা পরমির্জনের জন্ম য়ে কোন পক্ষকে তর্নি পরামর্শ প্রদান করিতে পারবিনে।

(৪) মীমাংসাকারীর নিকট নষিপননোধীন কোন মীমাংসা কার্যক্রমে কোন বরোধের বা বরোধের অন্তর্ভুক্ত কোন বিষয়ের মীমাংসা হইয়া থাকিলে, মীমাংসাকারী বরোধের পক্ষগণ কর্তৃক স্বাক্ষরিত মীমাংসা স্মারকসহ উহার একটুকপি নির্বাহী চয়োরম্যানের নিকট প্রেরণ করবিনে।

(৫) ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটশিরে সময়সীমার মধ্যে মীমাংসায় পোঁছানো সম্ভব না হইলে, মীমাংসা কার্যক্রম, বরোধের পক্ষগণ যেরূপ সম্মত হইবনে সেইরূপ অধিকতর সময়ের জন্ম, অব্যাহত রাখা যাইবে।

সালসি

৪৫। (১) মীমাংসা ব্যর্থ হইলে, বরোধটি একজন সালসিকারীর নিকট প্রেরণে সম্মত হইবার জন্ম মীমাংসাকারী পক্ষগণকে উদ্ভুদ্ধ করবিনে, এবং পক্ষগণ সম্মত হইলে, তাহাদেও সম্মতক্রমে বরোধটি একজন সালসিকারীর নিকট প্রেরণের জন্ম তাহারা যোঁথভাবে লিখিত অনুরোধ করবিনে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন য়ে সালসিকারীর নিকট বরোধ প্রেরিত হইবে, তর্নি নির্বাহী চয়োরম্যান কর্তৃক মনোনয়নের ভিত্তিতে প্রণীত প্যানলে অন্তর্ভুক্ত হইবনে; এবং সালসিকারীদেও অনুরূপ প্যানলে প্রতি ১৮ মাস অন্তর সকল পক্ষ কর্তৃক পর্যালোচনা করিতে হইবে।

(৩) সালসিকারী, উপ-ধারা (১) অনুযায়ী তাহার নিকট প্রেরিত বরোধ প্রাপ্তির ৩০ দিনের মধ্যে অথবা বরোধের পক্ষগণ কর্তৃক সম্মত বর্ধতি সময়-সীমার মধ্যে, তাঁহার রোঁয়দোদ প্রদান করবিনে।

(৪) রোঁয়দোদ প্রদানের পর, উক্ত রোঁয়দোদের যথায়থ বাস্তবায়নের জন্ম, সালসিকারী উহার কপি পক্ষগণকে এবং নির্বাহী চয়োরম্যানের নিকট প্রেরণ করবিনে।

(৫) সালসিকারীর রোয়দোদ চূড়ান্ত ও পক্ষগণের উপর বাধ্যকর হইবে, এবং ইহার বিরুদ্ধে কোন আপীল চলবি না, এবং ইহা অনূর্ধ্ব দুই বর্ষের অথবা সালসিকারী কর্তৃক নির্ধারণিত সময়েরে জন্ম বধৈ থাকবি।

ধর্মঘট এবং লক-আউট

৪৬। (১) মীমাংসা কার্যক্রমের মাধ্যমে কোন মীমাংসায় উপনীত হওয়া সম্ভব না হইলে এবং বিরোধীয় পক্ষগণ ধারা ৪৫ এর অধীন বিরোধটি একজন সালসিকারীর নিকট প্রেরণ করিতে সম্মত না হইলে, ধারা ৪২ এর অধীন নোটিশেরে ময়োদ উত্তীর্ণ হইবার পর, অথবা বিরোধীয় পক্ষগণেরে প্রত্যা মীমাংসাকারী কর্তৃক মীমাংসা কার্যপদ্ধতি ব্যর্থ হইয়াছে মর্মে সার্বটফিকিটে ইস্যু করবার পর, যাহা পরে হয়, শ্রমিকগণ ধর্মঘটে যাইতে পারবি অথবা, ক্ষেত্রমত, মালিক লকআউট ঘোষণা করিতে পারবি।

(২) বিরোধেরে পক্ষগণ, যবে কোন সময়, ধর্মঘট বা লক-আউট আরম্ভ হইবার পূর্বে বা পরে, বিরোধেরে বিচারেরে জন্ম ইপজিডে শ্রম ট্রাইবুনালা যবে দরখাস্ত দায়েরে করিতে পারবি।

(৩) ধর্মঘট বা লক-আউট ১৫ দিনেরে অধিক অব্যাহত থাকিলি, নরিবাহী চয়োরম্যান, লিখিত আদশে দ্বারা, ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদিধ করিতে পারবিনে।

(৪) উপ-ধারা (৩) এ যাহা কছুই থাকুক না কেনে, নরিবাহী চয়োরম্যান যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যবে, উক্তরূপ ধর্মঘট বা লক-আউটেরে ফলে উপাদান মারাত্মকভাবে ক্ষতিগ্রস্থ হইতছে, অথবা উহা জনস্বার্থে বা জাতীয় অর্থনীতির জন্ম ক্ষতিকর, তাহা হইলে তিনি লিখিত আদশে দ্বারা উক্তরূপ ধর্মঘট বা লক-আউটেরে ময়োদ ১৫ (পনের) দিন পূর্তির পূর্বেই যবে কোন সময় ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদিধ করিতে পারবিনে।

(৫) নরিবাহী চয়োরম্যান কোন ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদিধ করিলি, তিনি তক্ষণে বিরোধটি ইপজিডে শ্রম ট্রাইবুনালা প্রেরণ করবিনে।

(৬) ট্রাইবুনালা, বিরোধেরে উভয় পক্ষকে শুনানীর সুযোগ প্রদান করিয়া, যত দ্রুত সম্ভব, যব্রুপ সমীচীন মনে করবি সেইরূপ রোয়দোদ প্রদান করবি, কনিতু রোয়দোদ প্রদানেরে সময়সীমা, বিরোধটি ইহার নিকট প্রেরিত হইবার তারিখ হইতে ৪০ দিনেরে বশে হইবেনা।

(৭) ট্রাইবুনালা, বিরোধীয় যবে কোন বিষয়ে একটি অন্তর্বর্তীকালীন রোয়দোদও প্রদান করিতে পারবি এবং রোয়দোদ প্রদানে ট্রাইবুনালা কর্তৃক বলিম্ব হইবার কারণে, তক্ষণ কর্তৃক প্রদত্ত কোন রোয়দোদেরে বধৈতা কক্ষুন্ন হইবেনা।

(৮) ট্রাইবুনালা কর্তৃক প্রদত্ত রোয়দোদ, রোয়দোদে বর্গতি ময়োদেরে জন্ম বধৈ থাকবি, তবে উহা কোনক্রমই দুই বর্ষেরে অধিক সময়েরে জন্ম

বধৈ থাকবি না।

পঞ্চম অধ্যায়

ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল, আপীল ট্রাইব্যুনাল, ইত্যাদি

ট্রাইব্যুনালরে নকিট দরখাস্ত

৪৭। কোন য়েখ দর-কযাকযি এজনেট বা শ্রমকি, কোন আইন বা রেয়াদোদ বা মীমাংসার অধীন কোন অধিকার বাসতবায়নরে জন্য ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনালরে দরখাস্ত করতি পাবি।

ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল

৪৮। (১) সরকার, সরকারি গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, তদ্বিচেনায় যত সংখ্যক প্রয়োজন ততসংখ্যক ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল রপ্তানী প্রকরিয়াকরণ এলাকাসমূহরে জন্য প্রতীষ্ঠা করতি পাবি এবং য়ে কষত্রে একাধিক ট্রাইব্যুনাল প্রতীষ্ঠিত হইবে, সেক্ষত্রে সরকার উক্ত গজেটে প্রত্যকে ট্রাইব্যুনালরে এখতিয়ারভুক্ত এলাকা বা এলাকাসমূহ নির্দিষ্ট করিয়া দবি।

(২) সরকার কর্তৃক নিযুক্ত একজন চেয়ারম্যান এবং, একজন মানকিদরে এবং একজন শ্রমকিদরে প্রতিনিধি হিসাবে চেয়ারম্যানকে পরামর্শদানরে উদ্দেশ্যে নির্ধারণতি পদ্ধতিতে নিযুক্ত, দুইজন সদস্যরে সমন্বয়ে ট্রাইব্যুনাল গঠিত হইবে।

(৩) কোন ব্যক্তি চেয়ারম্যান পদে নিয়োগলাভরে জন্য যোগ্য বলিয়া বিচিতি হইবনে না, যদি না তিনি জলোজজ বা অতিরিক্ত জলোজজ পদে অধিষ্ঠিত ছিলনে বা আছনে।

(৪) ট্রাইব্যুনালরে ক্ষমতা ও কার্যাবলী হইবে নিম্নরূপ, যথাঃ-

(ক) এই আইনরে অধীন প্রেরতি বা দায়েরকৃত শিল্প বিরোধরে বিচার ও নিষ্পত্তি;

(খ) মীমাংসার শর্তাবলী কার্যকরণ বা লংঘন সংক্রান্ত কোন বিষয় নির্বাহী চেয়ারম্যান কর্তৃক প্রেরতি হইলে উক্ত বিষয়ে অনুসন্ধান ও বিচার;

(গ) এই আইন অথবা বিধি বা প্রবিধানরে অধীন কৃত অপরাধ, এবং সরকার কর্তৃক সরকারি গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা এতদুদ্দেশ্যে নির্দিষ্ট অন্য য়ে কোন আইনরে অধীনে কৃত অপরাধরে বিচার; এবং

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

(৫) বাংলাদেশে শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ সনরে ৪২ নং আইন) এ যাহা কছিই থাকুক না কেনে, সরকার, সরকারি গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, কোন

ট্রাইব্যুনালকে উক্ত আইনের অধীন কর্তৃপক্ষের ক্ষমতা প্রয়োগের বা কার্য সম্পাদনের এখতিয়ার প্রদান করিতে পারিবে এবং, উক্তরূপে এখতিয়ার প্রাপ্ত হইলে, ট্রাইব্যুনাল উক্ত আইনের অধীন সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের উক্তরূপ ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্য সম্পাদন করিতে পারিবে।

(৬) ট্রাইব্যুনালরে একজন সদস্য ট্রাইব্যুনালরে বঠকে অনুপস্থিতি থাকিলে অথবা উপস্থিতি হইতে অসমর্থ হইলেও, ট্রাইব্যুনালরে কার্যক্রম অব্যাহত থাকিবে এবং উক্ত সদস্যের অনুপস্থিতিতে, ট্রাইব্যুনাল সিদ্ধান্ত বা রোয়াদাদ প্রদান করিতে পারিবে; এবং কেবল একজন সদস্যের অনুপস্থিতির কারণে ট্রাইব্যুনালরে কোন কার্যক্রম, সিদ্ধান্ত বা রোয়াদাদ অবধি হইবে না, কিংবা এই বিষয়ে কোনরূপ প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

ট্রাইব্যুনালরে কার্যপদ্ধতি ও ক্ষমতা

৪৯। (১) এই আইনের বিধান সাপেক্ষে, ট্রাইব্যুনাল ফৌজদারী কার্যধারার ক্ষেত্রে, যতদূর সম্ভব, ফৌজদারী কার্যবিধি, ১৮৯৮ (১৮৯৮ সনের ৫নং আইন) এ বর্ণিত সংক্ষিপ্ত পদ্ধতি অনুসরণ করিবে।

(২) এই আইনের অধীন কোন অপরাধ বিচারের উদ্দেশ্যে ট্রাইব্যুনাল ফৌজদারী কার্যবিধি, ১৮৯৮ (১৮৯৮ সনের ৫নং আইন) এর অধীন প্রথম শরণীর ম্যাজিস্ট্রেটে আদালতের অনুরূপ ক্ষমতার অধিকারী হইবে এবং ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত দন্ডাদেশের বিরুদ্ধে আপীল দায়েরের প্রশ্নে উক্ত ট্রাইব্যুনাল উক্ত কার্যবিধির অধীন দায়রা আদালতের সমমর্যাদাসম্পন্ন গণ্য হইবে।

(৩) শিল্প বিরোধের বিচার ও নিষ্পত্তির উদ্দেশ্যে ট্রাইব্যুনাল দণ্ডানী আদালত হিসাবে গণ্য হইবে, এবং দণ্ডানী কার্যবিধি, ১৯০৮ এর অধীন দণ্ডানী আদালতের অনুরূপ ক্ষমতাসহ উহার নমিনোক্ত ক্ষমতাবলী থাকিবে, যথাঃ-

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

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

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

(ঘ) কোন পক্ষের অনুপস্থিতিতে একতরফা সিদ্ধান্ত প্রদান করা।

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

ট্রাইব্যুনালরে রোয়দোদ ও সদিধান্ত

৫০। (১) ট্রাইব্যুনালরে রোয়দোদ বা সদিধান্ত লিখিত আকারে ও প্রকাশ্যে ট্রাইব্যুনালরে প্রদান করিতে হইবে, এবং উহার একটা অনুলপি অবলিম্বে নরিবাহী চয়োরম্যানরে নকিট প্ররেণ করিতে হইবে।

(২) মামলা দায়রেরে পর ট্রাইব্যুনাল ২৫ দিনরে মধ্যে ইহার রোয়দোদ বা সদিধান্ত প্রদান করবি, যদি না বরিখে জড়তি পক্ষগণ লিখিতভাবে সময় বৃদ্ধির পক্ষে সম্মতি প্রদান করিয়া থাকে।

(৩) ট্রাইব্যুনালরে কোন সদিধান্ত বা রোয়দোদ, কবেল উহা প্রদানে বলিম্বে হইবার কারণে অকার্যকর হইবে না।

(৪) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত কোন রোয়দোদরে দ্বারা সংক্ষুব্ধ পক্ষে উক্ত রোয়দোদ প্রদত্ত হইবার ৩০ দিনরে মধ্যে আপীল ট্রাইব্যুনালরে আপীল করিতে পারবি এবং উক্ত আপীলরে বিষয়ে আপীল ট্রাইব্যুনালরে সদিধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

(৫) উপ-ধারা (২) এ বর্ণিত রোয়দোদ ব্যতীত, ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত সকল সদিধান্ত এবং ধারা ৪৯ এর উপ-ধারা (২) এ প্রদত্ত দন্ড চূড়ান্ত বলিয়া গণ্য হইবে এবং কোন আদালত বা কর্তৃপক্ষরে নকিট উক্ত বিষয়ে কোনরূপ প্রশ্ন উত্থাপন করা যাইবে না।

ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল

৫১। (১) সরকার, এই আইনরে উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকারি গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল গঠন করবি এবং সরকার কর্তৃক, সরকারি গজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নিয়োগকৃত একজন সদস্য লইয়া উক্ত আপীল ট্রাইব্যুনাল গঠিত হইবে।

(২) আপীল ট্রাইব্যুনালরে সদস্য এমন একজন ব্যক্তি হইবে যিনি সুপ্রীম কোর্টরে হাইকোর্ট বিভাগরে বিচারক পদে বহাল আছেন অথবা ছিলেন, এবং উক্ত সদস্যরে নিয়োগরে শর্তাবলী সরকার যরূপ নির্ধারণ করবি সেইরূপ হইবে।

(৩) আপীল ট্রাইব্যুনাল, কোন আপীল বিচেনার পর ট্রাইব্যুনালরে রোয়দোদ বহাল, বাতলি, সংশোধন, অথবা রদবদল করিতে পারবি, এবং এই আইনরে অধীন ট্রাইব্যুনালকে প্রদত্ত সকল ক্রমতা প্রয়োগ করিতে পারবি; এবং আপীল ট্রাইব্যুনাল আপীল দায়রে হইবার ৪০ (চল্লিশ) দিনরে মধ্যে উহা নিষ্পত্তি করবি।

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

(৫) আপীল ট্রাইব্যুনাল নির্ধারিত কার্যপদ্ধতি অনুসরণ করবি।

(৬) আপীল ট্রাইব্যুনাল উহার নজিরে অথবা উহার আপীল এখতিয়ারের অধীন কোন ট্রাইব্যুনালের কর্তৃত্বের অবমাননার জন্য এইরূপ দন্ড প্রদান করিতে পারিবে, যেনে ইহা হাইকোর্ট বিভাগ।

(৭) উপ-ধারা (৬) এর অধীন আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত যে কোন ময়োদরে কারাদন্ড

কংবা ৫ (পাঁচ) হাজার টাকার উর্ধ্বেরে অর্থদন্ডেরে আদ্যশেরে বর্নুদ্ধে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি আপীল বিভাগে, উক্ত

বিভাগ কর্তৃক লভি মঞ্জুর হওয়া সাপেক্ষে, আপীল করিতে পারিবে।

**ইপজিডে শ্রম
ট্রাইব্যুনাল ও
ইপজিডে শ্রম
আপীল
ট্রাইব্যুনাল গঠন
সম্পর্কিত বিশেষ
বিধান**

৫২। (১) ধারা ৪৮ এর অধীন ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল ও ধারা ৫১ এর অধীন ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল গঠিত না হওয়া পর্যন্ত বাংলাদেশে শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ সনের ৪২ নং আইন), অতঃপর এই ধারায় শ্রম আইন বলিয়া উল্লিখিত, এর ধারা ২১৪ এর অধীন স্থাপিত শ্রম আদালত ও ধারা ২১৮ এর অধীন গঠিত শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল, এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, যথাক্রমে ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল ও ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল হিসাবে গণ্য হইবে।

(২) শ্রম আইনের অধীন একাধিক শ্রম আদালত প্রতিষ্ঠিত থাকিলে, সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উক্ত আদালতসমূহেরে প্রতিব্যকে আদালতেরে এখতিয়ারভুক্ত এলাকা বা এলাকাসমূহ নির্দিষ্ট করিয়া দিবে।

(৩) শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল এই আইনের অধীন কোন অপরাধ বিচার অথবা অপরাধ ব্যতীত অন্য কোন বিষয়, প্রশ্ন বা বিরোধেরে বিচার ও নিষ্পত্তিরে ক্ষমতেরে এই আইনের অধীন উহার ক্ষমতা প্রয়োগ ও কার্যপদ্ধতি অনুসরণ করিবে।

**নিষ্পত্তি বা
রোয়দাদ
যাহাদরে উপর
বাধ্যকর**

৫৩। (১) আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে উপনীত কোন নিষ্পত্তি, সালসিরে রোয়দাদ, ধারা ৫০ এর অধীন ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত কোন সিদ্ধান্ত বা রোয়দাদ, অথবা ধারা ৫১ এর অধীন আপীল ট্রাইব্যুনাল কর্তৃক প্রদত্ত কোন সিদ্ধান্ত নম্নবর্ণিত ব্যক্তিগিরে উপর বাধ্যকর হইবে, যথাঃ-

(ক) শিল্প-বিরোধে জড়িত সকল পক্ষ;

(খ) শিল্প-বিরোধে জড়িত অন্যায়রা, যাহাদরে শ্রম আদালত, শিল্প-বিরোধেরে সহিত জড়িত থাকিবার কারণে আদালতেরে শুনানীতে উপস্থিত হইবার জন্য তলব করিয়াছে;

(গ) বিরোধেরে কোন পক্ষ হিসাবে মালিকেরে বংশধর, উত্তরাধিকারী বা আইনগত ক্ষমতাপ্রাপ্তগণ; এবং

(ঘ) যৌথ দর-কষাকষা এজেন্ট বরোধে অন্যতম পক্ষ হইয়া থাকিলে, বরোধ উত্তরিত্তরি তারথি সংশ্লিষ্ট ইউনিটে শ্রমিক হিসাবে নিযুক্ত ছিলনে অথবা ইহার পরে নিযুক্ত হইয়াছে, এইরূপ সকল শ্রমিক।

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

**মীমাংসা,
রোয়দোদ,
ইত্যাদি
কার্যকর হইবার
তারথি**

৫৪। (১) মীমাংসা কার্যকর হইবে-

(ক) বরোধীয় পক্ষদ্বয় সর্বসম্মতভাবে কোন তারথি তদুদ্দেশ্যে নিরুদ্ঘিষ্ট করিয়া থাকিলে, ঐ তারথি হইতে; এবং

(খ) এইরূপ কোন তারথি নিরুদ্ঘিষ্ট করিতে সম্মত না হইলে, পক্ষদ্বয় য়ে তারথি মীমাংসা-স্মারক স্বাক্ষর করিয়াছে, সেই তারথি হইতে।

(২) পক্ষদ্বয় যতদিনে জন্য সম্মত হইবে, ততদিন তাহাদরে উপর মীমাংসা বাধ্যকর থাকবি, এবং এইরূপ কোন ময়োদ নিরুদ্ঘিষ্ট তাহারা সম্মত না হইলে, মীমাংসা-স্মারক স্বাক্ষরের দিন হইতে এক বসর পর্যন্ত উহা বাধ্যকর থাকবি।

(৩) ধারা ৫০ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত রোয়দোদ, উহার বরুদ্ধে আপীল ট্রাইব্যুনালে আপীল করা না হইলে, রোয়দোদ উল্লিখিত তারথি হইতে নিরুদ্ঘিষ্ট ময়োদে অনধিক দুই বসর কার্যকর থাকবি।

(৪) সালসিকারী, ট্রাইব্যুনাল, অথবা ক্ষত্রমত, আপীল ট্রাইব্যুনাল, রোয়দোদরে অন্তর্ভুক্ত বিভিন্ন

দাবী, প্রতিটি ক্ষত্রে কোন তারথি ও কী শর্তে কার্যকর হইবে, উহা উল্লিখে করবি।

(৫) ধারা ৫১ এর অধীন আপীল আবদেনরে উপর আপীল ট্রাইব্যুনালরে সিদ্ধান্ত, রোয়দোদ প্রদানরে তারথি হইতে কার্যকর হইবে।

(৬) উপ-ধারা (৩) এর অধীন কোন রোয়দোদরে কার্যকরতার ময়োদ উত্তীর্ণ হওয়া সত্ত্বেও, একপক্ষ অপর পক্ষরে নকিট উহার সম্মতির কথা লিখিতভাবে অবগত করবার তারথি হইতে পরবর্তী দুইমাস পর্যন্ত উক্ত সিদ্ধান্ত মানিয়া চলিতে সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহ বাধ্য থাকবি।

**কার্যক্রমরে
সূচনা ও সমাপ্তি**

৫৫। (১) ধারা ৪২ এর অধীন মীমাংসাকারী য়ে তারথি ধর্মঘট বা লক-আউটরে নোটশিপ্রাপ্ত হইবনে, সেই তারথি হইতে মীমাংসা কার্যকর শুরু হইয়াছে বলিয়া

গণ্য হইবে।

(২) মীমাংসা কার্যক্রম সেই তারিখে সমাপ্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে-

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

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

(অ) ধারা ৪৫ এর অধীন বরোধর্টা কোন সালসিকারীর নকিট প্রেরতি হইলে, উক্ত সালসিকারী য়ে তারিখে রোয়দোদ প্রদান করেন, অথবা তাহা না হইলে,

(আ) ধর্মঘট বা লক-আউটরে নোটশিরে ময়োদ য়ে তারিখে উত্তীর্ণ হয়।

(৩) ট্রাইবুনালাে উত্থাপতি কার্যক্রম সেই তারিখে শুরু হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে-

(ক) শিল্প বরোধরে ক্ষেত্রে ধারা ৪৬ অথবা ৪৭ এর অধীন কোন আবদেন য়ে তারিখে পশে করা হইয়াছে, এবং

(খ) অন্যান্য ক্ষেত্রে, য়ে তারিখে উহা ট্রাইবুনালাে প্রেরতি হইয়াছে।

(৪) ট্রাইবুনালাে রোয়দোদ বা সদিধান্ত ধারা ৫০ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন য়ে তারিখে প্রদত্ত হইয়াছে, সেই তারিখে ট্রাইবুনালাে মোকদ্দমার কার্যক্রম সমাপ্ত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

কতপিয় বমিয়রে গোপনীয়তা সংরক্ষণ

৫৬। (১) কোন সমিতি কথিবা ব্যক্তি, ইউনিটি বা কোম্পানী বা মালকি কর্তৃক পরিচালতি কোন ব্যবসা বমিয়রে কোন তদন্ত বা অনুসন্ধান পরিচালনার সময় নরিবাহী চেয়ারম্যান, মীমাংসাকারী, ট্রাইবুনালা, সালসিকারী বা আপীল ট্রাইবুনালা কর্তৃক সংগৃহীত বা প্রাপ্ত কোন তথ্য য়াহা ঐরূপ কর্তৃপক্ষরে সম্মুখে সাক্ষর প্রদান ব্যতিরেকে অন্য কোন উপায়ে পাওয়া সম্ভব নহে, এবং য়াহা সংশ্লিষ্ট সমিতি, ব্যক্তি, ইউনিটি বা কোম্পানী গোপন রাখবিার জন্য কর্তৃপক্ষরে নকিট লিখতিভাবে অনুরোধ করিয়াছে, উহা এই আইনরে অধীন প্রদত্ত কোন প্রতিবিদেন, রোয়দোদ বা সদিধান্তে অন্তর্ভুক্ত হইবে না; এবং ঐরূপ কোন তথ্য, সমতিরি সভাপতি, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি, ইউনিটি বা, ক্ষেত্রমত, কোম্পানী লিখতি সম্মতি প্রদান না করলি, মোকদ্দমার কার্যক্রমে প্রকাশ করা য়াইবে না।

(২) উপ-ধারা (১) এ য়াহা কছিই থাকুক না কেনে, এই ধারার কোন কছিই দন্ড বর্ধি, ১৮৬০ (১৮৬০ সালরে ৪৫ নং আইন) এর ধারা ১৯৩ এর অধীন কোন মামলায় অনুরূপ কোন তথ্য প্রকাশরে ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

শিল্প বরিোধ উত্থাপন

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

কার্যক্রম চলাকালীন ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটশি প্রদানের উপর নষিধোজ্ঞা

৫৮। কোন মীমাংসা কার্যক্রম চলাকালীন, অথবা মীমাংসাকারী, সালসিকারী বা ট্রাইবুনালাে কোন শিল্প বরিোধ কংবা আপীল ট্রাইবুনালাে এই সংক্রান্ত কোন আপীল শুনানীকালে উক্ত শিল্প বরিোধে সহতি জড়তি কোন পক্ষ সংশ্লষিট বরিোধ বষিয়ে ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটশি জারী করতি পারবি না।

ট্রাইবুনালা ও আপীল ট্রাইবুনালাে ধর্মঘট, ইত্যাদি নষিদিধকরণে কষমতা

৫৯। (১) কোন শিল্প বরিোধকে কেন্দ্র করিয়া ট্রাইবুনালাে ধারা ৪৭ এর অধীন কোন আবদেনে শুনানী চলাকালীন সময়ে উক্ত বরিোধ সংশ্লষিট বষিয়ে ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু হইয়া থাকলি এবং উহা চলতি থাকলি ট্রাইবুনালা লখতি আদশে জারী করিয়া উক্ত ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদিধ ঘোষণা করতি পারবি।

(২) শিল্প-বরিোধ সংক্রান্ত কোন বষিয়ে কোন আপীল ধারা ৫১ এর অধীন আপীল ট্রাইবুনালাে প্রেরতি হইয়া থাকলি, আপীল দায়েরে তারখি উক্ত শিল্প বরিোধকে কেন্দ্র করিয়া কোন ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু হইয়া থাকলি বা চলতি থাকলি, আপীল ট্রাইবুনালা লখতি আদশে জারী করিয়া অনুরূপ ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদিধ ঘোষণা করতি পারবি।

বআইনী ধর্মঘট ও লক-আউট

৬০। (১) ধর্মঘট বা লক-আউট বআইনী হইবে, যদি-

(ক) উহা বরিোধে জড়তি অপর পক্ষের উপর নির্ধারণিত পদ্ধতিতে ধর্মঘট বা লক-আউট এর নোটশি জারী না করিয়া, অথবা ধারা ৫৮ এর বধিান লংঘন করিয়া ঘোষতি হয়, শুরু হয় অথবা অব্যাহত রাখা হয়; অথবা

(খ) উহা ধারা ৫৭ এর বধিান ব্যতীত অন্য কোন পদ্ধতিতে, উদ্ভূত শিল্প-বরিোধকে কেন্দ্র করিয়া ঘোষতি হয়, শুরু হয় অথবা অব্যাহত রাখা হয়; অথবা

(গ) উহা ধারা ৫৯ এর অধীন প্রদত্ত কোন আদশে এর লংঘনে অব্যাহত রাখা হয়; অথবা

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

(২) বআইনী ধর্মঘটের ধারাবাহিকতায় ঘোষতি লক-আউট এবং বআইনী লক-আউটের ধারাবাহিকতায় ঘোষতি ধর্মঘট অবধি বলিয়া গণ্য হইবে না।

**কার্যক্রম
চলাকালে চাকুরীর
শর্ত
অপরিবর্তিত
থাকা**

৬১। (১) কোন মালিক, কোন মীমাংসাকারী, সালসিকারী, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে শলিপ বরিোধ সম্পর্কিত কোন মীমাংসা কার্যক্রম বা অন্য কোন কার্যক্রম চলাকালীন সময়ে, সংশ্লিষ্ট বরিোধে জড়িত কোন শ্রমকিরে চাকুরীর শর্ত, মীমাংসাকারী, সালসিকারী, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে উক্ত কার্যক্রম শুরু হইবার পূর্বে যরূপ ছলি সেইরূপ অবস্থা হইতে উক্ত শ্রমকিরে স্বার্থেরে হানকিরভাবে পরিবর্তন করতি পারবিনে না; এমনকি তিনি-

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

(খ) সালসিকারী, ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনালে শুনানী অব্যাহত থাকাকালে, উক্ত সালসিকারী, ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনালরে অনুমতি ব্যতীত, কবেল সংশ্লিষ্ট বরিোধেরে সহতি জড়িত নহে এইরূপ ক্ষতেরে অসদাচরণেরে কারণ ব্যতীত, কোন শ্রমকিকে অপসারণ, বরখাস্ত অথবা অন্য কোনভাবে শাস্তি প্রদান কংবা চাকুরীচ্যুত করতি পারবিনে না।

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

**সমতিরি
নরিবাচতি
কর্মকর্তাদরে
শৃঙ্খলা ও
নরিপত্তা**

৬২। (১) কোন শ্রমকি কল্যাণ সমতিরি নরিবাহী পরিষদেরে সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক অথবা অন্য কোন কর্মকর্তাকে, নরিবাহী চয়োরম্যানরে পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে এক এলাকা হইতে অন্য এলাকায় অথবা এক শলিপ ইউনিটি হইতে অন্য শলিপ ইউনিটিে বদলী করা যাইবে না।

(২) কোন শ্রমকি কল্যাণ সমতিরি নরিবাহী পরিষদেরে সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক অথবা অন্য কোন কর্মকর্তাকে, নরিবাহী চয়োরম্যানরে পূর্বানুমোদন ব্যতিরেকে চাকুরী হইতে বরখাস্ত, অপসারণ বা অন্য কোনভাবে কর্মচ্যুত করা যাইবে না।

(৩) কোন শ্রমকি কল্যাণ সমতিরি কোন কর্মকর্তাকে এই আইন, বর্ধি বা প্রবধিনরে অধীন নষিদিধ অন্যায় আচরণেরে অভিযোগেরে ভিত্তিতে চাকুরী হইতে সাময়িকিভাবে বরখাস্ত করতি বা তাহার বরিুদ্ধে শৃঙ্খলামূলক কার্যক্রম গ্রহণ করতি মালকি বারতি বলিয়া গণ্য হইবে না।

(৪) উপ-ধারা (৩) এর অধীন মালকিরে য়ে কোন কার্যরে বধৈতার প্রশ্নরে সদিধান্ত প্রদানে নরিবাহী চয়োরম্যানরে কর্তৃত্ব থাকবি, এবং তিনি মালকিরে সদিধান্ত বহাল রাখতি বা বাতলি করতি এবং কোন কর্মকর্তাকে স্ব-পদে পুনর্বহাল এবং তাহার অপরিশোধতি মজুরী ও সুবধিদা পরিশোধেরে

নরিদশে প্রদান করতি পারবিনে।

কতপিয় ব্যক্তরি নরিাপত্তা বধিান

৬৩। কন ব্যক্তি কন বআইনী ধর্মঘটে বা বআইনী লক-আউটে অংশগ্রহণ করতি, বা অংশগ্রহণ অব্যাহত রাখতি অস্বীকার করলি, উক্ত অস্বীকৃতির কারণে তাহাকে কন সমিতি হইতে বহিস্কার করা যাইবে না, বা কন জরিমানা আরোপ বা দ-প্রদান করা যাইবে না, বা এমন কন অধিকার বা সুবধি হইতে তাহাকে বঞ্চিত করা যাইবে না, যাহা তনি বা তাহার কন পরতনিধি উহা না হইলে ভোগ করবার অধিকারী হইতনে, অথবা সমিতির অন্যান্য সদস্যদের সহতি তুলনামূলকভাবে অধিকতর অসুবিধাজনক কন অবস্থা বা অক্ষমতার মধ্যে তাহাকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে নিপতিত করা যাইবে না।

পক্ষদের প্রতিনিধিত্ব

৬৪। (১) শিল্প বরোধে পক্ষ কন শ্রমিক এই আইনের অধীন য়ে কন কার্যক্রম প্রতিনিধি হিসাবে সমিতির একজন কর্মকর্তার মাধ্যমে পরিচালনা করতি অধিকারী হইবনে, এবং উপ-ধারা (২) ও (৩) এর বধিান সাপক্ষে, শিল্প বরোধে পক্ষ হিসাবে কন মালিকি ত্ত্বকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত য়ে কন ব্যক্তরি মাধ্যমে নিজরে পক্ষে অনুরূপ কার্যক্রম পরিচালনা করতি পারবিনে।

(২) শিল্প বরোধে কন পক্ষ এই আইনের অধীনে কন মীমাংসা কার্যক্রম আইনজীবীর মাধ্যমে পরিচালনা করতি পারবিনে না।

(৩) শিল্প বরোধে কন পক্ষ, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনাল বা সালসিকারীর সম্মুখে অনুষ্ঠতি কন কার্যক্রম, উক্ত আদালত, ট্রাইব্যুনাল বা সালসিকারীর অনুমতক্রমে, আইনজীবীর প্রতিনিধিত্বরে মাধ্যমে পরিচালনা করতি পারবিনে।

মীমাংসা বা রোয়দাদ অনুযায়ী মালকিরে নকিট হইতে পাওনা টাকা আদায়

৬৬। (১) কন মীমাংসাকারী, সালসিকারী, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনালরে কন রোয়দাদ বা সদিধান্ত অনুযায়ী মালকিরে নকিট হইতে পাওনা কন টাকা, নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক উক্ত টাকার প্রাপক ব্যক্তরি পক্ষে আবদেন করা হইলে, বকয়ো ভূমি রাজস্ব বা সরকারী পাওনা আদায়রে অনুরূপ পদ্ধতিতে আদায়যোগ্য হইবে।

(২) মীমাংসাকারী, সালসিকারী, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল বা আপীল ট্রাইব্যুনালরে রোয়দাদ বা সদিধান্ত অনুসারে মালকিরে নকিট হইতে কন শ্রমিক সংশ্লিষ্ট কন সুবধি পাওনা হইলে এবং অনুরূপ পাওনা টাকার অংকে নরিপণ করিয়া আদায় করার উপযোগী হইলে, উহা বধি ও প্রবধিান সাপক্ষে, অনুরূপভাবে টাকার অংকে নরিপতি হইবে, এবং উপ-ধারা (১) এর বধিান অনুযায়ী আদায় করিয়া সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে নরিদশিট তারখিরে মধ্যে প্রদান করতি হইবে।

ষষ্ঠ অধ্যায় দন্ড ও পদ্ধতি

অন্যায় আচরণের জন্য দন্ড

৬৭। (১) কোনো ব্যক্তি ধারা ৩৩ এর উপ-বর্ধি (১) এ বর্ণিত কোনো কাজ করিলে, তিনি ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, এবং অনাদায়ে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত বিনাশ্রম কারাদন্ডদেণ্ডতি হইবনে।

(২) কোনো শ্রমিক ধারা ৩৪ এর উপ-বর্ধি (১) এ বর্ণিত কোনো কাজ করিলে, তিনি ২ (দুই) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, এবং অনাদায়ে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত বিনাশ্রম কারাদন্ডদেণ্ডতি হইবনে।

(৩) কোনো শ্রমিক কল্যাণ সমিতি, অথবা শ্রমিক ব্যতীত অন্য কোনো ব্যক্তি, ধারা ৩৪ এর উপ-বর্ধি (১) এ বর্ণিত কোনো কাজ করিলে, তিনি ২০ (বিশি) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, এবং অনাদায়ে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত বিনাশ্রম কারাদন্ডদেণ্ডতি হইবনে।

কোন মীমাংসা ভংগ করবার জন্য দন্ড

৬৮। কোনো ব্যক্তি কোনো আপোষ রফার শর্ত, রোয়দোদ অথবা তাহার উপর বাধ্যকর, কোনো সদিধান্ত ভংগ করিয়া থাকিলে, তিনি- (ক) প্রথমবার অনুরূপ অপরাধ করবার জন্য ৫ (পাঁচ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, এবং অনাদায়ে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত বিনাশ্রম কারাদন্ডে দন্ডতি হইবনে;

(খ) প্রতিটি অনুরূপ অপরাধে জন্য ১০ (দশ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, এবং অনাদায়ে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত বিনাশ্রম কারাদন্ডে দন্ডতি হইবনে।

আপোষ রফা বাস্তবায়নে ব্যর্থতার দন্ড, ইত্যাদি

৬৯। কোনো ব্যক্তি এই আইনে অধীন তাহার উপর বাধ্যকর মীমাংসার কোনো শর্ত, রোয়দোদ বা সদিধান্ত বাস্তবায়ন করিতে ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যর্থ হইলে, তিনি ২০ (বিশি) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, এবং অনাদায়ে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত বিনাশ্রম কারাদন্ডদেণ্ডতি হইবনে।

মথিয়া বর্ধিত প্রদানের দন্ড, ইত্যাদি

৭০। কোনো ব্যক্তি এই আইন অথবা বর্ধি বা প্রবধিনের অধীন দাখলিকৃত কোনো আবদেণপত্রে বা অন্য কোনো দল্লিপত্রে ইচ্ছাকৃতভাবে এমণ কোনো বর্ধিত প্রদান করিয়া বা করাইয়া থাকনে, যাহা অসত্য বলিয়া তিনি জাননে অথবা বশ্বাস করবার কারণ রহিয়াছে, অথবা ইচ্ছাকৃতভাবে এই আইন অথবা বর্ধি বা প্রবধিনের অধীন সংরক্ষণ বা পশে করিতে ইচ্ছাকৃতভাবে গাফলিতি করিয়া থাকনে বা ব্যর্থ হন, তাহা হইলে তিনি ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত কারাদন্ড, অথবা ১০ (দশ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, অথবা উভয়দন্ডদেণ্ডতি হইবনে।

**বআইনী ধর্মঘট
বা লক-আউটের
জন্য দন্ড**

৭১। (১) কোনো শ্রমিক কোনো বআইনী ধর্মঘট আরম্ভ করিলে, চালাইলে অথবা উহার সমর্থনে অন্য কোনোভাবে কোনো কার্য করিলে, তিনি ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত কারাদন্ড, অথবা ৫ (পাঁচ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, অথবা উভয়দন্ডদেণ্ডতি হইবনে।

(২) কোনো মালিক বআইনীভাবে কোনো লক-আউট আরম্ভ করিলে, চালাইলে অথবা উহার সমর্থনে অন্য কোনোভাবে কোনো কার্য করিয়া থাকিলে, তিনি ১ (এক) বৎসর পর্যন্ত কারাদন্ড, অথবা ২০(বিশি) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, অথবা উভয়দন্ডদেণ্ডতি হইবনে এবং উক্তরূপ অপরাধে পুনরাবৃত্তি করিবার ক্ষেত্রে প্রথম অপরাধে পর অনুরূপ অপরাধ অব্যাহত থাকাকালীন সময়ে প্রতিদিনে জন্য অতিরিক্ত ২ (দুই) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডদেণ্ডতি হইবনে।

**বআইনী ধর্মঘট
বা লক-আউট
করিতে
প্ররোচনা
প্রদান করিবার
দন্ড**

৭২। কোনো ব্যক্তি বআইনী ধর্মঘট বা বআইনী লক-আউটে অংশগ্রহণ করিবার জন্য অন্যান্যদগিকে প্ররোচতি বা উত্তোজতি করিলে, কিংবা উক্ত উদ্দেশ্যে অর্থ সরবরাহ করিলে অথবা অন্য কোনোভাবে সহায়তা করিলে, তিনি ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত কারাদন্ডে, অথবা ১০ (দশ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, অথবা উভয়দন্ডদেণ্ডতি হইবনে।

**ধারা ৬১ এর
বধিান লংঘন
করিবার দন্ড**

৭৩। কোনো মালিক বা কোম্পানী ধারা ৬১ এর বধিান লংঘন করিলে তিনি ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত কারাদন্ড, অথবা ১০ (দশ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ড, অথবা উভয়দন্ডে দন্ডতি হইবনে।

**তহবলি তসরূপ বা
আত্মসাতের
দন্ড**

৭৪। (১) কোনো নবিন্ধতি শ্রমিক কল্যাণ সমিতির কোনো কর্মকর্তা বা কর্মচারী উক্ত শ্রমিক কল্যাণ সমিতির তহবলি তসরূপ বা আত্মসাতের জন্য দোষী সাব্যস্ত হইলে, তিনি ১ (এক) বৎসর পর্যন্ত কারাদন্ডে, এবং তদুপরি যৎ পরিমাণ অর্থ তসরূপ বা আত্মসাত হইয়াছে মরমে ট্রাইব্যুনালরে নকিট প্রমাণতি হইবে, অনধিক উক্ত পরিমাণ অর্থদন্ডে দন্ডতি হইবনে।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন অর্থদন্ডরে টাকা আদায় হইয়া থাকিলে, ট্রাইব্যুনাল উক্ত অর্থ সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কল্যাণ সমিতি কে প্রত্যার্পণ করিতে পারবিনে।

**অন্যান্য
অপরাধের দন্ড**

৭৫। কোনো ব্যক্তি কর্তৃক এই আইনরে কোনো বধিান লংঘন করিবার, অথবা প্রতাপিান করিতে ব্যর্থ হইবার ক্ষেত্রে অনুরূপ লংঘন বা ব্যর্থতার জন্য এই আইনরে অধীন কোনো শাস্তির বধিান করা না থাকিলে, উক্ত ব্যক্তি ৫ (পাঁচ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডদেণ্ডতি হইবনে।

**ধারা ৪৪ এর
বধিান লংঘন
করবার দন্ড**

৭৬। কোন ব্যক্তি, সন্তোষজনক কারণ ব্যতিরেকে, এই আইনের ধারা ৪৪ এর উপ-ধারা (২) এর বধিান লংঘন করিয়া মীমাংসাকারীর নকিট হাজরি হইতে বা প্রতিনিধি প্রেরণ করিতে ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যর্থ হইলে, তিনি ৫ (পাঁচ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে, এবং অনাদায়ে ৬ (ছয়) মাস পর্যন্ত বনিশ্রম কারাদন্ডদেদন্ডতি হইবেন।

**কোম্পানী
কর্তৃক কৃত
অপরাধ**

৭৭। এই আইনের অধীন কৃত অপরাধে দোষী ব্যক্তি কোন কোম্পানী বা নগিমবদ্ধ সংস্থা (Body Corporate) হইলে, উহার প্রত্যকে পরিচালক, ব্যবস্থাপক, সচিব বা অন্যান্য কর্মকর্তা বা প্রতিনিধি, যদি তিনি প্রমাণ করিতে না পারেন যে, কৃত অপরাধ তাহার অজ্ঞাতসারে সংঘটিত হইয়াছে বা তাহার অসম্মতিক্রমে করা হইয়াছে অথবা উক্ত অপরাধ প্রতারণার জন্য তিনি সাধ্যমত চেষ্টা করিয়াছেন, তাহা হইলে তিনি বা তাহারা সকলেই উক্ত অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হইবেন।

অপরাধের বচিার

৭৮। (১) এই আইনের অধীন দন্ডনীয় কোন অপরাধ, এই আইনের অধীন প্রতর্ষিঠতি শ্রম ট্রাইব্যুনাল ব্যতীত অন্য কোন ট্রাইব্যুনাল বা আদালত কর্তৃক বচিার্য হইবে না, এবং এই অধ্যায়ে অধীন দন্ডনীয় অপরাধের জন্য নির্বাহী চয়োরম্যান অথবা তদুদশেষে ত্তকর্তৃক অনুমোদতি কোন কর্মকর্তা কর্তৃক বা তাহার কর্তৃত্ব ব্যতিরেকে কোন ফৌজদারী কার্যধারা রুজু করা যাইবে না।

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

**সপ্তম অধ্যায়
ববিধি**

দায়মুক্তি

৭৯। এই আইন বা উহার অধীন কোন বধিি বা প্রবধিানের অধীন সরল বশি্বাসে কৃত বা অভপ্রিতে কোন কার্যের জন্য কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে কোন মামলা, ফৌজদারী কার্যক্রম বা অন্য কোন আইনগত কার্যধারা রুজু করা যাইবে না।

**রাজনৈকি দলরে
সহতি সম্পর্ক
নষিদিধ**

৮০। (১) কোন এলাকায় গঠতি কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি বা শ্রমিক কল্যাণ সমিতিরি ফডোরশেন, প্রকাশ্যে বা গোপনে, কোন রাজনৈকি দল কথিবা রাজনৈকি দলরে অংগ সংগঠন অথবা বসেরকারী সংস্থা (NGO) এর সহতি কোনরূপ সম্পর্ক স্থাপন বা রক্ষা করতিে পারবি না।

(২) কোন মালকি কর্তৃক উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন শ্রমিক কল্যাণ

সমিতি বা শ্রমিক কল্যাণ সমিতির ফডোরশেনরে বরুদধে দায়রেকৃত নালাশিরে ভিত্তিতে তদন্ত অনুষ্ঠান করিয়া অনুরূপ অভ্যিগ সত্য বলিয়া সদিধান্তে উপনীত হইলে, নরিবাহী চয়োরম্যান অবলিম্বে উক্ত শ্রমিক কল্যাণ সমিতি বা, ক্ষতেরমত, শ্রমিক কল্যাণ সমিতির ফডোরশেনরে নবিন্ধন বাতলি করবিনে, এবং অনুরূপ বাতলি হইবার পর উক্ত শিল্প ইউনিটি বা ইউনিটিসমূহরে শ্রমিকগণ বা, ক্ষতেরমত, সমতিসিমূহ পরবর্তী ১ (এক) বরুদসর পরযন্ত শ্রমিক কল্যাণ সমিতি বা, ক্ষতেরমত, ফডোরশেন গঠন করতি পারবিনে।

(৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক প্রদত্ত আদশে দ্বারা সংক্ষুব্ধ হইলে, কোন মালিক, সমিতি বা ফডোরশেন, ট্রাইবুনালা উহার বরুদধে আবদেন করতি পারবিনে, এবং ট্রাইবুনালা কর্তৃক প্রদত্ত সদিধান্তরে বরুদধে আপীল ট্রাইবুনালা আপীল করা যাইবে, এবং উক্ত বমিয়়ে আপীল ট্রাইবুনালা কর্তৃক প্রদত্ত আদশেই চূড়ান্ত হইবে।

(৪) এই ধারার উদ্দেশ্য পুরণকল্পে রাজনৈকি দল বলতি গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশরে সংবধিনরে ১৫২ অনুচ্ছেদে সংজ্ঞায়তি রাজনৈকি দলকে বুঝাইবে, এবং অনুরূপ রাজনৈকি দলরে সহতি অধভুক্ত য়ে কোন অংগ সংগঠনও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

ক্রামতিমকালীন ও অস্থায়ী বধিন

৮১। (১) এই আইনে যাহা কছুই থাকুক না কনে, এই ধারায় অন্তর্ভুক্ত ক্রামতিমকালীন ও অস্থায়ী বধিনাবলী কার্যকর হইবে।

(২) ৩১ ডিসেম্বর ২০১৩ তারখি পরযন্ত কোন এলাকায় কোন শিল্প ইউনিটিে ধর্মঘট বা লক-আউট নষিদিধ থাকবিনে।

(৩) ধারা ৪৫ তে যাহা কছুই থাকুক না কনে, এই আইন প্রবর্তনরে পর হইতে শুরু করিয়া এবং ৩১ ডিসেম্বর ২০১৩ তারখি শেষে হওয়া পরযন্ত সময়কাল, পক্ষগণরে জন্য সালসি বাধ্যতামূলক হইবে।

(৪) কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদতি তালকিয় অন্তর্ভুক্ত সালসিকারীগণরে মধ্য হইতে পক্ষগণ পারস্পরিক সম্মতির ভিত্তিতে সালসিকারী ন্যিগ করবিনে। পক্ষগণ সালসিকারী নরিবাচন করতি সম্মত হইতে ব্যর্থ হইলে, নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক অনুমোদতি তালকা হইতে একজন সালসিকারীকে দায়িত্ব অর্পণ করবিনে। সালসিরে জন্য অনুরোধ করবার তারখি হইতে ১৫ কর্মদিবসরে মধ্যে সালসিকারীর নরিবাচন বা ন্যিগ সম্পন্ন করতি হইবে এবং সালসিরে শুনানীর তারখি নরিধারণ করতি হইবে। প্রথম শুনানীর তারখি হইতে পরবর্তী ৩০ দিবসরে মধ্যে সালসিরে শুনানী পরসিমা্প্ত হইবে এবং রোয়াদোদ প্রদত্ত হইবে।

(৫) সালসিকারী কর্তৃক প্রদত্ত সদিধান্ত পক্ষগণরে উপর বাধ্যকর হইবে এবং নরিবাহী চয়োরম্যান কর্তৃক উহা বলবায় হইবে। নরিবাহী চয়োরম্যান সালসিকারীর সদিধান্তরে শর্তসমূহ কার্যকর করবার জন্য

প্রয়োজনীয় শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করিতে পারিবেন।

**যৌথ
দর-কষাকষি
প্রতিনিধি ও
সমিতির উল্লেখে
কমটির
অন্তর্ভুক্তি**

৮২। প্রসঙ্গে ভিন্নরূপ আবশ্যিক না হইলে, এই আইনের তৃতীয় ও চতুর্থ অধ্যায়ে যথানে “যৌথ দর-কষাকষি প্রতিনিধি” ও “শ্রমিক কল্যাণ সমিতি” এর উল্লেখ আছে সেইখানে শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব ও কল্যাণ কমটিও অন্তর্ভুক্ত হইবে।

**শ্রমিক কল্যাণ
সমিতির
অবর্তমান
নির্বাহী
চ্যোরম্যান
কর্তৃক বতেন,
ইত্যাদি নির্ধারণ**

৮৩। কোন এলাকার কোন শিল্প ইউনিট বা একই মালিকের অধীনে শিল্প ইউনিটসমূহে যৌথ দর-কষাকষি এজেন্ট হিসাবে কোন শ্রমিক কল্যাণ সমিতি বদ্বিমান না থাকিলে, নির্বাহী চ্যোরম্যান কর্তৃক উহার শ্রমিকগণের মজুরী, কর্মঘন্টা, বতেন, অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদি এবং চাকুরীর অন্যান্য শর্তাদি সম্পর্কিত ন্যূনতম মানদণ্ড নির্ধারণিত হইবেঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন এলাকার কোন শিল্প ইউনিটে যে ক্ষেত্রে কোন নবিন্ধিত শ্রমিক কল্যাণ সমিতি থাকবে সেখানে নিয়োজিত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে কেবল প্রবশে প্রয়ায়ে প্রয়োজ্য প্রারম্ভিক সর্বনম্ন মজুরী প্রয়োজ্য হইবে এবং মজুরী সম্পর্কিত অন্যান্য বিষয়াদি, যথাঃ মজুরী বৃদ্ধি, পদোন্নতি অথবা অন্যান্য বর্ধিত সুবিধাদি মালিক ও শ্রমিক কল্যাণ সমিতির মধ্যে আলোচনা সাপেক্ষে হইবে।

**গণভোট ও
নির্বাচনের
পরবীক্ষণ**

৮৪। (১) বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকা কর্তৃপক্ষ, মালিকপক্ষ, শ্রমিকপক্ষ এবং নিরপেক্ষ উস হইতে নির্বাচিত বা মনোনীত প্রতিনিধিগণ এই আইনের কোন বিধানের অধীন অনুষ্ঠয়ে কোন নির্বাচন কংবা গণভোট নিরপেক্ষভাবে পরবীক্ষণ করিবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত নির্বাচন কংবা গণভোট পরবীক্ষণের নিমিত্ত পদ্ধতি এবং অন্যান্য বিষয়াদি কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ করবে।

(৩) কোম্পানী বা মালিকগণ এই আইনের অধীন কোন গণভোট বা নির্বাচন অনুষ্ঠতি হইবার পূর্বে শ্রমিক কল্যাণ সমিতি সম্পর্কিত গণভোট বা নির্বাচনে ভোট প্রদান করিতে যোগ্য শ্রমিকগণের তালিকা নির্বাহী চ্যোরম্যানকে সরবরাহ করবে।

(৪) কোম্পানী বা মালিকগণ উপ-ধারা (৩) এ বর্ণিত শ্রমিকগণের তালিকা সংশ্লিষ্ট কারখানায় প্রকাশ্য স্থানে দৃশ্যমানভাবে গণভোট বা নির্বাচনের পূর্ববর্তী ৭২ ঘণ্টার জন্য লটকাইয়া রাখিবেন।

(৫) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নবিন্ধন সম্পর্কিত নির্বাচন বা গণভোট এমন সময়ে ও স্থানে করিতে হইবে যাহাতে শ্রমিকগণ ভোট প্রদান করিতে

বাধাগ্রস্ত না হন।

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

(৭) শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নবিন্ধন সম্পর্কিত নির্বাচন সম্পর্কে শিল্প ইউনিটিরে প্রাঙ্গণে বা ইহার কর্মকালীন সময়রে কোন পক্ষ কর্তৃক কোন প্রকার প্রচারণা চালানো যাইবে না এবং কোন বিশেষ বা সাধারণ সভা শিল্প ইউনিটিরে প্রাঙ্গণে এবং ইউনিটিরে কর্মকালীন সময়রে আহ্বান করা বা পরিচালনা করা যাইবে না।

**নির্বাহী
চয়োরম্যান
কর্তৃক সময়
বর্ধতিকরণ**

৮৫। এই আইনরে কোন বধানে অধীন করণীয় কোন কাজ বা পালনীয় কোন কর্তব্য নির্ধারণিত সময়সীমার মধ্যে করা বা পালন করা সম্ভব না হইলে, নির্বাহী চয়োরম্যান যুক্তসিংগত কারণে উক্ত সময়সীমা বৃদ্ধি করিতে পারবিনে।

**নির্বাহী
চয়োরম্যান
কর্তৃক ক্ষমতা
অর্পণ**

৮৬। কর্তৃপক্ষরে অনুমোদন সাপেক্ষে, নির্বাহী চয়োরম্যান এই আইনরে অধীন তাহার কোন ক্ষমতা তাহার অধঃস্তন কোন কর্মকর্তাকর্তৃক অর্পণ করিতে পারবিনে।

জনসবেক

৮৭। নির্বাহী চয়োরম্যান, মীমাংসাকারী, ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনালরে চয়োরম্যান ও সদস্য এবং ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালরে সদস্য দন্ড বধি, ১৮৬০ (১৮৬০ সনরে ৪৫ নং আইন) এর ২৯ ধারার অধীন সরকারী কর্মচারী হিসাবে গণ্য হইবনে।

তহবলি গঠন

৮৮। এই আইনরে উদ্দেশ্য পূরণকল্পে ইপজিডে শ্রম ট্রাইব্যুনাল প্রত্যাষ্ঠা এবং ইপজিডে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল গঠনরে জন্য বিচারকসহ প্রয়োজনীয় লোকবল নিয়োগ, মীমাংসাকারী নিয়োগ, সালসিকারী নিয়োগ ও কাউন্সলির নিয়োগরে বতেন ভাতাসহ প্রশাসনিক ও উন্নয়নমূলক ব্যয় নির্বাহরে জন্য বনিয়োগকারীদের নকিট হইতে সংগৃহীত অনুদানে মাধ্যমে একটা তহবলি গঠন করা হইবে এবং নির্বাহী চয়োরম্যান অনুদান সংগ্রহরে পদ্ধতি নির্ধারণ করবিনে।

**কর্তৃপক্ষ
কর্তৃক আইন ও
সংশ্লিষ্ট
বিষয়াদি
পর্যালোচনা**

৮৯। আপাততঃ বলবৎ অন্য কোন আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বাংলাদেশে রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকা কর্তৃপক্ষের উপর, এই আইনের পরিচালনার এবং এলাকাসমূহে শ্রমিকগণের অধিকার এবং শিল্প সম্পর্কিত বিষয়াদি পরিচালনার ভার অর্পিত থাকবে।

**বর্ধি ও প্রবন্ধান
প্রণয়নের
ক্ষমতা**

৯০। (১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বর্ধি প্রণয়ন করিতে পারবে।

(২) কর্তৃপক্ষ, সরকারের পূর্বানুমোদনক্রমে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রবন্ধান প্রণয়ন করিতে পারবে।

**মূল পাঠ এবং
ইংরেজী পাঠ**

৯১। এই আইনের মূল পাঠ বাংলাতে হইবে এবং সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, ইংরেজীতে অনুদিত উহার একটি নিরন্তরযোগ্য (Authentic English Text) পাঠ প্রকাশ করবে:

তবে শর্ত থাকে যে, বাংলা ও ইংরেজী পাঠের মধ্যে বিরোধের ক্ষেত্রে বাংলা পাঠ প্রাধান্য পাইবে।

**রহিতকরণ ও
হফোজত
সংক্রান্ত বন্ধান**

৯২। (১) ইপজিডে শ্রমিক সংঘ ও শিল্প সম্পর্ক আইন, ২০০৪ (২০০৪ সনের ২৩ নং আইন), অতঃপর উক্ত রহিত আইন বলিয়া অভিহিত, এতদ্বারা রহিত করা হইল।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন রহিতকরণ সত্ত্বেও উক্ত রহিত আইনের অধীন কৃত কোন কার্যক্রম অথবা গৃহীত কোন ব্যবস্থা এই আইনের অধীন কৃত বা গৃহীত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে।

(৩) উক্ত রহিত আইনের ধারা ৫ এর অধীন গঠিত শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব ও কল্যাণ কমিটি কর্তৃপক্ষের নিকট নবিন্ধতি হইবার তারিখ হইতে ৪ (চার) বৎসরের জন্য বলবৎ থাকবে।