1. (ক) বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ অনুযায়ী শ্রমিক বলতে কী বুঝায়? উক্ত আইন অনুযায়ী শ্রমিকের শ্রেণিবিভাগ আলোচনা কর।

(খ) শ্রম ও শিল্প আইনের উদ্দেশ্যসমূহ কী? এই আইন বাংলাদেশের শ্রমিকদের কতটুকু স্বার্থ সংরক্ষণ করেছে?

১. (a) What is labour according to Bangladesh Labour Act, ২০০৬ ? Describe the classification of labour according to this Act.

(b) What are the objectives of Labour and Industrial Law? What interests of the labours of Bangladesh are protected by Bangladesh Labour Act, ২০০৬?]

২। কোন ধরনের বিরোধ শিল্প বিরোধ হিসাবে গণ্য হয়? কখন একটি ব্যক্তিগত বিরোধ শিল্প বিরোধ হতে পারে? এরূপ বিরোধ নিষ্পত্তির পদ্ধতি আলোচনা কর। শিল্প বিরোধ তদন্ত ও নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আইনে কী কী কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে?

২. [Which types of disputes may be considered as an industrial dispute? When does an individual dispute become an industrial dispute? Discuss the procedure of settlement of such dispute. What authorities have been set up under the labour law for investigation and settlement of an industrial dispute?]

৩। (ক) অসদাচরণ কী? বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ অনুযায়ী একজন শ্রমিকের কোন কোন কাজ এবং ত্রুটিসমূহ অসদাচরণ হিসাবে গণ্য হবে?

(খ) অসদাচরণের ক্ষেত্রে শ্রম আইনে বর্ণিত শাস্তির পদ্ধতিগুলো আলোচনা কর ।

৩. (a) What is misconduct? Which acts and omissions shall be considered as misconduct under Bangladesh Labour Act, ২০০৬?

৩. (b) Discuss the procedure of punishment regarding misconduct stated in Labour Law.]

৪. সম্পূর্ণ অক্ষমতা ও আংশিক অক্ষমতার মধ্যে পার্থক্য আলোচনা কর। কী কী পরিস্থিতিতে একজন কর্মচারী নিয়োগকর্তার নিকট থেকে ক্ষতিপূরণ দাবি করতে পারে? “চাকরি হতে উদ্ভূত” এবং চাকরি চলাকালীন দুর্ঘটনা” বলতে শ্রম আইন অনুযায়ী কী বুঝ?

[What are the differences between fatal disablement and partial disablement? What circumstances can any workmen claim compensation from the employer? What do you mean by the terms "accident arising out of" and "in the course of employment" under the Labour Laws?]

৫. (ক) 'লে-অফ' কী? 'লে-অফ'কৃত শ্রমিকদের কী কী ক্ষতিপূরণ পাবার অধিকার রয়েছে? কখন তারা সেই ক্ষতিপূরণ পেতে পারে না?

(খ) অংশগ্রহণকারী কমিটি কী? এর কার্যাবলি বর্ণনা করুন।

৫. (a) What is Lay-off? What are the rights of Laid-off workers for compensation? When they are not entitled for compensation?

(b) What is participation committee? Describe the functions of the participation committee?]

৬. (ক) মালিক ও শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন বলতে কী বুঝ? একটি ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের জন্য কি দরখাস্ত করা প্রয়োজন?

(খ) একটি ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশন পদ্ধতি বিস্তারিত আলোচনা করুন। অরেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ডের জন্য কী দন্ডের বিধান রয়েছে?

৬. (a) What do you mean by Trade Union of workers and employers? Is application necessary for registration of a Trade Union?

(b) Describe the whole process of registration of a Trade Union. What is the provision of punishment for unregistered Trade Union?]

৭. (ক) শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল বলতে কী বুঝ ?

(খ) বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ অনুযায়ী শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালের গঠন, ক্ষমতা ও কার্যাবলি আলোচনা কর।

(গ) আরবিট্রেশন কাউন্সিল, শ্রম আদালত কিংবা শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ কাদের উপর বাধ্যতামূলক?

৭ (a) What is Labour Appellate Tribunal ?

(b) Describe the constitution, powers and functions of Labour Appellate Tribunal under the Bangladesh Labour Act, ২০০৬.

(c) On whom the settlements or awards of Arbitration Council, Labour Court or Labour Appellate Tribunal is binding?]

৮। নিচের যে কোনো চারটি বিষয়ের উপর সংক্ষিপ্ত টীকা লেখ

(ক) কর্মচ্যুতি ও বরখাস্ত

(খ) বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান ও শিল্প প্রতিষ্ঠান

(গ) মধ্যস্থতা ও সালিশ

(ঘ) শ্রম পরিচালক ও প্রত্যয়নকারী চিকিৎসক

(ঙ) কারখানা ও মৌসুমী কারখানা

(চ) অংশগ্রহণকারী কমিটি ও ঢিমেতালের কাজ।

[Write short notes on any four of the following:

(a) Discharge and Dismiss

(b) Commercial Enterprise and Industrial Enterprise

(c) Mediation and Arbitration

(d) Labour Director and Certifying Surgeon

(e) Factory and Seasonal Factory

Participation Committee and Go Slow.]

1. (ক) বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ অনুযায়ী শ্রমিক বলতে কী বুঝায়? উক্ত আইন অনুযায়ী শ্রমিকের শ্রেণিবিভাগ আলোচনা কর।

(খ) শ্রম ও শিল্প আইনের উদ্দেশ্যসমূহ কী? এই আইন বাংলাদেশের শ্রমিকদের কতটুকু স্বার্থ সংরক্ষণ করেছে?

১. (a) What is labour according to Bangladesh Labour Act, ২০০৬ ? Describe the classification of labour according to this Act.

(b) What are the objectives of Labour and Industrial Law? What interests of the labours of Bangladesh are protected by Bangladesh Labour Act, ২০০৬?]

'X' মাসে ১,৫০০ টাকা ভাতা পায়। 'Y' দুই সপ্তাহের ছুটি নেয় এবং সেহেতু তার পরিবর্তে 'Z' কে 'Y' এর অনুপস্থিতকালীন সময়ের জন্য নিয়োগ দেওয়া হয়। 'A' কে পাট মৌসুমের জন্য একটি জুট মিলে নিয়োগ করা হয়। 'B' ব্র্যাক ব্যাংকে এক বছর যাবৎ করণিক পদে কর্মরত। (জা.বি. ২০০৮)

শ্রমিক : বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ২(৬৫) ধারা অনুযায়ী 'শ্রমিক' অর্থ শিক্ষানবিশসহ কোনো ব্যক্তি, তার চাকরির শর্তাবলি প্রকাশ্য বা অব্যক্ত যেভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোনো প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোনো ঠিকাদারের মাধ্যমে মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে কোনো দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি,. ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা করণিক কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানত প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনামূলক কর্মে নিযুক্ত কোনো ব্যক্তি এর অন্তর্ভুক্ত হবে না।

কেস'ল : (১) কোনো বাণিজ্যিক বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে উৎপাদনের উদ্দেশ্যে কর্মরত কোনো ব্যক্তি শুধু শ্রমিক নয় বরং দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরি, বাণিজ্য উন্নয়নমূলক বা করণিক কাজ পারিশ্রমিক বা ভাড়ার বিনিময়ে যে ব্যক্তি করে থাকে তাকে শ্রমিক বলা যাবে, নিয়োগের শর্তাবলি ব্যক্ত থাকুক বা অব্যক্ত থাকুক। (১ বি. এল. সি. (এডি) ১৫৯)

(২) চাকরির নিয়োগপত্র নয় বরং কর্মের প্রকৃতি হতে নির্ধারণ করতে হবে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি শ্রমিক কিনা। [ডোস্তা টেক্সটাইল মিলস বনাম এম. বি. নাথ, ৪০ ডি এল আর [(এডি) (১৯৮৮) ৪৫)

৩। তত্ত্বাবধায়ক কার্যে নিযুক্ত থাকলেই শ্রমিক হিসেবে গণ্য হবে না। এ বক্তব্য সঠিক নয়। (মুজিবর রহমান সরকার বনাম লেবার কোর্ট, খুলনা, (১৯৮১) ৩১ ডিএলআর ৩০১)

৪. দারোয়ান বা প্রহরীকে শ্রমিক বলা যায় না। (মতিয়ার রহমান ব গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ এবং অন্যান্য [৫৫ ডিএলআর (২০০৩) ২৬]

শ্রমিকদের শ্রেণিবিভাগ :

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ৪ ধারা অনুযায়ী শ্রমিকদেরকে নিম্নলিখিত শ্রেণিতে বিভক্ত করা যায় : (ক) শিক্ষাধীন, (খ) বদলি,

(গ) সাময়িক,

(ঘ) অস্থায়ী,

৯

(ঙ) শিক্ষানবিশ ও (চ) স্থায়ী।

(ক) শিক্ষাধীন (Apprentice) : ধারা ৪(২) অনুযায়ী কোনো শ্রমিককে শিক্ষাধীন বলা হবে যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে তার নিয়োগ প্রশিক্ষণার্থী হিসেবে হয় এবং প্রশিক্ষণকালে তাকে ভাতা প্রদান করা হয় ।

(খ) বদলি : ধারা ৪(৩) অনুযায়ী কোনো শ্রমিককে বদলি শ্রমিক বলা হবে যদি কোনো প্রতিষ্ঠান তাকে কোনো স্থায়ী শ্রমিক বা শিক্ষানবিশের পদে তার সাময়িক অনুপস্থিতিকালীন সময়ের জন্য নিযুক্ত করা হয়।

(গ) সাময়িক : ধারা ৪(৪) অনুযায়ী কোনো শ্রমিককে সাময়িক শ্রমিক বলা হবে যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে তার নিয়োগ সাময়িক ধরনের হয়।

(ঘ) অস্থায়ী : কোনো শ্রমিককে অস্থায়ী শ্রমিক বলা হবে যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে তার নিয়োগ এমন কোনো কাজের জন্য হয় যা একান্তভাবে অস্থায়ী ধরনের এবং যা সীমিত সময়ের মধ্যে সম্পন্ন হবার সম্ভাবনা থাকে; [ধারা ৪ (@)]

(ঙ) শিক্ষানবিশ (Probationer) : কোনো শ্রমিককে শিক্ষানবিশ শ্রমিক বলা হবে যদি কোনো প্রতিষ্ঠানের কোনো স্থায়ী পদে তাকে আপাতত নিয়োগ করা হয় এবং তার শিক্ষানবিশীকাল সমাপ্ত না হয়ে থাকে। (ধারা ৪ (৬)]

(চ) স্থায়ী শ্রমিক : ধারা ৪(৭) অনুসারে কোনো শ্রমিককে স্থায়ী শ্রমিক বলা হবে যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে তাকে স্থায়ীভাবে নিযুক্ত করা হয় অথবা প্রতিষ্ঠানে তিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিশীকাল সমাপ্ত করে থাকেন।

নিম্নবর্ণিত শ্রমিকদের শ্রেণিবিভাগ :

X মাসে ১,৫০০ টাকা ভাতা পায়। এক্ষেত্রে X একজন শ্রমিক কিনা তা নির্দিষ্টভাবে বলা যায়। না, কেননা তার নিয়োগ ও কার্যের প্রকৃতি স্পষ্ট নয়।

'Y' দুই সপ্তাহের ছুটি নেয় এবং তার স্থলে 'Z' কে অনুপস্থিত কালীন সময়ের জন্য নিয়োগ দেয়া হয়। এক্ষেত্রে 'Z' হচ্ছে বদলি শ্রমিক

'A' কে পাট মৌসুমের জন্য একটি জুট মিলে নিয়োগ করা হয়। এক্ষেত্রে 'A' হচ্ছে একজন সাময়িক শ্রমিক ।

'B' ব্র্যাক ব্যাংকে এক বছর যাবৎ করণিক পদে কর্মরত। প্রতিষ্ঠান বা শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত করণিকও শ্রমিকের আওতায় পড়ে। কিন্তু ব্যাংক হচ্ছে জনকল্যাণমূলক সার্ভিস এবং ২(৪১)(ঘ) এর বিধান অনুযায়ী একটি বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান। 'B' এক্ষেত্রে স্থায়ী শ্রমিক হতে পারে কিংবা শিক্ষানবিশ শ্রমিক হিসেবেও গণ্য হতে পারে যদি তার নিয়োগের শর্ত সেরূপ থাকে।

উত্তর : (ক) শ্রম ও শিল্প আইনের উদ্দেশ্য : সাধারণত কলকারখানা, বিভিন্ন শিল্পপ্রতিষ্ঠান ও বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকদের অবস্থার উন্নতি ও তাদের কার্যকলাপ নিয়ন্ত্রণ করার জন্য এবং শ্রমিক-মালিকদের সম্পর্কের উন্নতি সাধনের জন্য শ্রম ও শিল্প আইন প্রবর্তিত হয়েছে। দেশের সামগ্রিক শিল্প সমৃদ্ধির স্বার্থে, শ্রমিক- মালিক উভয়ের স্বার্থে শ্রমিকের কাজের শর্ত ও পারিপার্শ্বিক অবস্থার উন্নয়ন ও নিয়ন্ত্রণ এবং শিল্প-মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে বিরোধের কারণ দূর করার উদ্দেশ্যে রাষ্ট্র কর্তৃক যে সকল বিধান ও নিয়মাবলি প্রণীত হয় এবং আদালত কর্তৃক বলবৎ করা হয় তা হচ্ছে শিল্প আইন। এই সংজ্ঞার মধ্যেই এই আইনের উদ্দেশ্য পরিস্ফুটিত হয়। এগুলো হচ্ছে মূলত নিম্নরূপ :

(ক) শ্রমিকদের নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য ও কল্যাণের ব্যবস্থা করা।

(খ) শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে সু-সম্পর্ক ও সৌহার্দ্য বজায় রাখা এবং

(গ) শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে কোনো বিরোধ দেখা দিলে তা যথাসম্ভব অল্প সময়ে ও অল্প খরচে মিটিয়ে শিল্পপ্রতিষ্ঠানে শান্তি-শৃঙ্খলা অব্যাহত রাখা।

রপ্তানিমুখী শিল্পপ্রতিষ্ঠানে শিল্প আইনের প্রয়োজনীয়তা : বাংলাদেশসহ বিভিন্ন উন্নয়নকামী দেশে শিল্পপ্রতিষ্ঠানে শ্রমিক অসন্তোষ প্রায় ঘটে থাকে। কিন্তু রপ্তানিমুখী শিল্পপ্রতিষ্ঠানে শ্রমিক অসন্তোষ হলে উৎপাদন ব্যাহত হয় এবং চুক্তি অনুযায়ী উৎপাদিত পণ্য বিদেশে প্রেরণ করা সম্ভব হয় না। ফলে আমদানীকারকরা আগ্রহ হারিয়ে ফেলে। এতে জাতীয় অর্থনীতিতে বিরূপ প্রভাব

পড়ে। বাংলাদেশের তৈরি পোশাক একটি উল্লেখযোগ্য রপ্তানিযোগ্য পণ্য। কিন্তু তৈরি পোশাক কারখানায় মাঝে মাঝে শ্রমিক অসন্তোষ ও গোলোযোগ লক্ষ করা যায়। এবং কলকারখানার দারুণ ক্ষতি হয়। ফলে উৎপাদন বন্ধ থাকে। এগুলো বন্ধ না করলে জাতীয় অর্থনীতি মারাত্মক বিপর্যয়ের সম্মুখীন হবে। কিন্তু শুধু বলপ্রয়োগ করে কিংবা আইন-শৃঙ্খলা রক্ষাবাহিনী মোতায়েন করে শ্রমিক অসন্তোষ দূর করা সম্ভব নয়। শ্রমিক ও মালিক উভয়ের স্বার্থ রক্ষা করার উদ্দেশ্যে যথাযথভাবে প্রণীত শ্রম আইনের প্রয়োগ করলে এর সুষ্ঠু ও স্থায়ী সমাধান সম্ভব। তাই জাতীয় অর্থনীতির স্বার্থে রপ্তানিমুখী শিল্পপ্রতিষ্ঠানে শ্রম ও শিল্প আইনের যথাযথ প্রয়োগ প্রয়োজন ।

(খ) শ্রম ও শিল্প আইন অনুসারে শ্রমিকের সংজ্ঞা : "শ্রমিক" অর্থ শিক্ষাধীনসহ কোনো ব্যক্তি, তার চাকরির শর্তাবলি প্রকাশ্য বা উহ্য যেভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোনো প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোনো ঠিকাদারের মাধ্যমে মজুরি বা অর্থের বিনিময়ে কোনো দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরী, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা কেরানীগিরির কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানত প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোনো ব্যক্তি এর অন্তর্ভুক্ত হবেন না;

শ্রমিকদের অভিযোগ দায়ের সংক্রান্ত বিধান :

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ৩৩ ধারায় অভিযোগ দায়ের পদ্ধতি সম্পর্কে বিধান রয়েছে। এখানে বলা হয়েছে :

(১) লে-অফ, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ অথবা অন্য যে কোনো কারণে চাকরির অবসান হয়েছে এরূপ শ্রমিকসহ যে কোনো শ্রমিকের, এই অধ্যায়ের অধীন কোনো বিষয় সম্পর্কে যদি কোনো অভিযোগ থাকে এবং যদি তিনি তৎসম্পর্কে এই ধারার অধীন প্রতিকার পেতে ইচ্ছুক হন তাহলে তিনি, অভিযোগের কারণ অবহিত হবার তারিখ হতে ত্রিশ দিনের মধ্যে অভিযোগটি লিখিত আকারে রেজিস্ট্রি ডাকযোগে মালিকের নিকট পেশ করবেন :

তবে শর্ত থাকে যে, যদি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযোগটি সরাসরি গ্রহণ করে লিখিতভাবে প্রাপ্তি স্বীকার করে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত অভিযোগটি রেজিস্ট্রি ডাকযোগে না পাঠালেও চলবে।

(২) মালিক অভিযোগ প্রাপ্তির পনের দিনের মধ্যে অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত করে এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে শুনানির সুযোগ দিয়া তৎসম্পর্কে তার সিদ্ধান্ত লিখিতভাবে শ্রমিককে জানাবেন।

(৩) যদি মালিক উপ-ধারা (২) এর অধীন কোনো সিদ্ধান্ত দিতে ব্যর্থ হন, অথবা সংশ্লিষ্ট শ্রমিক যদি উত্তরপ সিদ্ধান্তে অসন্তষ্ট হন, তাহলে তিনি উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত সময় অতিক্রান্ত হবার তারিখ হতে বিশ দিনের মধ্যে অথবা, ক্ষেত্রমত, মালিকের সিদ্ধান্তের তারিখ হতে ত্রিশ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে লিখিতভাবে অভিযোগ পেশ করতে পারবেন।

(৪) শ্রম আদালত অভিযোগ প্রাপ্তির পর উভয় পক্ষকে নোটিশ প্রদান করে অভিযোগটি সম্পর্কে তাদের বক্তব্য শ্রবণ করবে এবং এর বিবেচনায় মামলার অবস্থাধীনে যেরূপ আদেশ দেওয়া ন্যায্যসঙ্গত সেরূপ আদেশ প্রদান করবে।

দ্বারা

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন প্রদত্ত কোনো আদেশ আদালত, অন্যান্য প্রতিকারের মধ্যে, অভিযোগকারীকে, বকেয়া মজুরিসহ বা ছাড়া, তার চাকরিতে পুনর্বহাল করার নির্দেশ দিতে পারবে এবং কোনো বরখাস্ত, অপসারণ বা ডিসচার্জের আদেশকে ধারা ২৩(২) এ উল্লিখিত কোনো লঘুদণ্ডে পরিবর্তিত করতে

পারবে।

(৬) শ্রম আদালতের কোনো আদেশ দ্বারা সংক্ষুব্ধ কোনো ব্যক্তি আদেশের ত্রিশ দিনের মধ্যে ট্রাইব্যুনালের নিকট আপিল দায়ের করতে পারবেন, এবং এই আপিলের উপর এর সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হবে।

(৭) এই ধারার অধীন কোনো অভিযোগ বা আপিল দায়েরের জন্য কোনো কোর্ট-ফিস প্রদেয় হবে না।

(৮) এই ধারার অধীন কোনো অভিযোগ এই আইনের অধীন কোনো ফৌজদারি অভিযোগ বলে গণ্য হবে না।

(৯) এই ধারায় যা কিছুই থাকুক না কেন, ধারা ২৬ এর অধীন প্রদত্ত চাকরির অবসানের আদেশের বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগ করা যাবে না, যদি না অবসানের আদেশটি সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকাণ্ডের কারণে অথবা উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে প্রদত্ত হয়েছে বলে অভিযোগ করা হয় অথবা যদি না তিনি উক্ত ধারার অধীন প্রাপ্য সুবিধা হতে বঞ্চিত হন।

প্রশ্ন-৪৪। (ক) 'অসদাচরণের সংজ্ঞা দাও ।

(জা.বি. ২০১৯, ২০১৬, ২০১৫, ২০১২/ (খ) অপসারণ, বরখাস্তকরণ ও অবসানের মধ্যে পার্থক্য দেখাও।

[জা. বি. ২০১৫, ২০১৩, ২০১০/

[(a) Define the term "Misconduct". Which Acts and Omissions shall be treated as misconduct according to the Bangladesh Labour Act-২০০৬? Discuss the procedure of punishment for misconduct. (b) Distinguish among discharge, dismissal and termination.]

উত্তর : (ক) অসদাচরণ : সাধারণত অসদুদ্দেশ্যে ইচ্ছাকৃতভাবে পেশাগত ক্ষেত্রে কৃত কোনো কাজকে অসদাচরণ বলা হয়। আপাতদৃষ্টিতে কোনো কাজ অন্যায্ মান না হলেও কর্তব্যে বিচ্যুতি বা কর্তব্যে অবহেলাও অসদাচরণের পর্যায়ে পড়ে। কোনো শ্রমিকের বিরুদ্ধে অসদাচরণের অভিযোগ আনা হলে তা সুস্পষ্ট হতে হবে।

ভারতীয় হাইকোর্টের এক রায়ে বলা হয়েছে যে, অভিযোগপত্রে অসদাচরণের বিস্তারিত বিবরণ না দেয়া হলে অভিযোগটি অস্পষ্ট এবং বাতিল বলে গণ্য হবে। ((১৯৫৮) ১ এল জে (বোম্বাই)]

বাংলাদেশের শ্রম আইন, ২০০৬ এর ধারা ২৩ অনুযায়ী নিম্নলিখিত কাজগুলি অসদাচরণ বলে গণ্য হবে ।

(ক) উপরস্থের কোনো আইনসঙ্গত বা যুক্তিসঙ্গত আদেশ মানার ক্ষেত্রে এককভাবে বা অন্যের সঙ্গে সংঘবদ্ধ হইয়া ইচ্ছাকৃতভাবে অবাধ্যতা;

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

(গ) মালিকের অধীন তাহার বা অন্য কোনো শ্রমিকের চাকরি সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘুষ গ্রহণ বা প্রদান;

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

(ঙ) অভ্যাসগত বিলম্বে উপস্থিতি;

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

(ছ) প্রতিষ্ঠানে উচ্ছৃংখল বা দাঙ্গা হাঙ্গামামূলক আচরণ, অথবা শৃঙ্খলা হানিকর কোনো কর্ম;

(জ) কাজেকর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি;

(ঝ) প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকরি সংক্রান্ত, শৃঙ্খলা বা আচরণসহ, যে কোনো বিধির অভ্যাসগত লঙ্ঘন ।

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

অসদাচরণের জন্য শাস্তির পদ্ধতি :

অসদাচরণের জন্য শাস্তির পদ্ধতি বর্ণনা করা হয়েছে। এন আইনের ২৪ ধারায়। এগুলি নিম্নরূপ :

(১) লিখিতভাবে অভিযোগ আনতে হবে। জবাব দেয়ার জন্য ৭ দিনের সময় দিয়ে অভিযোগপত্র দিতে হবে। তাকে শুনানির সুযোগ দিতে হবে। তদন্তের পর দোষী সাব্যস্ত হলে মালিকের অনুমোদনক্রমে মালিক বা ব্যবস্থাপক তাকে বরখাস্ত করতে পারে।

(২) অসদাচরণের জন্য অভিযুক্ত কোনো শ্রমিককে তদন্ত সাপেক্ষে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা যাবে এবং বিষয়টি যদি আদালতের বিচারধীন না থাকে, এই সাময়িক বরখার মান ৬০ দিনের বেশি হবে। সামগ্রিক ভাবে তাকে গড় মজুরি, মহার্ঘভাতা, এডহক মজু যদি থাকে, তার অর্ধেক খোরাকী ভাতা হিসেবে প্রদান করতে হবে।

(৩) সাময়িক বরখাস্তের আদেশ লিখিতভাবে হতে হবে এবং তা শ্রমিককে প্রদানের সাথে সাথে কার্যকর হবে।

(৪) তদন্তে অভিযুক্ত শ্রমিককে তার মনোনীত কোনো ব্যক্তি সাহায্য করতে পারবেন।

(৫) যদি কোনো পক্ষ মৌখিক সাক্ষ্য দেন, তাহলে যার বিরুদ্ধে সাক্ষ্য দেয়া হবে তিনি তাকে জেরা করতে পারবেন।

(৬) তদন্তে দোষী সাবস্ত হলে সাময়িককালীন সময়ের জন্য কোনো মজুরি পাবেন না, তবে ঐ সময়ের জন্য খোরাকী ভাতা পরেন।

(৭) অপরাধ প্রমাণিত না হলে তিনি সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে কর্মরত ছিলেন বলে গণ্য হবে এবং ঐ সময়ের জন্য খোরাকী ভাতা সমন্বয়পূর্বক মজুরি প্রাপ্য হবেন।

(৮) শাস্তি প্রদানের ক্ষেত্রে, শাস্তির আদেশের একটি কপি তাকে দিতে হবে।

(৯) যদি মালিক কর্তৃক প্রেরিত কোনো কাগজপত্র গ্রহণ করতে কোনো শ্রমিক অস্বীকার করেন তাহলে এর একটি কপি নোটিশ বোর্ডে দিতে হবে এবং একটি কপি শ্রমিকের ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাকযোগে পাঠাতে হবে। তাহলে ঐ শ্রমিককে দেয়া হয়েছে বলে গণ্য করা হবে।

(১০) কোনো শাস্তি প্রদানের ব্যাপারে মালিক সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের পূর্বতন নথিপত্র, অপরাধের গুরুত্ব এবং বিদ্যমান অন্য কোনো বিশেষ অবস্থা বিবেচনায় আনবেন।

(খ) অপসারণ, বরখাস্তকরণ ও অবসানের মধ্যে পার্থক্য :

(১) শ্রম আইন, ২০০৬ এর ২(১৭) ধারায় ডিসচার্জের বা অপসারণের সংজ্ঞায় বলা হয়েছে যে, শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতার কারণে অথবা অব্যাহত ভগ্নস্বাস্থ্যের কারণে মালিক কর্তৃক কোনো শ্রমিকের চাকরির অবসানকে ডিসচার্জ বলে।

এই আইনে ২(৩৯) ধারা অনুযায়ী বরখাস্তকরণ অর্থ হচ্ছে অসদাচরণের কারণে মালিক কর্তৃক কোনো শ্রমিকের চাকরির অবসান ।

অসদাচরণের জন্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নয় বরং প্রয়োজনের অতিরিক্ত হওয়ায় মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকরির অবসান (ধারা ২৬) কিংবা শ্রমিকের ইচ্ছা অনুযায়ী ইস্তফা দিয়ে (ধারা ২৭) চাকরির অবসান করা যায়।

(২) অপসারণ বা ডিসচার্জের ক্ষেত্রে ধারা ২২-এ বিধান করা হয়েছে যে, কোনো শ্রমিককে একজন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রত্যয়িত, শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা বা অব্যাহত ভগ্নস্বাস্থ্যের কারণে চাকরি হতে ডিসচার্জ করা যাবে। এই ধারায় আরো বলা হয়েছে যে, কোনো শ্রমিক অন্যূন ১ বছর অবিচ্ছিন্ন চাকরি সম্পূর্ণ করলে তাকে মালিক প্রতি বছরের চাকরির জন্য প্রতিপূরণ হিসেবে ৩০ দিনের মজুরি অথবা গ্র্যাচুয়িটি, যদি প্রদেয় হয়, এর মধ্যে যেটা বেশি তা প্রদান করবেন।

অসদাচরণের জন্য বরখাস্ত করা হলে কোনো শ্রমিক ক্ষতিপূরণ পাবেন না। তবে ২৩(১) ধারা অনুযায়ী কোনো ফৌজদারি অপরাধের জন্য দন্ডপ্রাপ্ত হলে কিংবা ২৪ ধারার বিধান অনুযায়ী শাস্তির পদ্ধতি অনুসরণ করে অসদাচরণের জন্য দোষী সাব্যস্ত হলে কিংবা অসদাচরণের জন্য দোষী সাব্যস্ত হয়ে ২৩(২) (ক) ধারা অনুযায়ী অপসারণের সিদ্ধান্ত নিলে মালিক প্রতিটি চাকরি বছরের জন্য ১৪ প্রদান করবেন। দিনের মজুরি অথবা গ্র্যাচুয়িটি, যদি দেয় হয়, যা অধিক তা

অন্যভাবে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকরির অবসান হলে ২৬ ধারার বিধান অনুযায়ী একজন স্থায়ী শ্রমিককে প্রত্যেক চাকরি বছরের জন্য ক্ষতিপূরণ হিসবে ৩০ দিনের প্রদান করতে হবে। মজুরি অথবা গ্র্যাচুয়িটি, যদি প্রদেয় হয়, যা অধিক হবে

(৩) বরখাস্তকরণের ক্ষেত্রে যেরূপ অসদাচারণের অভিযোগ আনা হয় ডিসচার্জ বা টার্মিনেশনের ক্ষেত্রে সেরূপ অভিযোগ আনা হয়। প্রয়োজনের অতিরিক্ত শ্রমিক থাকলে মালিক ডিসচার্জ বা টার্মিনেট করতে পারেন।

(৪) অপসারণ বা অবসানের ক্ষেত্রে শ্রমিকের বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগ উত্থাপন বা তদন্ত অনুষ্ঠানের প্রয়োজন হয় না, কিন্তু বরখাস্ত করতে হলে অভিযোগ আনয়ন ও

তদন্ত করতে হয়।

প্রশ্ন-৪১। (ক) মালিকের দেউলিয়াত্বের ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ প্রদানের বিধান আলোচনা কর।

(খ) "চাকরি থেকে উদ্ভূত" এবং "চাকরি চলাকালীন দুর্ঘটনা" শব্দ দুইটি ব্যাখ্যা কর।

(গ) একটি কারখানার পক্ষ থেকে চা পরিবেশনের জন্য একটি ক্যান্টিনে একটি ছেলেকে নিয়োগ দেওয়া হয়। ক্যান্টিনটি কারখানার গেটের বাইরে অবস্থিত। একদিন শ্রমিক গোলযোগের সময় ছেলেটি চা পরিবেশন শেষে ক্যান্টিনে ফিরছিল। দাঙ্গা-হাঙ্গামার মধ্যে পুলিশ আত্মরক্ষার জন্য গুলি চালালে ছেলেটি গুলিবিদ্ধ হয়ে মারা যায়।

তোমার মতে কারখানা কর্তৃপক্ষ কি মৃত ছেলেটির ক্ষতিপূরণ বহন করবে? বাংলাদেশ শ্রম (জা.বি. ২০১০] আইন, ২০০৬ এর যথাযথ বিধানের আলোকে তোমার উত্তর মূল্যায়ন কর।

Insolvency of employer.

(a) Explain the terms "Accident arising out of and In the course of employment".

(b) A boy was employed by a factory in a canteen and it was part of his duty to take tea from the canteen, which was outside the factory gate, to serve various person in the factory. One day the boy was returning to the canteen after having served to certain persons in the factory, he had to pass through a mob of workmen who were leaving the factory. The mob was attacking the police who had to fire in self-defence. A bullet struck this boy and died.

In your opinion whether the Factory authority shall bear the compensation for the deceased boy? Justify your answer citing the appropriate provisions of the Bangladesh Labour Act-২০০৬.] উত্তর : (ক) মালিকের দেউলিয়াত্বের ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ প্রদান :

শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ সংক্রান্ত বিধান বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর দ্বাদশ অধ্যায়ে বর্ণিত হয়েছে। এই অধ্যায়ের ধারা ১৬২ তে মালিকের দেউলিয়াত্বের ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ কিভাবে প্রদান করা হবে সে সম্পর্কে বিধান রয়েছে।

কোনো শ্রমিকের দায়-দায়িত্ব সম্পর্কে কোনো বীমাকারীর সাথে মালিকের কোনোরূপ চুক্তি হয়ে থাকলে এবং এরপর মালিক দেউলিয়া হয়ে পড়লে অথবা পাওনাদারের সহিত কোনো ব্যবস্থা সম্পর্কে স্কীম প্রণয়ন করলে অথবা মালিক যদি কোম্পানি হয় এবং ইহা যদি গুটিয়ে ফেলা শুরু করে তাহলে উক্ত দায় সম্পর্কে বীমাকারীর বিরুদ্ধে মালিকের অধিকার শ্রমিকের নিকট হস্তান্তরিত ও ন্যস্ত হবে। শ্রমিকদের প্রতি মালিকের যে দায় বীমাকারীর দায় তার মধ্যেই সীমাবদ্ধ থাকবে এর অতিরিক্ত হবে না। তবে শ্রমিকদের প্রতি বীমকারীর দায় মালিকের দায় হতে কম হলে দেউলিয়াত্ব বা অবসায়ন কার্যক্রমে শ্রমিকগণ তা উত্থাপন করতে পারবেন।

কোনো শর্ত পূরণ না করার কারণে বীমাকারীর সহিত মালিকের সম্পাদিত চুক্তি বাতিল হয়ে গেলে বা বাতিল হবার উপক্রম হলেও এই বিধান সমানভাবে প্রযোজ্য হবে। তবে প্রিমিয়াম প্রদানের ব্যর্থতা এক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না। দেউলিয়া সংক্রান্ত কার্যক্রম শুরু হবার অব্যবহিত

পরে যদি শ্রমিক সংশ্লিষ্ট দুর্ঘটনা এবং এর ফলে শারীরিক অক্ষমতা সম্পর্কে বীমাকারীকে নোটিশ দিতে ব্যর্থ হয়, তবে সেক্ষেত্রে এই ধারার বিধান প্রযোজ্য হবে না। দেউলিয়া বিষয়ক আইন, ১৯৯৭ বা কোম্পানি আইন, ১৯৯৪ তে কোম্পানির অবসায়ন সম্পর্কে যে সকল বিধি- বিধান আছে সেগুলি এই আইনের অন্তর্গত বলে গণ্য হবে এবং দায়-দায়িত্ব পরিশোধকে অগ্রগণ্য দিতে হবে।

ক্ষতিপূরণ যদি মাসিক বেতন হয়ে থাকে এবং এই আইনের উদ্দেশ্যে তা এককালীন বা থোক অর্থ বলে বিবেচিত হয় এবং এই আইনের ধারা ১৫৪ অনুযায়ী দরখাস্ত করা হয় তাহলে থোক অর্থ সম্পর্কে শ্রম আদালতের প্রত্যয়নপত্র এ বিষয়ে চূড়ান্ত প্রমাণ হবে।

কোনো বীমাকারী ক্ষতিপূরণের পরিমাণ প্রমাণ করতে চাইলে তাকে তা অনুমতি দেয়া যাবে তবে সেক্ষেত্রে উপধারা (৩) এর অধীনে দেউলিয়া বিষয়ক বা কোম্পানি বিষয়ক যে বিধান আছে তা প্রযোজ্য হবে। দায়গ্রস্ত মালিক বা কোম্পানি অবসায়নের সময় বীমাকারীর সহিত চুক্তিতে উপনীত হলে এ বিধান প্রযোজ্য হবে না। পুনর্গঠন বা অন্য কোম্পানির সাথে একত্রিকরণের উদ্দেশ্যে কোনো কোম্পানি স্বেচ্ছায় বিলুপ্ত হলে এই ধারাটি প্রযোজ্য হবে না।

(খ) "চাকরি হতে উদ্ভূত" এবং "চাকরি চলাকালীন দুর্ঘটনা" :

ক্ষতিপূরণ আইনের ৩(১) ধারায় উল্লিখিত 'দুর্ঘটনা' আবশ্যই অপরিকল্পিত ও অবাঞ্ছিত ধরনের হতে হবে। এছাড়া এই দুর্ঘটনাটি অবশ্যই চাকরির সাথে সম্পর্কযুক্ত এবং চাকরি হতে উদ্ভূত হতে হবে। সুতরাং সংশ্লিষ্ট দুর্ঘটনার সহিত যেক্ষেত্রে চাকরি সম্পর্ক বা সংযোগ নেই সেক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ দাবি করা যায় না। হৃদরোগে আক্রান্ত হয়ে মৃত্যু হলে যদি প্রমাণিত হয় যে উক্ত রোগের স্বাভাবিক পরিণতিস্বরূপ শ্রমিকটি মারা গিয়েছে এবং মৃত্যুর দিন চাকরিতে মাত্রাতিরিক্ত পরিশ্রমের ফলশ্রুতিতে সে হৃদরোগে আক্রান্ত হয়নি, তাহলে তার ক্ষতিপূরণের দাবি টিকবে না (এ, আই, আর ১৯৫৯, এম, পি. ২৮১)।

মিঃ রহমান বি. আর. টি. সি. এর একজন শ্রমিক। মাদকাসক্ত অবস্থায় বাস চালানোর ফলে তিনি দুর্ঘটনায় পতিত হন এবং গুরুতরভাবে আহত হন। এক্ষেত্রে দেখা যায় যে, দুর্ঘটনার সময় তিনি মদ্যপানের ফলে নেশাগ্রস্ত ছিলেন। এটাই যদি দুর্ঘটনার প্রত্যক্ষ কারণ হিসেবে প্রমাণিত হয় তবে তিনি ক্ষতিপূরণ পেতে পারেন না। ১৯২৩ সালের শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ আইনের ৩ নং ধারায় এ সম্পর্কে স্পষ্ট বিধান রয়েছে।