

# \*\*\*\*\* লিমিটেড

\*\*\*\*\* সদর, গাজীপুর-১৭০০, বাংলাদেশ।

ডকুমেন্ট রেফারেন্স	GFFL- CSR -POLICY- SEP						
নীতির শিরোনাম	<b>Separation Policy</b> চাকুরী ছেদ নীতিমালা						
প্রযোজ্য আইন, বিধি ও নীতি	বাংলাদেশের শ্রম এবং শিল্প সম্পর্ক আইন ও বিধি, মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণা প্রাসঙ্গিক জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক আইন ও বিভিন্ন ক্ষেত্রের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট নীতিমালা।						
প্রস্তুত তারিখ	০১.১২.২০১৩ খ্রিঃ	সংস্করণ সংখ্যা	০৪	সর্বশেষ সংস্করণের তারিখ	০১.০৪.২০২২ খ্রিঃ	মোট পৃষ্ঠা	০৫

\*\*\*\*\* লিমিটেড বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ইং অনুসারে চাকুরী ছেদ করে থাকে যা একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। কোন প্রতিষ্ঠান থেকে কর্মী বের হয়ে যাওয়াকে আইনগত পদ্ধতি ও প্রক্রিয়াকে Separation বলে। \*\*\*\*\* লিঃ সব সময় আইনের প্রতি শ্রদ্ধাশীল। এই প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল শ্রমিক কর্মচারীর অধিকার সুযোগ সুবিধা ও নিয়মনীতি বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ইং, বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০১৩ইং ও সর্বশেষ সংশোধিত বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা - ২০১৫ইং অনুযায়ী। চাকুরী ছেদ ঘটানোর ব্যাপারে ভিন্ন ভিন্ন কিছু নীতিমালা রয়েছে।

**পৃথকীকরণ (Separation):** কোন প্রতিষ্ঠান থেকে একজন কর্মী ৮ ভাবে Separation হতে পারে।

১. Death (মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ) ধারা-১৯
২. Retrenchment (ছাঁটাই) ধারা-২০
৩. Discharge (চাকুরী হতে ডিসচার্জ/কর্মচ্যুতি) ধারা-২২
৪. Dismissal/Removal (অসদাচরণ এবং দণ্ড প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তিঃ বরখাস্ত/অপসারণ) ধারা-২৩
৫. Termination (বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসায়ন) ধারা-২৬
৬. Resignation (শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান/পদত্যাগ/ইস্তফা) ধারা-২৭
৭. Retirement (শ্রমিকের অবসর গ্রহণ) ধারা-২৮
৮. Terminated during probationary period (শিক্ষানবিশীকাল অবসান) ধারা-৪

## **1. Death (মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ) ধারা-১৯**

মৃত্যুজনিত কারণে একজন কর্মীর Separation হতে পারে এক্ষেত্রে ধারা ১৯ অনুযায়ী

যদি কোন শ্রমিক কোন মালিকের অধীন অবিচ্ছিন্নভাবে অন্তত ২ বছরের অধিকাল চাকুরীরত থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করেন, প্রত্যেক পূর্ণ বছর বা ৬ মাসের অধিক সময় **চাকুরী** করিলে মৃত্যুবরণ পর ৩০ দিনের মজুরী ক্ষতিপূরণ হিসাবে পাবে।

প্রত্যেক পূর্ণ বছর বা ৬ মাসের অধিক সময় **চাকুরীরত** অবস্থায় মৃত্যুবরণ করিলে ৪৫ দিনের মজুরী ক্ষতিপূরণ হিসাবে পাবে।

এই অর্থ মৃত্যু শ্রমিক চাকুরী হতে অবসর গ্রহণ করিলে যে অবসর জনিত সুবিধা প্রাপ্ত হতেন, তাহার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদেয় হবে।

তবে শর্ত থাকে যে, মৃত শ্রমিক যদি প্রতিষ্ঠানের কোন বাধ্যতামূলক বীমা স্কিমের আওতাভুক্ত হন অথবা যদি তার ক্ষেত্রে দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হয় তাহলে যা অধিক হবে তা উক্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রদেয় হবে।

সুবিধা পাওয়ার জন্য মনোনীত ব্যক্তি বা পোষ্যের জরুরী করণীয় :-

১। মৃত্যু ব্যক্তির **Death certificate** জমা দিতে হবে।

২। চেয়ারম্যান বা কমিশনারের সনদ পত্র জমা দিতে হবে।

৩। ওয়ারেস কাম **certificate** জমা দিতে হবে।

বলাবাহুল্য যে, উক্ত সনদ পত্র যথাসম্ভব দ্রুত HR এ জমা দিতে হবে। কোন ক্রমেই যেন ১ মাসের বেশী দেরী না হয়।

## **2. Retrenchment (ছাঁটাই) ধারা-২০**

ছাঁটাই প্রয়োজন অতিরিক্ততার কারণে শ্রমিকের চাকুরির অবসানকে ছাঁটাই বলা হয়। কোন প্রতিষ্ঠানে সার্বিক অথবা বিশেষ শ্রেণীতে প্রয়োজনীয় সংখ্যার চেয়ে শ্রমিক চেয়ে শ্রমিক বেশী হয়ে গেলে মালিক তার প্রয়োজনীয় সংখ্যক শ্রমিক কাজে রেখে প্রয়োজনের অতিরিক্ত শ্রমিককে ছাঁটাই করতে পারে। তাই শ্রমিক ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে তিনি যদি কোন বিশেষ শ্রেণীর শ্রমিকের অন্তর্ভুক্ত না হন। বা তার এবং মালিকের মধ্যে এ ব্যাপারে কোন চুক্তি না থাকে তবে মালিক লিখিত কারণ রেকর্ড পূর্বক অন্য কোন শ্রমিককে ছাঁটাই না করলে সাধারণত সে শ্রেণীতে সর্বশেষ নিযুক্ত শ্রমিককে ছাঁটাই করতে পারে।

**বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ২০ ধারা অনুযায়ী**

- ১। কোন শ্রমিককে প্রয়োজনের অতিরিক্ততার কারণে কোন প্রতিষ্ঠান হতে ছাঁটাই করা যাইবে।
  - ২। কোন শ্রমিক যদি কোন মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে অনূন্য এক (১) বৎসর চাকুরীতে নিয়োজিত থাকেন তা হলে তার ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে মালিকি-
    - (ক) তার ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখ করে এক (১) মাসের লিখিত নোটিশ দিতে হবে অথবা নোটিশ মেয়াদের জন্য নোটিশের পরিবর্তে মজুরী প্রদান করতে হবে।
    - খ) নোটিশের এক কপি প্রধান পরিদর্শক অথবা তৎকর্তৃক নির্ধারিত কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করতে হবে এবং আরেক কপি প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধিকে যদি থাকে দিতে হবে; এবং
    - গ) তাকে ক্ষতি পূরণ বাবদ তার প্রত্যেক বছর চাকুরীর জন্য ত্রিশ (৩০) দিনের মজুরী বা গ্র্যাচুইটি যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হবে, প্রদান করতে হবে।
  - ৩। উপধারা ০২ এ যাহাই থাকুক না কেন, ধারা ১৬(৭) এর অধিন ছাঁটাই এর ক্ষেত্রে উপধারা ২(ক) এর উল্লেখিত কোন নোটিশের প্রয়োজন হবে না, তবে ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে উপধারা ২(গ) মোতাবেক প্রদেয় ক্ষতিপূরণ বা গ্র্যাচুইটি অতিরিক্ত হিসাবে আরোও পনের (১৫) দিনের মজুরী দিতে হবে।
  - ৪। যে ক্ষেত্রে কোন বিশেষ শ্রমিককে ছাঁটাই করার প্রয়োজন হয় সেক্ষেত্রে, মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে এতাদসংক্রান্ত কোন চুক্তির অবর্তমানে, মালিক উক্ত শ্রেণীর শ্রমিকগণের মধ্যে সর্বশেষ নিযুক্ত শ্রমিককে ছাঁটাই করবেন।
- ছাঁটাই এর নিয়ম/সূত্রঃ Last Come: First Go (যে ব্যক্তি সবার পরে যোগদান করবে, সে ব্যক্তিকে সবার আগে ছাঁটাই করতে হবে)

**ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনঃনিয়োগ ধারা-২১ঃ** যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিককে ছাঁটাই করা হয় এবং ছাঁটাইয়ের এক (১) বছরের 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 দিয়ে 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।

**3. Discharge (চাকুরী হতে ডিসচার্জ/কর্মচ্যুতি) ধারা-২২**

ডিসচার্জ অর্থ শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতার কারণে অথবা অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যের কারণে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান কে ডিসচার্জ বলে।

- ১। কোন শ্রমিককে কোন রেজিষ্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রত্যয়িত শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা বা অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যের কারণে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ করা যাবে।
- ২। ডিসচার্জকৃত কোন শ্রমিক অনূন্য ১(এক) বৎসর অবিচ্ছিন্ন চাকুরী সম্পূর্ণ করিলে তাহাকে মালিক তাহার প্রত্যেক বৎসরের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসেবে ৩০(ত্রিশ) দিনের মজুরী অথবা গ্র্যাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করবেন।

**লাগাতার ভগ্নস্বাস্থ্য-**

ডিসচার্জ করা মালিকের অধিকারঃ ধার্য হয়েছে মালিক যথার্থভাবেই শ্রমিকের অসুস্থতার প্রকৃতি স্থায়ীত্ব এবং তার কাজের প্রকৃতির সঙ্গে এ সম্পর্কে যোগ করেছেন এবং যথার্থভাবে কাজে তার ভবিষ্যৎ উপযোগীতা সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিয়েছেন। মালিকের এই ক্ষমতাকে ব্যাখ্যামূলক শর্তদ্বারা ঘিরে দেওয়া হলে অনুরূপ ক্ষমতা প্রয়োগ অসম্ভব হয়ে পরবে।

**শারীরিক অক্ষমতাঃ**

একজন শ্রমিক বছরের ৩৬৫ দিনের মধ্যে ২১১ দিন ছুটি ভোগ করার পর একই রকম অসুস্থতার কারণে আরও ১(এক) মাস ছুটির আবেদন করেন। ধার্য হয়েছে এরূপ অবস্থায়ও মালিক কর্তৃক তাকে শারীরিক ভাবে সক্ষম বিবেচনা করিতে হইবে এমন বলা যাবে না।

**4. Dismissal/Removal (অসদাচরণ এবং দণ্ড প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তিঃ বরখাস্ত/অপসারণ) ধারা-২৩**

অসদাচরণের দায়ে কোন কর্মীর মালিক কর্তৃক চাকুরীর অবসানকে এক কথায় Dismissal বলে। কোন কর্মীকে Dismissal করতে হলে অবশ্যই ২৪ ধারা অনুসরণ করত হবে। অন্যথায় Dismissal অবৈধ হবে।

**বরখাস্ত Dismissale :**

- ১। 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 হতে বরখাস্ত করা যাবে। 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 পরিস্থিতিতে, নিম্নলিখিত যে কোন শাস্তি প্রদান করা যাইবে, যথাঃ

ক) অপসারণ।

খ) নীচের পদে, গ্রেডে বা বেতন স্কেলে অনধিক এক (১) বছর পর্যন্ত আনয়ন।

গ) অনধিক এক (১) বছরের জন্য পদোন্নতি বন্ধ।

ঘ) অনধিক এক (১) বছরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ।

ঙ) জরিমানা।

চ) অনধিক সাত (৭) দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকীতে সাময়িক বরখাস্ত।

ছ) ভর্তসনা ও সতর্কীকরণ।

**অপসারণ Removal ঃ ৩।** উপ-ধারা ২ এর (ক) এর অধীন অপসারিত কোন শ্রমিক অন্যান্য ১ বছর চাকুরী করিলে প্রতি বছর ক্ষতিপূরণ বাবদ ১৫ দিনের মজুরী পাবে।

তবে শর্ত থাকে যে,

৪। এর (খ ও ছ) ঃ এর অধীন বরখাস্ত হলে কোন ক্ষতিপূরণ পাবে না। তবে এইরূপ ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক তাহার অন্যান্য আইনানুগ পাওনাদি যথা নিয়মে পাইবে।

নিম্নলিখিত কাজ করা অসদাচরণ বলিয়া গণ্য হইবে, যথাঃ-

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

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

গ) মালিকের অধীন তাহার বা অন্য কোন শ্রমিকের চাকুরী সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘুষ গ্রহণ বা প্রদান।

ঘ) বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি অথবা ছুটি না নিয়া এক সঙ্গে দশ (১০) দিনের অধিক সময় অনুপস্থিতি।

ঙ) অভ্যাসগত বিলম্বে উপস্থিতি।

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

ছ) প্রতিষ্ঠানে উচ্ছৃঙ্খলতা, দাংগা-হাংগামা, অগ্নি সংযোগ বা ভাংচুর।

জ) কাজে কর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি।

ঝ) প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত, শৃঙ্খলা বা আচরণসহ, যে কোন বিধির অভ্যাসগত লঙ্ঘন।

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

৫। উপ-ধারা (১), (ক) এর অধীন বরখাস্তকৃত কোন শ্রমিক যদি আপীলে খালাস পান, তাহা হইলে তাহাকে তাহার পূর্বতন পদে বহাল করিতে হইবে, অথবা নূতন কোন উপযুক্ত পদে তাহাকে নিয়োগ করিতে হইবে, এবং যদি ইহার কোনটিই সম্ভব না হয়, তাহা হইলে তাহাকে ডিচার্জকৃত কোন শ্রমিককে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের সমান হারে ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে হইবে, তবে বরখাস্ত হওয়ার কারণে ইতিমধ্যে প্রাপ্ত ক্ষতিপূরণের টাকা ইহা হইতে বাদ যাইবে।

### **5. Termination (বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসায়ন) ধারা-২৬ঃ**

মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিককে চাকুরীর অবসান করতে পারবেন (স্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে)

১। এই আইনের অধ্যায়ে বিধৃত কোন পস্থা ছাড়াও মালিক-

ক) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, ১২০ (একশত বিশ) দিনের,

খ) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৬০ (ষাট) দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করতে পারবেন।

মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিককে চাকুরীর অবসান করতে পারবেন (অস্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে)

২। এই অধ্যায়ের অন্যত্র বিধৃত কোন পস্থা ছাড়াও মালিক

ক) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, (৩০) ত্রিশ দিনের,

খ) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে, (১৪) চৌদ্দ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করে কোন অস্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করতে পারবেন, যদি না এই অবসান যে অস্থায়ী কাজ সম্পাদনের জন্য শ্রমিককে নিযুক্ত করা হয়েছে উহা সম্পূর্ণ হওয়া, বন্ধ হওয়া, বিলুপ্ত হওয়া বা পরিত্যক্ত হওয়ার কারণে হয়।

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

৪। যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরী অবসান করা হয় সেক্ষেত্রে, মালিক শ্রমিককে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছরের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ৩০(ত্রিশ) দিনের মজুরী, অথবা গ্যাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন এবং এই ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

### **6. Resignation (শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর হইতে ইস্তফা/অবসান/পদত্যাগ) ধারা-২৭ঃ**

১। কোন স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ৬০(ষাট) দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তফা/অবসান/পদত্যাগ দিতে পারিবেন।

২। কোন অস্থায়ী শ্রমিকঃ

ক) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৩০(ত্রিশ) দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হতে ইস্তফা/অবসান/ পদত্যাগ দিতে পারিবেন।

খ) অন্য শ্রমিকের (পিছ রেট) ক্ষেত্রে ১৪(চৌদ্দ) দিনের লিখিত নোটিশ মালিকের নিকট প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হতে ইস্তফা/অবসান/ পদত্যাগ দিতে পারিবেন।

৩) যে ক্ষেত্রে শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী হইতে ইস্তফা/অবসান/ পদত্যাগ দিতে চাহেন সে ক্ষেত্রে, তিনি উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন প্রদেয় নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরীর সমপরিমাণ অর্থ মালিককে প্রদান করিয়া ইহা করিতে পারিবেন।

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

৪। শ্রমিক কর্তৃক চাকুরী অবসানের (পদত্যাগ-Resignation) : কোন স্থায়ী শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর ইস্তফা/অবসান/পদত্যাগ করলে মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ দিবে নিম্ন হারে-

ক) যদি তিনি ৫ বছর বা তার উপর কিন্তু ১০ বছরের কম মালিকের অধিনে চাকুরী করে থাকেন তাহলে ১৪ দিনের মজুরী।

প্রতি বছরে (৫\*১৪) = ৭০ দিন

খ) যদি তিনি ১০ বছরের উপর অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরী করে থাকেন তাহলে প্রতি বছরের জন্য ৩০ দিনের মজুরী।

প্রতি বছরে (১০\*৩০) = ৩০০ দিন ক্ষতিপূরণ হিসাবে পাবেন।

অন্যথায়, প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে Recovery Notice দিতে হবে। ইস্তফার ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় নোটিশ ও পদ্ধতি বরখাস্তের মতই।

তাই বরখাস্তের পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে।

### **11. In Some Cases, (কতিপয় ক্ষেত্রে) ধারা-১৪ঃ**

১) কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে পূর্ববর্তী ১২ পঞ্জিকা মাসে বাস্তবে অন্তত ২৪০ দিন বা ১২০ দিন কাজ করিয়া থাকেন, তাহা হইলে তিনি যথাক্রমে “১ বছর” বা “৬ মাস” প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে কাজ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন।

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 ছাঁটাই, বরখাস্ত, অপসারণ, ডিসচার্জ, অবসর গ্রহণ বা চাকুরীর অবসানের অব্যবহিত পূর্বের ১২ মাসে প্রদত্ত তাহার মূল মজুরী এবং মহার্ঘ ভাতা এবং এড-হক বা অর্ন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর গড় বুঝাইবে।

### **7. Retirement (শ্রমিকের অবসর গ্রহণ) ধারা-২৮**

শ্রমআইন ২০০৬ অনুযায়ী ৬০(ষাট) বছর পূর্ণকৃত কোন কর্মীর স্বাভাবিক চাকুরীর অবসান জনিত ঘটনাকে এক কথায় Retirement বলে।

১। কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিকের বয়স ৬০ (ষাট) বৎসর পূর্ণ হইলে তিনি চাকুরী হইতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করিবেন।

২। বয়স যাচাইয়ের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের সার্ভিস বইয়ে লিপি বদ্ধ জন্ম তারিখ উপযুক্ত প্রমাণ হিসাবে গণ্য হবে।

- ৩। প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব চাকুরীর বিধান অনুযায়ী অবসর শ্রমিকের প্রাপ্য কোন পাওনায়াদি পরিশোধ করতে হবে। (উপধারা ২৬(৪) মালিক শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রতি পূর্ণ বছরে ৩০ দিনের মজুরি/গ্র্যাচুইটি যা অধিক তাহা প্রদান করবে)
- ৪। অবসর গ্রহণ কোন শ্রমিকের কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত অন্তত মনে করলে পরবর্তিতে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ দিতে পারবেন। যে দিন শ্রমিক চাকুরী থেকে অবসর নিবে তার অন্তত: ৩ মাস আগে একটি পত্র দিয়ে তার অবসর ব্যাপারে জানিয়ে দিতে হবে।

**8. Terminated during probationary period (শিক্ষানবিশীকাল সময় অবসান) ধারা-৪**

শিক্ষানবিশী কাল সন্তোষজনক না হলে কর্মীর শিক্ষানবিশী কালের অবসান ঘটনা যাবে। probation কালে যদি দেখা যায় যে শ্রমিকের কাজ সন্তোষজনক নয় তবে কর্তৃপক্ষ উক্ত শ্রমিকে probation কালের মধ্যেই তার চাকুরীর অবসান ঘটাতে পারে। এ জন্য কোন অভিযোগ পত্র, তদন্ত প্রভৃতির প্রয়োজন হবে না।

**বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসায়ন) ধারা-২৬ঃ**

মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিককে চাকুরীর অবসান করতে পারবেন (অস্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে)

২। এই অধ্যায়ের অন্যত্র বিধৃত কোন পস্থা ছাড়াও মালিক

ক) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, (৩০) ত্রিশ দিনের,

খ) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে, (১৪) চৌদ্দ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করে কোন অস্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করতে পারবেন, যদি না এই অবসান যে অস্থায়ী কাজ সম্পাদনের জন্য শ্রমিককে নিযুক্ত করা হয়েছে উহা সম্পূর্ণ হওয়া, বন্ধ হওয়া, বিলুপ্ত হওয়া বা পরিত্যক্ত হওয়ার কারণে হয়।

**শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর হইতে ইস্তফা/অবসান/পদত্যাগ) ধারা-২৭ঃ**

২। কোন অস্থায়ী শ্রমিকঃ

ক) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৩০(ত্রিশ) দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হতে ইস্তফা/অবসান/ পদত্যাগ দিতে পারিবেন।

খ) অন্য শ্রমিকের (পিছ রেট) ক্ষেত্রে ১৪(চৌদ্দ) দিনের লিখিত নোটিশ মালিকের নিকট প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হতে ইস্তফা/অবসান/ পদত্যাগ দিতে পারিবেন।

৩) যে ক্ষেত্রে শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী হইতে ইস্তফা/অবসান/ পদত্যাগ 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।

**পলিসি উন্নয়ন নীতি (Policy Development process):** যদি সরকার কর্তৃক উক্ত আইনের উপরোক্ত ধারাগুলোর কোন পরিবর্তন পরিমার্জন অথবা সংশোধন হয় তাহলে সাথে সাথে উক্ত পলিসির উন্নয়ন অথবা সংশোধন করা হয়। তাছাড়া কারখানার নিজস্ব প্রয়োজনে যদি আইন সম্মত কোন কিছু পরিবর্তন প্রয়োজন হয় তাহলে প্রশাসনিক প্রধান এর নির্দেশনায় অভ্যন্তরীণ মিটিং-এ তা পরিবর্তন করা হয়।

**শ্রমিকের প্রতিক্রিয়া (Feedback/Reaction from worker):** উক্ত পলিসি সংক্রান্ত কোন বিষয় সম্পর্কে যদি কেউ কোন কিছু জানতে/বুঝতে চায় অথবা তাদের প্রতিক্রিয়া জানাতে চায় তবে কমপ্লয়েন্স বিভাগে তা জানাতে পারবে, এবং সে মোতাবেক উক্ত বিভাগ কাজ করবে।

প্রস্তুতকারী	নিরীক্ষকারী	অনুমোদনকারী
*****	*****	*****