

চতুর্থ খন্ড

ব্যবস্থাপনা ও প্রশাসন

পদ হারানোর ক্ষতিপূরণ

কতিপয় নির্দিষ্ট
ক্ষেত্রে ব্যতিরেকে
অন্যান্য ক্ষেত্রে
পদ হারানোর
জন্য ক্ষতিপূরণ
নিষিদ্ধ

১১১। (১) উপ-ধারা (৩) এ বিনির্দিষ্ট ক্ষেত্রে ব্যতিরেকে অন্যান্য ক্ষেত্রে, তবে উপধারা (৪) এ বিনির্দিষ্ট সীমাবদ্ধতা সাপেক্ষে, কোম্পানীর কোন ব্যবস্থাপনা পরিচালককে অথবা ম্যানেজারের পদাধিকারী পরিচালককে অথবা কোম্পানীর কাজে সার্বভাগিকভাবে নিয়োজিত কোন পরিচালককে তাহার পদ হারানো কিংবা উক্ত পদ হইতে অবসর গ্রহণের পণ্ডরূপ (consideration) কিংবা উক্ত পদ হারানোর সূত্রে বা তথা হইতে অবসর গ্রহণের সূত্রে ক্ষতিপূরণ হিসাবে তাহাকে অর্থ প্রদান করা যাইতে পারে।

(২) কোম্পানীর অন্য কোন পরিচালককে উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত কোন অর্থ প্রদান করা যাইবে না।

(৩) নিম্নবর্ণিত যে কোন ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) অনুসারে ব্যবস্থাপনা পরিচালক কিংবা অন্য কোন পরিচালককে কোন অর্থ প্রদান করা যাইবে না, যথা:-

(ক) যেক্ষেত্রে উক্ত পরিচালক কোম্পানী পুনর্গঠনের কারণে কিংবা অন্য কোন এক বা একাধিক নিগমিত সংস্থার সহিত একীভূত হওয়ার কারণে পদত্যাগ করেন এবং পুনর্গঠিত কোম্পানীর বা একীভূত হওয়ার ফলে গঠিত নিগমিত সংস্থার ব্যবস্থাপনা পরিচালক, ম্যানেজিং এজেন্ট, ম্যানেজার বা অন্য কোন কর্মকর্তা হিসাবে নিযুক্ত হন;

(খ) যেক্ষেত্রে উক্ত পরিচালক কোম্পানীর উপরোক্ত পুনর্গঠন বা একীভূতকরণ ব্যতিরেকে অন্য কারণে পদত্যাগ করেন;

(গ) যেক্ষেত্রে এই আইনের কোন বিধানবলে উক্ত পরিচালকের পদ শূন্য হয়;

(ঘ) যেক্ষেত্রে উক্ত পরিচালকের অবহেলা বা ত্রুটির কারণে কোম্পানীটি আদালত কর্তৃক বা আদালতের তত্ত্বাবধান সাপেক্ষে কিংবা স্বেচ্ছাকৃতভাবে অবলুপ্ত হয়;

(ঙ) যেক্ষেত্রে উক্ত পরিচালক কোম্পানী অথবা উহার অধীনস্থ কোম্পানী বা উহা নিয়ন্ত্রণকারী কোম্পানীর বিষয়াদির পরিচালনা সংক্রান্ত ব্যাপারে প্রতারণা বা বিশ্বাস ভংগ কিংবা গুরুত্বপূর্ণতর অবহেলা বা গুরুত্বপূর্ণতর অবব্যবস্থার জন্য দোষী সাব্যস্ত হইয়াছেন;

(চ) যেক্ষেত্রে উক্ত পরিচালক তাহার পদের অবসান ঘটানোর জন্য প্রত্যতগ বা পরোতগভাবে প্ররোচনা দিয়াছেন বা প্ররোচনায় অংশ গ্রহণ করিয়াছেন।

Provocation

(৪) উপ-ধারা (১) অনুসারে কোন ব্যবস্থাপনা পরিচালক বা অন্য কোন পরিচালককে প্রদেয় অর্থের পরিমাণ, তিনি উক্ত পদে বহাল থাকিলে তাহার পদের মেয়াদের বাকী অংশের জন্য বা তিন বৎসর, এই দুইয়ের মধ্যে যাহা অপেক্ষাকৃত কম হয় সেই মেয়াদ, এর জন্য তিনি যে পারিশ্রমিক পাইতেন সেই পারিশ্রমিক অপেক্ষা বেশী হইবে না; এবং তাহাকে প্রদেয় এই পারিশ্রমিক-

(ক) তিনি যে তারিখে স্থায়ী পদে আর বহাল না থাকেন সেই তারিখের অব্যবহিত পূর্বের তিন বতসরের গড় পারিশ্রমিকের ভিত্তিতে নির্ধারিত হইবে; অথবা

(খ) তিনি যদি তিন বৎসরের কম সময়ের জন্য উক্ত পদে বহাল থাকিয়া থাকেন, তবে উক্ত পদে যত দিন বহাল ছিলেন তত দিনের গড় পারিশ্রমিকের ভিত্তিতে নির্ধারিত হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত পরিচালক যে তারিখে স্থায়ী পদে বহাল না থাকেন সেই তারিখের পূর্ববর্তী অথবা পরবর্তী বার মাসের মধ্যে যে কোন সময় যদি কোম্পানীর অবলুপ্তির শুরু হয় এবং যদি দেখা যায় যে, অবলুপ্তির খরচ পরিশোধের পর শেয়ারহোল্ডারগণকে তাহাদের প্রদত্ত প্রিমিয়াম, যদি থাকে, এবং শেয়ার-মূলধনে তাহাদের অংশ পরিশোধের জন্য উক্ত কোম্পানীর পরিসম্পদ পর্যাপ্ত নহে, তাহা হইলে উক্ত পরিচালককে অনুরূপ কোন অর্থ প্রদান করা যাইবে না।

(৫) কোন ব্যবস্থাপনা পরিচালক কিংবা ম্যানেজার পদধারী কোন পরিচালক অন্য কোন পদাধিকারবলে কোম্পানীর কোন কাজ করিয়া থাকিলে তাহাকে উক্ত কাজের পারিশ্রমিক প্রদানের ক্ষেত্রে এই ধারার কোন কিছুই বাধা বলিয়া গণ্য হইবে না।

Other post.