

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়  
বাংলাদেশ রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকা কর্তৃপক্ষ  
বেপজা কম্পন্যো  
বাড়ি নং-১৯/ডি, রোড নং-০৬, ধানমন্ডি, ঢাকা-১২০৫  
[www.bepza.gov.bd](http://www.bepza.gov.bd)

সূত্র: ০৩.০৬.২৬১৬.৩০৭.০৬.০৬৬.১৬-১৮৬

তারিখ: ০৪ ফেব্রুয়ারি ২০২০  
২১ মার্চ ১৪২৬

### অফিস আদেশ

এতদ্বারা সকলের অবগতির জন্য জানানো যাইতেছে যে, “বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর তৃতীয় এবং পঞ্চম অধ্যায়ের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে উক্ত আইনের ধারা ২০৪ (২) এর ক্ষমতা বলে কর্তৃপক্ষ নিম্নরূপ আদেশ জারি করিল:

১। গর্ববতী মহিলা শ্রমিকের প্রতি মালিক ও অন্যান্য শ্রমিকের দায়িত্ব—বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর তৃতীয় অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে একজন গর্ববতী মহিলা শ্রমিকের প্রতি মালিক ও অন্যান্য শ্রমিকের দায়িত্ব হইবে নিম্নরূপ, যথা:-

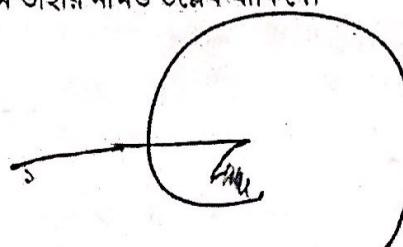
- (ক) এমন কোনো আচরণ বা মন্তব্য না করা যাহাতে তিনি শারীরিক বা মানসিকভাবে হেয় প্রতিপন্থ হন বা অপমানিত বোধ করেন;
- (খ) সরকার কর্তৃক ঘোষিত বুঁকিপূর্ণ কাজে অথবা তাহার স্বাস্থ্যের প্রতি বুঁকিপূর্ণ হয় এমন কোনো কাজে নিয়োজিত না করা;
- (গ) বুঁকিবিহীন কাজে স্থানান্তর বা পদায়ন করা;
- (ঘ) কর্মকালীন লিফট ব্যবহারে অগ্রাধিকার প্রদান করা;
- (ঙ) সত্তান প্রসব উত্তর কালে তাহার শিশুর দুর্ঘটনার সুযোগ ও পরিবেশ নিশ্চিত করা।

“কোনো ছুটি পাইবার অধিকারী”-এর ব্যাখ্যা—(১) বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ৩০ (২) এর ক্ষেত্রে “কোনো ছুটি পাইবার অধিকারী” বলিতে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কর্তৃক অর্জিত বার্ষিক ছুটি এবং গীতা ছুটিকে বুকাইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, গীতা ছুটি সময়ের ক্ষেত্রে সত্তান-সত্ত্বার প্রত্যয়নই ডাঙ্গারী প্রত্যয়নগত হিসাবে গণ্য হইবে :

আরও শর্ত থাকে যে, উপরি-উল্লিখিত ছুটি সময়ের পর যদি আরও ছুটির প্রয়োজন হয় সেইক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের মালিক সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে বিনা মজুরিতে ছুটি মঙ্গুর করিতে পারিবেন।

৩। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পরিশোধ সংক্রান্ত পক্ষতি।—(১) বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ৩১ এর অধীন কোনো অন্তঃসন্তা মহিলা শ্রমিক আইনের অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইলে তিনি যে কোনো দিন মালিককে লিখিত বা মৌখিকভাবে এই মর্মে নোটিশ দিবেন যে, নোটিশের ৮ (আট) সপ্তাহের মধ্যে তাহার সত্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে এবং উক্ত নোটিশে তাহার মৃত্যুর ক্ষেত্রে এই সুবিধা যিনি গ্রহণ করিবেন তাহার নামও উল্লেখ থাকিবে।



(২) কোনো মহিলা শ্রমিক উক্তরূপ কোনো নোটিশ প্রদান না করিয়া থাকিলে তাহার সন্তান প্রসবের ৭ (সাত) দিনের মধ্যে  
তিনি উক্তরূপ নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার সন্তান প্রসব সম্পর্কে মালিককে অবহিত করিবেন।

(৩) উপ-অনুচ্ছেদ (১) অথবা (২) এ উল্লিখিত নোটিশ প্রাপ্তির পর মালিক সংশ্লিষ্ট মহিলা শ্রমিককে উপ-অনুচ্ছেদ (১) এর  
অধীন নোটিশের ক্ষেত্রে, উহা প্রদানের তারিখের পরের দিন হইতে এবং উপ-অনুচ্ছেদ (২) এর অধীন নোটিশের ক্ষেত্রে, সন্তান  
প্রসবের তারিখ হইতে, সন্তান প্রসবের পরবর্তী ৮ (আট) সপ্তাহ পর্যন্ত, কাজে অনুপস্থিত থাকিবার জন্য অনুমতি দিবেন।

(৪) কোনো মালিক সংশ্লিষ্ট মহিলা শ্রমিকের ইচ্ছানুযায়ী নিম্নলিখিত যে কোনো পছায় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন,  
যথাঃ-

(ক) যেক্ষেত্রে কোনো রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের নিকট হইতে এই মর্মে প্রাপ্ত প্রত্যয়নপত্র পেশ করা হয় যে,  
মহিলা শ্রমিকের ৮ (আট) সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসবের সভাবনা আছে, সে ক্ষেত্রে প্রত্যয়নপত্র পেশ  
করার পরবর্তী ৩ (তিনি) কর্ম দিবসের মধ্যে প্রসব পূর্ববর্তী ৮ (আট) সপ্তাহের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ  
সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করিবার তারিখ হইতে পরবর্তী ৩ (তিনি) কর্ম  
দিবসের মধ্যে অবশিষ্ট সময়ের জন্য প্রদেয় উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন; অথবা

(খ) মালিকের নিকট সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করিবার পরবর্তী ৩ (তিনি) কর্ম দিবসের মধ্যে সন্তান  
প্রসবের তারিখসহ উহার পূর্ববর্তী ৮ (আট) সপ্তাহের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন,  
এবং উক্ত প্রমাণ পেশের পরবর্তী ৮ (আট) সপ্তাহের মধ্যে অবশিষ্ট মেয়াদের সুবিধা প্রদান করিবেন;  
অথবা

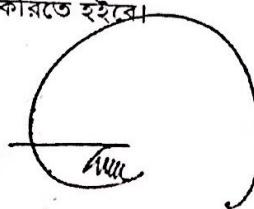
(গ) সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করিবার পরবর্তী ৩ (তিনি) কর্ম দিবসের মধ্যে উক্ত সম্পূর্ণ সময়ের জন্য  
প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন;

(ঘ) কোনো মহিলা শ্রমিক মালিককে নোটিশ দেওয়ার পূর্বেই যদি সন্তান প্রসব করিয়া থাকেন তাহা হইলে  
সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করিবার পরবর্তী ৩ (তিনি) কর্ম দিবসের মধ্যে উক্ত সম্পূর্ণ সময়ের জন্য  
প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধাসহ প্রসব পরবর্তী আট সপ্তাহ পর্যন্ত অনুপস্থিত থাকিবার অনুমতি দিবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, এরূপ অনুচ্ছেদের অধীন যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা বা উহার কোনো অংশ প্রদান  
সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশের উপর নির্ভরশীল, সেরূপ কোনো প্রমাণ কোনো মহিলা তাহার সন্তান প্রসবের ৩  
(তিনি) মাসের মধ্যে পেশ না করিলে তিনি এই সুবিধা পাইবার অধিকার হইবেন না:

আরো শর্ত থাকে যে, প্রসূতি কল্যাণ ছুটিতে যাইবার নির্ধারিত তারিখের পূর্বে কোনো মহিলা শ্রমিকের  
গর্ভপাত ঘটিলে তিনি কোনো প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবেন না, তবে স্বাস্থ্যগত কারণে ছুটির প্রয়োজন হইলে  
তিনি তাহা ভোগ করিতে পারিবেন।

(৫) প্রসব পরবর্তী প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদানের ক্ষেত্রে কোনো প্রসূতি স্বশরীরে উপস্থিত হইয়া উহা গ্রহণে অপারাগ হইলে  
তাহার নিকট হইতে লিখিতভাবে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোনো ব্যক্তিকে উহা প্রদান করিতে হইবে।



(৬) উপ-অনুচ্ছেদ (৮) এর অধীন যে প্রমাণ পেশ করিতে হইবে, উক্ত প্রমাণ জন্ম ও মৃত্যু নিবন্ধন আইন, ২০০৪ (২০০৪ সনের ২৯ নং আইন) এর অধীন প্রদত্ত জন্ম রেজিস্ট্রের সত্যায়িত উন্নতি, অথবা কোনো রেজিস্ট্রেড চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র, অথবা মালিকের নিকট গ্রহণযোগ্য অন্য কোনো প্রমাণ হইতে পারিবে।

৪। "প্রকৃত কাজের দিনগুলি" - এর ব্যাখ্যা—বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ৩২ (২) এর ক্ষেত্রে "প্রকৃত কাজের দিনগুলি" বলিতে নোটিশ প্রদানের অব্যবহিত পূর্ববর্তী ৩ (তিনি) মাসে "মোট উপস্থিতির দিনগুলিকে" বুঝাইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যদি মালিক কোনো মহিলা শ্রমিককে তার সত্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের পূর্ববর্তী ৮ (আট) সপ্তাহ সংযুক্ত করে যে কোনো মেয়াদে বিনা বেতনে ছুটি মঙ্গুর করিয়া থাকেন তাহা হইলে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা গণনার ক্ষেত্রে "প্রকৃত কাজের দিনগুলি" বলিতে বিনা বেতনে মঙ্গুরকৃত ছুটির অব্যবহিত পূর্ববর্তী ৩ (তিনি) মাসে "মোট উপস্থিতির দিনগুলিকে" বুঝাইবে।

তবে আরও শর্ত থাকে যে, প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার মোট মজুরী নির্ধারণের ক্ষেত্রে তার অব্যবহিত পূর্ববর্তী বছরের অভোগকৃত "অর্জিত ছুটির নগদায়ন" বিবেচ্য হইবে না।

৫। মহিলা শ্রমিকের মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান—বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ৩৩ (১) এর অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী কোনো মহিলা শ্রমিক সত্তান প্রসবকালে অথবা উহার পরবর্তী ৮ (আট) সপ্তাহের মধ্যে মৃত্যুবরণ করিলে মালিক, শিশু সত্তানটি যদি বাচিয়া থাকে সেক্ষেত্রে যে ব্যক্তি শিশুর তত্ত্বাবধানের দায়িত্ব গ্রহণ করেন তাহাকে, তবে যদি শিশু সত্তান জীবিত না থাকে সেক্ষেত্রে মহিলার মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা কোনো মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে মৃত মহিলার আইনগত প্রতিনিধিকে উক্তলুপ সুবিধা প্রদান করিবেন।

৬। ~~প্রতিপূরণমূলক সাধাহিক ছুটি~~— বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ৪২ অনুযায়ী প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, শ্রমিকগন ইচ্ছা প্রকাশ করিলে যৌথ দরকষাকার্য প্রতিনিধি বা অংশগ্রহণকারী কমিটির সহিত আলোচনা সাপেক্ষে সাধাহিক ছুটির দিনে কাজ করিয়া পরে উক্ত সাধাহিক ছুটি উৎসব-ছুটির সঙ্গে যোগ করিয়া ভোগ করিতে পারিবে এবং এইরূপ ক্ষেত্রে সাধাহিক ছুটির দিনের কাজের জন্য কোনো অধিকাল ভাতা প্রদেয় হইবে না।

অর্জিত ছুটির নগদায়ন পদ্ধতি ।- (১) বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ৫২ অনুযায়ী বাংসরিক বা অর্জিত ছুটি গণনার ক্ষেত্রে পূর্ববর্তী ১২ (বারো) মাসে শ্রমিকের কাজে উপস্থিতির দিনগুলিকে গণ্য করিতে পারিবে।

(২) কোনো প্রামাণ চাহলে তাহার অব্যায়ত আজি ছুটি তেগ অথবা অর্জিত ছুটির বিপরীতে নগদ অর্পণ গ্রহণ করিতে পারিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, সর্বশেষ বৎসরের অর্জিত ছুটি জমা রাখিয়া শ্রমিক তাহার অব্যায়ত অর্জিত ছুটি নগদায়ন করিতে পারিবেন এবং মালিক তাহার (শ্রমিকের) সর্বশেষ বৎসরের জমাকৃত অর্জিত ছুটির অতিরিক্ত অব্যায়ত অর্জিত ছুটি প্রত্যেক বৎসরাত্মে নগদায়ন করিবেন।

(৩) মালিক তাহার সুবিধাগত কোনো নির্দিষ্ট দিন ও তারিখ নির্ধারণপূর্বক কোনো শ্রমিক অথবা শ্রমিকদেরকে ছুটি প্রদান করিয়া পরবর্তীতে অব্যায়ত অর্জিত ছুটির সহিত সময় করিতে পারিবেন না।

(৪) ~~পূর্ববর্তী মাসের প্রাপ্ত মোট মজুরি (মূল মজুরি + বাড়ি ভাড়া + চিকিৎসা ভাতা)~~ কে ৩০ (ত্রিশ) দ্বারা ডাগ করিয়া ১ (এক) দিনের মজুরি নির্ধারণ করতঃ তাহার ভিত্তিতে অব্যায়ত অর্জিত ছুটির মজুরি নগদায়ন করিতে হইবে।



(৫) কোনো শ্রমিক তাহার অর্জিত ছুটি পাওনা থাকা অবস্থায় মতুযোবরণ করিলে, তাহার অর্জিত ছুটি বাবদ পাওনা মজুরি তাহার মনোনীত বা আইনগত উত্তরাধিকারীকে পরিশোধ করিতে হইবে।

৮। “স্ব স্ব ধর্মীয় উৎসবের প্রাক্তালে” - এর ব্যাখ্যা ও উৎসব বোনাস ।-(১) বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ৫৩ (৮) এর “স্ব স্ব ধর্মীয় উৎসবের প্রাক্তালে” বলিতে মুসলমান শ্রমিকগণের ক্ষেত্রে পবিত্র দৈদুল ফিতর ও পবিত্র দৈদুল আযহা এবং অন্য ধর্মাবলম্বী বা সম্প্রদায়ের শ্রমিকের ক্ষেত্রে তাহার মনোনীত ২ (দুই) টি প্রধান ধর্মীয় উৎসবকে বুঝাইবে।

(২) একটি পঞ্জিকা বৎসরে মুসলমান শ্রমিকগণের ক্ষেত্রে ১ (এক) টি উৎসব বোনাস পবিত্র দৈদুল ফিতরের প্রাক্তালে অন্য আরেকটি উৎসব বোনাস পবিত্র দৈদুল আযহা প্রাক্তালে প্রদান করিতে হইবে।

(৩) অন্য ধর্মাবলম্বী বা সম্প্রদায়ের কোনো শ্রমিক সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিক বা কারখানা ব্যবস্থাপনার নিকট লিখিতভাবে তাহার প্রধান ২ (দুই) টি ধর্মীয় উৎসব নির্ধারণ করিয়া দিবেন এবং সে মোতাবেক সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে একটি পঞ্জিকা বৎসরে প্রধান ২ (দুই) টি ধর্মীয় উৎসবের প্রাক্তালে” যথাক্রমে একটি করে ২ (দুই) টি উৎসব বোনাস প্রদেয় হইবেঃ

অন্য ধর্মাবলম্বী বা সম্প্রদায়ের প্রাক্তালে প্রধান ২ (দুই) টি ধর্মীয় উৎসব নির্ধারণ করিয়া দিবেন এবং সে মোতাবেক সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে উপ-অনুচ্ছেদ (২) অনুযায়ী উৎসব বোনাস প্রদান করা দৈদুল ফিতর ও পবিত্র দৈদুল আযহা প্রাক্তালে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে উপ-অনুচ্ছেদ (২) অনুযায়ী উৎসব বোনাস প্রদান করা যাইবে।

(৪) প্রতিটি উৎসব বোনাস ১ (এক) মাসের মূল মজুরির সম্পরিমাণ হইবে।

৯। কর্তৃপক্ষের অনুমোদনক্রমে এ আদেশ জারি করা হলো।

জিল্লার রহমান এনডিসি  
সদস্য (বিনিয়োগ উন্নয়ন)  
অতিরিক্ত সচিব  
ফু ৮৮-০২-৯৬৬৪১৫৮  
E-mail: member.ip@bepza.gov.bd

বিতরণঃ:

মহাব্যবস্থাপক, .....ইপিজেড

অনলিঙ্গি (জ্ঞোষ্ঠভাব ক্রমানুসারে নথি):

- ১। মহাব্যবস্থাপক (বিউ/ইএস/এমআইএস/নিরাপত্তা), বেপজা, ঢাকা।
- ২। একাত্তসচিব এর মাধ্যমে নির্বাহী চেয়ারম্যান, বেপজা, ঢাকা।
- ৩। সমষ্টি কর্মকর্তা এর মাধ্যমে সদস্য (বিউ/প্রকৌশল/অর্থ), বেপজা, ঢাকা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার  
প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয়  
বাংলাদেশ রাষ্ট্রীয় প্রতিক্রিয়াকরণ এলাকা কর্তৃপক্ষ  
বেপজা কমপ্লেক্স  
বাড়ি নং-১৯/ডি, রোড নং-৬, ধানমন্ডি, ঢাকা-১২০৫  
([www.bepza.gov.bd](http://www.bepza.gov.bd))

নং ০৩.০৬.২৬১৬.৩০৭.০৬.০৬৬.১৬- ১২

তারিখ: ৩০ পৌষ ১৪২৬  
১৪ জানুয়ারি ২০২০

### অফিস আদেশ

এতদ্বারা সকলের অবগতির জন্য জানানো যাইতেছে যে, "বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ১৯, ২০, ২১, ২৭, এবং ২৮ এর উদ্দেশ্য পূরণকরে উক্ত আইনের ধারা ২০৪(২) এর ক্ষমতাবলে কর্তৃপক্ষ নিম্নরূপ আদেশ জারি করিল:

১। ছাটাই, ছাটাইয়ের নোটিশ।- (১) বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ১৯ এর অধীন শ্রমিক ছাটাইয়ের ক্ষেত্রে মালিককে "শেষে আসিলে আগে যাইবে" পদ্ধতি অনুসরণ করিতে হইবে অর্থাৎ শ্রমিকগণের মধ্যে সর্বশেষ নিয়ন্ত্রণ শ্রমিককে ছাটাই করিবেন।  
তবে শর্ত থাকে যে, মালিক বিশেষ ক্ষেত্রে এবং একজন শ্রমিকের বিশেষ দক্ষতার কারণে ইহার ব্যতিক্রম করিতে পারিবেন।

(২) শ্রমিককে প্রদত্ত ছাটাইয়ের নোটিশে নিম্নবর্ণিত তথ্যসমূহের উল্লেখ থাকিতে হইবে, যথা:-

(ক) প্রতিষ্ঠানের নাম;

(খ) শ্রমিকের নাম, পদবি ও কার্ড নম্বর;

(গ) ছাটাইয়ের কারণ;

(ঘ) ছাটাই কার্যকর হইবার তারিখ;

(ঙ) মোট চাকরিকাল;

(চ) শ্রমিকের প্রাপ্ত্যাঃ

(অ) নোটিশ পে (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে);

(আ) ক্ষতিপূরণ;

(ই) অভোগকৃত বার্ষিক ছুটির মজুরি;

(ঈ) বকেয়া মজুরি, অন্যান্য ভাতা ও অধিকাল ভাতা (যদি পাওনা থাকে);

(উ) ডিবিয় তহবিলের পাওনা (যদি থাকে); এবং

(ছ) পাওনা পরিশোধের তারিখ।

(৩) মালিককে শ্রমিক ছাটাইয়ের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট জোনের অতিরিক্ত মহাপরিদর্শককে অবহিতকরণ ও তাহার পরামর্শ গ্রহণ করিতে হইবে।

(৪) বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ১৯ এর উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, আইনের ধারা ১৫(৭) এর অধীন ছাটাইয়ের ক্ষেত্রে কোনো নোটিশের প্রয়োজন হইবেন। তবে ছাটাইকৃত শ্রমিককে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের অতিরিক্ত ১৫ (পেনো) দিনের মজুরি প্রদান করিতে হইবে।

২। চাকরি হইতে ডিসচার্জ।— বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ আইনের ধারা ২০ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন সংশ্লিষ্ট জোনের চিকিৎসা কেন্দ্রের চিকিৎসক বা রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের প্রদান করা প্রত্যয়নে শ্রমিক অথবা মালিক সন্তুষ্ট না হইলে তিনি উহা প্রাপ্তির ১০ (দশ) দিনের মধ্যে পুনরায় পরীক্ষা করিবার জন্য সরকারি মেডিকেল কলেজের অন্যন্য সহযোগী অধ্যাপকের পদমর্যাদাসম্পর্ক কোনো বিশেষজ্ঞ চিকিৎসকের নিকট পেশ করিতে পারিবেন এবং উক্ত পুনঃপরীক্ষার খরচ আবেদনকারীকে বহন করিতে হইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, পুনঃ পরীক্ষার ফলাফল শ্রমিকের পক্ষে হইলে উহার খরচ সংশ্লিষ্ট শিল্প প্রতিষ্ঠান বহন করিবে।

৩। অসদাচরণ এবং দড়ি প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তি।— (১) বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ২১ এর উদ্দেশ্যে নিম্নলিখিত কাজ করা অসদাচরণ বলিয়া গণ্য হইবে, যথা:-

(ক) উর্ধ্বতনের কোনো আইনসংগত বা যুক্তিসংগত আদেশ মানার ক্ষেত্রে এককভাবে বা অন্যের সঙ্গে সংঘর্ষ হইয়া ইচ্ছাকৃতভাবে অবাধ্যতা বা অনানুগত্য প্রদর্শন করা, কাউকে জিঞ্চি করা, ঢিমে তালে কাজ করা বা কর্মবিরতি পালন ;

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

(গ) মালিকের অধীন তাঁহার বা অন্য কোনো শ্রমিকের চাকরি সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘৃষণ প্রাপ্ত বা প্রদান;

- (৪) বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি অথবা ছুটি না নিয়া এক সঙ্গে ১০ (দশ) দিনের অধিক সময় অনুপস্থিতি;
- (৫) অভ্যাসগত বিলহে উপস্থিতি;
- (৬) প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য কোনো আইন, বিধি বা প্রবিধানের অভ্যাসগত লংঘন;
- (৭) প্রতিষ্ঠানে উচ্চুৎখল বা দাঙ্গা-হাঙ্গামা, অগ্নিসংযোগ বা ভাঁচুর অথবা শৃংখলা হানিকর কোনো কর্ম;
- (৮) কাজে কর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি, কাজের সময় ঘুমানো, কর্মরত অবস্থায় যদি প্রতিরোধমূলক পোষাক পরিধানের নিয়ম থাকিলে তবে উহা ব্যবহার না করিলে বা যথার্থ ব্যবহার না করিলে ;
- (৯) অতিরিক্ত মহাপরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকরি সংক্রান্ত, শৃংখলা বা আচরণসহ যে কোনো বিধির অভ্যাসগত লংঘন;
- (১০) মালিকের অফিসিয়াল রেকর্ডের রদবদল, জালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন, উহার ক্ষতিকরণ বা উহা ইচ্ছাকৃত হারাইয়া ফেলা;
- (১১) কারাখানার নিয়ন্ত্রণ এলাকায় ধূমপান করা ;
- (১২) কোম্পানি/প্রতিষ্ঠান/কারখানা এবং ইপিজেড এর অভ্যন্তরে মাদকদ্রব্য গ্রহণ/সেবন ও মাতলামী করা;
- (১৩) যৌন হয়রানি করা;
- (১৪) মালিকের অনুমোদন ব্যতীত কোম্পানি/প্রতিষ্ঠান/কারখানা এলাকায় যেকোনো উদ্দেশ্যে অর্থ সংগ্রহ বা প্রচারকার্য পরিচালনা করা;
- (১৫) নাম, বয়স, শিক্ষাগত যোগ্যতা এবং পূর্বতন চাকরি সম্পর্কে মিথ্যা তথ্য প্রদান;
- (১৬) চাকরির আবেদনের ক্ষেত্রে মিথ্যা তথ্য প্রদান এবং সনদ জাল করা;
- (১৭) কোম্পানি/কারখানা এলাকার মধ্যে টাকা ধার দেয়া বা কোনো ব্যবসা পরিচালনা করা;

(১৮) (দ) যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ব্যতীত কোম্পানি/কারখানা এলাকার মধ্যে হ্যান্ডবিল, প্যাম্পলেট বা পোস্টার বিতরণ বা প্রদর্শন করা;

(১৯) অসদাচরণের অপরাধে দোধী সার্বান্ত কোনো শ্রমিককে চাকরি হইতে বরখাতের পরিবর্তে, বিশেষ অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে, নিরালিখিত যে কোনো শাস্তি প্রদান করা যাইবে, যথাঃ-

(ক) অপসারণ;

(খ) নীচের পদে, গ্রেডে বা বেতন ক্ষেত্রে অনধিক এক বৎসর পর্যন্ত আয়ন;

(গ) অনধিক ০১ (এক) বৎসরের জন্য পদোন্নতি বৃক্ষ;

(ঘ) অনধিক ০১ (এক) বৎসরের জন্য মজুরি বৃক্ষ বৃক্ষ;

(ঙ) জরিমানা;

(চ) অনধিক ০৭ (সাত) দিন পর্যন্ত বিনা মজুরিতে বা বিনা খোরাকিতে সাময়িক বরখাত;

(ছ) শ্রমিকের অবহেলা, ডুল বা নির্দেশ অবান্য করা বা চুক্ষি ডঙ্গের কারণে কোম্পানী বা প্রতিষ্ঠানের আর্থিক ক্ষতি হইলে তাহা শ্রমিকের বেতন হইতে সম্পূর্ণ বা আংশিক বেতন কর্তৃত করা;

(১৯) (জ) ডুর্সনা ও সতর্কীকরণ।

(৩) কোনো ফৌজদারি মামলার অধীন বরখাতকৃত কোনো শ্রমিক যদি আগীলে খালাস পান, তাহা হইলে তাহাকে তাহার পূর্বতন পদে বহাল করিতে হইবে, অথবা মতুন কোনো উপমুক্ত পদে তাহাকে নিয়োগ করিতে হইবে, এবং যদি ইহার কোনোটি সভ্ব না হয়, তাহা হইলে তাহাকে ডিসচার্জকৃত কোনো শ্রমিককে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের সমান হারে ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে হইবে, তবে বরখাত হওয়ার কারণে ইতিমধ্যে প্রাপ্ত ক্ষতিপূরণের টাকা ইহা হইতে বাদ যাইবে।

(৪) আইনের ধারা ২১ এর উপ-ধারা (১) এর অধীন বরখাতকৃত অথবা এই আদেশের অনুচ্ছেদ ৩(২) এর অধীন শাস্তিপ্রাপ্ত কোনো শ্রমিক তাহার প্রাপ্ত মজুরি ও আইনানুগ পাওনাদি যথা নিয়মে পাইবেন।

(৫) উপ-অনুচ্ছেদ ২ (ক) এর অধীন অপসারিত কোনো শ্রমিককে, যদি তাহার অবিছিন্ন চাকরির মেয়াদ অন্যন ১ (এক) বছর হইলে মালিক তাহাকে ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রত্যেক সম্পূর্ণ চাকরি বৎসরের জন্য ১৫ (পনেরো) দিনের মজুরি প্রদান করিবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো শ্রমিককে উপ-অনুচ্ছেদ ১ (খ), (ছ) ও (ঠ) এর অধীন অসদাচরণের জন্য বরখাত করা হইলে তিনি কোনো ক্ষতিপূরণ পাইবেন না। তবে এইরূপক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক তাহার অবান্য আইনানুগ পাওনাদি যথানিয়মে প্রাপ্ত হইবেন।

৪। শাস্তির পক্ষতি।- (১) অসদাচরণের দায়ে কোনো শ্রমিকের বিরুদ্ধে শাস্তির আদেশ প্রদান করা যাইবে না, যদি না-

(ক) তাহার বিরুক্তে অভিযোগ লিখিতভাবে করা হয়;

(খ) অভিযোগের একটি কপি তাহাকে দেওয়া হয় এবং ইহার জবাব দেওয়ার জন্য অন্ততঃ ০৭ (সাত) দিন সময় দেওয়া হয়;

(গ) তাহাকে শুনানীর সুযোগ দেওয়া হয়;

(৪) মালিক ও শ্রমিকের সমসংখ্যক প্রতিনিধি সমষ্টিয়ে গঠিত তদন্ত কমিটির তদন্তের পর তাহাকে দোষী সাব্যস্ত

করা হয়:

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত তদন্ত ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে শেষ করিতে হইবে;

(৫) মালিক তদন্ত প্রতিবেদন যথাযথভাবে বিবেচনাপূর্বক যথাযথ আদেশ প্রদান করিবেন;

(৬) মালিক বা তাহার কর্তৃক ক্ষমতা প্রাপ্ত কোনো ব্যক্তি বরখাস্তের আদেশ অনুমোদন করেন।

(৭) সাময়িক বরখাস্তের কোনো আদেশ লিখিতভাবে হইবে এবং ইহা শ্রমিককে প্রদানের সঙ্গে সঙ্গে কার্যকর হইবে।

(৮) যদি তদন্তে কোনো শ্রমিককে দোষী পাওয়া যায় এবং তাহাকে এই আদেশের অনুচ্ছেদ ৩(২) এর অধীন শাস্তি প্রদান করা হয়,

তাহা হইলে তিনি তাহার সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ের জন্য কোনো মজুরি বা বেতন পাইবেন না, তবে উক্ত সময়ের জন্য

তাহার খোরাকী ভাতা প্রাপ্ত থাকিবে।

(৯) যদি তদন্তে কোনো শ্রমিকের অপরাধ প্রমাণিত না হয়, তাহা হইলে তিনি সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে কর্মরত হিলেন বলিয়া গণ্য হইবেন এবং ঐ সময়ের জন্য তাহার, খোরাকী ভাতা সময়সহ, মজুরি বা বেতন প্রদেয় হইবে।

(১০) শাস্তি প্রদানের ক্ষেত্রে, শাস্তির আদেশের একটি কপি সংযোগে শ্রমিককে দিতে হইবে।

(১১) যদি কোনো শ্রমিক মালিক কর্তৃক প্রেরিত কোনো নোটিশ, চিঠি, অভিযোগনামা, আদেশ বা অন্য কোনো কাগজপত্র গ্রহণ করিতে অঙ্গীকার করেন, তাহা হইলে উহা তাহাকে প্রদান করা হইয়াছে বলিয়া বুঝিতে হইবে যদি উহার একটি কপি নোটিশ বোর্ডে প্রদর্শিত হয় এবং আরেকটি কপি মালিকের নথিপত্র হইতে প্রাপ্ত শ্রমিকের ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরণ করা হয়।

(১২) কোনো শাস্তি প্রদানের ব্যাপারে মালিক সংযোগে শ্রমিকের পূর্বতন নথিপত্র, অপরাধের গুরুত্ব, চাকরিকালীন ক্রতিত্ব ও অবদান এবং বিদ্যমান অন্য কোনো বিশেষ অবস্থা বিবেচনায় আনিবেন।

৫। তদন্তের পদ্ধতি- (১) কোনো শ্রমিকের কোনো আচরণ বা কাজ অসদাচরণ কিনা উহা যাচাই করিবার উদ্দেশ্যে মালিক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোনো কর্মকর্তা যদি কোনো প্রকার কৈফিয়ত তলব করেন এবং তৎপ্রেক্ষিতে

শ্রমিক কর্তৃক -

(ক) প্রদত্ত জবাব সতোষজনক হইলে অভিযোগ নিষ্পত্তি হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে এবং এই বিষয়টি শ্রমিকের পরবর্তী চাকরির ক্ষেত্রে কোনো প্রকার প্রভাব ফেলিবে না ;

(খ) জবাব প্রদান করা না হইলে বা প্রদত্ত জবাব সতোষজনক না হইলে শাস্তি প্রক্রিয়া অনুসরণের জন্য মালিক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা কর্তৃক তদন্ত কমিটি গঠনপূর্বক তদন্ত কার্যক্রম সম্পর্ক করিয়া তাহার নিকট ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে রিপোর্ট পেশ করিতে নির্দেশ প্রদান করিবেন।

(২) মার্জিক ও শ্রমিক পক্ষের সমসংখ্যক অনধিক ৬ জন সদস্য সমষ্টিয়ে উক্ত তদন্ত কমিটি গঠিত হইবে।

(৩) তদন্ত কমিটি উপ-কমিটি গঠন করিতে পারিবে।

(৪) উপ-কমিটি উহার পর্যবেক্ষণসহ তদন্ত প্রতিবেদন মূল তদন্ত কমিটির নিকট পেশ করিবে।

(৫) তদন্ত কমিটিতে মালিক পক্ষের প্রতিনিধি মালিক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা কর্তৃক উক্ত কারখানা বা প্রতিষ্ঠান হইতে মনোনীত হইবেন।

(৬) তদন্ত কমিটিতে শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধি, অভিযুক্ত শ্রমিকের লিখিত প্রত্যাবর্তন অনুযায়ী উক্ত কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের মধ্য হইতে মনোনীত হইবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, অভিযুক্ত শ্রমিক নিয়ন্ত্রণের কাউকে প্রতিনিধি মনোনয়ন করা যাইবে না:

আরও শর্ত থাকে যে, অনুচ্ছেদ ৩(১) এর দফা (খ) ও (ছ) (ঠ) এর অধীন কোনো শ্রমিকের বিরুদ্ধে অভিযোগ আনিত হইলে অভিযুক্ত শ্রমিক ইচ্ছা করিলে তাহার প্রতিনিধি হিসাবে প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক কল্যাণ সমিতি (যদি থাকে) এর কোনো সদস্য অথবা শ্রমিক কল্যাণ সমিতি না থাকিলে অংশগ্রহণকারী কমিটির কোনো শ্রমিক প্রতিনিধিকে অথবা প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক কল্যাণ সমিতি অথবা অংশগ্রহণকারী কমিটি না থাকিলে সাধারণ শ্রমিকগণের মধ্য হইতে কোনো শ্রমিককে (উক্ত শ্রমিকের লিখিত সম্পত্তিক্রমে) তাহার প্রতিনিধি হিসাবে মনোনয়ন করিতে পারিবে।

(৭) তদন্ত কমিটি নিম্নলিখিত কার্যপ্রণালী অনুসরণ করিবে; যথা:-

(ক) তদন্ত কমিটি অভিযুক্তকে অভিযোগ সংক্রান্ত সকল প্রামাণ্য দলিল এবং যদি কোনো সাক্ষী থাকে তাহাকে সহ কমিটির সামনে উপস্থিত হওয়ার সুনির্দিষ্ট স্থান ও সময় উল্লেখ পূর্বক নোটিশ জারি করিবেন যাহার অনুলিপি

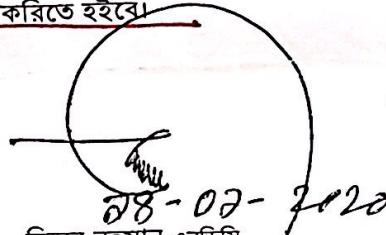
- মালিক বা কোম্পানী পক্ষের মনোনীত ব্যক্তিকে প্রদান করিবেন যিনি অভিযোগনামার পক্ষে তদন্ত কমিটির নিকট  
মামলা উপস্থাপন করিবেন;
- (খ) অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার প্রতিপক্ষের সামৰণিগণকে জেরা করিবার এবং তাহার আগ্রহক সমর্থন করিবার জন্য সামৰণ  
তলব করিবার অধিকারী হইবেন;
- (গ) তদন্ত কর্মকর্তা বা কমিটি অভিযুক্ত এবং উভয়পক্ষের সামৰণিগণের বিবরণ লিপিবদ্ধ করিবেন এবং তাহারা যেই তাখা  
বুরোন সেই তাখায় তাহাদেরকে পড়িয়া শুনাইবেন। অতঃপর সংশ্লিষ্ট বিবরণীতে সামৰণিগণের স্বাক্ষর গ্রহণ করিবেন। এ জন্য যে, সকল সামৰণ  
সামৰণ তাহার উপস্থিতিতে গ্রহণ করা হইয়াছে। যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তদন্তের সময় বিবরণীতে স্বাক্ষর করিতে  
অস্থীকার করেন তবে তাহাও লিপিবদ্ধ করিতে হইবে এবং তদন্ত কর্মকর্তা বা কমিটি ও অন্যান্য সামৰণবৃন্দের স্বাক্ষর  
গ্রহণ করিতে হইবে;
- (ঘ) যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি তাহার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ স্থীকার করিয়া নেন তবে তদন্তকারী কর্মকর্তা বা কমিটি “অপরাধ  
শীকৃত” লিখিয়া তিনি তাহার বা উহার তদন্তে প্রাপ্ত তথ্য লিপিবদ্ধ করিবেন।
- (৯) যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি “দোষ স্থীকার” না করেন তবে অভিযোগনামার স্বপক্ষের প্রত্যেক সামৰণকে আলাদা আলাদাভাবে  
অভিযুক্তের উপস্থিতিতে জেরা করিতে হইবে। কোনো সামৰণকে অন্য সামৰণের জেরার সময় উপস্থিতি থাকিতে দেওয়া হইবে না।
- (১০) যদি অভিযুক্ত ব্যক্তি যথাযথ যোগাযোগের পরও উপযুক্ত কারণ বা অনুমতি ব্যতিরেকে অনুপস্থিত থাকে তবে তাহার  
অনুপস্থিতিতে একতরফাভাবে তদন্ত সম্পন্ন করা হইবে।
- (১১) তদন্ত কমিটি তদন্ত অভিযোগনামার বিষয়বস্তুতে সীমাবদ্ধ থাকিবেন এবং কোনো অপ্রাসঙ্গিক দলিল গ্রহণ করিবেন না।
- (১২) শ্রমিকের আইনাবৃন্দ পাওয়া আদায়ের জন্য প্রতিটামের উপপাদ্য দ্বারা দৈনন্দিন কাজের ব্যবহার না গঠাইয়া এবং সম্পূর্ণ হানি  
না করিয়া কোনো নিয়মতাত্ত্বিক কার্যক্রম পরিচালনাকে অনুচ্ছেদ ৩(১) এর দফা (ছ) এ উল্লিখিত উচ্চজ্ঞলতা মুক্তাইবে না।
- (১৩) তদন্ত কমিটি উহার তদন্তে প্রাপ্ত তথ্য লিপিবদ্ধ করিয়া তদন্ত প্রতিবেদন মালিক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট পেশ  
করিবেন।
- (১৪) মালিক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা তদন্ত প্রতিবেদন যথাযথভাবে বিবেচনাপূর্বক যথাযথ আদেশ প্রদান করিবেন।
- (১৫) কেনো শ্রমিক বিনা নোটিশে অথবা বিনা অনুমতিতে ১০ (দশ) দিনের অধিক কর্মসূলে অনুপস্থিত থাকিলে মালিক উক্ত  
শ্রমিককে ১০ (দশ) দিনের সময় প্রদান করিয়া এই সম্পর্কে ব্যাখ্যা প্রদান করিতে এবং চাকরিতে পুনরায় যোগদানের জন্য  
নোটিশ প্রদান করিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিত ব্যাখ্যা প্রদান বা চাকরিতে যোগদান  
না করিলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে তাহার আগ্রহক সমর্থনের জন্য আরো ০৭ (সপ্ত) দিন সময় প্রদান করিবেন। তাহাতেও যদি  
সংশ্লিষ্ট শ্রমিক চাকরিতে যোগদান অথবা আগ্রহক সমর্থন না করেন তবে, উক্ত শ্রমিক অনুপস্থিতির দিন হইতে চাকরি  
হইতে ইতক্ষণ দিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবে।
- ৬। অসদাচারণের শাস্তি হিসাবে জরিমানা সম্পর্কে বিশেষ বিধান। - (১) অসদাচারণের শাস্তি হিসাবে কোনো মজুরি মেয়াদে প্রদেয় মূল  
মজুরির এক-দশমাংশের অধিক পরিমাণ অর্থ কোনো শ্রমিককে জরিমানা করা যাইবে না।
- (২) কোনো শ্রমিকের উপর আরোপিত জরিমানা কিসি ভিত্তিতে বা উহা আরোপের তারিখ হইতে ৬০ (ষাট) দিন অতিক্রান্ত হওয়ার  
পর আদায় করা যাইবে না।
- (৩) কোনো জরিমানা, যে অপরাধের জন্য আরোপিত হইয়াছে সে অপরাধ সংঘটনের তারিখেই উহা আরোপিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য  
হইবে।
- (৪) সকল জরিমানা এবং উহার আদায় একটি রেজিস্টারে মালিক কর্তৃক লিপিবদ্ধ করা হইবে, এবং আদায়কৃত জরিমানা  
কেবলমাত্র প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকগণের কল্যাণমূলক কাজে ব্যয় করা যাইবে।
- ৭। অভিযোগ পদ্ধতি- (১) বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম অধিন, ২০১৯ এর খারা ২৮ (১) মোতাবেক মালিক অভিযোগ প্রাপ্তির ৩০ (ত্রিশ)  
দিনের মধ্যে অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত করিবেন এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে শুনানীর সুযোগ দিয়া তৎসম্পর্কে তাহার সিফার  
লিখিতভাবে শ্রমিককে জানাইয়া দিবেন।
- (২) যদি উপ-অনুচ্ছেদ (১) অনুযায়ী মালিক সিফার প্রদানে ব্যর্থ হন অথবা উপ-অনুচ্ছেদ (১) এ উল্লিখিত সময় অতিক্রান্ত হওয়ার  
তারিখ হইতে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে অথবা, ক্ষেত্রমত, মালিকের সিফারে অসমূহ কোনো শ্রমিক সিফারের তারিখ হইতে ৩০  
(ত্রিশ) দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট জোনের নির্বাহী পরিচালক (শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক) বরাবরে লিখিতভাবে অভিযোগ পেশ করিতে  
পারিবেন।
- (৩) উপ-অনুচ্ছেদ (২) এর অধীন অভিযোগ প্রাপ্তির পর নির্বাহী পরিচালক (শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক) এক বা একাধিক কর্মকর্তার  
সমর্থনে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করিবেন। তদন্ত কমিটি ৩০ দিনের মধ্যে যথাযথভাবে সকল পক্ষের শনানির পর নির্বাহী  
পরিচালক (শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক) অথবা এতদু উদ্দেশ্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট প্রতিবেদন পেশ করিবেন। তদন্ত  
প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর নির্বাহী পরিচালক (শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক) অথবা এতদু উদ্দেশ্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা উহা যথাযথ  
বিবেচনাপূর্বক উক্ত বিষয়ে যাহা সঠিক ও যথার্থ মনে করিবেন সেইরূপ সিফার প্রদান করিবেন।
- (৪) যে কোনো শ্রমিকের কোনো বিষয় সম্পর্কে যদি কোনো অভিযোগ থাকে এবং যদি তিনি তৎসম্পর্কে এই অনুচ্ছেদের অধীন  
প্রতিক্রিয়া পাইতে ইচ্ছুক হন তাহা হইলে তিনি বিষয়টি সরাসরি সংশ্লিষ্ট কাউন্সিলের নিকট উপস্থাপন করিতে পারিবেন এবং  
কাউন্সিলের নিজে বিষয়টি নিষ্পত্তি করিতে পারিবেন অথবা বিশেষ ক্ষেত্রে সিফারের জন্য নির্বাহী পরিচালক (শ্রম ও শিল্প

সম্পর্ক) অথবা এতদু উদ্দেশ্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা বরাবরে প্রেরণ করিতে পারিবেন। নির্বাহী পরিচালক (শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক) যথাযথ বিবেচনাপূর্বক উক্ত বিষয়ে যাহা সঠিক ও যথার্থ মনে করিবেন সেইরূপ সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন।

(৫) উপ-অনুচ্ছে (২) (৩) ও (৪) এর অধীন কোনো সিদ্ধান্তে সংক্ষুল কোনো শ্রমিক সিদ্ধান্তের তারিখ হইতে ১৫ (পনেরো) দিনের মধ্যে নির্বাহী চেয়ারম্যান, বেপজা বরাবরে লিখিতভাবে অভিযোগ পেশ করিতে পারিবেন। অভিযোগ প্রাপ্তির পর নির্বাহী চেয়ারম্যান কর্তৃক পরিচালক (শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক) পদ মর্যাদার নিম্নে নহেন এমন এক বা একাধিক কর্মকর্তার সমন্বয়ে একটি তদন্ত কমিটি গঠন করা হইবে। তদন্ত কমিটি ১৫ (পনেরো) দিনের মধ্যে যথাযথ সকল পক্ষের শুনানির পর নির্বাহী চেয়ারম্যান অথবা এতদু উদ্দেশ্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট প্রতিবেদন পেশ করিবেন। তদন্ত প্রতিবেদন প্রাপ্তির পর নির্বাহী চেয়ারম্যান অথবা এতদু উদ্দেশ্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা উক্ত বিষয়ে যাহা সঠিক ও যথার্থ মনে করিবেন সেইরূপ সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন।

৮। চাকরির প্রত্যয়নপত্র।- বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এর ধারা ২৭ মোতাবেক চাকরি অবসান বা সমাপ্তির ক্ষেত্রে শ্রমিকের আবেদনের ১৫ (পনেরো) দিনের মধ্যে তাহাকে প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিতে হইবে।

৯। এই আদেশ ২৮ ফেব্রুয়ারি ২০১৯ তারিখ হইতে কার্যকর হইবে।



জিল্লা রহমান এনডিসি

(অতিরিক্ত সচিব)

সদস্য (বিনিয়োগ উন্নয়ন)

ফোন: ৮৮-০২-৯৬৭৫৪৮৯

E-mail: member.ip@bepza.gov.bd

#### বিতরণ: প্রয়োজনীয় কার্যার্থে (জ্যেষ্ঠতার ক্রমানুসারে নয়):

- (১) প্রকল্প পরিচালক, বেপজা অর্থনৈতিক অঞ্চল, মীরসরাই/মহাব্যবস্থাপক, আদমজী ইপিজেড/চট্টগ্রাম ইপিজেড/ঢাকা ইপিজেড/কুমিল্লা ইপিজেড
- (২) ভারপ্রাপ্ত মহাব্যবস্থাপক, সোঁশরদী ইপিজেড/উত্তরা ইপিজেড/মোংলা ইপিজেড/কর্ণফুলী ইপিজেড

#### অনুলিপি:

- ১। মহাব্যবস্থাপক (নিরাপত্তা/বিড়) বেপজা, ঢাকা
- ২। ভারপ্রাপ্ত মহাব্যবস্থাপক (ইএস/এমআইএস), বেপজা, ঢাকা
- ৩। একান্ত সচিব এর মাধ্যমে নির্বাহী চেয়ারম্যান মহোদয়, বেপজা, ঢাকা
- ৪। সমন্বয় কর্মকর্তা এর মাধ্যমে সদস্য (বিড়/প্রকৌশল/অর্থ), বেপজা, ঢাকা