

ফেয়ার ডিজাইন প্রিন্টিং লিঃ

শিঃ১৪০/১ চান্দপাড়া, বাসন সড়ক, গাজীপুর সদর, গাজীপুর-১৭০৪

পলিসি নং	পলিসির নাম	পলিসির উৎস	রিভিশন নং	কার্যকর তারিখ	পরবর্তি হাল নাগাতকরন
২	শৃংখলা ব্যবস্থার নীতিমালা/ Disciplinary Policy & Practice	বাংলাদেশ শ্রম আইন - ২০০৬ ধারা- ২৩/২৪/২৬/২৭	৩	০১-০১-২০১৬	১-০১-২০২১

বিতরণ (Distributed to)

১। ব্যবস্থাপনা পরিচালক

২। নোটিশ

৩। অফিস কপি

পলিসি হালনাগাদ করনের বিবরণ (Policy revision History)

সংশোধন অবস্থা (Revision)	তারিখ (Date)	পরিবর্তনের বর্ণনা (Description of Change)
Initial	০১-০১-২০১৬	
1 st Reviewed	০১-০১-২০১৮	
2 nd Reviewed	০১-০১-২০১৯	পলিসির উৎস
3 rd Reviewed	০১-০১-২০২০	

পলিসি বাস্তবায়নে: এইচ আর এডমিন বিভাগ।

পলিসির অনুমোদন


সাইকট হোসেন

ব্যবস্থাপনা পরিচালক



শৃংখলা মূলক ব্যবস্থার নীতিমালা

(DISCIPLINARY PRACTICE POLICY)

১। প্রতিটি ফ্যাক্টরীতে নিয়ম-শৃংখলা বজায় রাখার জন্য নির্ধারিত কিছু নিয়ম রয়েছে। মূলতঃ ফ্যাক্টরীতে কাজের পরিবেশ রক্ষা এবং প্রত্যেক শ্রমিককে ভুল সংশোধনের উদ্দেশ্যে নিম্নোক্ত নিয়ম পালন করতে হবে

ক। মৌখিক ভাবে বুঝানো	:	কমপক্ষে ৩ বার
খ। মৌখিক ভাবে সতর্ক করা	:	কমপক্ষে ৩ বার
গ। কারণ দর্শানোর নোটিশ	:	যতবার প্রয়োজন
ঘ। লিখিত সতর্কবাণী	:	কমপক্ষে ৩ বার

২। উপরোক্ত ব্যবস্থায় ফলাফল না পাওয়া গেলে নিয়ম মাফিক কার্যকরী ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়ে থাকে। উল্লেখ্য সাধারণ শৃংখলা ভঙ্গের কারণে শ্রমিকদেরকে প্রশিক্ষণ ও উদ্ভুদ্ধ করনের মাধ্যমে সংশোধন পূর্বক কর্মের প্রতি মনোযোগী এবং অনুরাগী করে গড়ে তোলা হয়। কোন অবস্থাতেই শারিরিক, দৈহিক, মানসিক ও যৌন নির্যাতন, অর্ধদণ্ড বা অন্য কোন সুযোগ সুবিধা হতে বঞ্চিত করা হয় না।

৩। শ্রমিক কর্তৃক নিম্নবর্ণিত কাজ ও ত্রুটিসমূহ অসদাচরনরূপে বিবেচিত হয়ে থাকে :

ক. একাকী বা সংঘবদ্ধভাবে কোন উর্দ্ধতন কর্মকর্তার আইনানুগ বা যুক্তিসংগত আদেশ ইচ্ছাকৃত ভাবে পালন না করা বা অবাধ্যতা দেখানো।

খ. কোম্পানীর ব্যবসার বা সম্পত্তি সংক্রান্ত ব্যাপারে চুরি, প্রতারণা বা অসাধুতা অথবা কোন ধরনের ক্ষতি সাধন।

গ. ঘুষ বা অবৈধ কোন পারিতোষিক গ্রহণ বা প্রদান।

ঘ. ছুটি ব্যতিরেকে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি বা ছুটি ব্যতিরেকে ১০ (দশ) দিনের বেশী অনুপস্থিতি।

ঙ. প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য যে কোন আইন বা নিয়ম ভঙ্গ করার অভ্যাস।

- চ. কোন কাজ না করার অভ্যাস বা কাজে অবহেলা।
- ছ. একাকী বা সংঘবদ্ধভাবে ইচ্ছাকৃত অনুপস্থিতি।
- জ. শিল্প প্রতিষ্ঠানে হাঙ্গামা মূলক বা উচ্ছৃংখল আচরন অথবা নিয়মানুবর্তিতা পরিপন্থী কোন কাজ।
- ঝ. একক বা সংঘবদ্ধভাবে কোম্পানীর জন্য ক্ষতিকারক, ধবংসাত্মক বা সন্দেহজনক কাজে অংশগ্রহণ করা।
- ঞ. প্রতিষ্ঠানের নামে কর্তৃপক্ষের অজান্তে কোন ধরনের টাকা পয়সার লেনদেন।
- ট. ধূমপান নিষিদ্ধ ফ্যাক্টরী এলাকায় ধূমপান করা।
- ঠ. প্রতিষ্ঠানের নির্ধারিত যে কোন প্রকার বিধি বিধান যেমন স্বাস্থ্য বিধি, নিরাপত্তা, পরিবেশ ইত্যাদি ইচ্ছাকৃত ভাবে না মেনে চলা।
- ড. ফ্যাক্টরী কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতিরেকে ফ্যাক্টরী ও নিকটবর্তী এলাকায় কোন ধরনের পোষ্টার লাগান ও প্রচার করা।
- ঢ. ফ্যাক্টরী বা ফ্যাক্টরীর নিকটবর্তী এলাকায় জুয়া খেলা।
- ণ. অনুমতি ব্যতীত কর্মক্ষেত্র ত্যাগ।
- ত. কর্মস্থলে ঘুমানো।
- থ. নাম, বয়স, যোগ্যতা, পূর্ব অভিজ্ঞতা বিষয়ে মিথ্যা স্বাক্ষর প্রদান।
- দ. কোম্পানীর সম্পত্তি বা দলিল পত্র নষ্ট করা, ক্ষতি করা বিকৃত করা।
- ধ. একাকী বা সংঘবদ্ধভাবে ইচ্ছাকৃতভাবে ধীরে কাজ করা বা এর জন্য উস্কানী দেয়া।

৪। ছাঁটাই :

- ক. কোন শ্রমিককে প্রয়োজন অতিরিক্ততার কারণে কোন প্রতিষ্ঠান হইতে ছাঁটাই করা যাবে।
- খ. কোন শ্রমিক যদি কোন মালিকের অধিনে অবিচ্ছিন্নভাবে অনূ্যন্যতম এক বৎসর চাকুরীতে নিয়োজিত থাকে তাহা হইলে তাহার ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে মালিক আইন অনুযায়ী সকল দেনা পাওনা পরিশোধ করিবে।
- গ. তাহার ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখ করিয়া দুই মাসের লিখিত নোটিশ দিতে হবে অথবা নোটিশ মেয়াদের জন্য নোটিশের পরিবর্তে মজুরী প্রদান করিতে হইবে।

ঘ. নোটিশের একটি কপি প্রধান পরিদর্শক অথবা তৎকর্তৃক নির্ধারিত কোন কর্মকর্তার নিকট প্রেরণ করিতে হইবে এবং আরেকটি কপি প্রতিষ্ঠানের যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধিকে, যদি থাকে, দিতে হইবে এবং

ঙ. তাহাকে ক্ষতিপূরণ বাবদ তাহার প্রত্যেক বছর চাকুরীর জন্য ত্রিশ দিনের মজুরী গ্রাচুইটি যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিতে হইবে।

চ. উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, ধারা ১৬ (৭) এর অধীন ছাটাইয়ের ক্ষেত্রে উপ-ধারা (২) মোতাবেক প্রদেয় ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচুইটির অতিরিক্ত হিসাবে আরও ১৫ দিনের মজুরি দিতে হইবে।

ছ. যে ক্ষেত্রে কোন বিশেষ শ্রেণীর শ্রমিককে ছাটাই করার প্রয়োজন হয় সে ক্ষেত্রে, মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে এতদসংক্রান্ত কোন চুক্তির অবর্তমানে, মালিক উক্ত শ্রেণীর শ্রমিকগণের মধ্যে সর্বশেষে নিযুক্ত শ্রমিককে ছাটাই করিবেন।

৫। ছাটাইকৃত শ্রমিকের পুনঃ নিয়োগ :

যে ক্ষেত্রে শ্রমিককে ছাটাই করা হয় এবং ছাটাইয়ের এক বৎসরের মধ্যে মালিক পুনরায় কোন শ্রমিক নিয়োগ করিতে ইচ্ছুক হন সে ক্ষেত্রে মালিক ছাটাইকৃত শ্রমিকের সর্বশেষ জানা ঠিকানায় নোটিশ প্রেরণ করিয়া তাহাকে চাকুরীর জন্য আবেদন করিতে আহ্বান করিবেন এবং এই আহ্বানে সাড়া দিয়া কোন শ্রমিক পুনরায় চাকুরী পাইবার জন্য আবেদন করিলে তাহাকে নিয়োগের ব্যাপারে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে, এবং এ রকম একাধিক ছাটাইকৃত শ্রমিক প্রার্থী হইলে তাহাদের মধ্যে চাকুরীর জৈষ্ঠতার ভিত্তিতে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

৬। চাকুরী হইতে ডিসচার্জ :

ক. কোন শ্রমিককে, কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রত্যায়িত, শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা বা অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যের কারণে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ করা যাইবে।

খ. ডিসচার্জ কোন শ্রমিক অনুন্য এক বৎসর অবিচ্ছিন্ন চাকুরী সম্পূর্ণ করলে তাহাকে মালিক তাহার প্রত্যেক বৎসর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন।

৭। অসদাচরন এবং দন্ড প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তি :

ক. এই আইনে লে অফ, ছাটাই ডিসচার্জ এবং চাকুরীর অবসান সম্পর্কে অন্যত্র যাহা কিছুই বলা হউক না কেন, কোন শ্রমিককে বিনা নোটিশে বা নোটিশের পরিবর্তে বিনা মজুরীতে চাকুরী হইতে বরখাস্ত করা যাইবে,

যদি তিনি-

১. কোন ফৌজদারী অপরাধের জন্য দন্ডপ্রাপ্ত হন; অথবা

২. ধারা ২৪ এর অধীন অসদাচরনের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হন।

খ। অসদাচরনের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত কোন শ্রমিককে উপধারা (১) এর অধীন চাকুরী হইতে বরখাস্তের পরিবর্তে, বিশেষ অবস্থার পরিপেক্ষিতে, নিম্নলিখিত যে কোন শাস্তি প্রদান করা যাইবে।

১. অপসারণ;
২. নীচের পদে, গ্রেড বা বেতন স্কেলে অনধিক এক বৎসর পর্যন্ত আনয়ন;
৩. অনধিক এক বৎসরের জন্য পদোন্নতি বন্ধ;
৪. অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ;
৫. জরিমানা;
৬. অনধিক সাত দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকীতে সাময়িক বরখাস্ত;
৭. ভৎসনা ও সতর্কীকরণ।

গ. উপ-ধারা (১) এর অধীনে বরখাস্তকৃত অথবা উপ-ধারা (২) এর অধীন অপসারিত কোন শ্রমিককে, যদি তাহার অবিচ্ছিন্ন চাকুরীর মেয়াদ অনূন্য এক বৎসর হয়, মালিক ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রত্যেক সম্পূর্ণ চাকুরী বৎসরের জন্য চৌদ্দ দিনের মজুরী অথবা ষাটুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, কোন শ্রমিককে উপধারা (৪) এর অধীন অসদাচরনের জন্য বরখাস্ত করা হইলে তিনি কোন ক্ষতিপূরণ পাইবেন না।

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

৮। শাস্তির পদ্ধতি :

ক। ধারা ২৩ এর অধীন কোন শ্রমিকের বিরুদ্ধে শাস্তির আদেশ প্রদান করা যাইবে না, যদি না-

১. তাহার বিরুদ্ধে অভিযোগ লিখিতভাবে করা হয়;

২. অভিযোগের একটি কপি তাহাকে দেওয়া হয় এবং ইহার জবাব দেওয়ার জন্য অন্তত সাত দিন সময় দেওয়া হয়।

৩. তাহাকে শুনানীর সুযোগ দেওয়া হয়।

৪. তদন্তের পর তাহাকে দোষী সাব্যস্ত করা হয়।

৫. মালিক বা ব্যবস্থাপক বরখাস্তের আদেশ অনুমোদন করেন।

খ। অসদাচরণের অভিযোগে অভিযুক্ত কোন শ্রমিককে তদন্ত সাপেক্ষে সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা যাইবে, এবং যদি না বিষয়টি আদালতে বিচারাধীন থাকে, এই সাময়িক বরখাস্তের মেয়াদ ষাট দিনের অধিক হইবে না। তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ সাময়িক বরখাস্ত কালে মালিক তাহাকে তাহার গড় মজুরী, মহার্ঘভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর অর্ধেক খোরাকী ভাতা হিসাবে প্রদান করবেন।

গ। সাময়িক বরখাস্তের আদেশ লিখিতভাবে হইবে এবং ইহা শ্রমিককে প্রদানের সঙ্গে সঙ্গে কার্যকর হইবে।

ঘ। কোন তদন্তে অভিযুক্ত শ্রমিককে, তাহার প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত এবং তৎকর্তৃক মনোনীত কোন ব্যক্তি সাহায্য করিতে পারিবেন।

ঙ। যদি কোন তদন্তে কোন পক্ষ মৌখিক সাক্ষী প্রদান করেন, তাহা হইলে যাহার বিরুদ্ধে এই সাক্ষ্য প্রদান করা হইবে তিনি সাক্ষীকে জেরা করিতে পারিবেন।

চ। যদি তদন্তে কোন শ্রমিককে দোষী পাওয়া যায় এবং তাহাকে ধারা ২৩ (১) এর অধীন শাস্তি প্রদান করা হয়, তাহা হইলে তিনি তাহার সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ের জন্য কোন মজুরী পাইবেন না, তবে উক্ত সময়ের জন্য খোরাকী ভাতা পাইবেন।

ছ। যদি তদন্তে কোন শ্রমিকের অপরাধ প্রমাণিত না হয়, তাহলে তিনি সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে কর্মরত ছিলেন বলিয়া গন্য হইবেন এবং ঐ সময়ের জন্য তাহার, খোরাকী ভাতা সমন্বয় সহ, মজুরী প্রদেয় হইবে।

জ। শাস্তি প্রদানের ক্ষেত্রে, শাস্তি আদেশের একটি কপি সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে দিতে হইবে।

ঝ। যদি কোন শ্রমিক মালিক কর্তৃক প্রেরিত নোটিশ, চিঠি, অভিযোগনামা, আদেশ বা অন্য কোন কাগজপত্র গ্রহণ করিতে অস্বীকার 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।

এও। কোন শাস্তি প্রদানের ব্যাপারে মালিক সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের পূর্বতন নথি-পত্র, অপরাধের গুরুত্ব এবং বিদ্যমান অন্য কোন বিশেষ অবস্থা বিবেচনায় আনিবেন।

৯। জরিমানা সম্পর্কে বিশেষ বিধান :

ক। কোন মজুরী মেয়াদ প্রদেয় মজুরীর এক দশমাংশের অধিক পরিমাণ অর্থ কোন শ্রমিককে জরিমানা করা যাইবে না।

খ। পনের বছরের কম বয়স্ক কোন শ্রমিকের উপর জরিমানা আরোপ করা যাইবে না।

গ। কোন শ্রমিকের উপর আরোপিত জরিমানা কিস্তি ভিত্তিতে বা উহা আরোপের তারিখ হইতে ষাট দিন অতিক্রান্ত হওয়ার পর আদায় করা যাইবে না।

ঘ। কোন জরিমানা, যে অপরাধের জন্য আরোপিত হইয়াছে সে অপরাধ সংঘটনের তারিখেই উহা আরোপিত হইয়াছে বলিয়া গন্য হইবে।

ঙ। সকল জরিমানা এবং উহার আদায় বিধি দ্বারা নির্ধারিত একটি রেজিস্ট্রারে মালিক কর্তৃক লিপিবদ্ধ করা হইবে, এবং আদায়কৃত জরিমানা কেবলমাত্র প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকগণের কল্যাণমূলক কাজে ব্যয় করা যাবে।

১০. বরখাস্ত ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান :

ক। এই অধ্যায়ের অন্যত্র বিধৃত কোন পস্থা ছাড়াও মালিক-

(১) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, একশত বিশ দিনের।

(২) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে ষাট দিনের, লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করিতে পারিবে না।

খ। এই অধ্যায়ের অন্যত্র বিধৃত কোন পস্থা ছাড়াও মালিক-

(১) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, ত্রিশ দিনের,

(২) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে, চৌদ্দ দিনের।

লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া কোন অস্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করিতে পারিবেন, যদি না এই অবসান যে অস্থায়ী কাজ সম্পাদনের জন্য শ্রমিককে নিযুক্ত করা হইয়াছে উহা সম্পূর্ণ হওয়া, বন্ধ হওয়া, বিলুপ্ত হওয়া বা পরিত্যক্ত হওয়ার কারণে হয়।

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

ঘ। যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয় সে ক্ষেত্রে মালিক শ্রমিককে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন এবং এই ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

১১। শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান :

ক) কোন স্থায়ী শ্রমিককে ষাট দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে পারিবেন।

খ) কোন অস্থায়ী শ্রমিক-

(১) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, ত্রিশ দিনের,

(২) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে, চৌদ্দ দিনের

লিখিত নোটিশ মালিকের নিকট প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে পারিবেন।

গ। যে ক্ষেত্রে শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে চাহেন সে ক্ষেত্রে, তিনি উপধারা (১) অথবা (২) এর অধীন প্রদেয় নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরীর সম পরিমাণ অর্থ মালিককে প্রদান করিয়া ইহা করিতে পারিবেন।

ঘ। যে ক্ষেত্রে শ্রমিক এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিক* চাকুরী হইতে ইস্তফা দেন সে ক্ষেত্রে, মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরীর জন্য-

(১) যদি তিনি পাঁচ বৎসর বা তদুর্ধ্ব, কিন্তু দশ বৎসরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে চৌদ্দ দিনের মজুরী,

(২) যদি তিনি দশ বৎসর বা তদুর্ধ্ব সময় মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে ত্রিশ দিনের মজুরী।

অথবা, গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন এবং ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

১২। শ্রমিকের অবসর গ্রহণ :

ক। এ অধ্যায় অন্যত্র যাহা কিছুই উল্লেখ থাকুক না কেন, কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিকের বয়স ৫৭ বৎসর পূর্ণ হইলে তিনি চাকুরী হইতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করিবেন।

খ। এ ধারার উদ্দেশ্যে বয়স যাচাইয়ের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের সার্ভিস বইয়ে লিপিবদ্ধ জন্ম তারিখ উপযুক্ত প্রমাণ হিসাবে গন্য হইবে।

গ। ধারা ২৬ (৪) এর বিধান অনুসারে কিংবা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব চাকুরী বিধি অনুযায়ী অবসর গ্রহণকারী শ্রমিকের প্রাপ্য পাওনাদি পরিশোধ করিতে হইবে।

ঘ। অবসর গ্রহণকারী কোন শ্রমিককে কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করিলে পরবর্তীতে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ দিতে পারিবেন।

১৩। চাকুরী হতে অবসান :

ক। কোন স্থায়ী / অস্থায়ী শ্রমিককে চাকুরী হতে অবসান করার সময় স্থায়ী শ্রমিককে ১২০ (একশত বিশ) দিনের নোটিশ বা নোটিশের পরিবর্তে সমপরিমান দিনের বেতন এবং অস্থায়ী শ্রমিককে ৬০(ষাট) দিনের নোটিশ বা নোটিশের সমপরিমান দিনের বেতন প্রদান করতে হবে।

খ। চাকুরী অবসানের সময় প্রভিডেন্ট ফান্ড, অর্জিত ছুটির টাকা এবং উক্ত শ্রমিকের মোট কর্মদিনের বেতন প্রদান করতে হবে।

গ। প্রবেশনারী পিরিয়ডের আওতায় নিয়োজিত শ্রমিককে কর্মদক্ষতার উপর ভিত্তি করে ফ্যাক্টরীর যে কোন সময়ে চাকুরীর অবসান ঘটাতে পারেন এবং এমতাবস্থায় শ্রমিকের মোট কার্যদিবসের বেতন প্রদান করতে হবে।

ঘ। কোন শ্রমিককে চাকুরী হতে অবসানের কারণ যদি তার কর্মদক্ষতার অভাব, অসদাচরন অথবা এমন কোন আচরন হয় যা কোম্পানীর বিধিনিষেধ লঙ্ঘন করে তবে তাকে চাকুরী হতে অবসানের পূর্বে সংশ্লিষ্ট কারণ জানিয়ে লিখিত নোটিশ প্রদান করতে হবে এবং এ সকল ক্ষেত্রে নোটিশ প্রদান ব্যতিরেকে তাকে সরাসরি চাকুরী হতে অবসান করা যাবে না।

ঙ। এতদসংক্রান্ত বিষয়ে কর্তৃপক্ষ দেশের প্রচলিত আইনের বিস্তারিত বিধি অনুসরণ করে থাকেন।

১৪। চাকুরী হতে অব্যহতিঃ

দৈহিক বা মানসিক অক্ষমতার কারণে বা দীর্ঘমেয়াদী অসুস্থতা জনিত কারণে কর্তৃপক্ষ কোন শ্রমিককে চাকুরী থেকে অব্যহতি দিতে পারেন।

১৫। চাকুরী হতে বরখাস্তঃ

দেশের প্রচলিত সংশ্লিষ্ট শ্রম আইনের বিধান অনুযায়ী একজন শ্রমিক দোষী সাব্যস্ত হলে নিম্নবর্ণিত নিয়মের আওতায় চাকুরী হতে বরখাস্ত করা যাবেঃ

ক। প্রকৃত কর্ম দিনের বেতন ভাতা প্রদান।