

সমান পারিশ্রমিক আইন, ১৯৭৬

(১৯৭৬-এর ২৫)

বিষয়সূচী

অধ্যায় ১

উপক্রমণিকা

ধারা

- ১। সংক্ষিপ্ত নাম, প্রসার ও প্রারম্ভ।
- ২। সংজ্ঞার্থ।
- ৩। এই আইনের অভিভাবী কার্যকারিতা ধাকিবে।

অধ্যায় ২

পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণকে সমান হারে পারিশ্রমিক প্রদান ও অন্যান্য বিষয়

- ৪। একই কার্য বা অনুকূল প্রকৃতির কার্যের জন্য পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণকে সমান পারিশ্রমিক প্রদান করা নিয়োগ-কর্তার কর্তব্য।
- ৫। পুরুষ ও মহিলা কর্মী ভর্তি করিবার সময়ে কোন বিভেদ করা চলিবে না।
- ৬। উপদেষ্টা কমিটি।
- ৭। দাবি ও নালিশ শুনানী ও মীমাংসা করণার্থ প্রাধিকারি-গণকে নিযুক্ত করিবার জন্য যথাযোগ্য সরকারের ক্ষমতা।

অধ্যায় ৩

বিবিধ

- ৮। বেঙ্গিস্টারসমূহ ব্রহ্মণ করা নিয়োগকর্তাগণের কর্তব্য।
- ৯। পরিদর্শক।
- ১০। দণ্ড।
- ১১। কোম্পানী-কৃত অপরাধ।
- ১২। অপরাধের প্রগ্রহণ ও বিচার।
- ১৩। নিয়মাবলী প্রণয়নের ক্ষমতা।
- ১৪। কেন্দ্রীয় সরকারের নির্দেশ প্রদানের ক্ষমতা।
- ১৫। এই আইন বিশেষ কোন কোন ক্ষেত্রে প্রযুক্ত হইবে না।
- ১৬। ঘোষণা জারি করিবার ক্ষমতা।
- ১৭। অস্তুবিধি দুর্বীকরণের ক্ষমতা।
- ১৮। নিরসন ও ব্যাখ্যাতি।

সমান পারিশ্রমিক আইন, ১৯৭৬

১৯৭৬-এর ২৫ নং আইন

[১লা আগস্ট, ১৯৮৯ তারিখে যথা-বিচ্ছিন্ন]

পুরুষ ও মহিলা কর্মগণকে সমান পারিশ্রমিক প্রদানের জন্য
এবং নিয়োজন সংক্রান্ত বিষয়ে লিঙ্গ হেতু, মহিলাগণের
বিরুদ্ধে বিভেদ নিরামণের জন্য এবং তৎসংক্রান্ত ও
তদানুষঙ্গিক বিষয়সমূহের জন্য ব্যবস্থাকরণার্থ আইন।

[১১ই ফেব্রুয়ারী, ১৯৭৬]

ভারত সাধারণতন্ত্রের সপ্তবিংশ বর্ষে সংসদ কর্তৃক এতদ্বারা
নিম্নরূপে বিধিবদ্ধ হইল :—

সংক্ষিপ্ত নাম,
প্রসার ও
প্রারম্ভ।

১। (১) এই আইন সমান পারিশ্রমিক আইন, ১৯৭৬ নামে
অভিহিত হইবে।

(২) ইহা সমগ্র ভারতে প্রসারিত হইবে।

(৩) এই আইন, যে তারিখে ইহা গৃহীত হয় সেই তারিখ
হইতে তিনি বৎসরের পরবর্তী নহে একপ যে তারিখ কেন্দ্রীয়
সরকার, প্রজাপন দ্বারা, নির্দিষ্ট করিবেন, সেই তারিখে বলবৎ
হইবে এবং তিনি তিনি প্রতিষ্ঠানের বা নিয়োজনের জন্য তিনি
তারিখ নির্দিষ্ট করা যাইবে।

১। এই আইনে, প্রসঙ্গতঃ অন্তর্থা আবশ্যক না হইলে,— সংজ্ঞার্থ।

(ক) “যথাযোগ্য সরকার” কথাটি,—

- (i) কেন্দ্রীয় সরকারের বা কোন রেল প্রশাসনের প্রাধিকার দ্বারা বা অনুযায়ী পরিচালিত যেকোন নিয়োজন সম্পর্কে অথবা কোন ব্যাংক-ব্যবসায়ী কোম্পানী, কোন থনি, তৈলক্ষেত্র বা প্রধান বন্দর সম্পর্কে অথবা কোন কেন্দ্রীয় আইন দ্বারা বা অনুযায়ী প্রতিষ্ঠিত কোন নিগম সম্পর্কে বলিতে, কেন্দ্রীয় সরকারকে বুঝাইবে, এবং
- (ii) অন্ত যেকোন নিয়োজন সম্পর্কে বলিতে, রাজ্য সরকারকে বুঝাইবে;
- (খ) “এই আইনের প্রারম্ভ” কথাটি, কোন প্রতিষ্ঠান বা নিয়োজন সম্পর্কে বলিতে, যে তারিখে এই আইন ঐ প্রতিষ্ঠান বা নিয়োজন সম্পর্কে বলবৎ হয় সেই তারিখ বুঝাইবে;
- (গ) “নিয়োগ কর্তা” শব্দটির সেই অর্থই ধাকিবে, উহার যে অর্থ আনুভোবিক প্রদান আইন, ১৯৭২-এর ২ ধারার
- (চ) প্রকরণে দেওয়া আছে;
- (ঘ) “পুরুষ” ও “মহিলা” বলিতে যেকোন বয়সের পুরুষ-মাসুম ও স্ত্রীলোককে যথাক্রমে বুঝাইবে;
- (ঙ) “প্রজ্ঞাপন” বলিতে সরকারি গেজেটে প্রকাশিত কোন প্রজ্ঞাপন বুঝাইবে;
- (চ) “বিহিত” বলিতে এই আইন অনুযায়ী প্রণীত নিয়মাবলী দ্বারা বিহিত বুঝাইবে;
- (ছ) “পারিশ্রমিক” বলিতে মূল মজুরি বা বেতন ও কোনও প্রকারের কোন অতিরিক্ত উপলভ্য বুঝাইবে, যাহা নিয়োজিত কোন ব্যক্তিকে নিয়োজনের সংবিদার ব্যক্ত বা বিবক্ষিত শর্তসমূহ পরিপূরিত হইলে, নিয়োজন বাবত অথবা ঐক্যপ নিয়োজনে কৃত কার্য বাবত, নগদে বা প্রকারে, প্রদেয় হয়;
- (জ) “একই কার্য বা অনুরূপ প্রকৃতির কার্য” বলিতে একপ কার্য বুঝাইবে যাহা অনুরূপ কার্যকালীন পরিবেশে সম্পাদন করিতে কোন পুরুষ বা মহিলার একই প্রকার দক্ষতা প্রয়াস ও দায়িত্ব, আবশ্যক হয় এবং যাহার জন্ম

পুরুষ ও মহিলার পক্ষে যথাক্রম আবশ্যকীয় দক্ষতা, প্রয়াস ও দায়িত্বের মধ্যে যদি কোন পার্থক্য থাকেও তাহার কোন ব্যবহারিক গুরুত্ব নিয়োজন সম্বন্ধীয় শর্ত ও কড়ারে থাকে না;

(ব) “কর্মী” বলিতে যেকুপ প্রতিষ্ঠান বা নিয়োজন সম্পর্কে এই আইন বলবৎ হইয়াছে, সেকুপ কোন প্রতিষ্ঠানের বা নিয়োজনের কোন কর্মী বুঝাইবে;

(গ) এই আইনে যে সকল শব্দ ও কথা ব্যবহৃত হইয়াছে অথচ যাহাদের সংজ্ঞার্থ নির্ণীত হয় নাই, কিন্তু শিল্প-বিবোধ আইন, ১৯৪৭-এ যাহাদের সংজ্ঞার্থ নির্ণীত হইয়াছে, তাহাদের সেই অর্থই হইবে যে অর্থ ঐ আইনে যথাক্রমে দেওয়া আছে।

১৯৪৭-এর
১৪।

এই আইনের
অভিভাবী কার্য-
কারিতা
খাকিবে।

৩। এই আইনের বিধানসমূহের সহিত অসমঞ্জস কোন কিছু অঙ্গ কোন বিধিতে অথবা এই আইনের প্রারম্ভের পূর্বে বা পরে যথনই সম্পাদিত হউক কোন বিনির্ণয়ের, চুক্তির বা সেবা-সংবিদার শর্তাবলীতে অথবা তৎসময়ে বলবৎ কোন বিধি অনুমানী কার্যকারিতাপ্রাপ্ত কোন সংলেখে খাকিলেও এই আইনের বিধানসমূহ কার্যকর হইবে।

অধ্যায় ২

পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণকে সমান হারে পারিশ্রমিক প্রদান ও অন্যান্য বিষয়

একই কার্য বা
অনুরূপ প্রকৃতির
কার্যের জন্য পুরুষ
ও মহিলা কর্ম-
গণকে সমান
পারিশ্রমিক প্রদান
করা নিয়োগ-
কর্ত্তার কর্তব্য।

৪। (১) কোন নিয়োগকর্তা কোন প্রতিষ্ঠানে বা নিয়োজনে তৎকর্তৃক নিয়োজিত কোন কর্মীকে যে হারে পারিশ্রমিক দিয়া থাকেন, ঐকুপ প্রতিষ্ঠানে বা নিয়োজনে কর্মরত বিপরীত লিঙ্গের কর্মিগণকে একই কার্য বা অনুরূপ প্রকৃতির কার্য সম্পাদনের জন্য, তদপেক্ষা কম সুবিধা-
জনক হারে, তাহা নগদে বা প্রকারে যে ভাবেই প্রদেয় হউক, প্রদান করিবেন না।

(২) কোনও নিয়োগকর্তা, (১) উপর্যার বিধানসমূহ পালন করিবার উদ্দেশ্যে, কোনও কর্মীর পারিশ্রমিকের হার ছাস করিতে পারিবেন না।

(৩) যেক্ষেত্রে, কোন প্রতিষ্ঠানে বা নিয়োজনে, এই আইনের প্রারম্ভের পূর্বে, একই কার্য বা অনুরূপ প্রকৃতির কার্যের জন্য পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণকে প্রদেয় পারিশ্রমিকের হার, কেবল লিঙ্গ হেতু পৃথক হয়, সেক্ষেত্রে, ঐরূপ হারসমূহের মধ্যে যেটি উচ্চতর হার (যে সকল ক্ষেত্রে দুইটি মাত্র হার আছে) অথবা, স্থলবিশেষে, যেটি উচ্চতম হার (যে সকল ক্ষেত্রে দুইয়ের অধিক হার আছে), সেই হার, ঐরূপ প্রারম্ভ হইতেই, ঐরূপ পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণকে প্রদেয় পারিশ্রমিকের হার হইবে :

তবে, এই উপধারার কোন কিছুই কোন পুরুষ বা মহিলা কর্মীকে এই আইনের প্রারম্ভের পূর্বে তৎকর্তৃক প্রদত্ত সেবা সম্পর্কে প্রদেয় পারিশ্রমিকের হারের পুনরীক্ষণ করাইবার অধিকারী করে বলিয়া গণ্য হইবে না।

৫। এই আইনের প্রারম্ভ হইতেই, কোনও নিয়োগকর্তা, একই কার্য বা অনুরূপ প্রকৃতির কার্যের জন্য কর্মী ভর্তি করিবার কালে, অথবা ভর্তির পরবর্তী সেবা সংক্রান্ত কোন শর্তে, যেমন পদোন্নয়ন, প্রশিক্ষণ বা স্থানান্তরণে, যেক্ষেত্রে ঐরূপ কার্যে মহিলাগণের নিয়োজন তৎসময়ে বলবৎ কোন বিধি দ্বারা বা অনুযায়ী প্রতিষিদ্ধ বা বাধানিষিদ্ধ রহিয়াছে সেক্ষেত্রে ব্যক্তীত, মহিলাগণের বিকল্পে কোনও বিভেদ করিবেন না :

পুরুষ ও মহিলা
কর্মী ভর্তি করিবার
সময়ে কোন
বিভেদ করা
চলিবে না।

তবে, এই ধারার বিধানসমূহ, কোন প্রতিষ্ঠানের বা নিয়োজনের পদসমূহে কর্মী ভর্তি করার বিষয়ে, তফসিলী জাতি বা তফসিলী জনজাতির, প্রাক্তন সৈনিকগণের, ছাঁটাই কর্মচারিগণের, অথবা অন্য যেকোন শ্রেণী বা বর্গের অনুকূলে কোনও অগ্রাধিকার বা সংরক্ষণ প্রভাবিত করিবে না।

৬। (১) মহিলাগণের নিয়োজন স্থায়োগ বৃদ্ধির ব্যবস্থা উপদেষ্টা কমিটি করিবার উদ্দেশ্যে যথাযোগ্য সরকার, যেরূপ কেন্দ্রীয় সরকার, এতৎপক্ষে প্রজাপন দ্বারা বিনির্দিষ্ট করিবেন সেরূপ প্রতিষ্ঠান বা নিয়োজনসমূহে যে পরিমিতি পর্যন্ত মহিলাগণকে নিয়োজিত করিতে পারা যাইবে, তৎবিষয়ে যথাযোগ্য সরকারকে উপদেশ প্রদান করিবার জন্য এক বা একাধিক উপদেষ্টা কমিটি গঠন করিবেন।

(২) প্রত্যেক উপদেষ্টা কমিটি অন্যন দশজন ব্যক্তিকে লইয়া গঠিত হইবে, যাঁহারা যথাযোগ্য সরকার কর্তৃক মনোনীত হইবেন এবং যাঁহাদের মধ্যে অর্ধাংশ হইবেন মহিলা।

(৩) উপদেষ্টা কমিটি, স্বীয় উপদেশ প্রদান কালে, স্থল-বিশেষে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে বা নিয়োজনে নিয়োজিত মহিলাগণের সংখ্যা, কার্যের প্রকৃতি, কার্যের সময়, নিয়োজনার্থ মহিলাগণের উপযুক্ততা, মহিলাগণের জন্ম, আংশিক সময়ের নিয়োজন সমেত, নিয়োজন বৃদ্ধি সম্পর্কিত সুযোগের ব্যবস্থা করিবার প্রয়োজনীয়তা, এবং ঐ কমিটি যেকুপ উপযুক্ত মনে করিবেন সেরূপ অন্তর্গত প্রাসঙ্গিক বিষয়ের প্রতি দৃষ্টি রাখিবেন।

(৪) উপদেষ্টা কমিটি স্বয়ং নিজ কার্যপ্রণালী প্রনিয়মিত করিবেন।

(৫) যথাযোগ্য সরকার, তাঁরিকট উপদেষ্টা কমিটি কর্তৃক প্রদত্ত উপদেশ বিবেচনা করিবার পরে এবং ঐ প্রতিষ্ঠানে বা নিয়োজনে সংশ্লিষ্ট বাক্তিগণকে প্রতিনিবেদন পেশ করিবার সুযোগ দিবার পরে যেকুপ উপযুক্ত মনে করিবেন, মহিলা কর্মিগণের নিয়োজন সম্পর্কে সেরূপ নির্দেশসমূহ জারি করিতে পারিবেন।

দাবি ও নালিশ
শুনানী ও মীমাংসা
কর্ণার্থ প্রাধি-
কারিগণকে নিযুক্ত
করিবার জন্য
যথাযোগ্য
সরকারের ক্ষমতা।

১। (১) যথাযোগ্য সরকার, একজন শ্রম-আধিকারিক অপেক্ষা নিম্ন পদমর্যাদার নহেন এবং যে আধিকারিকগণকে উপযুক্ত মনে করিবেন সেরূপ আধিকারিকগণকে—
(ক) এই আইনের কোনও বিধানের উল্লেখন সম্পর্কিত নালিশসমূহ,

(খ) একই কার্য বা অনুরূপ প্রকৃতির কার্যের জন্ম পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণকে সমান হারে মজুরি প্রদান না-করা হইতে উত্তৃত দাবিসমূহ

শুনানী ও মীমাংসা করিবার প্রয়োজনার্থে প্রাধিকারীরূপে, প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নিযুক্ত করিতে পারিবেন এবং, ঐ একই বা পরবর্তী প্রজ্ঞাপন দ্বারা, যে স্থানীয় সীমার মধ্যে ঐরূপ প্রত্যেক প্রাধিকারী স্বীয় ক্ষেত্রাধিকার প্রয়োগ করিবেন সেই স্থানীয় সীমা পরিনির্ধারিত করিতে পারিবেন।

(২) (১) উপধারায় উল্লিখিত প্রতিটি নালিশ বা দাবি যেকুপ বিহিত হইবে সেরূপ প্রণালীতে করিতে হইবে।

(৩) দুই বা ততোধিক কার্য একই প্রকৃতির অথবা অনুরূপ প্রকৃতির, এতৎসম্পর্কে যদি কোন প্রশ্ন উল্লিখিত হয়, তাহা হইলে (১) উপধারা অনুযায়ী নিযুক্ত প্রাধিকারী উহা মীমাংসা করিবেন।

(৩) উপদেষ্টা কমিটি, স্বীয় উপদেশ প্রদান কালে, স্থল-বিশেষে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে বা নিয়োজনে নিয়োজিত মহিলাগণের সংখ্যা, কার্যের প্রকৃতি, কার্যের সময়, নিয়োজনার্থ মহিলাগণের উপযুক্তা, মহিলাগণের জন্ত, আংশিক সময়ের নিয়োজন সমেত, নিয়োজন বৃদ্ধি সম্পর্কিত স্থূলগণের ব্যবস্থা করিবার প্রয়োজনীয়তা, এবং ঐ কমিটি যেকোন উপযুক্ত মনে করিবেন সেকোপ অন্তর্ভুক্ত প্রাসঙ্গিক বিষয়ের প্রতি দৃষ্টি রাখিবেন।

(৪) উপদেষ্টা কমিটি স্বয়ং নিজ কার্যপ্রণালী প্রনিয়ন্ত্রিত করিবেন।

(৫) যথাযোগ্য সরকার, তরিকট উপদেষ্টা কমিটি কর্তৃক প্রদত্ত উপদেশ বিবেচনা করিবার পরে এবং ঐ প্রতিষ্ঠানে বা নিয়োজনে সংশ্লিষ্ট বাক্তিগণকে প্রতিনিবেদন পেশ করিবার স্থূলগণ দিবার পরে যেকোন উপযুক্ত মনে করিবেন, মহিলা কর্মিগণের নিয়োজন সম্পর্কে সেকোপ নির্দেশসমূহ জারি করিতে পারিবেন।

দাবি ও নালিশ
শুনানী ও মীমাংসা
কর্মার্থ প্রাধি-
কারিগণকে নিযুক্ত
করিবার জন্য
ব্যাধিশাস্ত্র
সরকারের ক্ষমতা।

৭। (১) যথাযোগ্য সরকার, একজন শ্রম-আধিকারিক অপেক্ষা নিম্ন পদমর্যাদার নহেন একোপ যে আধিকারিকগণকে উপযুক্ত মনে করিবেন সেকোপ আধিকারিকগণকে—

(ক) এই আইনের কোনও বিধানের উল্লেখন সম্পর্কিত নালিশসমূহ,

(খ) একই কার্য বা অনুরূপ প্রকৃতির কার্যের জন্ত পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণকে সমান হারে মজুরি প্রদান না করা হইতে উদ্বৃত্ত দাবিসমূহ

শুনানী ও মীমাংসা করিবার প্রয়োজনার্থে প্রাধিকারীকূপে, প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নিযুক্ত করিতে পারিবেন এবং, ঐ একই বা পরবর্তী প্রজ্ঞাপন দ্বারা, যে স্থানীয় সীমার মধ্যে ঐকোপ প্রত্যেক প্রাধিকারী স্বীয় ক্ষেত্রাধিকার প্রয়োগ করিবেন সেই স্থানীয় সীমা পরিনির্ধারিত করিতে পারিবেন।

(২) (১) উপধারায় উল্লিখিত প্রতিটি নালিশ বা দাবি যেকোপ বিহিত হইবে সেকোপ প্রণালীতে করিতে হইবে।

(৩) ছাই বা তত্ত্বাধিক কার্য একই প্রকৃতির অথবা অনুরূপ প্রকৃতির, এতৎসম্পর্কে যদি কোন প্রশ্ন উথিত হয়, তাহা হইলে (১) উপধারা অনুযায়ী নিযুক্ত প্রাধিকারী উহা মীমাংসা করিবেন।

(৮) যেক্ষেত্রে কোন নালিশ বা দাবি (১) উপধারা অনুযায়ী
নিযুক্ত প্রাধিকারীর নিকট করা হয়, সেক্ষেত্রে, আবেদনকারীকে ও
নিয়োগকর্তাকে বক্তব্য বলিবার স্থূলেগ দিবার পরে, এবং যেকপ
প্রয়োজন মনে করিবেন সেকপ অনুসন্ধানের পরে, ঐ প্রাধিকারী—

- (i) পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণকে একই কার্য বা অচুরুপ প্রকৃতির
কার্যের জন্য সমান হারে মজুরি প্রদান না করা হইতে
উত্তুল কোন দাবির ক্ষেত্রে নির্দেশ দিতে পারিবেন যে,
কোন কর্মীকে প্রদেয় মজুরি তাঁহাকে বাস্তবে প্রদত্ত অর্থ-
পরিমাণ অপেক্ষা যে পরিমাণে অধিক সেই পরিমাণ অর্থ
তাঁহাকে প্রদান করা হউক;
- (ii) নালিশের ক্ষেত্রে নির্দেশ দিতে পারিবেন যে, এই
আইনের কোনও বিধানের উল্লম্বন যাহাতে না হয় তাহা
সুনিশ্চিত করিবার জন্য নিয়োগকর্তা কর্তৃক পর্যাপ্ত ব্যবস্থা
গৃহীত হউক।

(৯) (১) উপধারা অনুযায়ী নিযুক্ত প্রত্যেক প্রাধিকারী, সাক্ষ্য
গ্রহণের উদ্দেশ্যে এবং সাক্ষীগণের হাজিরা দেওয়া বলবৎ করিবার
ও দস্তাবেজসমূহের উপস্থাপন বাধ্যতামূলক করিবার উদ্দেশ্যে,
দেওয়ানী প্রক্রিয়া সংহিতা, ১৯০৮ অনুযায়ী দেওয়ানী আদালতের
সকল ক্ষমতা প্রাপ্ত হইবেন এবং ঐকপ প্রত্যেক প্রাধিকারী
ফৌজদারী প্রক্রিয়া সংহিতা, ১৯৭৩-এর ১৯৫ ধাৰা ও অধ্যায় ২৬-
এর সকল প্রয়োজনার্থে একটি দেওয়ানী আদালত বলিয়া গণ্য
হইবেন।

১৯০৮-এর ৫।

১৯৭৪-এর ২।

(৬) কোন নালিশ বা দাবি করা হইলে, (১) উপধারা
অনুযায়ী নিযুক্ত কোন প্রাধিকারী কর্তৃক তৎসম্পর্কে প্রদত্ত কোন
আদেশে ক্ষুক কোনও নিয়োগকর্তা বা কর্মী, যেকপ প্রাধিকারী
যথাযোগ্য সরকার, প্রদাপন দ্বারা, এতৎপক্ষে বিনির্দিষ্ট করিবেন
তাঁহার নিকট, ঐ আদেশের তারিখ হইতে ত্রিশ দিনের মধ্যে,
আপীল পেশ করিতে পারিবেন, এবং ঐ প্রাধিকারী, আপীলটির
গুনানীর পরে, যে আদেশের বিরুদ্ধে আপীল করা হইয়াছে সেই
আদেশ বহাল রাখিতে, সংপরিবর্তিত করিতে বা প্রতিবর্তিত করিতে
পারিবেন, এবং ঐকপ প্রাধিকারী কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের বিরুদ্ধে
আর কোন আপীল চলিবে না।

(৭) (৬) উপধারায় উল্লিখিত প্রাধিকারীর যদি একপ প্রতীতি
হয় যে, (৬) উপধারায় বিনির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে আপীল পেশ

করিতে না পারার জন্য আপীলকারীর যথেষ্ট কারণ ছিল, তাহা
হইলে তিনি আপীলকারীকে আরও ত্রিশ দিনের সময়সীমার মধ্যে
ঐ আপীল পেশ করিতে দিতে পারিবেন, কিন্তু তাহার পরে নহে।

(৮) শিল্প-বিরোধ আইন, ১৯৪৭-এর ৩৩ গ ধাৰার (১) উপ-
ধাৰার বিধানসমূহ, এই ধাৰা অনুযায়ী নিযুক্ত কোন প্রাধিকারীর
কোন মৌমাংসার বলে কোন নিয়োগকর্তাৰ নিকট হইতে প্রাপ্ত
অর্থাদি আদায় করিবার জন্য, প্রযুক্ত হইবে। ১৯৪৭-এর ১৪।

অধ্যায় ৩

বিবিধ

রেজিস্টারসমূহ
ৰক্ষণ কৰা
নিয়োগকর্তাগণেৰ
কৰ্তব্য।

পৰিদৰ্শক।

৮। এই আইনের প্রারম্ভ হইতেই, প্রত্যোক নিয়োগকর্তা,
তৎকৃত নিযুক্ত কৰ্ম্মণ সম্পর্কে যেকুপ বিহিত হইবে, সেকুপ
রেজিস্টারসমূহ ও অন্তর্ভুক্ত দস্তাবেজ রক্ষণ করিবেন।

৯। (১) যথাযোগ্য সরকার, এই আইনের বিধানসমূহ বা
তদন্তীনে প্রীত নিয়মাবলী নিয়োগকর্তাগণ কৰ্তৃক পালিত হইতেছে
কিনা তদ্বিষয়ে তদন্ত করিবার উদ্দেশ্যে, যেকুপ উপযুক্ত মনে করিবেন
সেকুপ ব্যক্তিগণকে, প্রজ্ঞাপন দ্বারা, পৰিদৰ্শক কুপে নিযুক্ত করিতে
পারিবেন, এবং যে স্থানীয় সীমার মধ্যে কোন পৰিদৰ্শক ঐকুপ
তদন্ত করিতে পারিবেন সেকুপ স্থানীয় সীমা পৰিনির্ধারিত করিতে
পারিবেন।

(২) প্রত্যোক পৰিদৰ্শক ভারতীয় দণ্ড সংহিতার ২১ ধাৰার ১৮৬০-এর ৪৫।
অর্থে লোক কৃত্যকারী বলিয়া গণ্য হইবেন।

(৩) কোন পৰিদৰ্শক, তাহার ক্ষেত্ৰাধিকাৰেৰ স্থানীয় সীমার
অন্তর্গত যেকোন স্থানে,—

(ক) যেকোন যুক্তিসংজ্ঞত সময়ে, যেকোন ভবনে, কাৰখানায়,
ঘৰবাড়িতে বা জলধানে, যেকুপ উপযুক্ত মনে করিবেন
সেকুপ সহায়তামহ, প্ৰবেশ করিতে পারিবেন;

(খ) যেকোন নিয়োগকর্তাৰে কৰ্ম্মণেৰ নিয়োজন সংক্রান্ত
কোন রেজিস্টার, কৰ্ম্ম-তালিকা বা অন্তৰ্ভুক্ত দস্তাবেজ
উপস্থাপন কৰিতে তচ্চ কৰিতে পারিবেন এবং ঐকুপ
দস্তাবেজসমূহ পৰীক্ষা কৰিতে পারিবেন;

- (গ) এই আইনের বিধানসমূহ পালিত হইতেছে কিনা বা
হইয়াছে কিনা তাহা বিনিশ্চিত করিবার উদ্দেশ্যে
যেকোন ব্যক্তির সাক্ষ্য সরেজমিনে বা অন্ত কোন
স্থানে গ্রহণ করিতে পারিবেন;
- (ঘ) নিয়োগকর্তাকে, তাহার অভিকর্তা বা ভৃত্যকে, অথবা
প্রতিষ্ঠানের বা তৎসংশ্লিষ্ট কোন ঘরবাড়ির ভারপ্রাপ্ত-
কুপে যাঁহাকে পাওয়া যাইবে একুপ কোন ব্যক্তিকে,
অথবা যিনি প্রতিষ্ঠানের একজন কর্মীকুপে আছেন
বা ছিলেন বলিয়া পরিদর্শকের বিশ্বাস করিবার
স্থায়সন্তুত কারণ থাকিবে সেকুপ কোন ব্যক্তিকে,
পরীক্ষা করিতে পারিবেন;
- (ঙ) প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে এই আইন অনুযায়ী রক্ষিত কোন
রেজিস্টারের বা অন্ত কোন দস্তাবেজের প্রতিলিপি
করিতে পারিবেন বা তথ্য হইতে অংশবিশেষের
উক্তি লইতে পারিবেন।
- (৪) কোন ব্যক্তি, কোন রেজিস্টার বা অন্ত কোন দস্তাবেজ
উপস্থাপন করিতে অথবা কোন তথ্য সরবরাহ করিতে পরিদর্শক
কর্তৃক অনুজ্ঞাত হইলে, একুপ অনুজ্ঞা পালন করিবেন।

১০। (১) যদি, এই আইনের প্রারম্ভের পরে, কোন নিয়োগ-
কর্তা, একুপ করিতে এই আইন দ্বারা বা অনুযায়ী অনুজ্ঞাত
হইয়াও,—

- (ক) তৎকর্তৃক নিযুক্ত কর্মিগণ সংক্রান্ত কোন রেজিস্টার
বা অন্ত কোন দস্তাবেজ রক্ষণ না করেন বা রক্ষণ
করিতে অপারগ হন, অথবা
- (খ) কর্মিগণের নিয়োজন সংক্রান্ত রেজিস্টার, কর্মী-
তালিকা বা অন্ত দস্তাবেজ উপস্থাপন না করেন বা
উপস্থাপন করিতে অপারগ হন, অথবা
- (গ) কোন সাক্ষ্য প্রদান না করেন বা প্রদান করিতে
অস্বীকৃত হন অথবা তাহার অভিকর্তাকে, ভৃত্যকে,
কিংবা প্রতিষ্ঠানের ভারপ্রাপ্ত অন্ত কোন ব্যক্তিকে,
অথবা কোন কর্মীকে, সাক্ষ্য প্রদান করিতে প্রতিরুদ্ধ
করেন, অথবা
- (ঘ) কোন তথ্য প্রদান না করেন বা প্রদান করিতে
অস্বীকৃত হন,

তাহা হইলে তিনি এক মাস পর্যন্ত প্রসারিত হইতে পারিবে একপ মেয়াদের বিনাশ্রম কারাদণ্ডে বা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত প্রসারিত হইতে পারিবে একপ জরিমানায় বা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(২) যদি, এই আইনের প্রারম্ভের পরে, কোন নিয়োগকর্তা—

(ক) এই আইনের বিধানসমূহ উল্লঙ্ঘন করিয়া কোন কর্মী ভর্তি করেন, অথবা

(খ) একই কার্য বা অনুরূপ প্রকৃতির কার্যের জন্য, পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণকে অসমান হারে পারিশ্রমিক প্রদান করেন, অথবা

(গ) এই আইনের বিধানসমূহ উল্লঙ্ঘন করিয়া পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণের মধ্যে কোনরূপ বিভেদ করেন, অথবা

(ঘ) যথাযোগ্য সরকার কর্তৃক ৬ ধারার (৫) উপধারা অনুযায়ী প্রদত্ত কোন নির্দেশ পালন না করেন বা পালন করিতে অপারগ হন,

তাহা হইলে তিনি প্রথম অপরাধের জন্য দশ হাজার টাকার কম হইবে না কিন্তু বিশ হাজার টাকা পর্যন্ত প্রসারিত হইতে পারিবে একপ জরিমানায় অথবা তিন মাসের কম হইবে না কিন্তু এক বৎসর পর্যন্ত প্রসারিত হইতে পারিবে একপ মেয়াদের কারাদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে এবং দ্বিতীয় ও তৎপরবর্তী অপরাধের জন্য দুই বৎসর পর্যন্ত প্রসারিত হইতে পারিবে একপ মেয়াদের কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।

(৩) যদি কোন বাস্তি, একপ করিতে অনুজ্ঞাত হইয়াও, কোন পরিদর্শকের নিকট কোন রেজিস্টার বা অন্ত কোন দস্তাবেজ উপস্থাপন না করেন বা উপস্থাপন করিতে অস্বীকৃত হন অথবা কোন তথ্য প্রদান না করেন বা প্রদান করিতে অস্বীকৃত হন, তাহা হইলে তিনি পাঁচশত টাকা পর্যন্ত প্রসারিত হইতে পারিবে একপ জরিমানায় দণ্ডনীয় হইবেন।

কোম্পানি-কৃত
অপরাধ।

১। (১) যেক্ষেত্রে এই আইন অনুযায়ী কোন অপরাধ কোন কোম্পানি কর্তৃক সংঘটিত হয়, সেক্ষেত্রে যে-সময় অপরাধটি সংঘটিত হইয়াছিল সে-সময় যিনি কোম্পানির ব্যবসায় পরিচালনার জন্য কোম্পানির ভারপ্রাপ্ত ও কোম্পানির নিকট দায়ী ছিলেন একপ অত্যোক ব্যক্তি এবং, ঐ কোম্পানিও, ঐ অপরাধে দোষী বলিয়া

গণ্য হইবেন এবং তদমুসারে তাঁহাদের বিরক্তে কার্যবাহ চালিত হইবার এবং শাস্তিপ্রাপ্ত হইবার দায়িত্বাধীন হইবেন :

তবে, এই উপধারার কোন কিছুই ঐরূপ কোন ব্যক্তিকে কোনও শাস্তিপ্রাপ্ত হইবার দায়িত্বাধীন করিবে না, যদি তিনি প্রমাণ করেন যে অপরাধটি তাঁহার অজ্ঞাতসারে সংঘটিত হইয়াছিল অথবা তিনি ঐরূপ অপরাধের সংঘটন নির্বাচন করিবার জন্ম যথোচিত সকল প্রকার উদ্যোগ লইয়াছিলেন।

(২) (১) উপধারায় যাহা কিছু আছে তৎসত্ত্বেও, যেক্ষেত্রে এই আইন অনুযায়ী কোন অপরাধ কোন কোম্পানি কর্তৃক সংঘটিত হয় এবং ইহা প্রমাণিত হয় যে ঐ কোম্পানির কোন অধিকর্তা, পরিচালক, সচিব বা অঙ্গ কোন আধিকারিকের সম্মতিক্রমে বা গোপন সম্মতিক্রমে ঐ অপরাধ সংঘটিত হইয়াছে অথবা ঐ অপরাধ তাঁহাদের কাহারও কোন অবহেলার জন্ম আরোপনীয়, তাহা হইলে ঐরূপ অধিকর্তা, পরিচালক, সচিব বা অঙ্গ আধিকারিক ঐ অপরাধে দোষী বলিয়া গণ্য হইবেন ও তদমুসারে তাঁহারা তাঁহাদের বিরক্তে কার্যবাহ চালিত হইবার এবং শাস্তিপ্রাপ্ত হইবার দায়িত্বাধীন হইবেন।

ব্যাখ্যা ।—এই ধারার প্রয়োজনার্থে,

- (ক) “কোম্পানি” বলিতে কোন নিগমবন্ধ সংস্থাকে বুঝাইবে এবং উহা কোন ফার্মকে বা অঙ্গ ব্যক্তি-পরিমেলকে অন্তর্ভুক্ত করিবে; এবং
- (খ) “অধিকর্তা” শব্দটি, কোন ফার্ম সম্পর্কে বলিতে, ঐ ফার্মের কোন অংশীদারকে বুঝাইবে।

১২। (১) মহানগর-ম্যাজিস্ট্রেটের বা প্রথম শ্রেণীর বিচারিক ম্যাজিস্ট্রেটের আদালত অপেক্ষা নিম্নতর কোনও আদালত এই আইন অনুযায়ী দণ্ডনীয় কোনও অপরাধ বিচার করিবেন না।

অপরাধের প্রগতি
ও বিচার।

(২) কোনও আদালত এই আইন অনুযায়ী দণ্ডনীয় কোন অপরাধ—

- (ক) স্বীয় জ্ঞানের ভিত্তিতে অথবা যথাযোগ্য সরকারের বা তৎকর্তৃক এতৎপক্ষে প্রাধিকৃত কোন আধিকারিকের দ্বারা কৃত কোন নালিশের ভিত্তিতে ব্যতীত, অথবা
- (খ) ঐ অপরাধে ক্ষুক কোন ব্যক্তির দ্বারা অথবা কোন স্বীকৃত কল্যাণ সংস্থা বা সংগঠনের দ্বারা কৃত কোন

নালিশের ভিত্তিতে ব্যক্তিত প্রগ্রহণ করিবেন না।

ব্যাখ্যা।—এই উপধারার প্রয়োজনার্থে “স্বীকৃত কল্যাণ সংস্থা বা সংগঠন” বলিতে কেন্দ্রীয় বা রাজ্য সরকার কর্তৃক এতৎপক্ষে স্বীকৃত কোন সমাজকল্যাণ সংস্থা বা সংগঠন বুঝাইবে।

**নিয়মাবলী
প্রণয়নের ক্ষমতা।**

১৩। (১) কেন্দ্রীয় সরকার, প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের বিধানসমূহ কার্যে পরিণত করিবার উদ্দেশ্যে নিয়মাবলী প্রণয়ন করিতে পারিবেন।

(২) বিশেষত, এবং পূর্বগামী ক্ষমতার ব্যাপকতা ক্ষুণ্ণ না করিয়া, ঐক্যপ নিয়মাবলী দ্বারা নিয়ন্ত্রিত সকল বা যেকোন বিষয়ের জন্য ব্যবস্থা করা যাইবে, যথা :—

(ক) যে প্রণালীতে ৭ ধারার (১) উপধারায় উল্লিখিত নালিশ বা দাবি করিতে হইবে ;

(খ) যে রেজিস্টারসমূহ ও অস্ত্রান্ত দস্তাবেজ কোন বিয়োগ-কর্তা, তৎকর্তৃক নিয়োজিত কর্মিগণ সম্পর্কে, ৮ ধারা অনুযায়ী রক্ষণ করিতে অনুজ্ঞাত হইয়াছেন ;

(গ) এক্যপ অন্ত কোনও বিষয় যাহা বিহিত হওয়া আবশ্যক বা বিহিত হইতে পারে।

(৩) এই ধারা অনুযায়ী প্রণীত প্রত্যেক নিয়ম, প্রণীত হইবার পরে যথাসন্তুষ্ট শীত্র, সংসদের প্রত্যেক সদনের সমক্ষে, উহার সত্র চলিতে থাকাকালে, মোট ত্রিশ দিন সময়সীমার জন্য স্থাপিত হইবে, যে সময়সীমা এক সত্রের অথবা ছই বা ততোধিক আনুক্রমিক সত্রের অন্তর্গত হইতে পারে, এবং যদি, পূর্বোক্ত সত্রের বা আনুক্রমিক সত্রসমূহের অব্যবহিত পরবর্তী সত্রের অবসানের পূর্বে, উভয় সদন ঐ নিয়মের কোন সংপরিবর্তন করিতে সম্মত হন, অথবা উভয় সদন সম্মত হন যে ঐ নিয়ম প্রণীত হওয়া উচিত নহে, তাহা হইলে তদনন্তর ঐ নিয়ম কেবল ঐক্যপ সংপরিবর্তিতআকারে কার্যকর হইবে বা, স্থলবিশেষে, আদৌ কার্যকর হইবে না, তবে এমনভাবে যে, ঐক্যপ কোন সংপরিবর্তন বা রদ্দকরণ ঐ নিয়ম অনুযায়ী পূর্বোক্ত ক্ষত কোন কিছুরই সিদ্ধতা ক্ষুণ্ণ করিবে না।

কেন্দ্রীয় সরকারের
নির্দেশ প্রদানের
ক্ষমতা।

১৪। কেন্দ্রীয় সরকার কোন রাজ্য সরকারকে ঐ রাজ্যে এই আইন কার্যাব্বিত করিবার বিষয়ে নির্দেশ প্রদান করিতে পারিবেন।

১৫। এই আইনের কোন কিছুই—

- (ক) মহিলাগণের জন্ত কোন বিশেষ ব্যবস্থামূলক কোনও বিধির অনুজ্ঞা প্রতিপালনে কোন মহিলার নিয়োজনের শর্ত ও কড়ার ক্ষুণ্ণ হইবার ক্ষেত্রে, অথবা
- (খ) মহিলাগণের জন্ত কোন বিশেষ ব্যবস্থা—
- (i) সন্তানের জন্ম বা জন্ম-সন্তানবনা ঘটিলে তৎসম্পর্কে, অথবা
- (ii) অবসরণ, বিবাহ বা মৃত্যু সম্বন্ধিত অথবা অবসরণ, বিবাহ বা মৃত্যু সম্পর্কে কৃত কোন বিধান সম্বন্ধিত শর্ত ও কড়ার সম্পর্কে, প্রদান করা হইয়া থাকিলে সেই বিশেষ ব্যবস্থার ক্ষেত্রে, প্রযুক্ত হইবে না।

এই আইন বিশেষ
কোন কোন ক্ষেত্রে
প্রযুক্ত হইবে না।

১৬। যেহেলে, ক্ষেত্রগত সকল পরিস্থিতি বিবেচনা করিবার পরে, যথাযোগ্য সরকারের প্রতীতি হইবে যে, কোন প্রতিষ্ঠানে বা নিয়োজনে পুরুষ ও মহিলা কর্মিগণের পারিশ্রমিক সংক্রান্ত অথবা পারিশ্রমিকের কোন বিশেষ শ্রেণীবিশ্লাস সংক্রান্ত পার্থক্যের মূলে লিঙ্গ ভিত্তি অঙ্গ কোন কারণ আছে, যেহেলে, যথাযোগ্য সরকার, প্রজ্ঞাপন দ্বারা, সেই মর্মে একটি ঘোষণা জারি করিতে পারিবেন, এবং নিয়োগকর্তার কোনও কার্য যাহা ঐক্য কোন পার্থক্যের প্রতি আরোপনীয় তাহা এই আইনের কোন বিধানের উল্লেখ্যন বলিয়া গণ্য হইবে না।

ঘোষণা জারি
করিবার ক্ষমতা।

১৭। যদি এই আইনের বিধানসমূহ কার্যকর করণে কোন অসুবিধা দেখা দেয়, তাহা হইলে কেন্দ্রীয় সরকার, প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের বিধানসমূহের সহিত অসমঞ্জস নহে একুপ আদেশ যাহা কেন্দ্রীয় সরকারের নিকট ঐ অসুবিধা দূরীকরণের উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় বলিয়া মনে হইবে, সেরূপ কোন আদেশ প্রদান করিতে পারিবেন :

অসুবিধা দূরী-
করণের ক্ষমতা।

তবে, ঐক্য প্রত্যেক আদেশ, প্রদত্ত হইবার পরে যথাসন্তুষ্ট শীঘ্ৰ, সংসদের প্রত্যেক সদনের সমক্ষে উপস্থাপিত করিতে হইবে।

১৯৭৫-এর ১২।

১৮। (১) সমান পারিশ্রমিক অধ্যাদেশ, ১৯৭৫ এতদ্বারা নিরসন ওব্যাস্তি।
নিরসিত হইল।

(২) ঐক্য নিরসন সত্ত্বেও, ঐক্যপে নিরসিত অধ্যাদেশ অনুযায়ী কৃত যেকোন কার্য বা অবলম্বিত যেকোন ব্যবস্থা (ঐ

ଅଧ୍ୟାଦେଶ ଅମୁୟାଙ୍ଗୀ କୃତ କୋର ପ୍ରଜ୍ଞାପନ, ମନୋନୟନ, ନିରୋଗ, ଆଦେଶ ବା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ସମେତ) ଏହି ଆଇନର ତଂତ୍ରାଙ୍ଗୀ ବିଧାନସମ୍ମହ ଅମୁୟାଙ୍ଗୀ କୃତ ବା ଅବଲମ୍ବିତ ହିଁଯାଛେ ବଲିଯା ଗଣ୍ୟ ହିଁବେ, ସେନ ଏହି ଆଇନ, ସେ ସମୟେ ଐନ୍ଧନ କାର୍ଯ୍ୟ କୃତ ହିଁଯାଛିଲ ବା ଐନ୍ଧନ ବ୍ୟବନ୍ଧୀ ଅବଲମ୍ବିତ ହିଁଯାଛିଲ, ସେଠି ସମୟେଇ ବଲବନ୍ଧ ଛିଲ ।