চাকরীর জায়গায় বিরোধ

চেষ্টা করুন যাতে এই বিতর্ক সম্বন্ধে আলোচনা করে মতৈক্যে আসতে পারেন

চাকরির জায়গায়, এমন কি যেখানকার ব্যবস্থা সবচাইতে ভাল, সেখানেও কখনও কখনও সমস্যা দেখা দিতে পারে। এটা অনেক রকম কারনে হতে পারে- আপনি হয়ত এটা বিশ্বাস করেন যে আপনাকে আপনার আইনত: অধিকার দেওয়া হচ্ছে না, অথবা আপনি মনে করেন যে আপনার প্রতি বৈষম্যমূলক আচরন করা হচ্ছে। কারণ যেটাই হোক না কেন, সবচাইতে ভাল হয় এটা নিয়ে কথা বলা।

সাধারন ঘরোয়া মিটিংয়ের মাধ্যমে আপনি হয়ত: ছোট খাটো বিরোধ মেটাতে পারেন। কোন গুরুতর বিরোধ জন্য হয়ত মিটিং এবং আপোস মীমাংসার প্রয়োজন হতে পারে। যেমন: নিয়মানুবর্তিতার(disciplinary) এবং নালিশের(grienance) পদ্ধতির ব্যবহার করার প্রয়োজন হতে পারে।

বহু নিয়োগকর্তার/ মনিবের ন্যায্য এবং ব্যাপক নিয়মানুবর্তিতার(disciplinary) এবং নালিশের(grienance) পদ্ধতি আছে। আপনি যাতে এইগুলি সম্বন্ধে জানেন সেটা নিশ্চিত করবেন। আপনি যাতে আপনার সমস্যাগুলি নিয়ে গঠনমুলক আলোচনার দ্বারা পরিস্কার করতে পারেন, সমাধান নির্ণয় করতে পারেন এবং আর্থিক এবং আবেগের দিক দিয়ে বেশী খরচের আইনের সাহায্য এড়িয়ে চলতে পারেন, তাতে এই পদ্ধতিগুলি সাহায্য করতে পারে। এই পথে সমস্যাটাকে বাড়তে দেওয়া এবং কাজের সম্বন্ধটা নষ্ট হওয়া বন্ধ করা যায়।

আপোসে মিমাংসার ব্যপারে সাহায্যের জন্য সাহায্য উপদেশে চান।

প্রথমে দেখুন যে আপনার নিয়োগকর্তার /মনিবের নিয়মানুবর্তিতার(disciplinary) এবং নালিশের(grienance) পদ্ধতি আছে কিনা। যদি থেকে থাকে তাহলে এটা নিশ্চিত করুন যে আপনি সেইগুলি বুঝতে পারেন।

আপনি সর্বদাই নিম্নলিখিতগুলি থেকে আরও সাহায্য পেতে পারেন।

- একাস/ACAS (উপদেশ, আপস এবং সালিসের ব্যবস্থা) সাহায্যের টেলিফোন লাইন
- আপনার ট্রেড ইউনিয়ন
- যেকোন সিটিজান এডভাইস ব্যুরো, ল সেন্টার অথবা অন্যান্য সংস্থাগুলি, যেগুলি বিনা পয়সায় বিশেষ উপদেশ দিয়ে থাকে।

আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব যদি আপনি দাবী প্রত্যাহার করে নিলে, বিরোধের “আপোষ মীমাংসা চুক্তি” এবং ক্ষতিপূরনের প্রস্তাব দেন, তাহলে প্রথমে আইনের পরামর্শ নিন, কারণ হল:

- এটা আপনাকে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে অন্যায়ভাবে বরখাস্তের দাবী আনতে বাধা দিতে পারে।
- এই চুক্তি একমাত্র বৈধ হবে, যদি আপনি এটাতে দস্তখত করার আগে, এর ফল কি হবে সে সম্বন্ধে একজন উপদেশদাতা, যার সঙ্গে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের কোন সম্পর্ক নেই, তার কাছ থেকে আইনের পরামর্শ নেন। বহু নিয়োগকর্তা/মনিব আপনাকে এই উপদেশ পাবার জন্য আর্থিক সাহায্য দেবেন।

আপনি যেখানে কাজ করেন সেখানকার নিয়মানুবর্তিতার(disciplinary) এবং নালিশের(grienance) পদ্ধতি

২০০৪ সালের অক্টোবর মাস থেকে নিয়োগকর্তা/মনিব এবং কর্মচারীর, কর্মক্ষেত্রের বিবাদের আলোচনা করার জন্য নূন্যতম তিনটি পদ্ধতির অনুসরন করার প্রয়োজন হবে। নিয়মানুবর্তিতার(disciplinary) এবং নালিশের(grienance) পদ্ধতির ব্যাপারেও এই তিনটি ধাপের কাঠামো প্রযোজ্য হবে।

নালিশের(grienance) পদ্ধতি

কর্মক্ষেত্রে আপনার সঙ্গে যে রকম ব্যবহার করা হচ্ছে, আপনি যদি সে বিষয়ে অস্বুখী হন, তাহলে হয় আপনার কাজের চুক্তি অথবা স্টাফ হ্যান্ডবুক পরীক্ষা করে দেখুন কিভাবে আপনার কর্মক্ষেত্রে নালিশের(grienance) পদ্ধতি আরম্ভ করতে পারবেন।

আপনার নালিশের ব্যাপারটি নিয়ে আপনি যাতে কোন উচ্চপদের ম্যানেজার অথবা আপনার নিজের ম্যানেজারের অথবা আপনি যদি কোন ছোট অফিসে কাজ করেন তাহলে নিয়োগকর্তা/মনিবের সঙ্গে আলোচনা করতে পারেন আপনাকে সেই স্বযোগ দেওয়া উচিত। এর পরেও যদি আপনি সন্তুষ্ট না হন, তাহলে যদি সম্ভব হয়, কোন উচ্চপদস্থ ব্যক্তির কাছে আপীল করার স্বযোগ থাকা উচিত।

আপনাকে যদি আপনার নালিশ সমাধানের স্বযোগ না দেওয়া হয়, তাহলে চুক্তির শর্ত ভঙ্গ করা হবে।

আপনার এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে দাবী জানানোর কোন ভিত্তি আছে কিনা, সে সম্বন্ধে বিশেষজ্ঞের কাছ থেকে উপদেশ না নিয়ে পদত্যাগ করবেন না।

নিয়মানুবর্তিতার (disciplinary) পদ্ধতি

আপনার কর্মক্ষেত্রে নিয়মানুবর্তিতার পদ্ধতি হওয়া উচিত ন্যায্য, স্পষ্ঠ এবং ফলপ্রদ। আপনার চাকরির চুক্তিতে অথবা স্টাফ হ্যান্ডবুকে হয়ত: নিয়মানুবর্তিতার নিয়ম সম্বন্ধে তথ্য থাকতে পারে। অন্তত: পক্ষে আপনাকে নিম্নলিখিতগুলি জানানো উচিত।

- কেন আপনার বিরুদ্ধে নিয়মানুবর্তিতার পদ্ধতি নেওয়া হচ্ছে;
- আপনার কথা বা আপনি কি ভাবে ব্যাপারটাকে দেখছেন সেটা ব্যাখ্যা করার সুযোগ দেওয়া উচিত।
- এর ফলাফলে যদি আপনি অসুখী হন, তাহলে আপীল করার জন্য অনুমতি দেওয়া উচিত।

আপনার সাথে সঙ্গী নেওয়ার অধিকার

আপনি যদি চান তাহলে শুনানীতে একজন সহকর্মীকে সঙ্গী হিসাবে নেওয়ার জন্য আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের অনুমতি দেওয়া উচিত। এই শুনানীতে আপনার সঙ্গী আপনার সঙ্গে কথা বলতে পারেন, কিন্তু তিনি আপনার হয়ে কোন প্রশ্নের উত্তর দিতে পারবেন না। যদি এটা প্রত্যাখান করা হয়, তাহলে আপনি তিন মাসের ভিতর এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে নালিশ করতে পারেন।

আপনাকে কি অন্যায় ভাবে বরখাস্ত করা হয়েছে?

বরখাস্ত কি?

বরখাস্ত হল যখন আপনার চাকরির চুক্তি নিম্নলিখিত কারণগুলির জন্য শেষ হয়ে যায়:

- কোন নোটিশ না দিয়েই আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব চুক্তি শেষ করে দেন।
- আপনার চুক্তি কেবলমাত্র নির্দিষ্ট সময়ের জন্য এবং সমান ভিত্তিতে সেটা পুন:স্থাপন করা হয়নি।
- আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের ব্যবহার এরকম হয়েছে যেটাতে আপনার মনে হয় যে আপনার পক্ষে সেখানে আর চাকরি করা সম্ভব নয় এবং আপনি পদত্যাগ করেছেন।
- সংক্ষিপ্ত বরখাস্ত

বরখাস্তের নোটিশ এবং কারণ

যদিও আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব যে কোন কারণে আপনাকে উপযুক্ত নোটিশ না দিয়েই বরখাস্ত করতে পারেন, সেই বরখাস্ত আইনসম্মত নাও হতে পারে।

একই কর্মক্ষেত্রে এক বছর কাজ করার পর, আপনি এই বরখাস্তের কারণ ১৪ দিনের ভিতর লিখিতভাবে আপনাকে দেওয়ার জন্য অনুরোধ করতে পারেন। আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের থেকে এই লিখিত কারণ, অন্যায়ভাবে বরখাস্তের কারণ হিসাবে ব্যবহার করা হতে পারে।

এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে কে অনায্যভাবে বরখাস্তের দাবী করতে পারে?

আপনি যদি অন্যায় বরখাস্তের দাবী করতে চান, তাহলে আপনাকে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের অধীনে অন্তত: এক বৎসর কাজ করতে হবে। অন্যায়ভাবে বরখাস্তের দাবী করার জন্য এই কাজের সময়সীমার কোন প্রয়োজন নেই। যদি আপনি পুলিশে কাজ তাহলে অন্যায়ভাবে বরখাস্তের দাবী করতে পারবেন না । আপনার চাকরির চুক্তি যদি বে-আইনী হয় তাহলেও আপনি এই দাবী জানাতে পারবেন না। এইগুলির জন্য "বেতন" তথ্যপত্র দেখুন। এই দাবীর ব্যাপারে হয়ত: বয়সের সীমার বাধানিষেধ আছে।

ন্যায় অথবা অন্যায় বরখাস্ত: ট্রাইবুনাল কিভাবে সিদ্ধান্ত নেয়

আপনার নিয়োগকর্তাকে/মনিবকে দেখাতে হবে যে আপনাকে বরখাস্ত করার কারণ অথবা একটা প্রধান কারণ হল নিম্নলিখিত পাঁচটা ন্যায্য কারনের মধ্যে একটা:

- আপনার এই কাজ করার ঠিকমত ক্ষমতা বা যোগ্যতা নেই (অথবা কম আছে)।
- আপনার ব্যবহার
- সেখানে সত্যি সত্যিই বাড়তি কর্মীরা কাজ করছেন এবং কিছু লোককে ছাটাই করার প্রয়োজন আছে এবং আপনাকে ন্যায্যভাবেই নির্বাচিত করা হয়েছে। এই ব্যাপার নিয়ে আপনার সঙ্গে আলোচনা করা হয়েছে অথবা অন্যান্য বিকল্প অবস্থা পছন্দ করবার স্বযোগ দেওয়া হয়েছে।
- এই কাজের জন্য একটা আইনের সীমা আছে, যেমন: আপনি গাড়ী চালানোর যোগ্যতা হারিয়েছেন এবং গাড়ী চালানো এই কাজের একটা অপরিহার্য্য অঙ্গ।
- অথবা অন্য কোন দৃঢ় কারণে।

এই বরখাস্তের পদ্ধতি ন্যায্যভাবে চালাতে হবে। যদি আপনার কর্মক্ষেত্রে কোন ন্যায্য নিয়মানুবর্তীতার(disciplinary) পদ্ধতি না থাকে, তাহলে সেটা অন্যায়ভাবে বরখাস্তের কারণ হতে পারে।

স্বভাবতই অন্যায়ভাবে অতিরিক্ত/রিডানডেন্সি (redundancy) অথবা বরখাস্ত(dismissal)

আপনার বরখাস্ত স্বাভাবিকভাবেই অন্যায় হবে যদি এটা প্রমান করা যায় যে নিম্নলিখিত কারনগুলির জন্য আপনাকে বরখাস্ত করা হয়েছে।

- আপনার সন্তান সম্ভবতা অথবা মাতৃত্বের ছুটি
- পিতৃত্বের ছুটির জন্য অথবা নির্ভরশীল ব্যক্তিদের জন্য ছুটির অনুরোধ
- কর্মক্ষেত্রে যেখানে আপনি মনে করেন যে স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার ব্যাপারে বিপদের ঝুঁকি আছে এবং আপনি নিজেকে এবং অন্যদের রক্ষা করার ব্যবস্থা নিয়েছেন।
- আপনি ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বলে অথবা ইউনিয়নে যোগ দিতে বাধা দেওয়া হয়েছে, অথবা যথাযথ সময়ে ইউনিয়নের কাজকর্মে যোগদানে বাধা দেওয়া (সেটা হল কাজের সময়ের বাইরে অথবা কাজের সময়ে নিয়োগকর্তা/মনিবের অনুমতি সহ) ।
- আপনি আপনার আইনের অধিকার ফলিয়ে দেখাতে পারেন যে উপরোক্ত যে কোন কারণে আপনাকে বরখাস্ত করা হবে বলে ঠিক করা হয়েছে।
- আপনি যেখানে কাজ করেন সেই ব্যবসা বিক্রি হয়ে গেছে বা অন্য মালিকের কাছে হস্তান্তর করা হয়েছে।

অতিরিক্ততা/রিডানডেন্সি (redundancy) এবং অন্যায্য বরখাস্ত করা

অন্যায় অতিরিক্ততা/ রিডানডেন্সি (redundancy) হবে যখন:

- যেখানে আসলে অতিরিক্ততা/রিডানডেন্সি (redundancy) অবস্থা নয়।
- আপনার সঙ্গে এটা নিয়ে আলোচনা করা হয়নি অথবা অন্য বিকল্প অবস্থাগুলি আপনাকে পছন্দ করার স্বযোগ দেওয়া হয়নি।
- আপনাকে অন্যায়ভাবে অতিরিক্ততার/রিডানডেন্সি (redundancy) জন্য পছন্দ করা হয়েছে।

গঠনমূলক বরখাস্ত করা

গঠনমূলক বরখাস্ত হল, যেখানে আপনার মনে হবে, আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব চাকরির চুক্তির শর্তগুলি মানছেন না। কোন ব্যবস্থা নেওয়ার আগে আপনি অবশ্যই আইনের পরামর্শ নিন।

অন্যায়ভাবে বরখাস্ত করা

আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব চাকরি চুক্তির শর্তগুলি ভঙ্গ করেন অথবা পরিবর্তন করেন, তাহলে আপনার হয়ত তার বিরুদ্ধে মামলা করার এবং ক্ষতিপূরণ পাওয়ার সঙ্গত কারণ থাকতে পারে।

যদি উপযুক্ত নোটিশ ছাড়াই আপনার চাকরির চুক্তি শেষ হয়ে যায়, তাহলে আপনি হয়ত অন্যায়ভাবে বরখাস্ত করা হয়েছে বলে দাবী করতে পারেন।

এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে (Employment Tribunal) দাবী জানানো

এমপ্লুমেন্ট ট্রাইবুনালে (ইটি)/(Employment Tribunal(ET) দাবী জানানোর জন্য তৈরী হওয়া

এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে (Employment Tribunal) নালিশ নিয়ে যাওয়া উচিত একেবারে শেষ অবলম্বন হিসাবে। ট্রাইবুনাল অনেক সময় নেয় এবং কোন সঠিক ফলাফলের আশা করা যায় না। এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালের (Employment Tribunal) পদ্ধতির ফলে আপনার নিয়োগকর্তা মনিবের সঙ্গে আপনার সম্পর্ক এত ক্ষতিগ্রস্থ হতে পারে যে আপনি মনে করতে পারেন যে সেখানে চাকরি করা আর আপনার পক্ষে সম্ভব নয়।

এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে (Employment Tribunal) আবেদন জানানোর আগে আপনি এটা পরিস্কারভাবে চিন্তা করে দেখুন যে আপনি কি চান, এবং আগের থেকেই এই ব্যাপারে বিশেষজ্ঞের উপদেশ নিন।

আপনার ট্রেড ইউনিয়ন সিটিজান এ্যাডভাইস ব্যুরো অথবা কোন ল সেন্টার থেকে আপনি বিনামূল্যে উপদেশ পেতে পারেন।

বিনামূল্যে উকিলের পরামর্শ পাওয়ার ব্যবস্থা হয়ত থাকতে পারে কিন্তু সাধারনত: উকিলদের বিনামূল্যে আপনার হয়ে ট্রাইবুনালে প্রতিনিধিত্ব করা সম্ভব নয়।

ট্রাইবুনালে আপনি নিজেই আপনার প্রতিনিধিত্ব করতে পারেন অথবা কোন ট্রেড ইউনিয়নের অফিসার, একজন এ্যাডভাইজার অথবা একজন উকিল আপনার হয়ে প্রতিনিধিত্ব করতে পারে। বর্তমানে ট্রাইবুনালে কেস আরম্ভ করার জন্য কোন পয়সা দিতে হয় না।

এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে (Employment Tribunal) আবেদন করা

আপনি যে ঘটনার জন্য ট্রাইবুনালে নালিশ জানাতে চাইছেন, সেই নালিশ, ঘটনা ঘটার দিন থেকে তিন মাস শেষ হওয়ার একদিন আগের মধ্যে করতে হবে। ট্রাইবুনালগুলি সময়সীমার ব্যাপারে খুব কঠোর এবং সঠিক সময়সীমার ভিতর আপনার দাবী ট্রাইবুনালে আনবার জন্য চেষ্ঠা করা উচিত। আপনার নিজস্ব কেসের ব্যাপারে সময়সীমা কি হবে সে বিষয়ে উপদেশ নিন।

আপনার স্থানীয় জবসেন্টার প্লাস থেকে আবেদন পত্র ইটি১(ET1) এবং তথ্যপত্র, সেটাতে সব কিছু ব্যাখ্যা করা হয়েছে, সেটা পাবেন।

ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্তের পর পুনর্বিবেচনা অথবা আপীল

ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত যদি আপনার পক্ষে না যায়, তাহলে এই সিদ্ধান্তের ১৪ দিনের ভিতর আপনি পুনর্বিবেচনার জন্য অথবা, ৪২ দিনের ভিতর আপীলের জন্য আবেদন করতে পারেন। এর জন্য আপনার বিশেষজ্ঞের উপদেশের প্রয়োজন হবে।

আপনি যদি আপীল করেন, আপনি হয়ত আর্থিক সাহায্য পেতে পারেন। এটা নির্ভর করে আপনার রোজগারের উপর।

সব সময় মনে রাখবেন যে, আপনার অধিকার বজায় রাখার ব্যাপারে যদি কোন সমস্যা দেখা দেয়, তাহলে সবচাইতে তাড়াতাড়ি এবং কার্যকরী উপায়ে এই সমস্যা দূর করার পথ হল আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের সঙ্গে কথা বলা এবং কোন নিয়মমাফিক পথ অবলম্বন করার আগে বিশেষজ্ঞের উপদেশ নেওয়া।