

## চাকরীর চুক্তি

চাকরীর চুক্তি কি, ভাবে এই চুক্তি কাজ করে এবং চাকরীর চুক্তির দ্বারা আপনার কি কি অধিকার আছে এই তথ্যপত্রে সে সম্বন্ধে বলা হয়েছে

### চাকরীর চুক্তি কি?

সাধারণভাবে চাকরীর চুক্তি হল দুই পক্ষের মধ্যে মতৈক্য বা সমঝোতার দ্বারা নিয়োগকর্তা নিযুক্ত ব্যক্তিকে/কর্মচারীকে নির্দিষ্ট কাজ বা সেবা প্রদান করার জন্য নিয়োগ করছেন এবং এর বদলে কর্মে নিযুক্ত ব্যক্তিকে বেতন/তলব দেওয়া হবে। তবে এই চাকরীর চুক্তির জন্য আপনাকে যে একজন কর্মে নিযুক্ত ব্যক্তি হতে হবে তা নয়। আপনি যদি কর্মে স্ব-নিযুক্ত ব্যক্তি হন (এবং আপনার নিজের জন্য কাজ করেন) অথবা আপনি এমন একজন কর্মী যিনি কোন এজেন্সির মারফত কাজ করেন এবং তাদের হয়ে অন্য জায়গায় কাজ করতে যান তাহলেও আপনাকে এই চুক্তি দেওয়া হতে পারে।

### এই চুক্তিতে কি বলা হবে?

যদিও চাকরীর চুক্তি যে লিখিত হতে হবে এমন কোন কথা নেই। তবে আইনতঃ নিয়োগকর্তাকে চাকরী দেওয়ার দুই মাসের মধ্যে নিযুক্ত ব্যক্তিকে একটি বিবৃতি(statement) দিতে হবে। যার মধ্যে থাকবে কর্মের মূল(basic) তথ্যগুলি। পনেরটি কাজের চুক্তি সংক্রান্ত শর্তগুলি নিযুক্ত ব্যক্তিকে/কর্মচারীকে অবশ্যই লিখিত ভাবে দিতে হবে। এই লিখিত শর্তের মধ্যে থাকবে দুই পক্ষের নাম, চাকরী আরম্ভ করার তারিখ, কত ঘন্টার কাজ, বেতন/তলব সহ কতদিনের ছুটির অধিকার এবং কাজ শেষ করার জন্য কতদিনের নোটিশের প্রয়োজন।

### আমি যদি কোন কিছু লিখিতভাবে না পাই তাহলে কি হবে?

যেহেতু নিয়োগকর্তা, নিযুক্ত ব্যক্তির/কর্মচারীর কাজ আরম্ভ করার দুই মাসের মধ্যে মূল(basic) তথ্যগুলি সহ একটি বিবৃতি(statement) দিতে বাধ্য এবং নিযুক্ত ব্যক্তি দুই মাসের মধ্যে সেই বিবৃতি পান নি, তাহলে তিনি এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে(Employment Tribunal) যেতে পারেন এবং সেখান থেকে তার লিখিত বিবৃতিতে কি কি থাকবে সেই সম্বন্ধে একটি ঘোষণাপত্র(declaration) দেওয়ার জন্য বলতে পারেন।

## চুক্তিতে আর কি কি বলা হতে পারে?

এটা সম্ভব যে চাকরীর চুক্তিতে আইন অনুসারে মূল(basic) তথ্যগুলি ছাড়াও অন্যান্য যে বিষয়গুলিতে দুই পক্ষ একমত হয়েছেন সেগুলি অন্তর্ভুক্ত করা হতে পারে। যতক্ষণ পর্যন্ত বিষয়গুলি আইনতঃ সিদ্ধ এবং অর্থহীন না হয়, ততক্ষণ অনেকগুলি বিষয়, যেগুলি সম্বন্ধে নিয়োগকর্তা এবং নিযুক্ত ব্যক্তি একমত হয়েছেন, সেগুলি অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে। যেমন: এই চুক্তির মধ্যে একটা ধারা বা অংশ থাকতে পারে যার দ্বারা নিযুক্তকারী ব্যক্তিকে/কর্মচারীকে একটির বেশী জায়গায় কাজ করতে হতে পারে অথবা তার নিয়োগকর্তার কাজের বিষয় গোপন রাখতে হতে পারে।

## চুক্তির লঙ্ঘন কি?

একবার যখন নিযুক্ত ব্যক্তির চাকরীর চুক্তি ঠিক করা হয়, তখন কোন পক্ষেরই সে চুক্তি ভঙ্গ করা উচিত নয়। আপনার চুক্তির কোন অংশ যদি আপনার নিয়োগকর্তা বদল করতে চান তাহলে সেটা চুক্তি ভঙ্গ করা হবে। এর উদাহরণ হল যেমন: নিয়োগকর্তা প্রত্যাশা করবেন যে আপনি আপনার চুক্তিতে স্বীকৃত পরিমানের থেকে কম বেতনে/তলবে কাজ করবেন অথবা বেশী ঘন্টার জন্য কাজ করবেন।

## আমি কি এর জন্য দাবী করতে পারি?

এটা সম্ভব যে চুক্তির লঙ্ঘনের জন্য নিযুক্ত ব্যক্তির/কর্মচারীর দাবী করতে পারেন। একজন নিযুক্ত ব্যক্তি হয় এটা প্রমাণ করতে পারেন যে চুক্তির প্রকৃত লঙ্ঘন হয়েছে এবং তার মানে হল যে তিনি কাজ ছেড়ে দিতে পারেন এবং “গঠনমূলক বরখাস্তের(constructive dismissal)” দাবী করতে পারেন। তবে আপনি চাকরী ছেড়ে দেওয়ার আগে উপদেশ নিন, কারণ প্রায়শই আপনার দাবীর ন্যায্যতা বা সত্যতা প্রতিপাদন করা এবং আপনার নিয়োগকর্তার কাছ থেকে আপনার চাকরী যাওয়ার জন্য ক্ষতিপূরণ আদায় করা কঠিন হতে পারে।

অন্যান্য দাবী হতে পারে যেমন: আপনাকে বেতন/তলব না দেওয়া অথবা বেতন/তলব সহ ছুটির সময়ের জন্য বা চাকরী ছাড়ার নোটিশের জন্য বেতন/তলব না দেওয়া। এইগুলিও হচ্ছে চুক্তি লঙ্ঘনের উদাহরণ।

## আমার দাবী নিয়ে কোথায় যাব?

যে কোন কর্মচারী বা নিযুক্ত ব্যক্তি, যিনি চাকরীতে থাকা কালীন চুক্তি ভঙ্গের দাবী করেন, তিনি তার স্থানীয় ছোট দাবীর আদালতে(small claims court) এই দাবীর মামলা তুলতে পারেন।

তবে যদি চাকরী শেষ হয়ে যায় এবং নিযুক্ত ব্যক্তি/কর্মচারী চুক্তি লঙ্ঘনের দাবী করে থাকেন তাহলে এই দাবী আপনি এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে(Employment Tribunal) নিয়ে যেতে পারেন। এর স্মবিধা হল এই যে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে(Employment Tribunal) দাবী আরম্ভ করার জন্য কোন খরচা দিতে হয় না।

এ সম্বন্ধে আরও খবর জানতে চাইলে দেখুন

[www.employmenttribunals.gov.uk](http://www.employmenttribunals.gov.uk)

[www.multikulti.org.uk](http://www.multikulti.org.uk)

