

আপনার কি চাকরী চলে গেছে?

আপনার যদি চাকরী চলে যায় তাহলে আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের বিরুদ্ধে আপনি কি ধরনের দাবী করতে পারেন এই তথ্যপত্রে সে সম্বন্ধে বলা হয়েছে।

আপনার আইনতঃ কি কি অধিকার আছে?

এটা নির্ভর করে আপনি একজন নিয়োগকর্তার/মনিবের জন্য কতদিন ধরে চাকরী করছেন এবং কি কারণে আপনার চাকরী চলে গেছে।

বকেয়া ছুটির বেতন/তলব

সব ক্ষেত্রেই আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের আপনাকে বকেয়া ছুটির দিনের বেতন/তলব দেওয়া উচিত। আপনার বিস্তারিত অধিকার জানবার জন্য আমাদের ছুটি পাওয়ার অধিকারের উপর যে তথ্য পত্র আছে সেটা দেখুন।

বকেয়া বেতন/তলব

বেশীর ভাগ ক্ষেত্রেই চাকরীর শেষ দিন পর্যন্ত আপনার বেতন/তলব পাওয়া উচিত। এই দিন হবে যেদিন আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব আপনাকে বরখাস্ত করবেন, অবশ্য যদি না আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব ভবিষ্যতের কোন তারিখ থেকে আপনাকে বরখাস্ত করা হবে

বলে বলেন। একমাত্র ব্যতিক্রম হল যেখানে, কোন বিশেষ কারণে আপনার বেতন/তলব কমানো হতে পারে আপনি আগেই লিখিতভাবে রাজী না হয়ে থাকেন এবং এই কারণ প্রয়োগ করা হয়, অথবা আপনার চুক্তি অনুসারে আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের বেতন/তলব ছাড়াই সাময়িকভাবে আপনাকে বরখাস্ত করার অধিকার থেকে থাকে।

নোটিশ

আপনি যদি আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের কাছে এক মাসের জন্যও চাকরী করে থাকেন তাহলে এই চাকরী শেষ হয়ে যাওয়ার জন্য আপনার এক মাসের নোটিশ পাবার অধিকার আছে। এক বৎসর চাকরী করার পর থেকে আপনি যত বৎসর কাজ করবেন, সেই প্রত্যেক বৎসরের জন্য এক সপ্তাহ করে নোটিশ পাবার অধিকার আছে। নোটিশের সর্বাধিক সময় সীমা হল ১২ সপ্তাহ। আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব যদি নোটিশ ছাড়াই আপনাকে অবিলম্বে চাকরী ছেড়ে দিতে বলেন তাহলে নোটিশের বদলে, নোটিশের সময়ের জন্য আপনার বেতন/তলব পাবার অধিকার আছে।

আপনার চুক্তি অনুসারে আপনার হয়ত ন্যূনতম সময়ের থেকে বেশী সময়ের নোটিশ পাবার অধিকার আছে। যদি সেটা হয় তাহলে সেই ক্ষেত্রে আপনার বেশী সময়ের জন্য বেতন/তলব পাবারও অধিকার থাকবে। আপনাকে যদি নিয়মিতভাবে বেতন/তলব দেওয়া হয়ে থাকে, কিন্তু আপনার চুক্তি অনুসারে বেশী সময়ের জন্য নোটিশ পাবার অধিকার নাই, তাহলে আপনার হয়ত পরবর্তী বেতন/তলব পাওয়ার তারিখ পর্যন্ত নোটিশের সময়ের জন্য অনুরোধ করার অধিকার থাকতে পারে।

আপনি যদি অসৎ, অশোভন অথবা বিধিবিরুদ্ধ আচরণ করে থাকেন, যেমন: চুরি, হিংস্রতা, হয়রানি ইত্যাদি, তাহলে সেই ক্ষেত্রে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব নোটিশ ছাড়াই আপনাকে বরখাস্ত করতে পারবেন।

পদ্ধতি

চাকরী দেবার সময় যে পদ্ধতিতে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব রাজী হয়েছিলেন, আপনাকে চাকরী থেকে বরখাস্ত করার আগে তার সেই পদ্ধতি অনুসরণ করা উচিত। আপনার চুক্তি এবং হ্যান্ডবুক পরীক্ষা করে দেখুন যে চুক্তি অনুসারে নিয়মানুবর্তিতার(disciplinary) জন্য যে গৃহীত ব্যবস্থা অথবা সেই ধরনের অন্য কোন ব্যবস্থা আছে কি না। আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব যে পদ্ধতিতে একমত হয়েছিলেন, তিনি যদি সেটা অনুসরণ না করে আপনাকে বরখাস্ত করে থাকেন, তাহলে এই পদ্ধতি অনুসরণের জন্য যে সময়ের প্রয়োজন আপনি হয়ত সেই সময়ের জন্য বেতন/তলব দাবী করতে পারবেন।

অ ন্যায্য বরখাস্ত

কয়েকটি কারণে বরখাস্ত করা সর্বদাই অন্যায় হবে। আপনি কতদিন আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের জন্য কাজ করেছেন তার উপর সেটা নির্ভর করে না। এই কারণগুলির মধ্যে হল:

- পারিবারিক বা বন্ধুত্বের ব্যবহার করার চেষ্টা
- স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার(health and safety) বিষয়ে প্রশ্ন তোলা
- ন্যূনতম বেতন/তলব পাওয়ার, ছুটি নেওয়ার অথবা অন্যান্য আইনতঃ অধিকারের দাবী করা
- আপনি সন্তান সম্ভবা

অপনি যখন আপনর নিয়োগকর্তার/মনিবের কাছে এক বৎসরের বেশী কাজ করবেন, তখন নিম্নলিখিত কারণগুলি ছাড়া আপনাকে বরখাস্ত করা অন্যায় হবে।

- অতিরিক্ততা (redundancy)
- আপনার যে কাজ, সেই কাজ করতে আপনি অসমর্থ
- মন্দস্বভাব (misconduct)
- আইনের লঙ্ঘন (contravention)
- অন্যান্য বাস্তবসম্মত(substantial) কারণ

যদিও আপনাকে উপরোক্ত কোন কারণে বরখাস্ত করা হয়ে থাকে, আপনার নিয়োগকর্তাকে/মনিবকে অবশ্যই সঙ্গত কারণে এই বরখাস্তের সিদ্ধান্ত নিতে হবে।

আপনাকে যদি অন্যায়ভাবে বরখাস্ত করা হয়ে থাকে তাহলে অতিরিক্ততার(redundancy) জন্য বরখাস্ত হলে আপনাকে যে পরিমাণ অর্থ দেওয়া হত, সেই পরিমাণ অর্থ এবং ঠিকমত আয় না হওয়ার জন্য ক্ষতিপূরণ পেতে পারেন।

আইনের অধিকার দাবী করা

আপনার যদি আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের সঙ্গে মৌখিক অথবা লিখিতভাবে যোগাযোগ করে আপনার অধিকারের দাবির কোন মিমাংসা না হয়, তাহলে তিন মাসের ভিতর আপনার দাবী নিয়ে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে(Employment Tribunal) যেতে পারেন। আপনি বরখাস্ত অথবা অন্যান্য নালিশের আইন সম্বন্ধে আরও জানতে চাইলে নীচে ওয়েবসাইট দেখুন:

www.employmenttribunals.gov.uk

প্রাসঙ্গিক নির্দেশ (references)

আপনি কাজ ছেড়ে দেবার পর আপনার নিয়োগকর্তাকে/মনিবেকে কোন প্রাসঙ্গিক নির্দেশ (references) দিতে হবে না। কিন্তু তিনি যদি প্রাসঙ্গিক নির্দেশ (references) দিয়ে থাকেন তাহলে সেটা অবশ্যই নায্য এবং সঠিক হতে হবে। আপনি আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের সঙ্গে এই প্রাসঙ্গিক নির্দেশ (references) কি ভাবে লেখা হবে সেটা নিয়ে আলোচনা করে একমত হবার চেষ্টা করতে পারেন। আপনি যদি এই ব্যাপারে যদি সাফল্যলাভ করে থাকেন এবং আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব ভবিষ্যতে সেই প্রাসঙ্গিক নির্দেশ (references) দিতে অসমর্থ হন তাহলে আপনার তাদের বিরুদ্ধে নালিশ বা দাবী করার সম্ভাবনা থাকতে পারে।