বিদেশী গৃহকর্মীদের ব্যবহারিক সহায়িকা

বিদেশী গৃহকর্মীদের এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের কী কী জানা থাকা উচিত

Practical Guide for Employment of Foreign Domestic Helpers
What foreign domestic helpers and their employers should know

Bengali Version 孟加拉文版本

Labour Department

সূচিপত্র

ভূমিকা		1
অধ্যায় 1	প্রথম কর্মনিয়োগে	2
অধ্যায় 2	দলিল প্রস্তুতির ব্যয়-পূরণ	7
অধ্যায় 3	বেতন প্রদান এবং বেতন কাটা যাওয়া	9
অধ্যায় 4	বিশ্রামের দিন, সংবিধিবদ্ধ ছুটির দিন এবং বাৎসরিক ছুটি	13
অধ্যায় 5	চিকিৎসার ব্যবস্থাপনা এবং অসুস্থতার ভাতা	18
অধ্যায় 6	প্রসূতির সুরক্ষা	20
অধ্যায় 7	পিতৃকালীন ছুটি	22
অধ্যায় 8	কর্মনিয়োগ চুক্তির সমাপ্তি	24
অধ্যায় 9	কর্মচ্যুতির বেতন এবং দীর্ঘ পরিষেবার বেতন	28
অধ্যায় 10	কর্মনিয়োগের সুরক্ষা	30
অধ্যায় 11	বিনাব্যয়ে প্রত্যাবর্তনের যাত্রীভাড়া এবং খাদ্য এবং ভ্রমণ ভাতা	32
অধ্যায় 12	অনুসন্ধান এবং অভিযোগ	34
পরিশিষ্ট I	আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তি (বিদেশ থেকে নিযুক্ত একজন গৃহ-সহায়কের জন্য) (রেফারেন্স হিসাবে কিছু নমুনা)	36
পরিশিষ্ট II	প্রক্রিয়াকরণের ফি-এর ব্যয়-পূরণের রশিদের নমুনা	40
পরিশিষ্ট IIIa	বিদেশী গৃহকর্মীদের বেতন প্রদানের রশিদের নমুনা	41
পরিশিষ্ট IIIb	বিদেশী গৃহকর্মীর ছুটির নথির নমুনা	42
পরিশিষ্ট IVa	বিদেশী গৃহকর্মী দ্বারা শুরু করা কর্মনিয়োগ চুক্তি সমাপ্তি পত্রের নমুনা	44
পরিশিষ্ট IVb	বিদেশী গৃহকর্মীর নিয়োগকর্তা দ্বারা শুরু করা কর্মনিয়োগ চুক্তি সমাপ্তি পত্রের নমুনা	45
পরিশিষ্ট V	কর্মনিয়োগের চুক্তির মেয়াদ সম্পূর্ণ হওয়াতে / সমাপ্তিতে বেতন প্রদানের রশিদের নমুনা	46
পরিশিষ্ট VI	অনুসন্ধান	47

ভূমিকা

এই সহায়িকার উদ্দেশ্য হংকং-এর বাইরে থেকে নিযুক্ত গৃহকর্মীদের কর্মনিয়োগের ব্যাপারে নিয়োগকর্তাদের এবং গৃহকর্মীদের অধিকার এবং দায়-দায়িত্ব সম্পর্কে একটি ত্বরিত সূত্রের পুস্তিকা প্রদান করা। এটি গৃহকর্মীদের এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের সাধারণ কিছু প্রশ্নের উত্তর দেওয়ার চেষ্টা করে।

বিদেশী গৃহকর্মীরা কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশে বর্ণিত একই সুযোগ সুবিধা এবং সুরক্ষা পাওয়ার অধিকারী। কর্মনিয়োগের শর্তাবলী এবং আইনি ব্যবস্থার বিশদ বিবরণ জানার জন্য নিয়োগকর্তা এবং বিদেশী গৃহকর্মীদের আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তি (ID 407) এবং কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশ দেখে নেওয়া উচিত কারণ সেগুলিই অর্থাৎ সেই দলিলগুলি যে ব্যবস্থাগুলির ব্যাখ্যা করা হয়েছে সেগুলির একমাত্র প্রামাণ্য বিশেষজ্ঞ। আইনের বিশদ ব্যাখ্যার প্রশ্নে আদালতই প্রামাণ্য বিশেষজ্ঞ।

1 প্রথম কর্মনিয়োগে

নিয়োগকর্তা এবং কর্মী উভয়ের জন্য

প্রঃ1.1 একজন বিদেশী গৃহকর্মী হিসাবে কিংবা একজন বিদেশী গৃহকর্মীর নিয়োগকর্তা হিসাবে কর্মনিয়োগের ব্যাপারে আমার অধিকার এবং দায় দায়িত্ব কী কী?

উঃ বিদেশী গৃহকর্মীর কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত প্রাথমিক অধিকার এবং দায় দায়িত্ব আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তি (ID 407) (পরিশিষ্ট I) এ উল্লিখিত হয়েছে। এছাড়া কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশও নিয়োগকর্তা এবং সহায়কদের উপরে সমভাবে প্রযোজ্য।

প্রঃ1.2 যে সব সহায়করা এবং নিয়োগকর্তারা আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তিতে উল্লিখিত শর্তাবলী লঙ্ঘন করেন তাঁদের উপরে কোনও দণ্ড জারি করা হবে কি?

উঃ *(অনুগ্রহ করে এই সহায়িকার 1.1, 1.4, 1.5, 1.8 & 1.9 প্রঃ ও উঃ –এর সাথে একসাথে পড়ুন)*

- "বিদেশী গৃহকর্মীদের ভিসা / অবস্থান করার মেয়াদ বৃদ্ধির আবেদনের ফর্ম" –এর (ID 988A) অংশ ৬–তে এবং "বিদেশ থেকে গৃহকর্মীর কর্মনিয়োগের আবেদন পত্র" (ID 988B)–তে সহায়ক এবং নিয়োগকর্তা উভয়েরই হংকং বিশেষ প্রশাসনিক অঞ্চলের সরকারের কাছে, অন্যান্য ব্যাপারের সাথে, সহায়কের অবস্থান করার শর্তাবলী এবং বেতনের মানদণ্ড, বাসায় থাকা এবং বাসস্থানের আবশ্যিক শর্তাবলী যথাযথ ভাবে পালন করার অঙ্গীকার করা বাধ্যতামূলক।

- একজন কর্মী অঙ্গীকার ভঙ্গ করলে তাঁকে হংকং–এ পুনরায় কাজ করার অনুমতি না দেওয়া হতে পারে। একজন নিয়োগকর্তা অঙ্গীকার ভঙ্গ করলে ভবিষ্যতে তাঁর বিদেশী গৃহকর্মী নিয়োগ করার আবেদনও প্রত্যাখ্যাত হতে পারে।

- বিদেশী গৃহকর্মীর কর্মনিয়োগ সংক্রান্ত আবেদন পত্রে এবং আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তিতে মিথ্যা তথ্য প্রদান করতে, অথবা বিদেশী গৃহকর্মীকে আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তিতে বর্ণিত বেতনের চেয়ে কম বেতনে কর্মনিয়োগের প্রতারণার উদ্দেশ্যে অন্যদের সাথে চক্রান্তে লিপ্ত হতে নিয়োগকর্তাদের সহজে প্ররোচিত হওয়া উচিত নয়। একটি মামলায়, একজন নিয়োগকর্তা যিনি অভিবাসন বিভাগকে তাঁর বিদেশী গৃহকর্মীর বেতনের ব্যাপারে মিথ্যা তথ্য প্রদান করেছিলেন তাঁকে চার মাসের কারাদন্ডের সাজাদেওয়া হয়েছিলো এবং কর্মীকে বকেয়া বেতন প্রদানের আদেশ দেওয়া হয়। নিয়োগকর্তাদেরকে আইন মেনে চলতে এবং তাঁদের বিদেশী গৃহকর্মীদেরকে আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তিতে বর্ণিত সম্পূর্ণ বেতন প্রদান করতে

উপদেশ দেওয়া হচ্ছে। অন্যথায়, সেটি একটি অপরাধ এবং নিয়োগকর্তা বিচারযোগ্য অপরাধের জন্য দায়ী থাকছেন।

- তাছাড়া, একজন নিয়োগকর্তা কিংবা একজন কর্মী যদি কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশ এবং অভিবাসন অধ্যাদেশ ভঙ্গের অপরাধ করেন, তাহলে তাঁরাও ফৌজদারি অপরাধের মামলার আওতায় আসছেন।

নিয়োগকর্তার জন্য

প্রঃ1.3 আমার সহায়ক কাজ আরম্ভ করার জন্য এসে পৌঁছালে আমার কী কী করণীয়?

উঃ

- কর্মনিয়োগ চুক্তিতে নির্দিষ্টকৃত নিয়ম অনুযায়ী আপনার সহায়কের হংকং যাত্রার জন্য তাঁকে প্রতিদিন $১০০ হংকং ডলার হারে দৈনিক খাদ্য ও ভ্রমণ ভাতা আপনার প্রদান করা উচিত। প্রয়োজনীয় সব দলিলপত্র তৈরি করতে তাঁর যা খরচ হয়েছে সেই খরচের ব্যয়-পূরণও তাঁকে আপনার করা উচিত। অধ্যায় ২ দ্রষ্টব্য।
- তাঁর কাছে আপনি কী কী কাজ আশা করেন তা বুঝিয়ে বলতে আপনাকে উপদেশ দেওয়া হচ্ছে। সেসব কাজ অবশ্যই কর্মনিয়োগ চুক্তির "বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিল"*-এ নির্দিষ্টকৃত গৃহকর্মসূচীর অন্তর্গত হতে হবে।
- আপনার একটি তারিখ স্থির করা উচিৎ যে দিন আপনি আপনার সহায়ককে বেতন প্রদান করবেন। অধ্যায় ৩ দ্রষ্টব্য।
- আপনাকে আপনার সহায়কের জন্য বিশ্রামের দিন নিশ্চিত করতে হবে। অধ্যায় ৪ দ্রষ্টব্য।
- কর্মনিয়োগকালে খাবার দেওয়া হবে কিনা সে নিয়ে সহায়কের সাথে আপনার বোঝাপড়া থাকা উচিত। যদি তা দেওয়া হয়, অবশ্যই তা নিখরচায় হতে হবে। যদি খাবার না দেওয়া হয়, তাহলে খাবারের খরচ বাবদ কর্মনিয়োগ চুক্তিতে নির্দিষ্টকৃত টাকা সহায়ককে প্রতি মাসে প্রদান করতে হবে।
- কর্মস্থানে সহায়কের আঘাত নিয়ে আপনার দায়বদ্ধতার ব্যাপারে আপনার উচিৎ কর্মচারীর ক্ষতিপূরণ বীমা ক্রয় করা। এটি কর্মচারীদের ক্ষতিপূরণ অধ্যাদেশের অধীনে একটি আবশ্যকতা। সেটি না পালন করা আইনত অপরাধ, যা জরিমানা এবং কারাদণ্ড দ্বারা শাস্তিযোগ্য যেখানে সর্বোচ্চ $১০০,০০০ হংকং ডলার পর্যন্ত জরিমানা ও ২ মাসের জেলের

শাস্তি প্রদান করা হতে পারে। এছাড়া, আদর্শ কর্ম নিয়োগ চুক্তি অনুযায়ী সহায়কের বিনা খরচায় চিকিৎসা করানোর দায়িত্ব আপনার, সেই সংশ্লিষ্ট খরচ এসে পড়লে তা যাতে মেটানো যায় সেজন্য আপনাকে এক ব্যাপক বীমা পলিসি ক্রয় করার পরামর্শ দেওয়া হচ্ছে। অধ্যায় ৫ দ্রষ্টব্য।

প্রঃ1.4 আমি কি সহায়কের সাথে একই সঙ্গে আর একটি কর্মনিয়োগ চুক্তি করতে পারি?

উঃ না। আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তিটি (ID 407) হংকং-এর সব বিদেশী গৃহকর্মীদের জন্য একমাত্র বিধিবদ্ধ কর্মনিয়োগ চুক্তি ।নিয়োগকর্তা এবং সহায়কের মধ্যে অন্য কোন কর্মনিয়োগ চুক্তি হংকং-এ কার্যকর করা যায় না।

প্রঃ1.5 আমি কি আমার সহায়ককে অন্য কারও জন্য কাজ করতে বা গৃহকর্ম ছাড়া অন্য কোন কাজ করতে বলতে পারি?

উঃ না। আপনার সহায়কের ভিসায় যে কর্মনিয়োগকর্তার নাম আছে তিনি ছাড়া অন্য কারও কাছে তাঁকে কাজ করতে বলা অথবা গৃহকর্ম ছাড়া অন্য কোন কাজ তাঁকে করতে বলা অভিবাসন অধ্যাদেশের অধীনে একটি অপরাধ। যে সব নিয়োগকর্তা অভিবাসন অধ্যাদেশ আইন ভঙ্গ করেন তাঁদের বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করা যেতে পারে।

সহায়কের জন্য

প্রঃ1.6 আমার কর্মনিয়োগকর্তার কাছে কাজ আরম্ভ করার সময় আমার কী করা উচিত?

উঃ

- নিয়োগকর্তা যাতে সহজে আপনার দলিল তৈরির খরচের ব্যয়-পূরণ করতে পারেন, সেজন্য আপনার উচিৎ দলিল তৈরি সংক্রান্ত যাবতীয় খরচের রশিদ দাখিল করা।
- আপনাকে পরামর্শ দেওয়া হচ্ছে যে আপনার নিয়োগকর্তাকে আপনার কর্তব্য বিশদভাবে বুঝিয়ে দিতে বলুন এবং আপনার নিয়োগকর্তা আপনার কাছে কী আশা করেন সেটির ব্যাপারে স্পষ্ট ধারণা গঠন করুন। আপনি আপনার কর্মনিয়োগ চুক্তির "বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিল"*-এ নির্দিষ্টকৃত গৃহকর্মসূচীর অন্তর্গত গৃহকর্মগুলি করবেন।
- নিজ পরিচয় শনাক্তকরণের ব্যক্তিগত দলিলগুলি (যেমন পরিচয় পত্র, পাসপোর্ট ইত্যাদি) আপনার উচিৎ নিজের কাছে রাখা। আপনার নিয়োগকর্তার এবং কর্মনিয়োগ এজেন্সির কর্মচারী সহ অন্য কোনও ব্যক্তিরই আপনার সম্মতি ছাড়া সেই দলিলগুলি আপনার হয়ে তাঁদের নিজেদের কাছে রাখা উচিত নয়।

প্রঃ1.7 আমি কী আমার নিয়োগকর্তার বাসস্থানের বাইরে অন্য কোথাও বসবাস করতে পারি?

উঃ না। আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তির ৩ নং দফা অনুযায়ী আপনার নিয়োগকর্তার বাসস্থানে আপনার কাজ করা এবং বসবাস করা উচিৎ। আপনাকে বিনাখরচে কর্মনিয়োগ চুক্তির "বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিল"*–এ নির্দিষ্টকৃত মান অনুযায়ী বাসস্থান দেওয়া আপনার নিয়োগকর্তার কর্তব্য।

(নিয়োগকর্তার বাসার বাইরে বসবাস করার ব্যবস্থাপনা যেগুলি ২০০৩ সালের ১লা এপ্রিলের আগে ইমিগ্রেশন ডাইরেক্টর কর্তৃক অনুমোদিত হয়েছিলো সেগুলির ক্ষেত্রে যদি নিয়োগকর্তা বিদেশী গৃহকর্মীকে কোনও বিরতি ছাড়া একটানা ছয় মাসের বেশি কর্মে নিযুক্ত রাখেন তাহলে সহায়ক নিয়োগকর্তার বাসার বাইরে অন্যত্র বসবাসের অনুমতি প্রাপ্ত।)

প্রঃ1.8 আমার নিয়োগকর্তা অনুমতি দিলে আমি কি পার্ট টাইম কাজ করতে পারি?

উঃ না। অভিবাসন অধ্যাদেশ অনুযায়ী আপনার ভিসায় যে নিয়োগকর্তার নাম আছে তিনি ছাড়া অন্য কারও জন্য কোনও কাজ করা আইনত অপরাধ। অবস্থান করবার শর্তাবলী লঙ্ঘন করার দরুন আপনি বিচারযোগ্য অপরাধের জন্য দায়ী থাকবেন এবং আপনাকে বহিষ্কার করা যেতে পারে। আপনি যদি সেভাবে বহিষ্কৃত হন, তাহলে আপনাকে সাধারণত সহায়কের কাজের জন্য পুনরায় হংকং –এ আসার অনুমতি দেওয়া হবে না।

প্রঃ1.9 আমার নিয়োগকর্তা যদি আমাকে অন্য কোনও ব্যক্তির জন্য কাজে অথবা গৃহকর্ম ছাড়া অন্যান্য দায়িত্ব পালনে নিযুক্ত করেন তাহলে আমার কী করা উচিত?

উঃ আপনার উচিত ব্যাপারটি নিয়ে ইমিগ্রেশন ডিপার্টমেন্ট এর তদন্ত বিভাগে রিপোর্ট করা।

রঃ1.10 হংকং–এ কর্মরত থাকা কালে আমার ব্যক্তিগত নিরাপত্তা এবং অধিকার সম্বন্ধে আমার কী লক্ষ্য রাখা উচিত?

উঃ
- যদি আপনার উপর শারীরিক দুর্ব্যবহার হয়ে থাকে অথবা আপনার ব্যক্তিগত নিরাপত্তা বিপন্ন হয়, তাহলে সাহায্যের জন্য অবিলম্বে পুলিশের আপৎকালীন হটলাইন "999"–এ কল করুন।
- যদি আপনাকে আপনার বেতন না দেওয়া হয় অথবা আপনার কোনও কর্মনিয়োগ অধিকার অমান্য করা হয়, তাহলে শ্রম বিভাগের ২৪-ঘন্টার অনুসন্ধান হটলাইন"2157 9537"–এ ফোন করুন অথবা অনুসন্ধান এবং সহায়তার জন্য শ্রম বিভাগের শ্রমিক–সম্পর্ক বিভাগের যথোপযুক্ত শাখার সাথে যোগাযোগ করুন (অধ্যায় ৩ এবং ১২দেখুন)।

- আপনার পাসপোর্ট এবং হংকং পরিচয় পত্র সর্বদা নিজের কাছে রাখবেন। অন্য কোনও ব্যক্তির আপনার হয়ে আপনার পাসপোর্ট রাখা অনুচিত।
- আপনি কোনও দলিল না বুঝতে পারলে অথবা রাজি না হলে তাতে আপনার স্বাক্ষর করা উচিৎ নয়।

* আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তিতে আছে একটি "বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিল" যেখানে বাসস্থানের মানদণ্ড এবং সহায়ক দ্বারা সম্পাদিত গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের বিশদ বিবরণ দেওয়া আছে।

2 দলিল প্রস্তুতির ব্যয়-পূরণ

নিয়োগকর্তার জন্য

প্রঃ2.1 কর্মনিয়োগ চুক্তি অনুযায়ী আমার সহায়ককে কোন কোন খরচের ব্যয়-পূরণ প্রদান করা উচিত আমার?

উঃ

- কর্মনিয়োগ চুক্তি অনুযায়ী, আপনার কাছে কর্মনিয়োগের জন্য প্রয়োজনীয় দলিল-পত্র তৈরি করা বাবদ আপনার সহায়কের যা খরচা হয়েছে তার সেই ব্যয়ভার বহন করা আপনার দায়িত্ব। সাধারণত আপনার সহায়ক সে সব খরচের টাকা-পয়সা মিটিয়ে দিয়ে এসেছেন এবং আপনার উচিত তিনি রসিদ জমা করার পর যত তাড়াতাড়ি সম্ভব তাঁকে ব্যয়-পূরণ প্রদান করা। আপনাকেপরামর্শ দেওয়া হচ্ছে যে আপনি তাঁকে বলবেন তিনি যেন আপনার ব্যয়-পূরণটি লিখিতভাবে প্রাপ্তিস্বীকার করেন এবং অর্থ প্রদানের প্রমাণ হিসাবে সেই রশিদ আপনি গুছিয়ে রাখুন।

- ফিলিপাইনের একজন সহায়কের কেইস উদাহরণ হিসেবে নিলে, আপনাকে নিম্নলিখিত অর্থ প্রদান করতে বলা যায়:

  - অভিবাসী শ্রমিকদের ফি ডিপার্ট্মেন্ট (বৈদেশিক কর্মসংস্থান শংসাপত্র, বৈদেশিক শ্রমিক কল্যাণ প্রশাসনের সদস্যতা ফি এবং প্রি-ডিপারচার ওরিয়েন্টেশন সেমিনার ফি সহ)
  - বাধ্যতামূলক বীমা
  - ডাক্তারি পরীক্ষার ফি
  - যাচাইকরণ ফি (হংকং-এর ফিলিপিন্ দূতাবাস কর্তৃক সংগৃহীত মূল্য)
  - ভিসা ফি (অভিবাসন বিভাগ কর্তৃক সংগৃহীত ফি)

ফিলিপিনো গৃহকর্মীদের খরচের ব্যয়-পূরণের রশিদের একটি নমুনা পরিশিষ্ট II-এ আছে।

প্রঃ2.2 আমি যদি আমার সহায়কের কর্মনিয়োগ চুক্তি নবীকরণ করি সেক্ষেত্রে আমাকে তাঁর কোন্ কোন্ খরচের ব্যয়-পূরণ করা উচিত?

উঃ পুনর্বহালের কর্মনিয়োগ চুক্তি নোটারি করার জন্য হংকং-এর সংশ্লিষ্ট দূতাবাসসমূহ কর্তৃক আদায়কৃত ফি, অভিবাসন বিভাগের সংগৃহীত ফি এবং আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তির দফা ৮-এ নির্দিষ্ট কৃতকর্মনিয়োগ চুক্তি নবীকরণের জন্য আপনার সহায়কের অন্যান্য যা খরচা হয়েছে সেই বাবদ আপনার সহায়ককে অর্থ প্রদান করা আপনার উচিৎ।

প্রঃ2.3 যদি আমার সহায়কের কর্মনিয়োগ হংকং-এর কোনও কর্মনিয়োগ এজেন্সির মাধ্যমে হয়ে থাকে তাহলে কি আমার সহায়ককে প্রক্রিয়াকরণের / দলিল তৈরির খরচ আমার প্রদান করা উচিত?

উঃ সেটি নির্ভর করে কর্মনিয়োগএজেন্সিটি আপনার হয়ে কী কী খরচ বহন করার অঙ্গীকার করেছে এবং আপনার সহায়ক প্রকৃতপক্ষে নিজের পকেট থেকে প্রয়োজনীয় কোনও খরচ বহন করেছে কিনা তার উপরে। আপনি যদি কর্মনিয়োগ এজেন্সিটিকে এইরকম খরচ বহনের জন্য কোনও অর্থ প্রদান করে থাকেন, তাহলে এজেন্সিটিকে সংশ্লিষ্ট রশিদগুলি দাখিল করতে আপনার বলা উচিত।

3 বেতন প্রদান এবং বেতন কাটা যাওয়া

নিয়োগকর্তার জন্য

প্রঃ3.1 আমি কি আমার গৃহকর্মীকে ন্যূনতম অনুমোদনযোগ্য বেতনের (এমএডব্লিউ) কম বেতন গ্রহণ করতে রাজী করাতে পারব?

উঃ না, কোন নিয়োগকর্তা গৃহকর্মীর সাথে ন্যূনতম অনুমোদন যোগ্য বেতনের থেকে কম বেতন প্রদান করতে একমত হতে পারেন না। অভিবাসন অধিকর্তার কাছে দাখিল করা তথ্যের উপর ভিত্তি করে বিদেশী গৃহকর্মী আনয়ন করার অনুমতি দেওয়া হয়, যেক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা নূন্যতম অনুমোদনযোগ্য বেতনের থেকে কম বেতন প্রদান না করতে রাজি হয়েছেন। যে নিয়োগকর্তা ইচ্ছাকৃতভাবে এবং যুক্তিসম্মত কারণ ব্যতীত আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তিতে বর্ণিত বেতন প্রদান করতে ব্যর্থ হবেন, তিনি আদালতের অভিযোগের যোগ্য এবং, দোষী প্রমাণিত হলে তিনি সর্বোচ্চ $৩৫০,০০০ হংকং ডলার জরিমানা এবং তিন বছরের কারাদণ্ডের দণ্ড প্রাপ্তির জন্য দায়ী থাকবেন। নিয়োগকর্তা একজন অভিবাসন অফিসারকে মিথ্যা তথ্য প্রদান করা এবং প্রতারণা করার ষড়যন্ত্রের মতো গুরুতর অপরাধ করবেন। কোনও ব্যক্তি মিথ্যা তথ্য প্রদান করার অভিযোগে দোষী প্রমাণিত হলে তিনি সর্বোচ্চ $১৫০,০০০ হংকং ডলার জরিমানা এবং ১৪ বছরের কারাদণ্ডের দণ্ড প্রাপ্তির জন্য দায়ী থাকবেন।

প্রঃ3.2 আমি আমার সহায়ককে কীভাবে বেতন প্রদান করবো?

উঃ

- আপনাকে চেক-এর মাধ্যমে অথবা অটোপে-র মাধ্যমে আপনার সহায়কের ব্যাংক একাউন্টে টাকা জমা করে বেতন প্রদান করার পরামর্শ দেওয়া হচ্ছে। এটি করার জন্য, আপনাকে আগে থেকে আপনার সহায়কের সম্মতি নিতে হবে। আপনার সহায়ক যদি এই পদ্ধতিতে বেতন নিতে পছন্দ না করেন, তাহলে আপনার উচিৎ তাঁকে বৈধ মুদ্রায় বেতন প্রদান করা।
- বেতন প্রদানের নথি, যেমন সংশ্লিষ্ট ব্যাংক স্টেটমেন্ট, যত্ন করে গুছিয়ে রাখা আপনার আবশ্যক। বেতন এবং খাদ্য ভাতা প্রদানের একটি রশিদ আপনার দেওয়া উচিৎ এবং আপনার সহায়ককে অর্থের পরিমাণের প্রাপ্তিস্বীকার করতে বলা উচিৎ। বিদেশী গৃহকর্মীদের (এফডিএইচএস্) বেতনের রশিদের একটি নমুনা পরিশিষ্ট IIIa-এ আছে।

প্রঃ3.3 আমার সহায়ককে আমার কবে বেতন প্রদান করা উচিত?

উঃ

- আপনার সহায়ককে বেতন প্রদান যেন মাসে একবারের কম না হয় আপনাকে সেই নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে। বেতন পর্বের শেষদিন পার হলে বেতন প্রাপ্য। আপনাকে নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে যে আপনি আপনার সহায়ককে বাস্তবিক ভাবে যথাশীঘ্র সম্ভব বেতন প্রদান করবেন, কিন্ত তা যেন কোনক্রমেই বেতন পর্ব শেষ হওয়ার ৭ দিনের বেশী দেরী না হয়।
- আপনি যদি বেতন পর্ব এবং বেতন প্রদানের দিন পরিবর্তন করতে চান, সেক্ষেত্রে আপনার উচিৎ সহায়ককে অগ্রিম নোটিশ দেওয়া এবং বকেয়া বেতন চুকিয়ে দেওয়া।

উদাহরণস্বরূপঃ আপনার সহায়ক ১লা মার্চ কর্মে নিয়োজিত হয়। আপনি যদি বেতন পর্ব পরিবর্তন করে প্রতি মাসের ১৬ তারিখ থেকে বেতন পর্ব শুরু করতে চান, তাহলে তাঁকে এপ্রিলের নতুন বেতনের দিনে বেতন প্রদানের আগে ১৫ দিনের বকেয়া বেতন (অর্থাৎ ১লা থেকে ১৫ তাং পর্যন্ত) ১৫ই মার্চ থেকে সাত দিনের মধ্যে আপনার মিটিয়ে দেওয়া উচিৎ।

সহায়কের জন্য

প্রঃ3.4 আমার নিয়োগকর্তা আমাকে বেতন প্রদান করলে আমার কী করা উচিত?

উঃ আপনাকে কত পরিমাণ অর্থ প্রদান করা হয়েছে তা আপনার মিলিয়ে দেখা উচিৎ। যদি সঠিক থাকে, তাহলে আপনার নিয়োগকর্তার তৈরি করা রশিদের অর্থের প্রাপ্তি আপনার স্বীকার উচিৎ।

প্রঃ3.5 আমার নিয়োগকর্তা আমাকে প্রাপ্য বেতনের কম বেতন প্রদান করলে আমার কী করা উচিত?

উঃ অর্থের পরিমাণ যদি কর্মনিয়োগ চুক্তিতে নির্দিষ্টকৃত বেতনের চেয়ে কম হয় তাহলে হিসাবে কোনও ভুল হয়েছে কিনা সে নিয়ে আপনার নিয়োগকর্তার সাথে আপনার আলোচনা করা উচিৎ। যে পরিমাণ অর্থ আপনাকে প্রদান করা হয় নাই কখনই তার প্রাপ্তি স্বীকার করবেন না। কম পরিমাণ অর্থ প্রদানের কোনও সন্তোষজনক ব্যাখ্যা যদি না পাওয়া যায় তাহলে অবিলম্বে লেবার ডিপার্টমেন্টের অধীন লেবার রিলেশনস ডিভিশনের যথোপযুক্ত শাখার সাথে ওই ব্যাপারটি নিয়ে যোগাযোগ করুন (অধ্যায় ১২ দেখুন)।

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ3.6 সহায়কের দ্বারা জিনিসপত্রের ক্ষয়-ক্ষতি হলে একজন নিয়োগকর্তা কি ক্ষতিপূরণ বাবদ তাঁর বেতন কেটে নিতে পারেন? একজন নিয়োগকর্তা আর কোন্ কোন্ কারণ বাবদ সহায়কের বেতন থেকে টাকা কাটতে পারেন?

উঃ

- সহায়কের কর্তব্যে অবহেলা কিংবা কর্তব্যে অক্ষম হওয়ার কারণে যদি নিয়োগকর্তার মালামালের এবং সম্পত্তির ক্ষয়-ক্ষতি এবং লোকসান হয় সেক্ষেত্রে একজন নিয়োগকর্তা বেতনের টাকা কাটতে পারেন। যে কোন একটি ক্ষেত্রে, ক্ষতিগ্রস্ত জিনিসটির মূল্যের সমপরিমান টাকা কাটা যাবে, কিন্তু কখনোই $৩০০ হংকং ডলারের বেশী কাটা যাবে না। এক বেতন পর্বে মোট টাকা কাটার পরিমাণ সেই পর্বে সাহায্যকারীর প্রাপ্য বেতনের এক চতুর্থাংশের বেশি হবে না।

- একজন নিয়োগকর্তা নিম্নলিখিত পরিস্থিতিতেও সহায়কের বেতন কাটতে পারেন:
  - কাজে অনুপস্থিত থাকার কারণে কর্তন। মোট কর্তনকৃত অর্থ সাহায্যকারী যতক্ষণ কাজে অনুপস্থিত থাকবে সেই সময়ের আনুপাতিক হারের সমান হবে;
  - নিয়োগকর্তা সহায়ককে যে অগ্রিম অথবা অধিক বেতন প্রদান করেছেন সেটির আদায় বাবদ কর্তন। এক বেতন পর্বে মোট টাকা কাটার পরিমাণ সেই পর্বে সহায়ককে প্রদেয় বেতনের এক চতুর্থাংশের বেশি হবে না;
  - নিয়োগকর্তা সহায়ককে যদি কোনও অর্থ ঋণ দিয়ে থাকেন তার আদায় বাবদ সহায়কের লিখিত অনুরোধ অনুযায়ী কর্তন; এবং
  - কোনও বিধিবদ্ধ নিয়মের অধীন প্রয়োজনীয় অথবা অনুমোদিত কারণে সহায়কের বেতন কর্তন।

- শ্রম কমিশনারের লিখিত অনুমোদন ব্যতিরেকে, এক বেতন পর্বে, অনুপস্থিতির কারণে টাকা কাটা ছাড়া, মোট কর্তনের পরিমাণ সেই পর্বে প্রদেয় বেতনের অর্ধেকের বেশী অবশ্যই হবে না।

প্রঃ3.7 নিয়োগকর্তা সহায়ককে যথাসময়ে বেতন প্রদানে ব্যর্থ হলে, পরিণামে কী কী হতে পারে?

উঃ

- একজন নিয়োগকর্তা যদি বেতন প্রদানের পূর্বনির্দিষ্ট তারিখের সাত দিনের মধ্যে সহায়ককে বেতন প্রদানে অসমর্থ হন তাহলে:
  - তাঁকে বকেয়া বেতনের উপরে সহায়ককে সুদ দিতে হবে; এবং
  - তাঁর বিরুদ্ধে আদালতে অভিযোগ আনা যায় এবং, দোষ প্রমাণিত হলে, তিনি $৩৫০,০০০ হংকং ডলার জরিমানা এবং তিন বছরের কারাদণ্ডের দণ্ড প্রাপ্তির জন্য দায়ী থাকছেন।
- যদি বেতন প্রদানের নির্দিষ্ট তারিখ থেকে পরবর্তী একমাসের মধ্যে বেতন প্রদান না করা হয়, তাহলে সাহায্যকারী ধরে নিতে পারেন যে তাঁর নিয়োগকর্তা তাঁকে বিনা নোটিশে বরখাস্ত করেছেন। এই ধরনের পরিস্থিতিতে, নিয়োগকর্তা সহায়কের কর্ম সমাপ্তিতে অন্যান্য সংবিধিবদ্ধ এবং চুক্তিবদ্ধ প্রদেয় অর্থ সহ নোটিশের পরিবর্তে প্রদেয় অর্থ প্রদান করতে বাধ্য থাকবে (অধ্যায় ৮ দেখুন)।

4 বিশ্রামের দিন, সংবিধিবদ্ধ ছুটির দিন এবং বাৎসরিক ছুটি

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ4.1 কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিদেশী গৃহকর্মীরা কী ধরণের ছুটি পাওয়ার অধিকারী?

উঃ

- কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশ অনুযায়ী বিদেশী গৃহকর্মীরা নিম্নলিখিত ছুটিগুলি পাওয়ার অধিকারীঃ
  - বিশ্রামের দিন;
  - সংবিধিবদ্ধ ছুটি; এবং
  - সবেতন বাৎসরিক ছুটি।
- উভয় পক্ষ যদি চুক্তি নবীকরণে রাজি হয়, তাহলে নতুন চুক্তি আরম্ভ হওয়ার আগে, সহায়ক নিয়োগকর্তার খরচায় আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তি অনুযায়ী কম পক্ষে সাত দিনের বেতনভুক্ত/অবৈতনিক ছুটিতে স্বদেশে প্রত্যাবর্তন করবেন (যদি না হংকংয়ে থাকার অনুমতি ডিরেক্টর অব ইমিগ্রেশন থেকে বর্ধিতকরণ না করা হয়।)
- ভবিষ্যৎ বিতর্ক এড়ানোর জন্য ছুটি এবং বেতন প্রদানের নথি যত্ন সহকারে গুছিয়ে রাখা উচিত।

বিশ্রামের দিন

নিয়োগকর্তার জন্য

প্রঃ4.2 আমি কীভাবে আমার সহায়কের বিশ্রামের দিন নির্ধারণ করবো?

উঃ

- আপনার সহায়ককে প্রতি সাত দিনে কমপক্ষে এক বিশ্রামের দিন আপনার দেওয়া উচিত। একটি বিশ্রামের দিন একটানা চব্বিশ ঘন্টার কম হবে না।
- বিশ্রামের দিন আপনি স্থির করবেন এবং সেগুলির অনুমোদন নিয়মিত অথবা অনিয়মিত ভিত্তিক হতে পারে। বিশ্রামের দিন নিয়মিত না হলে প্রত্যেক মাসের শুরুর আগে আপনার সহায়ককে তাঁর বিশ্রামের দিন আপনার জানিয়ে দেওয়া উচিৎ।

প্রঃ4.3 আমি কি আমার সহায়ককে তাঁর বিশ্রামের দিনে কাজ করতে বলতে পারি?

উঃ

- না। অপ্রত্যাশিত সঙ্কট ব্যতিরেকে, আপনি আপনার সহায়ককে তাঁর বিশ্রামের দিনে কাজ করতে বলবেন না। যে নিয়োগকর্তাসহায়ককে বিশ্রামের দিনে কাজ করতে বাধ্য করছেন

তিনি কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশ লঙ্ঘন করছেন এবং তাকে অভিযুক্ত করা যেতে পারে, এবং দোষ সাব্যস্ত হলে $৫০,০০০ হংকং ডলার পর্যন্ত জরিমানা গুনতে হবে।

- অবশ্য, আপনার সহায়ক যদি রাজি থাকেন, তাহলে নির্দিষ্ট দিনের পরিবর্তে অন্য দিন বিশ্রামের ছুটি দিতে পারেন। বিকল্প দিনটির অনুমোদন সেই মাসের মধ্যেই করতে হতে হবে এবং মূল বিশ্রামের দিনের আগে অথবা তার ৩০ দিনের মধ্যে।

প্রঃ4.4 বিশ্রামের দিন আমার সহায়ক বাসায় ফেরত আসার পরে আমি কি তাঁকে তাঁর করণীয় কাজ করতে বলতে পারি?

উঃ আপনার সহায়ককে তাঁর বিশ্রামের দিনে কর্তব্য পালন করতে বাধ্য করা আপনার উচিত নয়। অবশ্য তিনি নিজের ইচ্ছায় তাঁর বিশ্রামের দিনে কাজ করতে পারেন।

সংবিধিবদ্ধ ছুটি

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ4.5 কতদিন কাজ করার পরে একজন সহায়ক বাৎসরিক সংবিধিবদ্ধ ছুটি উপভোগ করতে পারবেন?

উঃ
- সব বিদেশী গৃহকর্মীরা, পরিষেবার ব্যাপ্তি তাঁদের যাই হোক না কেন, নিম্নলিখিত সংবিধিবদ্ধ ছুটি পাওয়ার অধিকারীঃ
  - জানুয়ারি মাসের প্রথম দিন
  - চন্দ্র বৎসর শুরুর দিন
  - চন্দ্র বৎসরের দ্বিতীয় দিন
  - চন্দ্র বৎসরের তৃতীয় দিন
  - চিংমিং উৎসব
  - শ্রমিক দিবস, মে মাসের প্রথম দিন
  - বুদ্ধের জন্মদিন (২০২২ থেকে নতুন যুক্ত হয়েছে)
  - টুয়েন ঙং উৎসব
  - হংকং এর বিশেষ প্রশাসনিক এলাকা প্রতিষ্ঠার দিন, জুলাই মাসের প্রথম দিন
  - চীন দেশের মিড-অটাম (মধ্য–শারদীয়) উৎসবের পরের দিন
  - জাতীয় দিবস, অক্টোবর মাসের প্রথম দিন
  - চুং ইউং উৎসব

- চীনদেশের উইন্টার সল্স্টাইস উৎসব অথবা খ্রীষ্টমাসের দিন (নিয়োগকর্তার পছন্দ অনুযায়ী)
- ক্রিস্টমাসের দিনের পরের প্রথম দিন (*২০২৪ থেকে নতুন সংযুক্ত*)

  ২০২৬ এবং এর পরবর্তী সাল থেকে অতিরিক্ত সংবিধিবদ্ধ ছুটির দিনগুলি নিচে সারণীবদ্ধ করা হলো:

বছর	নতুন সংযুক্ত সংবিধিবদ্ধ ছুটির দিন	সংবিধিবদ্ধ ছুটির দিনের মোট সংখ্যা
২০২৬ সাল থেকে শুরু করে	ইস্টার মনডে	১৫
২০২৮ সাল থেকে শুরু করে	গুড ফ্রাইডে	১৬
২০৩০ সাল থেকে শুরু করে	গুড ফ্রাইডের পরের দিন	১৭

- নিয়োগকর্তা যদি সহায়ককে এই ছুটিগুলির যে কোনোটির আগে একনাগাড়ে তিন মাস কর্মে নিযুক্ত করে থাকেন, তবে তিনি ছুটির বেতন পাবার অধিকারী।

নিয়োগকর্তার জন্য

প্রঃ4.6 আমি কি আমার সহায়ককে সংবিধিবদ্ধ ছুটির দিনে কাজ করতে বলতে পারি?

উঃ হ্যাঁ, তবে আপনাকে তাঁকে দিতে হবেঃ

- অন্তত ৪৮ ঘন্টার অগ্রিম নোটিশ; এবং
- সংবিধিবদ্ধ ছুটির ৬০ দিন আগে বা পরে এক বৈকল্পিক ছুটি।

প্রঃ4.7 আমার সহায়ক সম্মতি দিলে অতিরিক্ত বেতনের পরিবর্তে আমি কি তাঁকে স্বেচ্ছায় সংবিধিবদ্ধ ছুটি ত্যাগ করতে বলতে পারি?

উঃ না, সংবিধিবদ্ধ ছুটি দেওয়ার পরিবর্তে আপনার সহায়ককে আপনার কোনও প্রকার অর্থ প্রদান করা উচিৎ নয়।

কোনও নিয়োগকর্তা এই ব্যবস্থা লঙ্ঘন করলে তাঁর বিরুদ্ধে আদালতে অভিযোগ দায়ের করা যায়, এবং দোষী প্রমাণিত হলে, $৫০,০০০ হংকং ডলার জরিমানা হওয়ার দায় থাকে।

প্রঃ4.8 যদি একটি সংবিধিবদ্ধ ছুটি আমার সহায়কের বিশ্রামের দিনে পড়ে, তাহলে আমি কি তাঁকে অন্য আর এক দিন ছুটি দিতে বাধ্য?

উঃ হ্যাঁ। সংবিধিবদ্ধ ছুটিটা যদি বিশ্রামের দিনে পড়ে, তাহলে বিশ্রামের দিনের পরবর্তীতে এমন দিনে ছুটি দিতে হবে যেদিন একটি সংবিধিবদ্ধ ছুটির দিন নয়।

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ4.9 এক বছরে কয় দিন বাৎসরিক ছুটি সহায়ককে দেওয়া উচিত?

উঃ একজন সহায়ক একই নিয়োগকর্তার কাছে প্রতি ১২ মাস পরিষেবার পর সবেতন বাৎসরিক ছুটির অধিকারী। সহায়কের সবেতন বাৎসরিক ছুটি পরিষেবার ব্যাপ্তি অনুযায়ী সাত থেকে সর্বাধিক ১৪ দিন পর্যন্ত নিম্নলিখিত হারে ক্রমান্বয়ে বৃদ্ধি পাবেঃ

কত বছরের পরিষেবা	এক ছুটি-বছরে সবেতন ছুটির দিনের সংখ্যা
১	৭
২	৭
৩	৮
৪	৯
৫	১০
৬	১১
৭	১২
৮	১৩
৯ ও তদূর্ধ্ব	১৪

উদাহরণস্বরূপ, একজন সহায়ক তাঁর নিয়োগকর্তার সাথে দ্বিতীয় দ্বি–বাৎসরিক চুক্তি চলাকালে চার বছর পরিষেবা শেষে নয় দিন বাৎসরিক ছুটির অধিকারী।

প্রঃ4.10 সহায়ক বাৎসরিক ছুটি কবে নেবেন সে সময়টি কে নির্ধারণ করেন?

উঃ একজন সহায়ক পরবর্তী ১২ মাসের মধ্যে তাঁর প্রাপ্য বাৎসরিক ছুটি কবে নেবেন সেটির সময় নিয়োগকর্তা তাঁর সহায়কের সাথে আলোচনা পূর্বক নির্ধারণ করবেন, যা অন্তত ১৪ দিন আগে সহায়ককে দেওয়া লিখিত নোটিশের দ্বারা নিশ্চিত করা হয়েছে।

প্রঃ4.11 বিশ্রামের দিনগুলি এবং সংবিধিবদ্ধ ছুটিগুলি কি বাৎসরিক ছুটির মধ্যে পরিগণিত হবে?

উঃ না। যে বিশ্রামের দিন এবং সংবিধিবদ্ধ ছুটির দিন বাৎসরিক ছুটির দিনের মধ্যে পড়ে সেগুলি বাৎসরিক ছুটি হিসাবে পরিগণিত হয়। বিশ্রামের দিন এবং সংবিধিবদ্ধ ছুটির জন্য অবশ্যই অন্য দিন ধার্য করতে হবে।

প্রঃ4.12 কোন্ কোন্ পরিস্থিতিতে বাৎসরিক ছুটি ছাড়া অবকাশের ছুটি অনুমোদন করা হয়?

উঃ যদি সহায়ক এবং নিয়োগকর্তা চুক্তিটি নবীকরণে রাজি থাকেন, তাহলে নুতন চুক্তি শুরু হওয়ার আগে আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তির ১৩নং দফা অনুযায়ী সহায়কের স্বদেশ প্রত্যাবর্তনের জন্য কম পক্ষে সাত দিনের অবকাশ ছুটি মঞ্জুর করা উচিৎ। অবশ্য, সেই অবকাশ ছুটি সবেতন না বিনা বেতনের হবে তা নির্ভর করবে চুক্তিটিতে যে শর্তাবলীতে রাজী হওয়া হয়েছে তার উপরে।

প্রঃ4.13 একজন নিয়োগকর্তা বিদেশ গেলে তাঁর সহায়ককে বিনা বেতনের ছুটি নিতে বাধ্য করতে পারেন কি?

উঃ দু পক্ষ যদি রাজি হয় তবেই বিনা বেতনের ছুটির ব্যবস্থা হতে পারে। নিয়োগকর্তা একতরফা তাঁর সহায়কের উপরে ওই ধরনের ছুটি চাপিয়ে দিতে পারেন না।

নিয়োগকর্তার জন্য

প্রঃ4.14 কর্মনিয়োগ চুক্তির শেষ হলে অথবা চুক্তিটির সমাপ্তিতে আমার সহায়ককে আমি কীভাবে বাৎসরিক ছুটি মঞ্জুর করব?

উঃ

- যখন কর্মনিয়োগ চুক্তির সমাপ্তি হয়, প্রতি ১২ মাস পরিষেবার শেষে প্রাপ্য বাৎসরিক ছুটির যতদিন নেওয়া বাকি ততদিনের জন্য আপনার সহায়ককে আপনার অর্থ প্রদান করা উচিৎ। এক ছুটি–বৎসরে (অর্থাৎ কাজ শুরু করার পরে প্রতি বারো মাসের জন্য) তিন মাস কিন্তু বারো মাসের কম পরিষেবার জন্য আপনার সহায়ক আনুপাতিক হারে বাৎসরিক ছুটির বেতন পাওয়ার অধিকারী, যদি না গুরুতর অসদাচরণের জন্য সরাসরি বরখাস্ত হওয়া ছাড়া অন্য কারণে তাঁর কর্মনিয়োগ চুক্তির সমাপ্তি হয়।

- উদাহরণস্বরূপঃ যদি আপনার সহায়ক ১৮ মাস পরিষেবার পর কাজে ইস্তফা দেন অথবা বরখাস্ত হন এবং তিনি ইতিমধ্যে কোনও বাৎসরিক ছুটি না নিয়ে থাকেন, তাহলে প্রথম ১২ মাসের কাজ শেষে প্রাপ্য বাৎসরিক ছুটির (অর্থাৎ ৭ দিন) এবং বাকি দিনগুলির পরিষেবার আনুপাতিক বাৎসরিক ছুটির (অর্থাৎ ৭ দিন + ৩.৫ দিন = ১০.৫ দিনের) পরিবর্তে তাঁকে অর্থ প্রদান করা উচিৎ ।

- অবশ্য ১৮ মাস পরিষেবার পরে আপনার সহায়ককে যদি গুরুতর অসদাচরণের জন্য সরাসরি বরখাস্ত করা হয়, তিনি শুধুমাত্র প্রথম ১২ মাসের পরিষেবার জন্য প্রাপ্য বাৎসরিক ছুটি, অর্থাৎ ৭ দিনের পরিবর্তে অর্থ পাওয়ার অধিকারী।

5 চিকিৎসার ব্যবস্থাপনা এবং অসুস্থতার ভাতা

নিয়োগকর্তার জন্য

প্রঃ5.1 আমার সহায়ক অসুস্থ হলে অথবা আহত হলে চিকিৎসার জন্য তাঁর ব্যয়ভার কি আমার বহন করা উচিত?

উঃ

- হ্যাঁ। আপনার সহায়ক অসুস্থ হলে অথবা আহত হলে আপনাকে বিনামূল্যে তাঁর চিকিৎসা করাতে হবে সেটি তাঁর কর্মনিয়োগ জনিত কারণে হোক বা না হোক। চিকিৎসকের সাথে পরামর্শ, হাসপাতালের ভরণপোষণ এবং সংকটকালীন দন্ত চিকিৎসা বিনামূল্যে চিকিৎসার অন্তর্গত। এই প্রসঙ্গে আপনাকে সহায়কের জন্য চিকিৎসা এবং হাসপাতালের সব খরচ কভার করে এমন একটি বীমা ক্রয় করার জন্য দৃঢ়ভাবে পরামর্শ দেওয়া হচ্ছে। চিকিৎসা এবং হাসপাতালের খরচ কভার করে এবং কর্মচারী ক্ষতিপূরণ অধ্যাদেশের অধীনস্ত আবশ্যকতা পরিপূরণ করে এমন একটি ব্যাপক বীমা পলিসি চালু করার কথাও আপনি চিন্তা করে দেখতে পারেন। আপনাকে সহায়কের প্রদত্ত একটি মেডিকেল রেকর্ড এর একটি কপি সঠিকভাবে সংরক্ষণ করার জন্য পরামর্শ দেওয়া হচ্ছে।
- অনিশ্চয়তা পরিহার নিমিত্ত বলা হচ্ছে যে, ১লা এপ্রিল ২০০৩-এ প্রবর্তিত সংশোধিত আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তিতে স্পষ্ট করে বলা হয়েছে যে, নূতন চুক্তি অনুযায়ী সহায়ক স্বেচ্ছায় এবং তাঁর নিজস্ব কারণে হংকং ছেড়ে চলে গেলে, উদাহরণস্বরূপ স্বদেশ ছুটিতে গেলে, নিয়োগকর্তার বিনামূল্যে চিকিৎসা প্রদানের দায়িত্ব থাকে না।

প্রঃ5.2 আমার সহায়কের অসুস্থতা কিংবা আঘাত প্রাপ্তির সময় আমি কি চিকিৎসক নিযুক্ত করতে পারি?

উঃ কর্মনিয়োগ চুক্তি অনুযায়ী একজন সহায়ক নিয়োগকর্তা দ্বারা ব্যবস্থিত যে কোন নিবন্ধিত পেশাদারী চিকিৎসকের চিকিৎসা গ্রহণ করবেন। অসুস্থতা কিংবা আঘাতপ্রাপ্তির ক্ষেত্রে কোন্ চিকিৎসকের পরামর্শ গ্রহণ করা হবে দেখানো হবে সে ব্যাপারে আপনার সহায়কের সাথে অগ্রিম ঐক্যমত হওয়া বাঞ্ছনীয়।

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্

প্রঃ5.3 কোন্ কোন্ পরিস্থিতিতে একজন সহায়ক অসুস্থতার ভাতা পাওয়ার অধিকারী?

উঃ

- একজন নিয়োগকর্তাকে সহায়ককে অসুস্থতার ভাতা প্রদান করার নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে যদিঃ
  - তাঁর যদি যথেষ্ট সংখ্যক সবেতন অসুস্থতার ভাতার দিন জমা হয়ে থাকে;
  - গৃহীত অসুস্থতার ছুটি একটানা চার দিনে কম নয়; এবং

- অসুস্থতার ছুটিটি যথাযথ চিকিৎসা প্রত্যয়নপত্র দ্বারা সমর্থিত। (একজন গৃহকর্মীর গর্ভাবস্থার সাথে সম্পর্কিত তার চিকিৎসা পরীক্ষা সম্পর্কে, একটি মেডিকেল সার্টিফিকেট ছাড়াও, উপস্থিতির একটি সার্টিফিকেট[নোট 1] দ্বারাও সমর্থন করা যেতে পারে।)

- কর্মনিয়োগের প্রথম ১২ মাসে প্রত্যেক পুরো মাস পরিষেবার শেষে দুদিন হারে সবেতন অসুস্থতার ছুটি জমা হয়, এবং তার পরবর্তীতে প্রত্যেক পুরো মাস পরিষেবা শেষে চার দিন সবেতন অসুস্থতার ছুটি। সবেতন অসুস্থতার ছুটি কর্মনিয়োগ পর্যায়ে জমা করা যায়, কিন্তু কোনও সময়েই তা ১২০ দিনের অধিক হতে পারে না।

প্রঃ5.4 অসুস্থতা ভাতার পরিমাণ কী? সেটি কখন প্রদেয়?

উঃ দৈনিক অসুস্থতার ভাতার হার সহায়কের গড়পড়তা বেতনের* পাঁচ ভাগের চার ভাগের সমান। সেটি যেন সাধারণ বেতন দিবসের থেকে দেরিতে প্রদান না করা হয় এমতো নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে।

প্রঃ5.5 একজন নিয়োগকর্তা কি একজন সহায়ক অসুস্থতা ছুটিতে থাকাকালীন তাঁকে বরখাস্ত করতে পারেন?

উঃ

- না। সহায়কের গুরুতর অসদাচরণ হেতু সরাসরি বরখাস্তের ক্ষেত্রগুলি ছাড়া অন্য ক্ষেত্রে তা করা যায় না। অন্যথায়, আইনত এটি একটি অপরাধ যার জন্য নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে আদালতে অভিযোগ দায়ের করা যায় এবং, দোষ প্রমাণিত হলে, $১০০,০০০ হংকং ডলার জরিমানার দায় থাকে।

- সহায়ককে নিম্নলিখিত অর্থ প্রদান করাও নিয়োগকর্তার অবশ্য কর্তব্যঃ
  - নোটিশের পরিবর্তে অর্থ প্রদান;
  - ক্ষতিপূরণ হিসাবে সাত দিনের বেতনের সমতুল্য অতিরিক্ত অর্থ*; এবং
  - তাঁর প্রাপ্য অসুস্থতা ভাতা।

- কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের কর্মচারীর সুরক্ষা অংশের অধীনস্থ অযৌক্তিক এবং বেআইনি বরখাস্ত করার প্রতিকারের দাবিও সহায়ক করতে পারেন। (অধ্যায় ১০ দেখুন)

নোট 1: উপস্থিতির সার্টিফিকেট ১১ ডিসেম্বর ২০২০ এর আগে হওয়া তার গর্ভাবস্থার ক্ষেত্রে FDH-এর মেডিকেল পরীক্ষার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নয়।

* অসুস্থতা ভাতা এবং ক্ষতিপূরণ হিসাব করার বিশদ বিবরণের জন্য "কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের সংক্ষিপ্ত সহায়িকা" দেখুন। এই সহায়িকার কপি লেবার রিলেশনস ডিভিশনের শাখাগুলিতে পাওয়া যায় অথবা লেবার ডিপার্টমেন্টের হোমপেজ থেকে ডাউনলোড করা যায়।

6 প্রসূতির সুরক্ষা

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ6.1 কোন কোন পরিস্থিতিতে একজন সহায়িকা বেতনসহ প্রসূতিকালীন ছুটি পাবার অধিকারী?

উঃ একজন নারী সহায়িকা ধারাবাহিক ১৪ সপ্তাহ বেতনসহ প্রসূতিকালীন ছুটি[নোট 2] পাওয়ার অধিকারী যদিঃ

- অনুসূচিত প্রসূতিকালীন ছুটি আরম্ভ হওয়ার অব্যবহিত পূর্বে অন্তত ৪০ সপ্তাহ ধরে তিনি কর্মে নিযুক্ত আছেন;
- তিনি তাঁর নিয়োগকর্তাকে গর্ভাবস্থা নিশ্চিত হওয়ার পরে গর্ভাবস্থার এবং প্রসূতিকালীন ছুটি নেওয়ার অভিপ্রায় জানিয়ে নোটিশ দিয়ে থাকেন। উদাহরণস্বরূপ, তাঁর নিয়োগকর্তা বরাবর গর্ভাবস্থা নিশ্চিতকরণ চিকিৎসা প্রত্যয়ন পত্র উপস্থাপন করা; এবং
- নিয়োগকর্তার নির্দেশ অনুসারে তিনি প্রসবের জন্য প্রত্যাশিত গৃহবন্দী দশার তারিখ নির্দিষ্টকৃত একটি চিকিৎসা প্রত্যয়ন পত্রদাখিল করেছেন।

প্রঃ6.2 প্রসূতিকালীন ছুটির বেতনের পরিমাণ কি? সেটি কখন প্রদেয়?

উঃ

- প্রসূতিকালীন ছুটির দৈনিক বেতনের হার সহায়কেরগড়পড়তা বেতনের* পাঁচ ভাগের চার ভাগের সমান। সেটি সহায়কের সাধারণ বেতন প্রদান করার দিনে প্রদান করার নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে।
- একজন নিয়োগকর্তা, সকল প্রসূতিকালীন ছুটির বেতন নিয়মিত বেতন দেওয়ার দিনে পরিশোধ করার পর, সরকারের কাছে লেবার অধ্যাদেশের আওতায় প্রদেয় এবং পরিশোধিত ১১ তম থেকে ১৪ তম সপ্তাহের প্রসূতি ছুটির বেতনের জন্য প্রতিদানের[নোট 3] আবেদন করতে পারেন। বিস্তারিত জানার জন্য শ্রম অধিকার কর্তৃক প্রকাশিত প্রসূতিকালীন ছুটির বেতন প্রতিদান প্রকল্প সম্পর্কিত প্রাসঙ্গিক তথ্য পর্যালোচনা করুন (ওয়েবপেজ: www.rmlps.gov.hk/eng/home)।

প্রঃ6.3 একজন নিয়োগকর্তা কি একজন গর্ভবতী সহায়িকাকে বরখাস্ত করতে পারেন?

উঃ

- না। সহায়কের গুরুতর অসদাচরণ হেতু সরাসরি অপসারণের নির্দেশ ব্যতিরেকে, একজন গর্ভবতী সহায়িকা যে তারিখ থেকে চিকিৎসা প্রত্যয়ন পত্র দ্বারা গর্ভবতী বলে সমর্থিত সেদিন থেকে তাঁর প্রসূতিকালীন ছুটির শেষে যে দিন পুনরায় কাজে যোগদানের কথা সেদিন পর্যন্ত তাকে বরখাস্ত করা একজন নিয়োগকর্তার পক্ষে অবৈধ।

- যে নিয়োগকর্তা এই প্রতিবিধান লঙ্ঘন করেন, তাঁর বিরুদ্ধে আদালতে অভিযোগ দায়ের করা যায় এবং, দোষ প্রমাণিত হলে, $১০০,০০০ হংকং ডলার জরিমানার দায় থাকে। নিম্নলিখিত কারণগুলির জন্য সহায়িকাকে অর্থ প্রদান করাও তাঁর অবশ্যকর্তব্যঃ
    - নোটিশের পরিবর্তে অর্থ প্রদান;
    - ক্ষতিপূরণ হিসাবে এক মাসের বেতনের সমতুল্য অতিরিক্ত অর্থ*; এবং
    - প্রসূতিকালীন ছুটির বেতন, বরখাস্ত না হলে তিনি যদি সেইরূপ অর্থপ্রাপ্তির অধিকারী হতেন।
- কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের কর্মচারীর সুরক্ষা অংশের অধীনস্থ অযৌক্তিক এবং বেআইনি বরখাস্ত করার প্রতিকারের দাবিও সহায়ক করতে পারেন। অধ্যায় ১০ দেখুন।

নোট 2: যে মহিলা সহায়িকাদের ১১ ডিসেম্বর, ২০২০ এর আগে প্রসব হয়, তাদের ১০ সপ্তাহের বেতনসহ প্রসূতিকালীন ছুটি পাওয়ার অধিকার রয়েছে।

নোট 3: প্রসূতিকালীন ছুটির অর্থ পূরণের প্রকল্পটি হল সরকারের একটি প্রশাসনিক প্রকল্প।

* প্রসূতিকালীন ছুটির বেতন এবং ক্ষতিপূরণ হিসাব করার বিশদ বিবরণের জন্য “কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের সংক্ষিপ্ত সহায়িকা” দেখুন। এই সহায়িকার কপি লেবার রিলেশনস ডিভিশনের শাখাগুলিতে পাওয়া যায় অথবা লেবার ডিপার্টমেন্টের হোমপেজ থেকে ডাউনলোড করা যায়।

7 পিতৃকালীন ছুটি

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ7.1 কোন কোন পরিস্থিতিতে একজন সহায়ক বেতন সহ পিতৃকালীন ছুটি পাওয়ার অধিকারী?

উঃ একজন পুরুষ সহায়ক তাঁর স্ত্রী / সাথীর প্রতিবার প্রসবের আগে গৃহবন্দী থাকারসময় পাঁচ দিন সবেতন পিতৃকালীন ছুটি পাওয়ার অধিকারী যদি তিনিঃ

- পিতৃকালীন ছুটি আরম্ভ হওয়ার পূর্বে অন্তত ৪০ সপ্তাহ ধরে কর্মে নিযুক্ত আছেন; এবং
- নিয়োগকর্তাকে প্রয়োজনীয় নোটিশ জারি করেছেন; এবং
- নিয়োগকর্তাকে প্রয়োজনীয় দলিলগুলি নিম্নলিখিত সময়ের মধ্যে দাখিল করেছেন (যেটির সময়সীমা সবার আগে শেষ হয়):
  - পিতৃকালীন ছুটি নেবার প্রথম দিন থেকে ১২ মাস; অথবা
  - যদি তিনি কর্ম নিবৃত্ত হন, তাহলে কর্ম নিবৃত্তির ছয় মাসের মধ্যে।

প্রঃ7.2 সহায়ক কীভাবে তাঁর নিয়োগকর্তাকে পিতৃকালীন ছুটির নোটিশ দেবেন?

উঃ

- শিশুর প্রসবের প্রত্যাশিত তারিখের কম পক্ষে তিন মাস পূর্বে নিয়োগকর্তাকে পিতৃকালীন ছুটি নেওয়ার অভিপ্রায়ের নোটিশ দেওয়া সহায়কের পক্ষে বাধ্যতামূলক (এইপর্যায়ে সঠিক তারিখের প্রয়োজন নেই); এবং ছুটি নেওয়ার আগে পিতৃকালীন ছুটির তারিখটি তাঁর নিয়োগকর্তাকে জানাতে হবে।
- সহায়ক যদি নিয়োগকর্তাকে উপরোক্ত তিন মাসের অগ্রিম নোটিশ দিতে না পারেন, তাহলে তাঁর পিতৃকালীন ছুটির তারিখটি সেই তারিখটির কম পক্ষে ৫ দিন আগে অবশ্যই নিয়োগকর্তাকে তাঁর জানানো উচিৎ।

প্রঃ7.3 পিতৃকালীন ছুটি কোন সময় নেওয়া সম্ভব?

উঃ

- সহায়ক তাঁর শিশুটির ভূমিষ্ট হবার প্রত্যাশিত তারিখের ৪ সপ্তাহ আগে থেকে শুরু করে শিশুটি ভূমিষ্ট হওয়ার বাস্তবিক তারিখের ১৪ সপ্তাহের[নোট 4] মধ্যে যে কোনও সময়ে পিতৃকালীন ছুটি নিতে পারেন।
- কর্মচারী পাঁচ দিনের ছুটি একই সাথে নিতে পারেন অথবা আলাদা আলাদা ভাবেও নিতে পারেন।

প্রঃ7.4 পিতৃকালীন ছুটির বেতনের জন্য কী কী আবশ্যক দলিল সহায়ককে দিতে হবে?

উঃ

- শিশুর জন্ম নিবন্ধন পত্র যেটিতে শিশুটির পিতা হিসাবে সহায়কের নাম প্রবিষ্ট করা আছে।
- শিশুটি যদি মৃত-জাত হয় অথবা জন্মাবার পরেই মারা যায় এবং শিশুর নামে কোনও জন্ম নিবন্ধন পত্র জারি না হয়ে থাকে, তাহলে সহায়কের উচিৎ শিশুটির জন্মপ্রত্যয়নকারী একটি চিকিৎসা প্রমাণপত্র অবশ্যই দাখিল প্রদান করা।

প্রঃ7.5 পিতৃকালীন ছুটির বেতনের পরিমাণ কত? সেটি কখন প্রদেয়?

উঃ

- পিতৃকালীন ছুটির বেতনের দৈনিক হার সহায়কের উপার্জিত গড়পড়তা দৈনিক বেতনের* পাঁচ ভাগের চার ভাগের সমান।
- সহায়ক যদি প্রয়োজনীয় দলিল পিতৃকালীন ছুটি যেদিন নেওয়া হচ্ছে তার আগে নিয়োগকর্তাকে দাখিল করে থাকেন, তাহলে নিয়োগকর্তা তাঁকে পিতৃকালীন ছুটির বেতন দিতে বাধ্যঃ
    - পিতৃকালীন ছুটির পরে যেদিন সহায়ককে তাঁর পরবর্তী বেতন প্রদান করা হয় তার পরে নয়; অথবা
    - যদি কর্মচারীটি কর্মে নিযুক্ত না থাকেন, তাহলে কর্মের সমাপ্তির সাত দিনের মধ্যে।
- সহায়ক যদি প্রয়োজনীয় দলিল পিতৃকালীন ছুটি নেওয়ার পরে নিয়োগকর্তাকে দাখিল করে থাকেন, তাহলে নিয়োগকর্তা তাঁকে পিতৃকালীন ছুটির বেতন দিতে বাধ্যঃ
    - নথিপত্র দাখিল করার পরে যেদিন সহায়ককে তাঁর পরবর্তী বেতন প্রদান করা হয় তার পরে নয়; অথবা
    - যদি কর্মচারী কর্মে নিযুক্ত না থাকেন, তাহলে নথিপত্র দাখিল করার সাত দিনের মধ্যে।

নোট 4: শিশুটি যদি ১১ ডিসেম্বর ২০২০ এর আগে জন্মগ্রহন করেন, তাহলে এটি শিশুটির আসল প্রসবের তারিখের শুরু হতে ১০ সপ্তাহ পর্যন্ত।

* পিতৃত্বকালীন ছুটির বেতন হিসাব করার বিশদ বিবরণের জন্য "কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের সংক্ষিপ্ত সহায়িকা" দেখুন। এই সহায়িকার কপি লেবার রিলেশনস ডিভিশনের শাখাগুলিতে পাওয়া যায় অথবা লেবার ডিপার্টমেন্টের হোমপেজ থেকে ডাউনলোড করা যায়।

৪ কর্মনিয়োগ চুক্তির সমাপ্তি

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ৪.1 নিয়োগকর্তা অথবা সহায়ক কি কর্মনিয়োগ চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার আগে চুক্তি সমাপ্ত করতে পারেন?

উঃ হ্যাঁ, যে কোনো পক্ষই কমপক্ষে এক মাসের লিখিত নোটিশ দিয়ে অথবা অপর পক্ষকে নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদান করে চুক্তি সমাপ্ত করতে পারেন। বিদেশী গৃহকর্মী (এফ ডি এইচ) দ্বারা শুরু করা অথবা নিয়োগকর্তা দ্বারা শুরু করা কর্মনিয়োগ চুক্তিসমাপ্তি পত্রের নমুনা পরিশিষ্ট IVa এবং পরিশিষ্ট IVb-এ দেওয়া আছে।

প্রঃ৪.2 কর্মনিয়োগ চুক্তির সমাপ্তিতে অথবা চুক্তির মেয়াদ সম্পূর্ণ হলে আমার কি করা উচিত?

উঃ

নিয়োগকর্তার জন্য	সহায়কের জন্য
• আপনার উচিৎ আপনার সহায়কের বকেয়া বেতন এবং অন্যান্য প্রাপ্য অর্থ মিটিয়ে দেওয়া, ব্যাংকের মাধ্যমে প্রদান করা বাঞ্ছনীয়, এবং সমস্ত অর্থ প্রদানের রশিদ সংগ্রহ করুন।	• আপনার উচিৎ আপনার নিয়োগকর্তার সাথে আপনার সব হিসাব মিটিয়ে নেওয়া এবং কোনও রশিদে স্বাক্ষর করবার আগে আপনাকে সব টাকাপয়সা যে দেওয়া হয়েছে সে ব্যাপারে সুনিশ্চিত হয়ে নেওয়া।
• সমাপ্তির সাত দিনের মধ্যে আপনাকে অবশ্যই ইমিগ্রেশন ডিপার্টমেন্টের ফরেন ডোমেস্টিক হেল্পার সেকশনে লিখিতভাবে সমাপ্তির কথা জানাতে হবে। শ্রম বিভাগে জানাবার প্রয়োজন নেই।	• সমাপ্তির সাত দিনের মধ্যে আপনাকে অবশ্যই ইমিগ্রেশন ডিপার্টমেন্টের ফরেন ডোমেস্টিক হেল্পার সেকশনে লিখিত ভবে সমাপ্তির কথা জানাতে হবে। শ্রম বিভাগে জানাবার প্রয়োজন নেই।

প্রঃ৪.3 একজন নিয়োগকর্তা বা সহায়ক কি নোটিশ না দিয়ে অথবা তার পরিবর্তে অর্থ প্রদান না করে চুক্তির সমাপ্তি করতে পারেন?

উঃ শুধুমাত্র বিশেষ বিশেষ পরিস্থিতিতেই বিনা নোটিশে কিংবা তার পরিবর্তে অর্থ প্রদান না করে সমাপ্তির অনুমতি আছে।

নিয়োগকর্তার জন্য	সহায়কের জন্য
আপনি আপনার সহায়ককে বিনা নোটিশে কিংবা নোটিশের পরিবর্তে কোনও অর্থ প্রদান না করে সরাসরি বরখাস্ত করতে পারেন, যদি আপনার সহায়ক, কর্মসংক্রান্ত ব্যাপারেঃ • ইচ্ছাকৃতভাবে আইনানুগ এবং ন্যায্য আদেশ অমান্য করেন; • তিনি অসদাচরণ করেন; • তিনি প্রতারণা এবং অসাধুতার দোষে দোষী সাব্যস্ত হন; অথবা • তিনি অভ্যাসগতভাবে নিজের কর্তব্যে অবহেলা করেন।	আপনি বিনা নোটিশে কিংবা নোটিশের পরিবর্তে কোনও অর্থ প্রদান না করে আপনার কর্মনিয়োগ চুক্তি সমাপ্ত করতে পারেন যদিঃ • সহিংসতা অথবা ব্যাধির কারণে শারীরিক বিপদের আশঙ্কা করার ন্যায্য কারণ আপনার আছে; • আপনার নিয়োগকর্তা দ্বারা আপনি দুর্ব্যবহারপ্রাপ্ত হচ্ছেন; অথবা • আপনি কম পক্ষে ৫ বছর কর্মে নিযুক্ত আছেন এবং আপনি যে ধরণের কাজে নিযুক্ত আছেন সেই কাজের জন্য আপনি স্থায়ী ভাবে অসমর্থ বলে একজন নিবন্ধভুক্ত চিকিৎসক বা একজন নিবন্ধভুক্ত চীনা চিকিৎসক দ্বারা স্বীকৃত হন।

প্রঃ৪.4 বিনা নোটিশে চুক্তিটির সমাপ্তির কথা বিবেচনাকালে আমার কি কি মনে রাখা উচিত?

উঃ
- সাধারণত বিনা নোটিশে কর্মনিয়োগের সমাপ্তির আগে নিয়োগকর্তা এবং সহায়কের মধ্যে মতবিরোধ হয়। উত্তেজিত বাগবিতণ্ডার মধ্যে পরিস্থিতি বাস্তবিক অবস্থার অনুপাতে অনেক বেশী গুরতর মনে হয় এবং উভয় পক্ষ তৎক্ষণাৎ মনে করতে পারেন যে তাঁর পক্ষে চুক্তিটি সমাপ্ত করা অথবা সেটির সমাপ্তি হয়েছে বলে ধরে নেওয়াটা যুক্তিযুক্ত। পরে প্রায়শই দেখা যায় সেটিতে বিচক্ষণতার অভাব রয়েছে। যেহেতু গার্হস্থ পরিবেশে সাধারণত নিরপেক্ষ কোন সাক্ষী থাকে না, সেহেতু যে ঘটনা পরপম্পরায় বিবাদটির সৃষ্টি হয়েছিল তার

পুনরাবৃত্তি করা এবং বিবাদের পর তার প্রতিক্রিয়া হিসাবে যে পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে তা যুক্তিযুক্ত কিনা তা নির্ধারণ করা কঠিন।

- কর্মনিয়োগ থেকে উৎপন্ন হওয়া সমস্যার সমাধান করবার জন্য সর্বাপেক্ষা ভালো উপায় হলো দুই পক্ষের মধ্যে আলাপ আলোচনা করা। মতপার্থক্য মিটিয়ে ফেলার সময় আপনারা একে অপরের প্রতি সহানুভূতিপরায়ণ এবং সহনশীল হওয়ার চেষ্টা করুন। বেশীর ভাগ ক্ষেত্রে কঠোর ব্যবস্থার আশ্রয় না নিয়েই সমস্যার সমাধান করা যায়।
- শুধুমাত্র অতীব বিশেষ পরিস্থিতিতেই বিনা নোটিশে কর্মনিয়োগের সমাপ্তির কথা বিবেচনা করা উচিত। আপনাকে নিতান্তই যদি তা করতে হয় তাহলে আপনি নিশ্চিত করুন যে মামলাটিতে আপনার স্বপক্ষে যথেষ্ট প্রমাণ আছে। নতুবা, আপনি অপর পক্ষের কাছ থেকে ক্ষতিপূরণের দাবির সম্মুখীন হতে পারেন।

প্রঃ৪.5 আমার সহায়কযদি আমাকে নোটিশ না দিয়ে অথবা তার পরিবর্তে আমাকে অর্থ প্রদান না করে ছেড়ে চলে যান তাহলে আমার কি করা উচিত?

অথবা

আমার নিয়োগকর্তা যদি আমাকে বিনা নোটিশে কিংবা তার পরিবর্তে অর্থ প্রদান না করে আমাকে বরখাস্ত করেন তাহলে আমার কি করা উচিত?

উঃ

- আপনি যদি মনে করেন যে অপর পক্ষ একতরফা ভাবে চুক্তি সমাপ্ত করেছেন, তাহলে আপনি ইমিগ্রেশন ডিপার্টমেন্টের ফরেন ডোমেস্টিক হেল্পার সেকশন–কে অবগত করুন। নিয়োগকর্তার জন্য, আপনি যদি সহায়কের হদিশ যোগাড় করতে না পারেন, তাহলে আপনি নিখোঁজ সহায়কের কেইসটি পুলিশকে রিপোর্ট করার কথাও চিন্তা করতে পারেন।
- আপনি যদি মনে করেন যে অপর পক্ষের বিনা নোটিশে চুক্তিটি সমাপ্ত করবার অধিকার নেই এবং আপনি নোটিশের পরিবর্তে অর্থ প্রাপ্তির দাবি করতে চান, তাহলে আপনি বিলম্বনা করে লেবার ডিপার্টমেন্টের লেবার রিলেশনস ডিভিশনের উপযুক্ত শাখা কার্যালয়ের সাথে যোগাযোগ করুন। এই বিভাগ মধ্যস্থতার দ্বারা আপনার দাবির মীমাংসার ব্যাপারে আপনাকে সাহায্য করবে। অধ্যায় ১২ দেখুন।
- অপর পক্ষের যথাবিহিত নোটিশ প্রদানের আবশ্যকতাটি আপনি অবশ্যই মওকুফ করে দিতে পারেন।

প্রঃ৪.6 চুক্তিটির সমাপ্তিতে অথবা [চুক্তিটির] মেয়াদ সম্পূর্ণ হলে কী কী বাবদ আমার সহায়ককে অর্থ প্রদান করা আমার কর্তব্য ?

উঃ

- চুক্তির সমাপ্তিতে অথবা চুক্তিটির মেয়াদ সম্পূর্ণ হলে আপনার সহায়ককে কী কী পদ প্রদেয় এবং কত পরিমাণে প্রদেয় তা কতকগুলি কারণের উপরে নির্ভর করে, যেমন পরিষেবা-কালের দৈর্ঘ্য এবং চুক্তিটির সমাপ্তির কারণ। তবে সাধারণত কর্ম সমাপ্তিতে প্রদেয় অর্থের অন্তর্গত রয়েছে:
  - বকেয়া বেতন;
  - নোটিশের পরিবর্তে প্রদেয় অর্থ, যদি কিছু থাকে;
  - অব্যয়িত বাৎসরিক ছুটির পরিবর্তে প্রদেয় অর্থ, বর্তমান ছুটি বৎসরের জন্য বাৎসরিক ছুটির সমানুপাতিক ছুটির বেতন যদি কিছু প্রাপ্য থাকে (অধ্যায় ৪ দেখুন);
  - দীর্ঘ পরিষেবা বাবদ প্রাপ্য অর্থ অথবা বিচ্ছেদের বেতন, যেখানে উপযুক্ত (অধ্যায় ৯ দেখুন);
  - কর্মনিয়োগ চুক্তি সম্পর্কিত সহায়কের অন্যান্য প্রাপ্য অর্থ, উদাহরণস্বরূপবিনামূল্যে ফিরে যাওয়ার যাত্রীভাড়া এবং খাদ্য এবং ভ্রমণ ভাতা (অধ্যায় ১১ দেখুন)
- এইসব অর্থ প্রদানের রশিদ গুছিয়ে রাখার পরামর্শ দেওয়া হচ্ছে। অর্থ প্রদানের রসিদের নমুনা পরিশিষ্ট V–তে আছে।

9 কর্মচ্যুতির বেতন এবং দীর্ঘ পরিষেবার বেতন

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ9.1 নিয়োগকর্তাকে কোন কোন পরিস্থিতিতে সহায়ককে বিচ্ছেদের বেতন সে'ভারান্স্ পেমেন্ট প্রদান করতে হবে?

উঃ নিয়োগকর্তাকে সহায়ককে বিচ্ছেদের বেতন প্রদান করা উচিৎ যদি সহায়কঃ

- বরখাস্ত হয়ে থাকেন অথবা বাহুল্যতার কারণে নির্দিষ্ট মেয়াদী চুক্তির নবীকরণ* না করা হয়; এবং
- সমাপ্তির অব্যবহিত পূর্বে একই নিয়োগকর্তার কাছে কমপক্ষে ২৪ মাস পরিষেবা করেছেন।

প্রঃ9.2 নিয়োগকর্তাকে কোন কোন পরিস্থিতিতে সহায়ককে দীর্ঘ পরিষেবার বেতন লং সারভিস পেমেন্ট প্রদান করতে হবে?

উঃ যদি কোনও সহায়ক কমপক্ষে ৫ বছর একটানা কাজ করে তাহলে নিয়োগকর্তার উচিৎ তাঁকে দীর্ঘ পরিষেবার বেতন প্রদান করা, এবং:

- যদি তাঁকে বরখাস্ত করা হয় অথবা কোন গুরুতর অসদাচরণ বা বাহুল্যতা না করার** পরও সাহায্যকারীর নির্দিষ্ট মেয়াদী চুক্তিটি নবায়িত না হলে;
- একজন নিবন্ধিত পেশাদারী চিকিৎসক অথবা চীনদেশীয় চিকিৎসার নিবন্ধিত পেশাদারী চিকিৎসক কর্তৃক বর্তমান কাজের জন্য তিনি স্থায়ীভাবে অযোগ্য বলে প্রত্যয়িত হয়েছেন এবং ইস্তফা দিয়েছেন;
- তাঁর বয়স হলো ৬৫ বৎসর অথবা তার চেয়ে বেশী এবং তিনি ইস্তফা দিয়েছেন; অথবা
- তিনি পরিষেবায় নিযুক্ত অবস্থায় মারা যান।

প্রঃ9.3 একজন সহায়ক কি একই সঙ্গে বিচ্ছেদের বেতন এবং দীর্ঘ পরিষেবার বেতন পাওয়ার অধিকারী?

উঃ না।একজন সহায়ক একইসঙ্গে বিচ্ছেদের বেতন এবং দীর্ঘ পরিষেবার বেতন পাওয়ার অধিকারী নন। একজন সহায়কবাহুল্যতারকারণে বরখাস্ত হয়ে থাকলে তিনি বিচ্ছেদের বেতন পাওয়ার অধিকারী কিন্তু দীর্ঘ পরিষেবার বেতন পাওয়ার অধিকারী নন।

প্রঃ9.4 বিচ্ছেদের বেতন এবং দীর্ঘ পরিষেবার বেতন–এর হিসাব কিভাবে কষা হয়?

উঃ নিম্নলিখিত ফর্মুলাটি বিচ্ছেদের বেতন এবং দীর্ঘ পরিষেবার বেতন উভয় বেতনের হিসাব কষার জন্যই প্রযোজ্যঃ

[(মাসিক বেতন X ২/৩) X পরিষেবার গ্রাহ্য বছরের সংখ্যা [নোট]]#

[নোট] অসম্পূর্ণ বছরের পরিষেবার জন্য আনুপাতিক হারে হিসাব কষা উচিৎ।

* যদি নিয়োগকর্তা চুক্তি শেষ হওয়ার কমপক্ষে ৭ দিন আগে লিখিতভাবে চুক্তি পুনর্নবীকরণ বা নতুন চুক্তির আওতায় সহায়ককে পুনঃনিযুক্তির প্রস্তাব দেন, কিন্তু সহায়ক অযৌক্তিকভাবে প্রস্তাবটি প্রত্যাখ্যান করেন, তাহলে সহায়ক ছাঁটাইয়ের ক্ষতিপূরণের জন্য উপযুক্ত হবেন না।

** যদি নিয়োগকর্তা চুক্তি শেষ হওয়ার কমপক্ষে ৭ দিন আগে লিখিতভাবে চুক্তি পুনর্নবীকরণ বা নতুন চুক্তির আওতায় সহায়ককে পুনঃনিযুক্তির প্রস্তাব দেন, কিন্তু সহায়ক অযৌক্তিকভাবে প্রস্তাবটি প্রত্যাখ্যান করেন, তাহলে সহায়ক দীর্ঘ পরিষেবার অর্থপ্রাপ্তির জন্য উপযুক্ত হবেন না।

ছাঁটাই ক্ষতিপূরণ বা দীর্ঘ পরিষেবার অর্থপ্রাপ্তি সম্পর্কিত বিস্তারিত তথ্যের জন্য, “কর্মনিয়োগ আইন সংক্ষিপ্ত নির্দেশিকা” দেখুন। নির্দেশিকার কপি শ্রম সম্পর্ক বিভাগের শাখা অফিস থেকে পাওয়া যাবে অথবা শ্রম বিভাগের হোমপেজ থেকে ডাউনলোড করা যাবে।

10 কর্মনিয়োগের সুরক্ষা

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ10.1 কোন্ কোন্ পরিস্থিতিতে একজন সহায়ক তাঁর নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে অযৌক্তিক বরখাস্ত করার প্রতিকারের দাবি করতে পারেন?

উঃ

- কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের কর্মসংস্থান সুরক্ষা অংশের উদ্দেশ্য হলো অধ্যাদেশের অধীনস্থ দায়বদ্ধতা এড়াবার জন্য কর্মীদেরকে বরখাস্ত করার থেকে নিয়োগকর্তাদেরকে নিরুৎসাহিত করা।
- নিম্নলিখিত পরিস্থিতিগুলিতে একজন সহায়ক অযৌক্তিক বরখাস্ত করার প্রতিকারের দাবি করতে পারেনঃ
  - তিনি অন্তত ২৪ মাস অবিচ্ছিন্নভাবে কর্মে নিযুক্ত আছেন; এবং
  - অধ্যাদেশে নির্দিষ্টকৃত বৈধ কারণ ছাড়া অন্য কারণে তাঁকে বরখাস্ত করা হয়েছে।

প্রঃ10.2 বরখাস্ত করার বৈধ কারণগুলি কী কী?

উঃ কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের অধীনে, বরখাস্ত করার পাঁচটি বৈধ কারণ নিম্নলিখিত বিষয়গুলির সাথে জড়িতঃ

- কর্মচারীর আচরণ;
- কর্মচারীর নিজের কর্মসম্পাদন করার কর্মদক্ষতা এবং যোগ্যতা;
- নিয়োগকর্তার যত কর্মচারী প্রয়োজন তার চেয়ে অতিরিক্ততা অথবা পরিচালনাগত অন্যান্য বাস্তবিক আবশ্যকতাসমূহ;
- সংবিধিবদ্ধ প্রয়োজনীয়তা; অথবা
- অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ কারণগুলি।

প্রঃ10.3 কোন্ কোন্ পরিস্থিতিতে একজন সহায়কতাঁর নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে অযৌক্তিক এবং অবৈধভাবে বরখাস্ত করার প্রতিকারের দাবি করতে পারেন?

উঃ একজন সহায়ক নিম্নলিখিত পরিস্থিতিগুলিতে অযৌক্তিক এবং অবৈধ ভাবে বরখাস্ত করার প্রতিকারের দাবি করতে পারেনঃ

- অধ্যাদেশটিতে নির্দিষ্টকৃত বৈধ কারণ ছাড়া অন্য কারণে তিনি বরখাস্ত হয়েছেন; এবং
- বরখাস্ত করায় আইন লঙ্ঘিত হয়েছে

প্রঃ10.4 কোন্ কোন্ পরিস্থিতিতে বরখাস্ত করলে আইন লঙ্ঘিত হয়?

উঃ নিম্নলিখিত পরিস্থিতিগুলিতে বরখাস্ত করলে আইন লঙ্ঘিত হয়ঃ

- একজন প্রসূতি যাঁকে গর্ভবতী বলে নিশ্চিত করা হয়েছে এবং যিনি গর্ভাবস্থার একটি নোটিশ প্রদান করেছেন সেই নারী সহায়িকাকে বরখাস্ত করলে;
- একজন সহায়ক সবেতন অসুস্থতার ছুটিতে থাকাকালীন তাঁকে বরখাস্ত করা;
- কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশ বলবৎ করণ সম্পর্কিত কোনও কার্যক্রমে অথবা অনুসন্ধানে সাক্ষ্য দেওয়ার অথবা তথ্য প্রদানের কারণে একজন সহায়ককে বরখাস্ত করা হলে;
- ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যতা এবং সক্রিয় অংশগ্রহণ করার কারণে বরখাস্ত করা; অথবা
- একজন আহত সহায়কের ক্ষতিপূরণের ব্যাপারে সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলি চুক্তিবদ্ধ হওয়ার আগে অথবা মূল্যায়নের একটি প্রমাণপত্র জারি হওয়ার আগে সহায়ককে বরখাস্ত করা।

প্রঃ10.5 কর্মনিয়োগ সুরক্ষার ব্যাপারে প্রতিকার কি কি?

উঃ কর্মনিয়োগ সুরক্ষার প্রতিকারে, লেবার ট্রাইবুন্যাল কর্তৃক প্রদেয়, কর্মে পুনর্বহাল কিংবা পুনরায় কর্মে নিয়োগ করার আদেশ, অথবা কর্মাবসানে প্রাপ্য পারিশ্রমিক প্রদানের আদেশ এবং ক্ষতিপূরণের আদেশ অন্তর্ভুক্ত থাকে।#

কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের কর্মনিয়োগ সুরক্ষা অংশের অধীনে কোন্ কোন্ পরিস্থিতিতে একজন কর্মচারী সুরক্ষিত, কী ধরণের প্রতিকার একজন কর্মচারীকে দেওয়া হতে পারে এবং সেই প্রতিকার নিয়ে দাবি করার পদ্ধতির বিশদ বিবরণের জন্য আপনি "কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের সংক্ষিপ্ত সহায়িকা" দেখুন। সহায়িকাটির কপি লেবার রিলেশন বিভাগের শাখা অফিস থেকে পাওয়া যেতে পারে অথবা লেবার ডিপার্টমেন্টের হোমপেজ থেকে ডাউনলোড করা যেতে পারে।

11 বিনাব্যয়ে প্রত্যাবর্তনের যাত্রীভাড়া এবং খাদ্য ও ভ্রমণ ভাতা

সহায়কের জন্য

প্রঃ11.1 চুক্তির সমাপ্তি হলে কিংবা চুক্তিটির মেয়াদ সম্পূর্ণ বা বাতিল হলে আমার নিজ দেশে ফিরে যাওয়ার ভাড়া প্রদানের দায়িত্ব কি আমার নিয়োগকর্তার?

উঃ হ্যাঁ। আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তি অনুযায়ী, চুক্তিটি সমাপ্ত করা হলে কিংবা চুক্তিটির মেয়াদ সম্পূর্ণ হলে আপনার নিজ দেশে ফিরে যাওয়ার জন্য আপনার নিয়োগকর্তা আপনার ভাড়া বহন করবেন। আপনার নিয়োগকর্তা সাধারণত আপনার নিজ দেশে ফিরে যাওয়ার সময় বিমানবন্দরের শুল্ক সমেত বিমান যাত্রার একটি টিকিট, এবং প্রতিদিন $১০০ হংকং ডলার হারে খাদ্য এবং ভ্রমণ ভাতা প্রদান করবে।

নিয়োগকর্তার জন্য

প্রঃ11.2 চুক্তিটি সমাপ্ত করা হলে কিংবা চুক্তিটির মেয়াদ সম্পূর্ণ হলে আমার সহায়কের নিজ দেশে ফিরে যাওয়ার জন্য বিমান যাত্রার টিকিট প্রদান করা কি আমার কর্তব্য? অন্যান্য কোন কোন জিনিসের প্রতি আমার মনোনিবেশ করা উচিৎ?

উঃ হ্যাঁ। আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তির অধীনে, চুক্তিটি সমাপ্ত করা হলে কিংবা মেয়াদ সম্পূর্ণ হলে আপনার সহায়কের নিজ দেশে ফিরে যাওয়ার জন্য ভাড়া প্রদান করা উচিৎ। একটি বিমান যাত্রা টিকেটের সমমূল্যের নগদ টাকা আপনার সহায়ককে দেওয়ার পরিবর্তে তাকে একটি বিমান যাত্রার টিকিট (চেক করা মালপত্র সহ) কেটে দেওয়ার পরামর্শ দেওয়া হচ্ছে, এতে সহায়কের অর্থটি পাওয়ার পরে তার নিজ দেশে না গিয়ে অন্যান্য প্রতিবেশী দেশে যাওয়ার সম্ভাবনা হ্রাস পায়।

এছাড়াও, চুক্তি সম্পাদন কিংবা শেষ করার ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি নিয়ে কাজ করার জন্য উভয় পক্ষের হাতেই যে যথেষ্ট সময় আছে তা নিশ্চিত করা, বিমানের টিকেট ক্রয়ের পূর্বেই আপনার কর্মীকে সাথে নিয়ে যাত্রা সংশ্লিষ্ট ব্যবস্থাদি (যেমন যাত্রার তারিখ, গন্তব্য ইত্যাদি) নিশ্চিত করার জন্য পরামর্শ দেয়া হলো।

প্রঃ11.3 আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তি অনুযায়ী আমার সহায়ককে কত দিনের খাদ্য এবং ভ্রমণ ভাতা দেওয়া উচিৎ?

উঃ এটা নির্ভর করে হংকং থেকে আপনার সহায়কের নিজ দেশে যেতে, কত সময় লাগে তার উপরে। কর্মনিয়োগ চুক্তির শর্তানুযায়ী, দৈনন্দিন খাদ্য এবং ভ্রমণ ভাতা হল দিনে $১০০ হংকং ডলার। যদি আপনি আপনার সহায়কের নিজ দেশে যাওয়ার সবচেয়ে সরাসরি পথের বিমান যাত্রার টিকিট না প্রদান করেন, তাহলে অতিরিক্ত ভ্রমণকালীন সময়ের কারণে হয়তো আরো বেশি খাদ্য এবং ভ্রমণের ভাতা প্রদানের প্রয়োজন হতেও পারে।

12 অনুসন্ধান এবং অভিযোগ

নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের জন্য

প্রঃ12.1 আমরা কোথা থেকে কর্মনিয়োগ চুক্তি অথবা কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের ব্যাপারে অন্যান্য পরামর্শ বা সাহায্য পেতে পারি?

উঃ নিম্নলিখিত পন্থা থেকেঃ

- লেবার ডিপার্টমেন্টের [শ্রম বিভাগের] ২৪-ঘন্টার টেলিফোন অনুসন্ধান পরিষেবায় ফোন করুন (হটলাইনটি "1823" দ্বারা পরিচালিত):

  2717 1771
  2157 9537 (সহায়কদের জন্য নিবেদিত হটলাইন)

- লেবার ডিপার্টমেন্টের অধীন লেবার রিলেশনস ডিভিশনের শাখা কার্যালয়ের সাথে যোগাযোগ করুন।

- "কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের সংক্ষিপ্ত সহায়িকা" দেখুন, যেখানে অধ্যাদেশের প্রধান ব্যবস্থাগুলির সংক্ষিপ্ত বর্ণনা দেওয়া আছে। লেবার ডিপার্টমেন্টের অধীনস্থ লেবার রিলেসনস ডিভিশনের শাখা কার্যালয়গুলিতে ঐ পুস্তিকাটি পাওয়া যায় অথবা লেবার ডিপার্টমেন্টের হোম পেইজ থেকে ডাউনলোড করা যায় (www.labour.gov.hk)। এই কার্যালয়গুলির ঠিকানা পরিশিষ্ট VI-তে দেওয়া আছে।

প্রঃ12.2 আমার সহায়কের / নিয়োগকর্তার সাথে যদি কর্মনিয়োগ চুক্তি নিয়ে কিংবা কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের ব্যবস্থাপনা নিয়ে বিবাদ হয় সেক্ষেত্রে লেবার ডিপার্টমেন্ট কী কী সেবা সরবরাহ করবে ?

উঃ

- কর্মনিয়োগ চুক্তি নিয়ে কিংবা কর্মনিয়োগ অধ্যাদেশের ব্যবস্থাপনা নিয়ে যদি আপনাদের কোন সমস্যা কিংবা দাবির সম্মুখীন হতে হয় যা আপনাদের নিজেদের পক্ষে মিটিয়ে নেওয়া সম্ভব হচ্ছে না, সেক্ষেত্রে আপনারা লেবার রিলেসনস ডিভিশনের সাথে যোগাযোগ করতে পারেন।

- লেবার রিলেসনস ডিভিশন বিনামূল্যে মিটমাটের পরিষেবার ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে নিয়োগকর্তা এবং সহায়কদের মধ্যে শ্রম বিরোধের মিটমাটে সহায়তা প্রদান করেন। একজন মধ্যস্থতা করার অফিসার নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক যাতে সহজে উভয়ের পক্ষে গ্রহণযোগ্য সমাধানে পৌঁছাতে পারেন তার ব্যবস্থা করবেন। কোনও মিটমাট না হলে এবং সংশ্লিষ্ট পক্ষের অনুরোধ ক্রমে দাবিগুলি নিষ্পত্তির জন্য দাবির পরিমাণ অনুযায়ী হয় মাইনর এমপ্লয়মেন্ট ক্লেইমস এডজুডিকেটর বোর্ড নতুবা লেবার ট্রাইবুনালে পাঠানো হবে।

- যদি একজন নিয়োগকর্তা দেউলিয়া হওয়ার কারণে বকেয়া বেতন কিংবা অন্যান্য প্রাপ্য অর্থ প্রদান করতে না পারেন, সেক্ষেত্রে সহায়তার জন্য সহায়ককে লিগাল এইড ডিপার্টমেন্টে, এবং নৈতিক কারণে প্রোটেকশন অফ ওয়েজেসের মাধ্যমে ইনসলভেন্সী ফান্ড থেকে অর্থ প্রদানের আবেদন দায়ের করবার জন্য ওয়েজ সিকিউরিটি ডিভিশনে [বেতন নিরাপত্তা বিভাগে]পাঠিয়ে দেওয়া হবে।

প্রঃ12.3 একজন নিয়োগকর্তা লেবার ট্রাইবুনাল অথবা মাইনর এমপ্লয়মেন্ট ক্লেইমস এডজুডিকেশন বোর্ড এর রায়ে প্রদেয় অর্থ প্রদান না করলে তাঁর বিরুদ্ধে কি আদালতে অভিযোগ আনা যায়?

উঃ একজন নিয়োগকর্তা ইচ্ছাকৃত ভাবে এবং কোনও ন্যায্য কারণ ছাড়াই লেবার ট্রাইবুনাল অথবা মাইনর এমপ্লয়মেন্ট ক্লেইমস এডজুডিকেশন বোর্ডের–এর রায়ে প্রদেয় অর্থ নির্ধারিত দিনের ১৪ দিনের মধ্যে প্রদান করতে ব্যর্থ হলে আদালতে তাঁর বিরুদ্ধে অভিযোগ আনা যায় এবং অপরাধ প্রমাণিত হলে তিনি $৩৫০,০০ হংকং ডলার জরিমানা এবং ৩ বছর কারাদন্ডের দণ্ড প্রাপ্তির জন্য দায়ী থাকবেন*।

* লেবার ট্রাইব্যুনাল বা মাইনর এমপ্লয়মেন্ট ক্লেইমস অ্যাডজুডিকেশন বোর্ডের পুরস্কারের অর্থ পরিশোধে ব্যর্থ হওয়ার কারণে নিয়োগকর্তাদের ফৌজদারি দায় সম্পর্কে বিস্তারিত জানতে, “কর্মচারী আইন সম্পর্কিত সংক্ষিপ্ত নির্দেশিকা” দেখুন। এই নির্দেশিকার কপি লেবার রিলেশনস বিভাগের শাখা অফিস থেকে পাওয়া যাবে অথবা লেবার ডিপার্টমেন্টের হোমপেজ থেকে ডাউনলোড করা যাবে।

গৃহকাজের সাহায্যকারী চুক্তি নং. _____________

আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তি
(বিদেশ থেকে নিযুক্ত একজন গৃহ-সহায়কের জন্য)

এই চুক্তিটি সম্পাদিত হয়েছে, ……………………………...…তারিখে, ………………………………………………………… ("নিয়োগকর্তা") এবং……………………………………………………… ("গৃহকর্মী / সহায়ক") এর মধ্য এবং নিম্নলিখিত শর্তগুলি অন্তর্ভুক্ত করে:

1. এই চুক্তিটির উদ্দেশ্যে সহায়কের / গৃহকর্মীর জন্মস্থানটি হল…………………..………………………………………… ……

2. (A)† সহায়ক / গৃহকর্মী হংকং এ পৌঁছানোর তারিখ থেকে শুরু করে দুই বছরের জন্য, নিয়োগকর্তার দ্বারা একজন গৃহ সহায়ক হিসাবে নিযুক্ত হবেন৷

(B)† কর্মসংস্থানের জন্য গৃহকাজের সাহায্যকারী চুক্তি নং ………………………… এর মেয়াদ সম্পূর্ণ হওয়ার পরের দিনটি হতে গৃহকর্মী একই নিয়োগকর্তার দ্বারা, দুই বছরের জন্য নিয়োগপ্রাপ্ত হবেন, যার মেয়াদ শুরু হবে ……………..……. তারিখ থেকে।

(C)† যে তারিখে ইমিগ্রেশন ডিরেক্টর এই চুক্তির অধীনে গৃহকর্মীকে কাজ করার উদ্দেশ্যে হংকং-এ থাকার জন্য অনুমোদন প্রদান করবেন, সেই তারিখ থেকে দুই বছরের জন্য সহায়ক নিয়োগকর্তার দ্বারা, একজন গৃহ সহায়ক হিসাবে নিযুক্ত হবেন৷

3. সহায়ক……………………………………………………………………………………………...………………………… …………………...........…….........…….......................... ঠিকানায় নিয়োগকর্তার বাসস্থানে কাজ করবেন এবং বসবাস করবেন৷

4. *(a)* সহায়ক, সংযুক্ত আবাসন ও গৃহকর্মী বিধি তালিকা অনুসারেশুধুমাত্র গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের কাজ করবেন৷

(b) সহায়ক, নিজে বা নিয়োগকর্তার দ্বারা অন্য কোন ব্যক্তির সঙ্গে অন্য কোন প্রকার কর্মসংস্হান চুক্তি করবেন না বা করতে বাধ্য থাকবেন না।

(c) এই চুক্তির অধীনে কাজ করার উদ্দেশ্যে হংকং এ প্রবেশের সময় হংকং এ অবস্হানের জন্য ইমিগ্রেশন বিভাগের আরোপিত শর্তাবলীর অংশ হবে অনুচ্ছেদ 4*(a)* এবং *(b)*, যা নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক স্বীকার করবেন। বসবাসের উল্লেখিত শর্তদ্বয়ের মধ্যে যেকোন একটি অথবা উভয়ের লঙ্ঘন, সহায়ক এবং / অথবা যেকোন সাহায্যকারী এবং উৎসাহ প্রদানকারীর বিচারযোগ্য ফৌজদারী অপরাধ হিসাবে গণ্য হবে।

5. *(a)* নিয়োগকর্তা, সহায়ককে প্রতি মাসে....................... হংকং ডলার বেতন প্রদান করবেন৷ বেতনের পরিমাণ, হংকং-এর বিশেষ প্রশাসনিক অঞ্চলের সরকারের দ্বারা ঘোষণাকৃত এবং এই চুক্তিটি সম্পাদনের তারিখে বলবত থাকা অনুমোদনযোগ্য নিম্নতম বেতনের থেকে কম হবে না৷ এই কর্মনিয়োগ চুক্তির অধীনে প্রদেয় বেতন প্রদানে ব্যর্থ একজন নিয়োগকর্তা বিচারযোগ্য ফৌজদারী অপরাধের জন্য দায়ী থাকবেন৷

(b) নিয়োগকর্তা, সহায়ককে সংযুক্ত আবাসন ও গৃহকর্মী বিধি তালিকা অনুসারে উপযুক্ত এবং আসবাবসহ বাসস্থান এবং বিনামূল্যে খাদ্যের সংস্থান করবেন৷ যদি খাদ্যের সংস্থান না করা হয়, তাহলে সহায়ককে প্রতি মাসে....................... হংকং ডলার খাদ্য ভাতা প্রদান করা হবে৷

(c) নিয়োগকর্তা, বেতন এবং খাদ্য ভাতার জন্য একটি রশিদ প্রদান করবেন এবং সহায়ক তাঁর স্বাক্ষরের দ্বারা রশিদটির প্রাপ্তি স্বীকার করবেন৷

6. কর্মনিয়োগ বিধি, অধ্যাদেশ 57 অনুসারে, সহায়ক সকল বিশ্রাম-দিবস, আইনানুগ ছুটির দিবস, এবং বেতনসহ বাৎসরিক ছুটিগুলির জন্য অধিকারী হবেন৷

7. *(a)* নিয়োগকর্তা, সহায়ককে বিনামূল্যে তাঁর নিজদেশ থেকে হংকং এ আসার এবং বরখাস্ত হওয়ার অথবা এই চুক্তির মেয়াদ সম্পূর্ণ হওয়ার পর তাঁর নিজদেশে ফিরে যাওয়ার ভাড়া প্রদান করবেন৷

(b) যদি ভ্রমণটি প্রধানতঃ সরাসরি পথে হয়, তাহলে সহায়ককে, তাঁর নিজ দেশ হতে রওনা হওয়ার তারিখ থেকে হংকং-এ পৌঁছানোর তারিখ পর্যন্ত প্রতিদিন 100 হংকং ডলার হারে খাদ্য এবং ভ্রমণ ভাতা প্রদান করা হবে৷ একই পরিমান অর্থ প্রদান করা হবে, যখন সহায়ক এই চুক্তিটির মেয়াদ সম্পূর্ণ হওয়া অথবা সমাপ্তির পর, তাঁর নিজ দেশে ফিরে যাবেন৷

8. সহায়কের তাঁর নিজ দেশটি হতে রওনা হওয়ার এবং হংকং-এ প্রবেশের জন্য নিম্নলিখিত ফী এবং ব্যয়ভার (যদি কিছু থাকে) বহনে নিয়োগকর্তা দায়বদ্ধ থাকবেন:

(i) চিকিৎসা সংক্রান্ত পরীক্ষার ফী;
(ii) সংশ্লিষ্ট কনস্যুলেটের দ্বারা প্রত্যয়নকরণ ফী;
(iii) ভিসা সম্পর্কিত খরচ;
(iv) বীমা খরচ;
(v) শাসনিক খরচ অথবা অন্য কোন খরচ যেমন, ফিলিপিন্স ওভারসিস এমপ্লয়মেন্ট অ্যাডমিনিস্ট্রেশন ফী, অথবা সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্তৃপক্ষের দ্বারা আরোপিত একই প্রকারের অন্যান্য খরচসমূহ; এবং
(vi) অন্যান্য: ………………………………………………………………………………………...……………………

সহায়কের পক্ষ হতে পরিশোধকৃত ব্যায় ও ফী সমূহ সহায়কের দাবী এবং উপস্হাপিত ব্যায় সংশ্লিষ্ট রশিদ অথবা নথিভিত্তিক প্রমাণাদি অনুসারে নিয়োগকর্তা তাৎক্ষণিকভাবে ব্যয়পূরণ করবেন৷

* যেখানে অপ্রযোজ্য মুছে দিন৷.

† অনুচ্ছেদ 2A, 2B অথবা 2C, যেটি প্রযোজ্য, ব্যবহার করুন৷

9. (a) সহায়ক নিজ সিদ্ধান্তে বা ব্যক্তিগত উদ্দেশ্যে হংকং পরিত্যাগ করলে সেই সময়কাল ছাড়া বাকি সময়ে অনুচ্ছেদ 2 এ নির্দিষ্টকৃত নিযুক্তি কালের মধ্য সহায়কের অসুস্থতা অথবা কোন ব্যক্তিগত আঘাতের জন্য নিয়োগকর্তা সহায়ককে বিনামূল্যে চিকিৎসা সুবিধা প্রদান করবেন। বিনামূল্যে চিকিৎসা সুবিধাদির মধ্যে রয়েছে, চিকিৎসাবিষয়ক পরামর্শ, হাসপাতালে থাকা এবং আপৎকালীন / জরুরী দন্ত চিকিৎসা। সহায়ক, যেকোন সরকারীভাবে নিবন্ধিত / নিবন্ধিত চিকিৎসকের দ্বারা চিকিৎসা গ্রহণ করবেন।

(b) যদি সহায়ক, দায়িত্ব পালনকালে বা চুক্তি চলাকালীন সময়ে কোন দুর্ঘটনা কবলিত হন অথবা পেশাগত অসুস্থতায় আক্রান্ত হন, তাহলে নিয়োগকর্তা, কর্মচারী ক্ষতিপূরণ অধ্যাদেশের 282 অধ্যায় অনুসারে ক্ষতিপূরণ প্রদান করবেন।

(c) যদি একজন চিকিৎসকের দ্বারা সহায়ক আর কর্ম উপযোগী নন হিসাবে চিহ্নিত হন সেক্ষেত্রে, নিয়োগকর্তা প্রাসঙ্গিক বিধির আইনানুগ সংস্থানগুলির বিষয়বস্তু হিসাবে নিযুক্তি সমাপ্ত করতে পারেন এবং অনুচ্ছেদ 7 অনুসারে, সহায়ককে অবিলম্বে তাঁর নিজ দেশে ফেরত পাঠানোর পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন।

10. উভয় পক্ষই, এক মাসের লিখিত নোটিশ প্রদান অথবা নোটিশের পরিবর্তে এক মাসের বেতন প্রদানের দ্বারা এই চুক্তিটি সমাপ্ত করতে পারেন।

11. অনুচ্ছেদ 10-এর প্রতি কোন প্রকার সীমাবদ্ধ না থেকে, উভয় পক্ষই, নিযুক্তি বিধি, অধ্যায় 57 তে অনুমোদিত পরিস্থিতিতে, নোটিশ অথবা তার পরিবর্তে বেতন প্রদান ছাড়াও লিখিত আকারে এই চুক্তিটি সমাপ্ত করতে পারেন।

12. এই চুক্তিটি সমাপ্তকরনের ক্ষেত্রে, নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়েই ইমিগ্রেশন ডিরেক্টরের নিকট সমাপ্তির তারিখের সাত দিনের মধ্যে লিখিত আকারে নোটিশ প্রদান করবেন। অন্য পক্ষেরও, সমাপ্তির বিষয়ে অবগতি / প্রাপ্তিস্বীকার মর্মে লিখিত একটি প্রতিলিপিও ইমিগ্রেশন ডিরেক্টরের নিকট দাখিল করতে হবে।

13. বিদ্যমান চুক্তিটির মেয়াদ পূর্ণ হওয়ার পরে যদি উভয় পক্ষই নতুন চুক্তি সম্পাদনে সম্মত হন, তাহলে সহায়কের হংকং-এ থাকার মেয়াদ অভিবাসন / ইমিগ্রেশন পরিচালক কর্তৃক অনুমোদিত না হওয়া পর্যন্ত, নবায়নকৃত চুক্তির মেয়াদকাল শুরু হওয়ার পূর্বে, সহায়ক নিয়োগকর্তার ব্যয়ে, নুন্যতম সাত দিনের বেতনসহ বা / বেতন ছাড়া* ছুটিতে তাঁর নিজের দেশে ফিরে যাবেন।

14. সহায়কের মৃত্যুর ঘটনার ক্ষেত্রে, নিয়োগকর্তা হংকং থেকে সহায়কের মরদেহ এবং ব্যক্তিগত সম্পত্তি তাঁর নিজের দেশটিতে স্থানান্তরণের খরচ প্রদান করবেন।

15. এই চুক্তিটি কার্যকর থাকাকালীন, নিম্নলিখিত পরিবর্তনগুলি ব্যতীত, এটির (সংযুক্ত বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিলে অন্তর্ভুক্ত) শর্তাবলীর যেকোন প্রকার পরিবর্তন অথবা সংযোজন বাতিল হবে, যদি না শ্রম কমিশনারের পূর্বানুমতি ব্যতীত করা হয়ে থাকে:

(a) অনুচ্ছেদ 2 এ বিবৃত চাকুরীর মেয়াদকাল অভিবাসন / ইমিগ্রেশন পরিচালকের পূর্ব অনুমোদন সহ উভয় পক্ষের সম্মতিক্রমে অনধিক এক মাসের জন্য একবার বর্ধিতকরণের সাপেক্ষে পরিবর্তনযোগ্য;

(b) অনুচ্ছেদ 3 অনুসারে অভিবাসন / ইমিগ্রেশন পরিচালকের নিকট লিখিত আকারে আবেদনের মাধ্যমে নিয়োগকর্তার বাসস্থানের ঠিকানা পরিবর্তনযোগ্য। তবে শর্ত থাকে যে, সহায়ক নিয়োগকর্তার নতুন বাসস্থানের ঠিকানায় কাজ করা অব্যাহত রাখবেন;

(c) বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিলের দফা 7 এর নির্দেশনা অনুসারে, বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিলের পরিবর্তন; এবং

(d) গৃহকর্মী কর্তৃক মোটরযান চালানোর ক্ষেত্রে, সেটা নিয়োগকর্তার হোক বা না হোক, উভয় পক্ষের পারস্পরিক সম্মতির মাধ্যমে এবং অভিবাসন / ইমিগ্রেশন পরিচালকের লিখিত অনুমোদন সাপেক্ষে বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিলের সঙ্গে একটি সংযুক্তি, এবং , যা বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিলের দফা 4-এর একটি পরিবর্তন।

16. উপরের শর্তাবলী, সহায়ককে কর্মসংস্থান অধ্যাদেশ এর 57 অধ্যায় কর্মচারী ক্ষতিপূরণ অধ্যাদেশ এর 282 অধ্যায় এবং অন্য যেকোন সংশ্লিষ্ট অধ্যাদেশের অধীনে অন্যান্য অধিকারগুলির থেকে বঞ্চিত করবে না।

17. এতদ্বারা পক্ষগণ ঘোষণা করেন যে সহায়ক, একজন গৃহকর্ম সহায়ক হিসাবে নিযুক্তির ক্ষেত্রে তাঁর স্বাস্থগত উপযুক্ততা ডাক্তারী পরীক্ষার মাধ্যমে নির্ধারিত হয়েছে, এবং তাঁর ডাক্তারী সনদপত্রটি নিয়োগকর্তা কর্তৃক যাচাইয়ের জন্য উপস্থাপন করা হয়েছে।

নিয়োগকর্তার দ্বারা স্বাক্ষরিত ______________________
(নিয়োগকর্তার স্বাক্ষর)

উপস্থিতিতে ______________________ ______________________
(সাক্ষীর নাম) (সাক্ষীর স্বাক্ষর)

সহায়কের দ্বারা স্বাক্ষরিত______________________
(সহায়কের স্বাক্ষর)

নি উপস্থিতিতে ______________________ ______________________
(সাক্ষীর নাম) (সাক্ষীর স্বাক্ষর)

* যেখানে অপ্রযোজ্য মুছে দিন।

বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের তফসিল

1. নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ই স্বাক্ষরের মাধ্যমে প্রত্যয়ণ করেন যে, তাঁরা তফসিলটি পাঠ করেছেন এবং এটির বিষয়বস্তুগুলির প্রতি তাঁদের সম্মতি রয়েছে এছাড়া, ব্যক্তিগত তথ্য (গোপনীয়তা) অধ্যাদেশের বিধান অনুসারে অভিবাসন বিভাগ / ইমিগ্রেশন ডিপার্টমেন্ট এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তফসিলটির অন্তর্ভুক্ত তথ্য সংগ্রহ এবং ব্যবহারেও তাঁদের সম্মতি রয়েছে।

2. নিয়োগকর্তার বাসস্থান এবং সেবা গ্রহণকারী ব্যক্তির সংখ্যা

   A. ফ্ল্যাট / গৃহের আনুমানিক মাপ ……………….. বর্গফুট / বর্গমিটার*

   B. নীচে প্রাত্যাহিকভাবে সেবা গ্রহণের জন্য পরিবারটির সদস্য সংখ্যা উল্লেখ করুন:
   ……. জন প্রাপ্ত বয়স্ক …… জন অপ্রাপ্ত বয়স্ক (5 থেকে 18 বছরের মধ্যে) …… গুলো শিশু (5 বছরের কম বয়সী) …… গুলো সম্ভাব্য (জন্ম নিতে পারে, এমন) শিশু।
   পরিবারটিতে…….. জন সার্বক্ষণিক যত্ন অথবা মনোযোগ প্রার্থী ব্যক্তি (শিশু অন্তর্ভুক্ত নয়)।
   (দ্রষ্টব্য: পরিবারটিকে সেবা প্রদানের জন্য নিয়োগকর্তার দ্বারা বর্তমানে নিযুক্ত সহায়কের সংখ্যা …….)

3. সহায়ককে প্রদেয় বাসস্থান এবং সুবিধাসমূহ

   A. সহায়কের জন্য বাসস্থান

   যদিও, হংকং-এর ফ্ল্যাটগুলির গড় মাপ তুলনামূলকভাবে ছোট এবং সহায়কের জন্য পৃথক ঘর সর্বক্ষেত্রে থাকে না, নিয়োগকর্তাকে সহায়কের জন্য যুক্তিসংগত গোপনীয়তাসহ উপযুক্ত বাসস্থানের সংস্থান করতে হবে। অনুপযুক্ত বাসস্থানের উদাহরণগুলি হল: চলাফেরার পথে সামান্য গোপনীয়তাসহ সহায়কের বিছানা করে ঘুমানো এবং বিপরীত লিঙ্গের একজন প্রাপ্তবয়স্ক / টিন এইজ বয়সী ব্যক্তির সঙ্গে একই ঘরে ভাগাভাগি করে থাকা।

   □ হ্যাঁ। সহায়কের ঘরের আনুমানিক মাপ ……………………বর্গফুট / বর্গমিটার*
   □ না। সহায়কের জন্য ঘুমানোর ব্যবস্থা:

      □ ………… গুলো ……….... বছর বয়সী শিশু / শিশুর সঙ্গে একটি ঘর ভাগাভাগি করা
      □ ………… বর্গফুট / বর্গমিটার* পরিমাপের বেষ্ঠনী দ্বারা পৃথককৃত স্থান।
      □ অন্যান্য। অনুগ্রহ করে বিবরণ প্রদান করুন ……………………………………………
      ……………………………………………………………………………………………..
      ……………………………………………………………………………………………..

   B. সহায়ককে প্রদেয় সুবিধাসমূহ:
   (দ্রষ্টব্য: যদি বিনামূল্য দফা *(a)* থেকে *(f)* পর্যন্ত অপরিহার্য সুবিধাগুলি প্রদান করা না হয় তাহলে সাধারণ প্রবেশ ভিসা আবেদন অনুমোদিত হবে না)

(a) আলো এবং পানি সরবরাহ	□ হ্যাঁ	□ না
(b) শৌচাগার এবং গোসলে ব্যবস্থা	□ হ্যাঁ	□ না
(c) বিছানা	□ হ্যাঁ	□ না
(d) কম্বল অথবা লেপ / তোশক	□ হ্যাঁ	□ না
(e) বালিশ	□ হ্যাঁ	□ না
(f) পোশাক রাখার স্থান	□ হ্যাঁ	□ না
(g) রেফ্রিজারেটার	□ হ্যাঁ	□ না
(h) টেবিল	□ হ্যাঁ	□ না
(i) অন্যান্য সুবিধাসমূহ (অনুগ্রহ করে নির্দিষ্ট করুন)	______________________	

নমুনা

4. সহায়ক, নিয়োগকর্তার বাসস্থানে শুধুমাত্র গৃহস্থালীর কাজগুলিই করবেন। এই চুক্তির অধীনে গৃহকর্মী গৃহস্থালীর কাজ করবেন, কিন্তু যেকোন প্রকারের, যেকোন উদ্দেশ্যে, নিয়োগকর্তার মালিকানাধীন হোক বা না হোক, কোন প্রকার মোটরযান চালানো থেকে বিরত থাকবেন।

5. নিচে তালিকাভুক্ত কর্মগুলি গৃহস্হালীর কর্মসমূহের অন্তর্ভুক্ত।

গৃহস্হালীর কর্মগুলির প্রধান অংশ:-

1. পারিবারিক কর্মসমূহ
2. রান্না করা
3. পরিবারের বয়স্ক (সার্বক্ষণিক যত্ন অথবা মনোযোগের প্রয়োজনীয়তাযুক্ত / প্রয়োজনীয়তাবিহীন*) ব্যক্তিদের দেখাশোনা করা।
4. শিশুর পরিচর্যা করা
5. শিশুর দেখাশোনা করা
6. অন্যান্য (অনুগ্রহ করে নির্দিষ্ট করুন)

....

....

....

....

6. প্রয়োজনের ক্ষেত্রে, সহায়ককে যেকোন জানালা, যেটি ঘরের মেঝে বরাবর অথবা একটি বারান্দার সংলগ্ন স্থানে অবস্থিত নয় (যেটির উপর কাজ করা সহায়কের জন্য যুক্তিসংগতভাবে নিরাপদ), বাইরের অংশগুলি অথবা সাধারণ যাওয়া আসার পথগুলি ("বহিরমুখী জানলা পরিষ্কার করা") পরিষ্কার করতে হবে। বহিরমুখী জানালা পরিষ্কার করার কাজটি আবশ্যিকভাবে নিম্নলিখিত শর্তানুসারে করতে হবে:
   (i) পরিষ্কার করার জানালাটিতে একটি বন্ধ অথবা সুরক্ষিত গ্রিল লাগানো থাকতে হবে যা, যে গ্রিলটির সহজে খুলে যাওয়া রোধ করবে; এবং
   (ii) সহায়কের, হাত ব্যতীত, শরীরের কোন অংশ যেন জানালার কিনারের বাইরে বের হয়ে না থাকে।

7. নিয়োগকর্তা, দফা 2, 3 এবং 5-এ কোন উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন সম্পর্কে সহায়ক এবং অভিবাসন নির্দেশককে অবহিত করার লক্ষ্যে নিয়োগকর্তা এবং সহায়ক উভয়ের দ্বারা স্বাক্ষরিত বাসস্থান এবং গৃহকর্মভিত্তিক দায়িত্বসমূহের (ID407G) তফসিলের একটি সংশোধিত প্রতিলিপি ইমিগ্রেশন ডিরেক্টরের নিকট প্রদান করবেন সেটি নথিভুক্ত করার জন্য। নথিভুক্তির জন্য অভিবাসন নির্দেশকের নিকট।

নিয়োগকর্তার নাম এবং স্বাক্ষর	তারিখ	সহায়কের নাম এবং স্বাক্ষর	তারিখ

* যেখানে অপ্রযোজ্য মুছে দিন।
□ উপযুক্ত অনুসারে টিক-চিহ্ন প্রদান করুন।

প্রক্রিয়াকরণেরফি-এর ব্যয়-পূরণের রশিদের নমুনা

আমি,________________________________, হংকং পরিচয় পত্র নং / পাসপোর্ট নং ____________________, প্রাপ্তি স্বীকার করি যে আমার নিয়োগকর্তার কাছ থেকে প্রক্রিয়াকরণের ফি-এর ব্যয়-পূরণ *থেকে নগদে/চেকে/ব্যাংকে অটো পে মারফত________________________ তাং____________________এ পেয়েছি।

(a)	বাধ্যতামূলক বীমা	$ ____________
(b)	চিকিৎসা পরীক্ষার ফি	$ ____________
(c)	যাচাইকরণ ফি	$ ____________
(d)	ভিসা ফি	$ ____________
(e)	অভিবাসী শ্রমিকদের ফি ডিপার্ট্মেন্ট	$ ____________
(f)	অন্যান্য	$ ____________

প্রাপকের নাম (স্বাক্ষর) : ____________________

(নাম) : (   )

প্রত্যক্ষদর্শী (যদি থাকে)(স্বাক্ষর) : ____________________

(নাম) : (   )

মন্তব্য 1: নিয়োগকর্তাদের এবং বিদেশী গৃহকর্মীদের অধিকার এবং দায়দায়িত্বের জন্য অনুগ্রহ করে "বিদেশী গৃহকর্মীদের ব্যবহারিক সহায়িকা - বিদেশী গৃহকর্মী এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের কী কী জানা থাকা উচিত" (*"Practical Guide for Employment of FDHs–What FDHs and their Employers Should Know"*) দেখুন।

মন্তব্য 2: এটি শুধুমাত্র দেখার জন্য উদাহরণস্বরূপ একটি নথি। যাঁরা এই নমুনাটি দেখছেন কাজে ব্যবহার করার আগে তাঁদের কাজের উপযুক্ত তথ্যাবলি এতে আছে কিনা তা নিশ্চিত করতে তাঁদেরকে নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে। প্রয়োজন হলে নিরপেক্ষ পেশাদার মতামত নেওয়ার কথাও মনে করিয়ে দেওয়া হচ্ছে।

* যেখানে অপ্রযোজ্য মুছে দিন।

বিদেশী গৃহকর্মীদের বেতন প্রদানের রশিদের নমুনা

আমি, ______________________________,হংকং পরিচয় পত্র নং / পাসপোর্ট নং ______________________, প্রাপ্তি স্বীকার করি যে আমার নিয়োগকর্তার কাছ থেকে নিম্নলিখিত আইটেম *থেকে নগদে / চেকে / ব্যাংকে অটো পে মারফত __________________ তাং______________________এ পেয়েছি।

1. বেতন (_________থেকে__________) $____________

2. খাবার ভাতা (_________থেকে__________) $____________

(যদি খাবার না দেওয়া হয়)

প্রাপক (স্বাক্ষর) : _______________________

(নাম): ( )

প্রত্যক্ষদর্শী (যদি থাকে)(স্বাক্ষর): _______________________

(নাম): ( )

মন্তব্য 1: একজন বিদেশী গৃহকর্মীর বেতন আদর্শ কর্মনিয়োগ চুক্তি স্বাক্ষরিত হওয়ার সময়ে প্রচলিত অনুমোদিত ন্যূনতম বেতনের থেকে কম হবে না।.

মন্তব্য 2: নিয়োগকর্তাদের এবং বিদেশী গৃহকর্মীদের অধিকার এবং দায়দায়িত্বের জন্য অনুগ্রহ করে "বিদেশী গৃহকর্মীদের ব্যবহারিক সহায়িকা - বিদেশী গৃহকর্মী এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের কী কী জানা থাকা উচিত" ("*Practical Guide for Employment of FDHs–What FDHs and their Employers Should Know*") দেখুন।

মন্তব্য 3: এটি শুধুমাত্র দেখার জন্য উদাহরণস্বরূপ একটি নমুনা নথি। যাঁরা এই নমুনাটি দেখছেন কাজে ব্যবহার করার আগে তাঁদের কাজের উপযুক্ত তথ্যাবলি এতে আছে কিনা তা নিশ্চিত করতে তাঁদেরকে নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে। প্রয়োজন হলে নিরপেক্ষ পেশাদার মতামত নেওয়ার কথাও মনে করিয়ে দেওয়া হচ্ছে।

* যেখানে অপ্রযোজ্য মুছে দিন।

বিদেশী গৃহকর্মী এর নমুনা ছুটির নথি

_______(মাস)_______(বছর)

বিদেশী গৃহকর্মীর নাম: ____________________

(I) বিশ্রামের দিন(গুলি) মন্তব্য[1]

বিশ্রামের ছুটি নেওয়ার দিন (তারিখ)	বিদেশী গৃহকর্মীর স্বাক্ষর

(II) সংবিধিবদ্ধ ছুটি(গুলি) মন্তব্য[2]

সংবিধিবদ্ধ ছুটি নেওয়ার দিন (তারিখ)	সংবিধিবদ্ধ ছুটির নাম (অনুগ্রহ করে নির্দিষ্ট করুন)	বিদেশী গৃহকর্মীর স্বাক্ষর

(III) সবেতন বাৎসরিক ছুটি মন্তব্য[3]

বাৎসরিক ছুটি নেওয়ার মেয়াদ (তারিখগুলি)		বিদেশী গৃহকর্মীর স্বাক্ষর
আরম্ভ	শেষ	

(IV) অন্যান্য (যেমন সবেতন অসুস্থতার ছুটি, ইত্যাদি)

ছুটি নেওয়ার দিন (তারিখ)	ছুটির ধরন (অনুগ্রহ করে নির্দিষ্ট করুন)	বিদেশী গৃহকর্মীর স্বাক্ষর

মন্তব্য 1: একজন বিদেশী গৃহকর্মীর পরিষেবা যতদিনই হোক না কেন, তিনি সংবিধিবদ্ধ ছুটি পাওয়ার অধিকারী। বিস্তারিত বিবরণের জন্য অনুগ্রহ করে "বিদেশী গৃহকর্মীদের ব্যবহারি সহায়িকা - বিদেশী গৃহকর্মী এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের কি কি জানা থাকা উচিত" (“*Practical Guide for Employment of FDHs–What FDHs and their Employers Should Know*”) পুস্তিকা দেখুন।

মন্তব্য 2: একজন বিদেশী গৃহকর্মীর পরিষেবা যতদিনই হোক না কেন, তিনি সংবিধিবদ্ধ ছুটি পাওয়ার অধিকারী। বিস্তারিত বিবরণের জন্য অনুগ্রহ করে "বিদেশী গৃহকর্মীদের ব্যবহারিক সহায়িকা - বিদেশী গৃহকর্মী এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের কি কি জানা থাকা উচিত" (*"Practical Guide for Employment of FDHs–What FDHs and their Employers Should Know"*) পুস্তিকা দেখুন।.

মন্তব্য 3: একজন বিদেশী গৃহকর্মী একই নিয়োগকর্তার কাছে কর্মে নিযুক্ত থাকলে প্রতি 12 মাস কর্মপূর্তিতে সবেতন বাৎসরিক ছুটি পাওয়ার অধিকারী। একজন বিদেশী গৃহকর্মীর প্রাপ্য সবেতন বাৎসরিক ছুটির পরিমাণ তাঁর কর্ম মেয়াদ অনুসারে 7 দিন থেকে সর্বাধিক 14 দিন পর্যন্ত ক্রমান্বয়ে বর্ধিত হয়। বিস্তারিত বিবরণের জন্য "বিদেশী গৃহকর্মীদের ব্যবহারিক সহায়িকা - বিদেশী গৃহকর্মী এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের কী কী জানা থাকা উচিত" (*"Practical Guide for Employment of FDHs–What FDHs and their Employers Should Know"*) নামক পুস্তিকাটি দেখুন।

মন্তব্য 4: এটি শুধুমাত্র দেখার জন্য উদাহরণস্বরূপ একটি নথি। যাঁরা এই নমুনাটি দেখছেন, কাজে ব্যবহার করার আগে তাঁদের কাজের উপযুক্ত তথ্যাবলি এতে আছে কিনা তা নিশ্চিত করতে তাঁদেরকে নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে। প্রয়োজন হলে নিরপেক্ষ পেশাদার মতামত নেওয়ার কথাও মনে করিয়ে দেওয়া হচ্ছে।

বিদেশী গৃহকর্মী দ্বারা
শুরু করা কর্মনিয়োগ চুক্তি সমাপ্তি পত্রের নমুনা

মাননীয়______(নিয়োগকর্তার নাম)______,

আমি,____________________________, গৃহকর্ম-সহায়কের কর্মনিয়োগ চুক্তি নং.____________________________অধীনস্ত গৃহকর্মী হিসাবে আপনার সঙ্গে আমার কর্মনিয়োগ চুক্তি সমাপ্ত করতে ইচ্ছুক,

(অনুগ্রহ করে যথোপযুক্ত জায়গায় "✓" প্রদান করুন)

☐ আপনাকে____________________দিন / মাসের নোটিশ দিয়ে*।
☐ আপনাকে____________________দিন / মাসের নোটিশের পরিবর্তে অর্থ প্রদান করে*।
☐ বিনা নোটিশে।
☐ নোটিশের পরিবর্তে কোনও অর্থ প্রদান না করে।

আমার কাজের শেষ দিন হবে______(তারিখ)______.

সমাপ্তির কারণ / কারণগুলি (যদি কিছু থাকে):

____

____

____

বিনীত

____________________ (সহায়কের স্বাক্ষর)

(   ) (সহায়কের নাম)

____________________ (তারিখ)

নিয়োগকর্তার প্রাপ্তিস্বীকার পত্র

____________________ (স্বাক্ষর)

(   ) (নাম)

____________________ (তারিখ)

মন্তব্য 1 : নিয়োগকর্তাদের এবং বিদেশী গৃহকর্মীদের কর্মনিয়োগ চুক্তি সমাপ্তি সংক্রান্ত অধিকার এবং দায়দায়িত্বের ব্যাপারে অনুগ্রহ করে "বিদেশী গৃহকর্মীদের ব্যবহারিক সহায়িকা - বিদেশী গৃহকর্মী এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের কী কী জানা থাকা উচিত" ("*Practical Guide for Employment of FDHs–What FDHs and their Employers Should Know*") -এর অধ্যায় ৪ দেখুন।

মন্তব্য 2 : এটি শুধুমাত্র দেখার জন্য উদাহরণস্বরূপ একটি নমুনা নথি। যাঁরা এই নমুনাটি দেখছেন, কাজে ব্যবহার করার আগে তাঁদের কাজের উপযুক্ত তথ্যাবলি এতে আছে কিনা তা নিশ্চিত করতে তাঁদেরকে নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে। প্রয়োজন হলে নিরপেক্ষ পেশাদার মতামত নেওয়ার কথাও মনে করিয়ে দেওয়া হচ্ছে।

* যেখানে অপ্রযোজ্য মুছে দিন।

বিদেশী গৃহকর্মীর নিয়োগকর্তা দ্বারা শুরু করা কর্মনিয়োগ চুক্তি সমাপ্তি পত্রের নমুনা

মাননীয়_____(সহায়কের নাম)_____,

আমি,_______________________________, গৃহকর্ম-সহায়কের কর্মনিয়োগ চুক্তি নং._____________________________অধীনস্ত গৃহকর্মী হিসাবে আপনার কর্মনিয়োগ চুক্তি সমাপ্ত করতে ইচ্ছুক,

(অনুগ্রহ করে যথোপযুক্ত জায়গায় "✓" প্রদান করুন)

☐ আপনাকে____________________দিন / মাসের নোটিশ দিয়ে*।
☐ আপনাকে____________________দিন / মাসের নোটিশের পরিবর্তে অর্থ প্রদান করে*।
☐ বিনা নোটিশে।
☐ নোটিশের পরিবর্তে কোনও অর্থ প্রদান না করে।

আপনার শেষ কাজের দিন হবে_____(তারিখ)_____.

সমাপ্তির কারণ / কারণগুলি (যদি কিছু থাকে):

____
____
____

বিনীত

____________________ (নিয়োগকর্তার স্বাক্ষর)
( ) (নিয়োগকর্তার নাম)
____________________ (তারিখ)

সহায়কের প্রাপ্তিস্বীকার পত্র

____________________ (স্বাক্ষর)
( ) (নাম)
____________________ (তারিখ)

মন্তব্য 1 : নিয়োগকর্তাদের এবং বিদেশী গৃহকর্মীদের কর্মনিয়োগ চুক্তি সমাপ্তি সংক্রান্ত অধিকার এবং দায়দায়িত্বের ব্যাপারে অনুগ্রহ করে "বিদেশী গৃহকর্মীদের ব্যবহারিক সহায়িকা - বিদেশী গৃহকর্মী এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের কী কী জানা থাকা উচিত" ("*Practical Guide for Employment of FDHs–What FDHs and their Employers Should Know*")-এর অধ্যায় ৪ দেখুন।

মন্তব্য 2 : এটি শুধুমাত্র দেখার জন্য উদাহরণস্বরূপ একটি নমুনা নথি। যাঁরা এই নমুনাটি দেখছেন, কাজে ব্যবহার করার আগে তাঁদের কাজের উপযুক্ত তথ্যাবলি এতে আছে কিনা তা নিশ্চিত করতে তাঁদেরকে নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে। প্রয়োজন হলে নিরপেক্ষ পেশাদার মতামত নেওয়ার কথাও মনে করিয়ে দেওয়া হচ্ছে।

* যেখানে অপ্রযোজ্য মুছে দিন৷

কর্মনিয়োগের চুক্তির মেয়াদ সম্পূর্ণ হওয়াতে / সমাপ্তিতে বেতন প্রদানের রশিদের নমুনা

আমি, ______________________ , হংকং পরিচয় পত্র নং / পাসপোর্ট নং ______________________ , প্রাপ্তি স্বীকার করি যে আমার নিয়োগকর্তার কাছ *থেকে নগদে / চেকে / ব্যাংকে অটো পে মারফত ______________________ তাং ______________________ এ পেয়েছি।

1	বেতন		(______ থেকে ______)	$ ______
	নিম্নলিখিত পদগুলি বাবদ অর্থ প্রদান এতে অন্তর্ভুক্ত:			
	(a)	সংবিধিবদ্ধ ছুটি	(তারিখ (গুলি): ______)	$ ______
	(b)	বাৎসিরক ছুটি	(______ থেকে ______)	$ ______
	(c)	অসুস্থতার ছুটি	(______ থেকে ______)	$ ______
	(d)	অন্যান্য(অনুগ্রহ কের বিবরণ দিন):	______	$ ______
2	খাদ্য ভাতা		(______ থেকে ______)	$ ______
3	নোটিশের পরিবর্তে অর্থ প্রদান			$ ______
4	অব্যয়িত বাৎসরিক ছুটির বেতন		(______ দিন)	$ ______
5	দীর্ঘ পরিষেবা / বিচ্ছেদ হেতু অর্থ প্রদান			$ ______
6	খাদ্য এবং ভ্রমণ ভাতা			$ ______
7	ফিরে যাওয়ার সময় বিমানবন্দরের শুল্ক সমেত বিমান যাত্রার একটি টিকিট			
8	অন্যান্য	(a)	______	$ ______
		(b)	______	$ ______

সহায়কের স্বাক্ষর: ______________ তারিখ: ______________

(নাম): (   )

নিয়োগকর্তার স্বাক্ষর: ______________ তারিখ: ______________

(নাম): (   )

সাক্ষী (যদি থাকে) (স্বাক্ষর): ______________ তারিখ: ______________

(নাম): (   )

মন্তব্য 1: নিয়োগকর্তাদের এবং বিদেশী গৃহকর্মীদের অধিকার এবং দায়দায়িত্বের জন্য অনুগ্রহ করে "বিদেশী গৃহকর্মীদের ব্যবহারিক সহায়িকা - বিদেশী গৃহকর্মী এবং তাঁদের নিয়োগকর্তাদের কী কী জানা থাকা উচিত" ("*Practical Guide for Employment of FDHs–What FDHs and their Employers Should Know*") দেখুন

মন্তব্য 2: এটি শুধুমাত্র দেখার জন্য উদাহরণস্বরূপ একটি নমুনা নথি। যাঁরা এই নমুনাটি দেখছেন, কাজে ব্যবহার করার আগে তাঁদের কাজের উপযুক্ত তথ্যাবলি এতে আছে কিনা তা নিশ্চিত করতে তাঁদেরকে নির্দেশ দেওয়া হচ্ছে। প্রয়োজন হলে নিরপেক্ষ পেশাদার মতামত নেওয়ার কথাও মনে করিয়ে দেওয়া হচ্ছে।

* যেখানে অপ্রযোজ্য মুছে দিন।

অনুসন্ধান

অনুসন্ধানের হটলাইন (হটলাইনটি"1823"দ্বারা পরিচালিত):
2717 1771
2157 9537 (বিদেশী গৃহস্থলী সাহায্যকারীর জন্য নিবেদিত হটলাইন)

হোমপেজের ঠিকানা:
www.labour.gov.hk

বিদেশী গৃহকর্মীদের পোর্টাল:
www.fdh.labour.gov.hk

বিদেশী গৃহকর্মীদের বিষয়ে সহায়তার জন্য উৎসর্গীকৃত ইমেইল:
fdh-enquiry@labour.gov.hk

অধীন লেবার রিলেশনস ডিভিশনের শাখা কার্যালয়ের সাথে যোগাযোগ করুন:		
Hong Kong	Hong Kong East	12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong
	Hong Kong West	3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong
Kowloon	Kowloon East	UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon
	Kowloon South	2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon
	Kowloon West	Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Sham Shui Po, Kowloon
	Kwun Tong	Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon
New Territories	Tsuen Wan	5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories
	Kwai Chung	6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories
	Tuen Mun	Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories
	Shatin & Tai Po	Rooms 304-313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories

প্রযোজ্য অফিসগুলির ঠিকানা পরিবর্তন সাপেক্ষ। সর্বশেষ বিস্তারিতের জন্য, অনুগ্রহ করে লেবার ডিপার্টমেন্টের ওয়েবসাইটে:

www.labour.gov.hk/eng/tele/lr1.htm

Labour Department

1/2025