

কর্মক্ষেত্রে সমস্যা ?

আপনার যা জানা দরকার।
কর্মক্ষেত্রে সমস্যা মোকাবিলা।



acas

BIS | Department for Business
Innovation & Skills



TUC

এই প্রচারপত্রে সেইসব কর্মীদের কথা বলা হয়েছে যাদের কর্মস্থল গ্রেট ব্রিটেনের মধ্যে। কিছু কিছু এজেন্সি কর্মী এবং অধিকাংশ স্বনিযুক্ত লোকেদের ক্ষেত্রে অন্যান্য ব্যবস্থা আছে। এই প্রচারপত্র আপনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য কি না সে সম্বন্ধে আপনি যদি নিশ্চিত না হন, তাহলে পৃষ্ঠা 3-এ তালিকাভুক্ত যে কোনো একটি সংগঠনের সাথে যোগাযোগ করুন। এই প্রচারপত্রে আইনী পরামর্শ দেওয়া হয় নি।

ডিপার্টমেন্ট ফর বিজনেস, ইনোভেশন এন্ড স্কিলস্ (Department for Business, Innovation and Skills) এবং Acas [অ্যাডভাইজরি, কনসিলিয়েশন এন্ড আরবিট্রেশন সার্ভিস (Advisory, Conciliation and Arbitration Service)]-এর সমর্থনপুষ্ট সিটিজেন্স অ্যাডভাইস (Citizens Advice) এবং TUC [ট্রেডস্ ইউনিয়ন কংগ্রেস (Trades Union Congress)] এই প্রচারপত্রটি উপস্থাপিত করেছেন।

কর্মক্ষেত্রে আমার যদি কোনো সমস্যা দেখা দেয় তাহলে আমি আমার নিয়োগকর্তাকে কি বলব?



আমার সমস্যা নিয়ে আলোচনা করার জন্য কোনো মিটিং-এ কেউ কি আমার সঙ্গে যেতে পারে?



ওয়েব রেফারেন্স এবং ফোন নম্বর

কর্মক্ষেত্রে আমার সমস্যা হয়েছে - কে আমাকে সাহায্য করতে পারে ?

কি করতে হবে সে বিষয়ে বিশদভাবে তথ্য পাবার জন্য www.direct.gov.uk/resolvingdisputes দেখুন

Acas অভ্যাস বিধি (Acas Code of Practice) এবং সংশ্লিষ্ট দিশানির্দেশ সম্পর্কে পড়ার জন্য দেখুন www.acas.org.uk/dgcode2009

চাকরিসংক্রান্ত সমস্যা নিয়ে কোনো Acas পরামর্শদাতার সঙ্গে কথা বলার জন্য, Acas হেল্পলাইনের **08457 47 47 47** নম্বরে সপ্তাহের কর্মদিনগুলিতে সকাল 08:00 টা থেকে রাত 08:00 টা পর্যন্ত এবং শনিবার সকাল 09:00 টা থেকে দুপুর 01:00 টা পর্যন্ত ফোন করতে পারেন বা www.acas.org.uk দেখুন

যদি আপনি ইউনিয়নের সদস্য হন, কর্মসংক্রান্ত বিষয় পরামর্শ ও সহায়তা পাবার জন্য আপনার ইউনিয়নের প্রতিনিধির সঙ্গে যোগাযোগ করুন বা www.worksmart.org.uk দেখুন।

তথ্যের জন্য এবং আপনার স্থানীয় সিটিজেন্স অ্যাডভাইস ব্যুরো (Citizens Advice Bureau) খুঁজে পাবার জন্য দেখুন www.adviceguide.org.uk বা যদি আপনার ইন্টারনেটের সুবিধা না থাকে তাহলে স্থানীয় টেলিফোন ডাইরেক্টরি দেখে নিন।

যদি আপনি কোনো এমপ্লয়মেন্ট এজেন্সি বা গ্যাংমাস্টারের বেতনভুক্ত হন, আপনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য ন্যূনতম বেতন, কর্মঘণ্টা বা নিয়োগসংক্রান্ত অধিকার সম্বন্ধে তথ্যের জন্য পে এন্ড ওয়ার্ক রাইটস্ হেল্পলাইনের (Pay and Work Rights Helpline) **0800 917 2368** নম্বরে ফোন করুন বা www.direct.gov.uk/payandworkrights দেখুন

কর্মস্থলে সমস্যা মোকাবিলার জন্য ব্যবস্থা।

আপনার নিয়োগকর্তার
সঙ্গে সমস্যাগুলি
নিম্নলিখিত
শ্রেণীবিভাগের একটির
আওতায় হবে :

অভিযোগ : এগুলি হল উদ্বেগ, সমস্যা বা অভিযোগ যা আপনি আপনার নিয়োগকর্তার কাছে উত্থাপন করবেন। এর মধ্যে থাকবে, উদাহরণস্বরূপ আপনার চাকরি, চাকরির শর্তাবলী, আপনার চুক্তি সম্বন্ধীয় বা বিধিসম্মত অধিকার, বা কর্মক্ষেত্রে আপনার সঙ্গে যেভাবে ব্যবহার করা হচ্ছে সে বিষয়ের উদ্বেগ। যদি আপনার সমস্যা অভিযোগ হয় তাহলে পৃষ্ঠা 6-এ দেখুন।

শাস্তিমূলক ব্যবস্থা সম্পর্কীয় সমস্যা : যেখানে আপনার নিয়োগকর্তার আপনার স্বভাব আচরণ সম্পর্কে উদ্বেগ আছে, বা কর্ম থেকে আপনার অনুপস্থিতি বা যেভাবে আপনি কাজ করছেন সে বিষয়ে উদ্বেগ আছে, সে ক্ষেত্রে তা কোনো শৃঙ্খলা ও শাসনসংক্রান্ত প্রক্রিয়ার সূচনা করবে যার ফল হবে শাস্তিবিধানমূলক ব্যবস্থা (আরও গুরুতর ক্ষেত্রে সম্ভাব্য বরখাস্ত সহ)। যদি আপনি কর্মস্থলে শৃঙ্খলা বজায় রাখা সম্বন্ধীয় সমস্যার সম্মুখীন হন, তাহলে পৃষ্ঠা 8-এ চলে যান।

অনেক সংগঠন আছে যারা আপনাকে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা ও অভিযোগ সম্বন্ধীয় বিষয়গুলির মোকাবিলা করতে সাহায্য করতে পারে এবং আপনি তাদের সঙ্গে যোগাযোগ করার বিশদ বিবরণ পৃষ্ঠা 3-এ পাবেন। যখন আপনি আপনার নিয়োগকর্তার সঙ্গে আপনার সমস্যার সমাধানের ব্যাপারে কথাবার্তা বলছেন তখন যে কোন সময়ে আপনি তাদের কাছ থেকে পরামর্শ পেতে পারেন

যদি আদপেই সম্ভব হয়, আপনার উচিত হবে কর্মক্ষেত্রেই সমস্ত অভিযোগ ও শাস্তিমূলক বিষয়ের নিরসন করার প্রয়াস চালানো। এটি কোনো কোনো সময় কোনো স্বতন্ত্র তৃতীয় পক্ষকে ব্যবহার করার ক্ষেত্রেও সহায়তা করতে পারে যারা আপনার সমস্যার সমাধানে আপনাকে সাহায্য করে।

যদি কর্মস্থলে সমস্যা সমাধানে আপনি অক্ষম হন, তাহলে আপনার এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনাল দাবি উত্থাপন করার অধিকার আছে। এটি করার আগে আপনার পৃষ্ঠা 3-এ তালিকাভুক্ত কোনো একটি সংগঠনের কাছ থেকে পরামর্শ নেওয়া উচিত। মনে রাখবেন, অধিকাংশ ক্ষেত্রে অভিযোগের ঘটনাটি ঘটার তিন মাসের মধ্যে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনালের কাছে আপনার দাবি জানানো উচিত। যদি এই সময়সীমার পর আপনার দাবি ট্রাইব্যুনালে পৌঁছয়, তাহলে সাধারণতঃ ট্রাইব্যুনাল এটি গ্রাহ্য করবে না। কিভাবে সময়সীমা আপনার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে তা নিয়ে যদি আপনার দৃষ্টিচ্যুত থাকে, তাহলে পৃষ্ঠা 3-এ তালিকাভুক্ত কোনো একটি সংগঠনের কাছ থেকে পরামর্শ নিন।

অভিযোগ উত্থাপন করা

— আপনার যা করা প্রয়োজন*

মনে রাখবেন : আপনার অভিযোগ করার সময় - কি ঘটছে এবং কখন ঘটছে সে বিষয়ে একটি বিবরণ লিখে রাখা সব সময়ই ভালো।

1 কথা বলুন

আপনার নিয়োগকর্তার কাছে অভিযোগ উত্থাপন করার প্রায়শই সর্বোত্তম উপায় হল আপনার ঠিক উপরের ম্যানেজারের সঙ্গে একটি ঘরোয়া বৈঠকে আপনার উদ্বেগগুলির বিষয়ে বলা। আপনি দেখবেন যে আপনার নিয়োগকর্তার কাছে যদি বলেন যে সমস্যাটি সমাধানের জন্য কোন উপায়টি তারা নিলে ভালো হবে বলে আপনার মনে হয় তাহলে তা অনেক কাজের হবে। যদি আপনার মনে হয় যে আপনি আপনার ঠিক উপরের ম্যানেজারের সঙ্গে কথা বলতে পারবেন না, তাহলে সংগঠনটিতে কর্তৃত্বসম্পন্ন অন্য কারুর সঙ্গে কথা বলতে পারেন।

যদি সরাসরি ম্যানেজারের সঙ্গে কথা বলে আপনি আপনার অভিযোগের সমাধান করতে না পারেন তাহলে পরবর্তী কাজ হল অভিযোগ জানানোর জন্য নিয়োগকর্তার আনুষ্ঠানিক পদ্ধতি ব্যবহারের কথা বিবেচনা করা। এ বিষয়টি আপনি কোম্পানির হ্যান্ডবুক, HR (মানব সম্পদ) বা পার্সোনেল ম্যানুয়াল, আপনার HR ইন্ট্রানেট সাইট বা আপনার নিয়োগের চুক্তিপত্র থেকে জানতে পারবেন। এই সব প্রক্রিয়ার মধ্যে ধাপ 2 - ধাপ 5 অন্তর্গত হতে পারে :

2 লিখুন

আপনার নিয়োগকর্তার কাছে অভিযোগের বিস্তারিত বিবরণ দিয়ে আপনার চিঠি লেখা উচিত। আপনার চিঠিতে যেন তারিখ দেওয়া থাকে এবং আপনার কাছে অবশ্যই একটি কপি রাখবেন। আপনি যদি ইতিমধ্যে তা না করে থাকেন, তারা সমস্যাটির কিভাবে সমাধান করবেন বলে আপনি চান, তা আপনার নিয়োগকর্তাকে বললে হয়তো কাজের হবে।

* এই প্রচারপত্রে অভিযোগ নিয়ে কাজ করার বিষয়ে যে কথা বলা হয়েছে তার ভিত্তি হল Acas কোড অফ প্র্যাকটিসের (Acas Code of Practice) দিশানির্দেশ। এটা আপনার জেনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালরা বিবেচনা করে দেখবে যে Acas কোড অনুসরণ করতে ব্যর্থ হওয়া অযৌক্তিক ছিল কি না, এবং যদি তারা ভাবে যে আপনি এবং আপনার নিয়োগকর্তা অযৌক্তিকভাবে Acas কোড অফ প্র্যাকটিস অনুসরণ করতে ব্যর্থ হয়েছেন তাহলে তারা 25 শতাংশ পর্যন্ত কম বেশি রায় দিতে পারেন। পৃষ্ঠা 3-এ লিংক ব্যবহার করে আপনি Acas কোড দেখতে পারেন।

3 সাক্ষাৎ করণ

আপনার নিয়োগকর্তা কোনো যথাযথ সময়ে ও স্থানে আপনার অভিযোগ সম্বন্ধে আলোচনা করার জন্য একটি প্রাথমিক বৈঠকের ব্যবস্থা করবেন। মিটিং-এ কাউকে সঙ্গে নিয়ে যেতে চাইবার আপনার বিধিবদ্ধ অধিকার আছে : ইনি আপনার কর্মস্থলের একজন সহকর্মী বা ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধি হতে পারেন। আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে অভিযোগ সম্বন্ধে বিশদভাবে বলার ও আপনার যদি এর সমাধানের জন্য কোনো প্রস্তাব থাকে তা বলার সুযোগ দেবেন। বৈঠক হয়ে যাবার পর আপনার নিয়োগকর্তা কি সিদ্ধান্ত নিলেন সে বিষয়ে চিঠি লিখে আপনাকে জানাবেন।

4 আপীল

আপনি যদি আপনার নিয়োগকর্তার সিদ্ধান্তের সঙ্গে একমত না হন, আপনি আপনার নিয়োগকর্তাকে লিখে জানাবেন যে আপনি তার সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে আপীল করছেন এবং বুঝিয়ে বলবেন কেন আপনি এ বিষয়ে একমত নন। আপনার নিয়োগকর্তা আপনার সঙ্গে আরও একটি বৈঠক করবেন যাতে আপীল নিয়ে আলোচনা করা যায় এবং সম্ভব হলে একজন আরও বরিষ্ঠ এবং অন্য ম্যানেজার এই আপীলটি নিয়ে আলোচনা করবেন। মিটিং-এ কাউকে সঙ্গে নিয়ে যেতে চাইবার আপনার বিধিবদ্ধ অধিকার আছে : ইনি আপনার কর্মস্থলের একজন সহকর্মী বা ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধি হতে পারেন। এই আপীল বৈঠকের পর, নিয়োগকর্তা আপনাকে চিঠি লিখে তাদের চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত সম্বন্ধে জানাবেন।

5 অন্যান্য বিকল্পগুলি চেষ্টা করে দেখুন

যদি আপনি আপনার নিয়োগকর্তার সিদ্ধান্ত সম্পর্কে তাও খুশী না হন, আপনার অভিযোগ, ইত্যাদি সমস্যা সমাধানের জন্য আপনি অন্যান্য উপায় বিবেচনা করে দেখতে চাইতে পারেন। পৃষ্ঠা 10-এ কতগুলি বিকল্পের বিশদ বিবরণ দেওয়া আছে।

শাস্তিমূলক ব্যবস্থা ও বহিষ্কারের বিষয়টির মোকাবিলা

— আপনার যা করার প্রয়োজন*

1 কথা বলুন

প্রথম যখন আপনি জানতে পারলেন যে আপনার নিয়োগকর্তার সঙ্গে আপনার সমস্যা হচ্ছে তা হল তখন যখন নিয়োগকর্তা আপনার সঙ্গে কোনো উদ্বেগের বিষয় নিয়ে কথা বলতে চান। প্রথমত, এই কথাবার্তা ঘরোয়া হওয়াই ভালো কারণ এটা কখনও কখনও ভুল বোঝাবুঝির ফল হতে পারে এবং আপনি সাক্ষ্যপ্রমাণ পেশ করতে পারেন (যেমন, ডাক্তারের নোটস্) যাতে পরিষ্কার করে বিষয়টি বুঝিয়ে বলা যায়। কিন্তু, আপনার উচিত কথাবার্তার একটি বিবরণ এবং যে বিষয়ে একমত হওয়া গেছে সে বিষয়টি লিখে রাখা।

আপনার নিয়োগকর্তা, কিন্তু আনুষ্ঠানিকভাবে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা এবং বহিষ্কারের প্রক্রিয়া নেবার সিদ্ধান্ত নিতে পারেন। এই প্রক্রিয়ার মধ্যে ধাপ 2-5 অন্তর্ভুক্ত।

2 চিঠি পাওয়া

যদি আপনার নিয়োগকর্তা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা বা বহিষ্কারের কথা বিবেচনা করেন তাদের প্রথম পদক্ষেপ হবে আপনাকে চিঠি লিখে জানানো যাতে আপনার বিরুদ্ধে অভিযোগের কথা বলা থাকবে। আপনার বিরুদ্ধে অসাধু আচরণ বা আপনার কাজের নিম্ন গুণমানের বিষয়ে যথেষ্ট তথ্য এখানে থাকবে যাতে বৈঠকের আগে এর যথাযোগ্য জবাব বা কৈফিয়ৎ আপনি তৈরী রাখার সুযোগ পান।

* এই প্রচারপত্রে শৃঙ্খলা বজায় রাখা সম্বন্ধীয় সমস্যা ও বরখাস্তজনক সমস্যার যে কথা বলা হয়েছে তার ভিত্তি হল Acas কোড অফ প্রাকটিসের দিশানির্দেশ। এটা আপনার জেনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনালরা বিবেচনা করে দেখবে Acas কোড অনুসরণ করতে ব্যর্থ হওয়া অযৌক্তিক ছিল কি না এবং তারা তাদের বিচারের 25 শতাংশ কম বেশি রায় দেবে যদি তারা ভাবে যে আপনি অথবা আপনার নিয়োগকর্তা অযৌক্তিক ভাবে Acas কোড অফ প্রাকটিস অনুসরণ করতে ব্যর্থ হয়েছেন। পৃষ্ঠা 3-এর লিংক ব্যবহার করে আপনি Acas কোড দেখতে পারেন।

মনে রাখবেনঃ যখন শাস্তিমূলক ব্যবস্থা বা বহিষ্কার বিষয়ে কথাবার্তা কাজকর্ম চলছে - কখন এবং কি ঘটছে তা লিখে রাখা সব সময়ই ভালো।

3 সাক্ষাৎ করুন

একবার যখন আপনার নিয়োগকর্তা চিঠি লিখে আপনার সঙ্গে যোগাযোগ করলেন, তাদের উচিত সমস্যাটি নিয়ে আলোচনা করার জন্য কোনো সুসঙ্গত সময়ে ও স্থানে মিটিং-এর ব্যবস্থা করা। আপনার নিয়োগকর্তার এই মিটিং-এর আগে কোনো শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা উচিত নয়। মিটিং-এ কাউকে সঙ্গে নিয়ে যেতে চাইবার আপনার বিধিবদ্ধ অধিকার আছে : ইনি আপনার কর্মস্থলের একজন সহকর্মী বা ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধি হতে পারেন। মিটিং-এ আপনার কেসটি সম্পর্কে বলার জন্য আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে সুযোগ দেবেন। মিটিং-এর পরে আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে বলবেন তারা কি সিদ্ধান্ত নিলেন এবং এই সিদ্ধান্তের কথা আপনাকে তাদের লিখে জানানো উচিত।

4 আপীল

যদি আপনি নিয়োগকর্তার সিদ্ধান্ত মেনে নিতে না পারেন, আপনার নিয়োগকর্তাকে তা লিখে জানাবেন এবং বলবেন যে তাদের সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে আপনি আপীল করছেন এবং কেন তাদের সিদ্ধান্ত আপনার মতবিরুদ্ধ সেকথা বুঝিয়ে বলবেন। আপনার আপীল নিয়ে আলোচনা করার জন্য আপনার নিয়োগকর্তার উচিত আরও একটি মিটিং-এর ব্যবস্থা করা। মিটিং-এ কাউকে সঙ্গে নিয়ে যেতে চাইবার আপনার বিধিবদ্ধ অধিকার আছে : ইনি আপনার কর্মস্থলের একজন সহকর্মী বা ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধি হতে পারেন। আপনি অবশ্যই আপীল মিটিং-এর সংক্ষিপ্ত বিবরণ লিখে রাখবেন। মিটিং-এর পর আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে তার চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত সম্বন্ধে লিখে জানাবেন।

5 অন্যান্য বিকল্প চেষ্টা করে দেখুন

আপনি যদি তখনও আপনার নিয়োগকর্তার সিদ্ধান্তে খুশী না থাকেন, তাহলে এই সমস্যাটি সমাধানে আপনি অন্যান্য উপায় বিবেচনা করে দেখতে চাইতে পারেন। পৃষ্ঠা 10-এ আপনার প্রাপ্য কয়েকটি বিকল্পের বিশদ বিবরণ দেওয়া আছে এবং আপনি আরও তথ্য ও পরামর্শলাভের জন্য Acas-এর সঙ্গে যোগাযোগ করতে পারেন।

অভিযোগ ও শাস্তিমূলক ব্যবস্থা বিষয়ক সমস্যা সমাধানের জন্য নানা বিকল্প

A মধ্যস্থতা*

সমস্যার সমাধানের উপায় হিসাবে আপনি বা আপনার নিয়োগকর্তা মধ্যস্থতার কথা বিবেচনা করতে চাইতে পারেন। মধ্যস্থতা সম্পূর্ণ স্বৈচ্ছামূলক ও গোপনীয়। এটিতে একজন স্বাধীন, নিরপেক্ষ ব্যক্তি যুক্ত থাকেন যিনি আপনাকে এবং আপনার নিয়োগকর্তাকে এমন একটি সমাধানে পৌঁছতে সাহায্য করবেন যেটি প্রত্যেকের জন্যই গ্রহণযোগ্য হবে। কখনও কখনও মধ্যস্থতা করবেন আপনারই সংগঠনের একজন, বা আপনি এবং আপনার নিয়োগকর্তা একজন বাইরের মধ্যস্থতাকারীকে আনার কথা ভাবতে পারেন। যদি মধ্যস্থতা ব্যর্থ হয়, অন্যান্য সব বিকল্পই আপনার সামনে রয়েছে সুতরাং এটি একবার চেষ্টা করে দেখতে কোনো ক্ষতি নেই।

B দ্রুত মীমাংসা

যদি আপনি ভাবেন যে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনাল দাবী করা ছাড়া, আপনার কোনো বিকল্প আর নেই, Acas-এর দ্রুত মীমাংসা পরিষেবা আপনাকে এবং আপনার নিয়োগকর্তাকে বিষয়টি সমাধান করার জন্য উপায় খুঁজে বার করতে এবং এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনাল দাবীর প্রয়োজন এড়ানোর জন্য উপায় খুঁজে বার করতে সাহায্য করতে পারেন। এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনাল দাবীর সম্ভাবনা উদ্ভূত হতে পারে যে এমন সব সমস্যার জন্য সমস্ত নিয়োগকর্তা এবং নিযুক্ত ব্যক্তিদের জন্য এটি একটি বিনামূল্যের পরিষেবা দেয়। আপনি Acas হেল্পলাইনে ফোন করে জেনে নিতে পারেন এই পরিষেবাটি আপনার জন্য উপযুক্ত কি না।

* মনে রাখবেন যে বাইরের মধ্যস্থতাকারী পরিষেবা বিনামূল্যের হয় না। যদি আপনি এবং আপনার নিয়োগকর্তা মধ্যস্থতাকারী ব্যবহারের জন্য রাজী থাকেন, তাহলে কে এর ব্যয় বহন করবে সে ব্যাপারে আপনাদের একমত হতে হবে। সাধারণত এক্ষেত্রে নিয়োগকর্তাই ব্যয় বহন করে।

আপনি **08457 47 47 47** নম্বরে Acas কে ফোন করে এই সব বিকল্পগুলির যেকোনো বিষয়ে আরও অনেক তথ্য জেনে নিতে পারেন।

মনে রাখবেন যে কর্মস্থলের সমস্যাকে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনাল কেস-এ পরিণত করার দরকার নেই এবং অন্যভাবে আপনার কর্মস্থলের সমস্যার সমাধান করলে, যদি আপনি তা করতে পারেন তাহলে তা আপনার উদ্বেগ কমাতে এবং কর্মস্থলে সু-সম্পর্ক বজায় রাখতে সাহায্য করবে।

C এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনাল দাবী করা

যদি কর্মস্থলে আপনার সমস্যার সমাধানের অন্যান্য উপায় আপনি চেষ্টা করে থাকেন এবং তা সত্ত্বেও ভাবেন যে আপনার উদ্বেগ দূর্শিচন্তার দিকে মনোযোগ দেওয়া হয় নি, তাহলে হয়তো আপনি এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনাল দাবী করার মনস্থ করতে পারেন।

মনে রাখবেন যে অধিকাংশ ক্ষেত্রে যে ঘটনার অভিযোগ আপনি করছেন সেটি ঘটার তিন মাসের মধ্যে অবশ্যই আপনাকে এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনালে দাবি জানাতে হবে। যদি এই সময় সীমার পর আপনার দাবি ট্রাইব্যুনালে পৌঁছয় তাহলে সাধারণতঃ ট্রাইব্যুনাল তা গ্রাহ্য করবে না।

এই প্রচারপত্রের আগের পৃষ্ঠাগুলিতে দেওয়া সব তথ্যাবলী, যার ভিত্তি Acas কোড অফ প্র্যাকটিস, আপনি ও আপনার নিয়োগকর্তা অনুসরণ করুন বা না করুন, আপনার এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনালে দাবি জানানোর অধিকার থাকবেই। কিন্তু, এটা জেনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে, এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইব্যুনাল বিবেচনা করে দেখবে Acas কোড অনুসরণ করতে ব্যর্থ হওয়া অযৌক্তিক ছিল কি না এবং তারা তাদের বিচার বিবেচনার 25 শতাংশ কম বেশি রায় দেবে যদি মনে করে যে আপনি বা আপনার নিয়োগকর্তা Acas কোড অফ প্র্যাকটিস অনুসরণ করতে অযৌক্তিকভাবে ব্যর্থ হয়েছেন, যার ভিত্তিতে এই তথ্যাবলী তৈরী হয়েছে। পৃষ্ঠা 3-এর লিংক ব্যবহার করে আপনি Acas কোড দেখতে পারেন।

দাবি পেশ করা অধিকাংশ লোকের জন্যই বেশ ঝামেলা বলে মনে হয় এবং আপনার ট্রাইব্যুনাল কেসে যেসব আইন ও প্রক্রিয়া পদ্ধতি প্রযোজ্য হবে তার মূল দিকগুলি বুঝতে পারা খুবই গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। যদি আপনি আগে পরামর্শ না চেয়ে থাকেন তাহলে এই পর্যায়ে আপনি হয়তো তা পেতে চাইবেন। দাবি পেশ করার পরেও Acas আপনাকে এবং আপনার নিয়োগকর্তাকে, ট্রাইব্যুনাল কোনো পদক্ষেপ নেবার আগেই, মীমাংসার উপায় বার করতে সাহায্য করতে পারবে।



Printed in the UK on recycled paper containing a minimum of 75% post consumer waste.

Department for Business, Innovation and Skills. www.bis.gov.uk

First published Sept 2009. Crown Copyright. BIS/09/09/NP. URN 09/1304 (Bengali)