

রেজিস্টার্ড নং ডি এ-১

“জাতির পিতা বঙ্গবন্ধু শেখ মুজিবুর রহমানের
জন্মশতবার্ষিকী উদ্‌যাপন সফল হোক”

বাংলাদেশ



গেজেট



অতিরিক্ত সংখ্যা
কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রকাশিত

সোমবার, মার্চ ২৮, ২০২২

বাংলাদেশ জাতীয় সংসদ

ঢাকা, ১৪ চৈত্র, ১৪২৮ মোতাবেক ২৮ মার্চ, ২০২২

নিম্নলিখিত বিলটি ১৪ চৈত্র, ১৪২৮ মোতাবেক ২৮ মার্চ, ২০২২ তারিখে জাতীয় সংসদে
উত্থাপিত হইয়াছে :—

বা. জা. স. বিল নং ০৭/২০২২

গণমাধ্যম মালিক ও গণমাধ্যম কর্মীদের সম্পর্ক ও তাহাদের মধ্যকার বিরোধ উত্থাপন ও
নিষ্পত্তি, নিম্নতম বেতন হার নির্ধারণ, গণমাধ্যম কর্মীদের কল্যাণ ও চাকরির শর্ত ও
কর্মপরিবেশসহ গণমাধ্যম কর্মীদের আইনি সুরক্ষা প্রদানের লক্ষ্যে আনীত বিল

গণমাধ্যম মালিক ও গণমাধ্যম কর্মীদের সম্পর্ক ও তাহাদের মধ্যকার বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি,
নিম্নতম বেতন হার নির্ধারণ, গণমাধ্যম কর্মীদের কল্যাণ ও চাকরির শর্ত ও কর্মপরিবেশসহ গণমাধ্যম
কর্মীদের আইনি সুরক্ষা প্রদানের লক্ষ্যে বিধান করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়;

সেহেতু, এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল :—

প্রথম অধ্যায়
প্রারম্ভিক

১। সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রয়োগ ও প্রবর্তন।—(১) এই আইন গণমাধ্যম কর্মী (চাকরির শর্তাবলি)
আইন, ২০২২ নামে অভিহিত হইবে।

(২) ইহা বেসরকারি গণমাধ্যম, গণমাধ্যম মালিক ও গণমাধ্যম কর্মীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে।

(৬৮২৫)
মূল্য : টাকা ২০.০০

(৩) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, যে তারিখ নির্ধারণ করবে সেই তারিখে এই আইন কার্যকর হইবে।

২। সংজ্ঞা।—বিষয় বা প্রসঙ্গের পরিপন্থি কোনো কিছু না থাকিলে, এই আইনে—

- (১) “গণমাধ্যম” অর্থ প্রকাশ বা প্রচারের জন্য সরকার কর্তৃক অনুমোদিত ও নিবন্ধিত নিম্নবর্ণিত যে কোনো বেসরকারি গণমাধ্যম, যথা:—
 - (ক) সংবাদপত্র (দৈনিক, সাপ্তাহিক, পাক্ষিক বা মাসিক);
 - (খ) সংবাদ সংস্থা;
 - (গ) টেলিভিশন;
 - (ঘ) বেতার; এবং
 - (ঙ) নিবন্ধিত অনলাইন গণমাধ্যম;
- (২) “গণমাধ্যম আদালত” অর্থ ধারা ৩১ এর অধীন স্থাপিত গণমাধ্যম আদালত;
- (৩) “গণমাধ্যম আপিল আদালত” অর্থ ধারা ৩৬ এর অধীন স্থাপিত গণমাধ্যম আপিল আদালত;
- (৪) “গণমাধ্যম কর্মী” অর্থ গণমাধ্যমে পূর্ণকালীন কর্মরত সাংবাদিক, কর্মচারী এবং নিবন্ধিত সংবাদপত্রের মালিকানাধীন ছাপাখানাসহ নিবন্ধিত অনলাইন গণমাধ্যমে বিভিন্নকর্মে নিয়োজিত কর্মী;
- (৫) “গণমাধ্যম কল্যাণ সমিতি” অর্থ এই আইনের অধীনে গণমাধ্যম কর্মী ও গণমাধ্যম মালিকগণের মধ্যে সম্পর্ক উন্নয়ন করিবার উদ্দেশ্যে গণমাধ্যম কর্মীগণ কর্তৃক গঠিত গণমাধ্যম কল্যাণ সমিতি;
- (৬) “গণমাধ্যম বিরোধ” অর্থ গণমাধ্যম কর্মী ও মালিকের মধ্যে উদ্ভূত কোনো বিরোধ বা মতপার্থক্য, যাহা কোনো ব্যক্তির নিয়োগ বা চাকরির শর্তাবলির সহিত সম্পর্কিত;
- (৭) “গণমাধ্যম মালিক” বা “মালিক” অর্থ কোনো গণমাধ্যমের স্বত্বাধিকারী;
- (৮) “দেওয়ানী কার্যবিধি” অর্থ Code of Civil Procedure, 1908 (Act No. V of 1908);
- (৯) “ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড” অর্থ ধারা ২৫ এর অধীন গঠিত গণমাধ্যম কর্মী ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড;
- (১০) “ফৌজদারী কার্যবিধি” অর্থ Code of Criminal Procedure, 1898 (Act No. V of 1898);
- (১১) “বিধি” অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি; এবং

(১২) “রোয়েদাদ” অর্থে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তির মাধ্যমে গৃহীত সিদ্ধান্ত, গণমাধ্যম আদালত বা গণমাধ্যম আপিল আদালত কর্তৃক কোনো বিরোধ বা উহার সহিত সম্পর্কিত কোনো বিষয়ে প্রদত্ত সিদ্ধান্ত এবং কোনো অন্তর্বর্তীকালীন সিদ্ধান্তও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে।

৩। আইনের প্রাধান্য।—আপাতত বলবৎ অন্য কোনো আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বেসরকারি গণমাধ্যম ও গণমাধ্যম কর্মীদের নিয়োগ, কর্মের শর্ত এবং চাকরি সংক্রান্ত আনুষঙ্গিক সকল বিষয়ে এই আইনের বিধানাবলি প্রাধান্য পাইবে।

দ্বিতীয় অধ্যায় নিয়োগ ও চাকরির শর্তাবলি

৪। চাকরির শর্তাবলি।—(১) গণমাধ্যম কর্মীদের নিয়োগ ও তৎসংক্রান্ত আনুষঙ্গিক অন্যান্য বিষয়াদি এই আইনের বিধান মোতাবেক পরিচালিত হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, গণমাধ্যম কর্মীদের নিয়োগ ও চাকরি সংক্রান্ত বিধি ও সাংগঠনিক কাঠামো বিদ্যমান থাকিলে, তাহা এই আইনের বিধানাবলির সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া সাপেক্ষে প্রযোজ্য হইবে।

(২) এই ধারার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, প্রয়োজনীয় অন্যান্য বিধানাবলি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

৫। গণমাধ্যম কর্মীগণের শ্রেণিবিভাগ ও শিক্ষানবিশি।—(১) কাজের ধরন ও প্রকৃতির ভিত্তিতে গণমাধ্যমে নিয়োগকৃত গণমাধ্যম কর্মীগণ নিম্নরূপ শ্রেণির হইবেন, যথা :—

(ক) অস্থায়ী বা সাময়িক;

(খ) শিক্ষানবিশি; এবং

(গ) স্থায়ী।

(২) কোনো গণমাধ্যমে সাময়িক হিসেবে নিয়োজিত কোনো ব্যক্তিকে অস্থায়ী বা সাময়িক ধরনের কাজে নিয়োগ করা হইলে তিনি অস্থায়ী বা সাময়িক গণমাধ্যম কর্মী হিসাবে বিবেচিত হইবেন।

(৩) কোনো গণমাধ্যমে শিক্ষানবিশি হিসেবে নিয়োজিত কোনো ব্যক্তিকে কোনো স্থায়ী পদে নিয়োগ করা হইলে এবং শিক্ষানবিশিকাল সমাপ্ত না হইয়া থাকিলে তিনি শিক্ষানবিশি গণমাধ্যম কর্মী হিসাবে বিবেচিত হইবেন।

(৪) কোনো গণমাধ্যমে স্থায়ী হিসেবে নিয়োজিত কোনো ব্যক্তিকে স্থায়ীভাবে নিয়োগ করা হইলে এবং, উপ-ধারা (৫) এর অধীন শিক্ষানবিশি হিসাবে নিয়োগ করা হইলে এবং উক্ত শিক্ষানবিশিকাল সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত করিয়া থাকিলে, তিনি স্থায়ী গণমাধ্যম কর্মী হিসাবে বিবেচিত হইবেন।

(৫) করণিক কাজে নিয়োগকৃত কোনো গণমাধ্যম কর্মীর শিক্ষানবিশিকাল হইবে ২ (দুই) বৎসর এবং অন্যান্য গণমাধ্যম কর্মীর উক্ত সময়কাল হইবে ১ (এক) বৎসর :

তবে শর্ত থাকে যে, কোনো গণমাধ্যম কর্মী শিক্ষানবিশিকাল সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত না করিয়া থাকিলে তাহার শিক্ষানবিশিকাল আরও ৬ (ছয়) মাস বৃদ্ধি করা যাইবে।

৬। নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র প্রদান।—(১) কোনো গণমাধ্যম মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করিয়া কোনো ব্যক্তিকে নিয়োগ করিতে পারিবেন না।

(২) গণমাধ্যম মালিককে তৎকর্তৃক নিয়োগকৃত গণমাধ্যম কর্মীকে ছবিসহ পরিচয়পত্র প্রদান করিতে হইবে।

৭। সার্ভিস বই, সার্ভিস বইয়ের ফরম, ইত্যাদি।—(১) প্রত্যেক গণমাধ্যম মালিক নিজস্ব খরচে তৎকর্তৃক নিয়োগকৃত প্রত্যেক গণমাধ্যম কর্মীকে একটি করিয়া সার্ভিস বই সরবরাহ করিবেন এবং উক্ত সার্ভিস বই গণমাধ্যমের নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের প্রত্যয়নসহ নির্ধারিত ফরম ও পদ্ধতিতে সংরক্ষিত থাকিবে।

(২) গণমাধ্যম মালিকগণ গণমাধ্যম কর্মীদের সার্ভিস বই, উহার আকৃতি, ফরম, রক্ষণাবেক্ষণ, সংরক্ষণের মেয়াদ এবং পরিদর্শনের পদ্ধতি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

৮। কর্মঘণ্টা।—(১) সকল গণমাধ্যম কর্মীকে কোনো গণমাধ্যমে সপ্তাহে অনূন ৪৮ (আটচল্লিশ) ঘণ্টা কাজ করিতে হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোনো গণমাধ্যম কর্মীকে নির্ধারিত সময়ের অতিরিক্ত কাজে নিয়োজিত করা যাইবে, তবে ৪৮ (আটচল্লিশ) ঘণ্টার অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য তাহাকে বিধি মোতাবেক অধিকাল (Over Time) ভাতা প্রদান করিতে হইবে।

৯। গণমাধ্যম কর্মীর বেতনকাল এবং বেতন পরিশোধের সময়।—(১) কোনো গণমাধ্যম কর্মীর বেতনকাল ১(এক) মাসের অধিক হইবে না এবং পরবর্তী মাসের প্রথম ৭(সাত) কর্ম দিনের মধ্যে বেতন পরিশোধ করিতে হইবে।

(২) এই ধারার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, প্রয়োজনীয় অন্যান্য বিধানাবলি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

১০। কতিপয় ক্ষেত্রে কার্যকাল গণনা।—কোনো গণমাধ্যম কর্মী কোনো গণমাধ্যমে পূর্ববর্তী ১২(বারো) মাসে বাস্তবে অনূন ২৪০ (দুইশত চল্লিশ) দিন কাজ করিয়া থাকিলে ১(এক) বৎসর এবং অনূন ১২০(একশত বিশ) দিন কাজ করিয়া থাকিলে তিনি ৬(ছয়) মাস উক্ত গণমাধ্যমে অবিচ্ছিন্নভাবে কাজ করিয়াছেন মর্মে গণ্য হইবে।

১১। মৃত্যুজনিত সুবিধা।—(১) যদি কোনো গণমাধ্যম কর্মী কোনো গণমাধ্যম মালিকের অধীন অবিচ্ছিন্নভাবে অনূন ১(এক) বৎসর চাকরিরত থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করেন, তাহা হইলে গণমাধ্যম মালিক—

(ক) মৃত গণমাধ্যম কর্মীর কোনো মনোনীত ব্যক্তিকে বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে তাহার উত্তরাধিকারীকে তাহার প্রত্যেক পূর্ণ বৎসর বা উহার ৬(ছয়) মাসের অধিক সময় চাকরির জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ৩০(ত্রিশ) দিনের, এবং

(খ) গণমাধ্যমে কর্মরত অবস্থায় অথবা কর্মকালীন দুর্ঘটনার কারণে পরবর্তীতে মৃত্যুর ক্ষেত্রে ৪৫(পঁয়তাল্লিশ) দিনের—

বেতন প্রদান করিবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদেয় অর্থ মৃত গণমাধ্যম কর্মী চাকরি হইতে অবসর গ্রহণ করিলে যে সুবিধাপ্রাপ্ত হইতেন, ইহা তাহার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদেয় হইবে।

১২। ছাঁটাই ও ছাঁটাইকৃত গণমাধ্যম কর্মীর পুনর্নিয়োগ।—(১) কোনো গণমাধ্যম প্রয়োজনের তুলনায় অতিরিক্ত সংখ্যক গণমাধ্যম কর্মী থাকিলে উক্তরূপ অতিরিক্ত সংখ্যক গণমাধ্যম কর্মীকে চাকরি হইতে ছাঁটাই করা যাইবে, তবে উক্ত বিষয়ে সরকারকে, অবিলম্বে ও লিখিতভাবে, অবহিত করিতে হইবে।

(২) যদি কোনো গণমাধ্যম কর্মী কোনো গণমাধ্যম মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে কমপক্ষে ১(এক) বৎসর চাকরিতে নিয়োজিত থাকেন, তাহা হইলে তাহাকে ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে—

(ক) ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখ করিয়া তাহাকে ১(এক) মাসের লিখিত নোটিশ প্রদান করিতে হইবে অথবা ১(এক) মাসের মূল বেতন প্রদান করিতে হইবে; এবং

(খ) ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রত্যেক বৎসর চাকরির জন্য ৩০(ত্রিশ) দিনের মূল বেতন প্রদান করিতে হইবে।

১৩। অব্যাহতি।—(১) নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক প্রত্যয়িত সনদ দ্বারা শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা বা অব্যাহত ভগ্ন স্বাস্থ্যের কারণে যে কোনো গণমাধ্যম কর্মীকে চাকরি হইতে অব্যাহতি প্রদান করা যাইবে।

(২) অব্যাহতিপ্রাপ্ত কোনো গণমাধ্যম কর্মী অন্যান্য ১(এক) বৎসর অবিচ্ছিন্ন চাকরি সম্পন্ন করিলে গণমাধ্যম মালিক তাহাকে তাহার প্রত্যেক পূর্ণ বৎসরের চাকরির জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ৩০(ত্রিশ) দিনের মূল বেতন প্রদান করিবেন।

১৪। দণ্ড প্রাপ্তির ক্ষেত্রে গৃহীতব্য ব্যবস্থা।—(১) এই আইনে ছাঁটাই, অব্যাহতি এবং চাকরির অবসান সম্পর্কে অন্য কোনো বিধানে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোনো গণমাধ্যম কর্মীকে বিনা নোটিশে বা নোটিশের পরিবর্তে বিনা বেতনে চাকরি হইতে বরখাস্ত করা যাইবে, যদি তিনি—

(ক) কোনো ফৌজদারি অপরাধে মৃত্যুদণ্ড বা ১(এক) বৎসরের অধিক মেয়াদের কারাদণ্ডে দণ্ডিত হন; বা

(খ) অসদাচরণের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হন।

(২) অসদাচরণের অভিযোগে অভিযুক্ত কোনো গণমাধ্যম কর্মীকে তদন্তকালীন সাময়িকভাবে বরখাস্ত করা যাইবে, যদি না বিষয়টি গণমাধ্যম আদালত বা গণমাধ্যম আপিল আদালতে বিচারাধীন থাকে।

(৩) উপ-ধারা (২) এর অধীন—

(ক) সাময়িক বরখাস্তের মোট মেয়াদ ৬০(ষাট) দিনের অধিক হইবে না; এবং

(খ) সাময়িক বরখাস্তকালে মালিক তাহাকে তাহার সর্বশেষ আহরিত মূল বেতনের অর্ধেক খোরাকি ভাতা হিসাবে এবং অন্যান্য ভাতা পূর্ণ হারে প্রদান করিবেন।

(৪) এই ধারার অধীন অসদাচরণ ও তৎসংশ্লিষ্ট দণ্ড, তদন্তের পদ্ধতি এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয়াদি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

১৫। বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কর্তৃক গণমাধ্যম কর্মীর চাকরির অবসান।—
(১) এই অধ্যায়ে ভিন্নরূপ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোনো গণমাধ্যম মালিক—

(ক) স্থায়ী গণমাধ্যম কর্মীর ক্ষেত্রে ১২০(একশত বিশ) দিনের, এবং

(খ) অন্য গণমাধ্যম কর্মীর ক্ষেত্রে ৬০(ষাট) দিনের,—

লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে কোনো গণমাধ্যম মালিক বিনা নোটিশে কোনো গণমাধ্যম কর্মীকে চাকরির অবসান ঘটাইতে চান, সেই ক্ষেত্রে তিনি উপ-ধারা (১) এর অধীন, প্রদেয় নোটিশের পরিবর্তে নোটিশের মেয়াদের জন্য মূল বেতন প্রদান করিয়া চাকরির অবসান ঘটাইতে পারিবেন।

(৩) যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোনো স্থায়ী গণমাধ্যম কর্মীর চাকরির অবসান করা হয়, সেই ক্ষেত্রে গণমাধ্যম মালিক সংশ্লিষ্ট গণমাধ্যম কর্মীকে প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকরির জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ৩০(ত্রিশ) দিনের মূল বেতনের বেতন প্রদান করিবেন এবং উহা তাহাকে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

(৪) এই ধারার অধীন সংশ্লিষ্ট গণমাধ্যম সার্বিক নিরাপত্তা ও শান্তি-শৃঙ্খলা বজায় রাখিবার স্বার্থে ১০(দশ) বা ততোধিক গণমাধ্যম কর্মীকে একসঙ্গে চাকরি অবসানের ক্ষেত্রে বিষয়টি সরকারকে অবহিত করিতে হইবে।

১৬। স্বেচ্ছায় ইস্তফা প্রদান।—(১) কোনো স্থায়ী গণমাধ্যম কর্মী ৩০(ত্রিশ) দিনের এবং অস্থায়ী গণমাধ্যম কর্মী ১৫(পনেরো) দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া চাকরি হইতে ইস্তফা প্রদান করিতে পারিবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে কোনো গণমাধ্যম কর্মী বিনা নোটিশে চাকরি হইতে ইস্তফা প্রদান করিতে চাহেন, সেই ক্ষেত্রে তিনি উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদেয় নোটিশের পরিবর্তে নোটিশে উল্লিখিত মেয়াদের জন্য মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ গণমাধ্যম মালিককে প্রদান করিবেন।

(৩) যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোনো স্থায়ী গণমাধ্যম কর্মী চাকরি হইতে ইস্তফা প্রদান করেন, সেই ক্ষেত্রে মালিক উক্ত গণমাধ্যম কর্মীকে ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রত্যেক পূর্ণ বৎসরের চাকরির জন্য—

(ক) যদি তিনি ৫ (পাঁচ) বৎসর বা তদূর্ধ্ব, তবে ১০ (দশ) বৎসরের নিম্ন মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে চাকরি করিয়া থাকেন তাহা হইলে, ১৫ (পনেরো) দিনের সমপরিমাণ বেতন, এবং

(খ) যদি তিনি ১০ (দশ) বৎসর বা তদূর্ধ্ব, তবে ২৫ (পঁচিশ) বৎসরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে চাকরি করিয়া থাকেন, তাহা হইলে, ৩০ (ত্রিশ) দিনের মূল বেতন,—

প্রদান করিবেন, এবং উক্ত অর্থ এই আইনের অধীন গণমাধ্যম কর্মীকে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

১৭। প্রসূতিকালীন সুবিধাদি।—(১) কোনো নারী গণমাধ্যমকর্মী প্রসূতি ছুটির জন্য নিবন্ধিত চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত সনদসহ আবেদন করিলে গণমাধ্যম মালিক, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, ছুটি আরম্ভের তারিখে অথবা সন্তান প্রসবের উদ্দেশ্যে আতুরঘরে প্রবেশের তারিখ, উহার মধ্যে যাহা পূর্বে ঘটিবে উক্ত তারিখ হইতে ৬ মাসের ছুটি মঞ্জুর করিবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন মঞ্জুরিকৃত ছুটি নারী গণমাধ্যম কর্মীর ছুটি হিসাব এ জমাকৃত ছুটি হইতে বিয়োগ হইবে না এবং ছুটিতে যাইবার প্রাক্কালে উত্তোলিত বেতন হারে পূর্ণ বেতন পাইবেন।

(৩) প্রত্যেক নারী গণমাধ্যম কর্মী তাহার সমগ্র চাকরি জীবনে সর্বোচ্চ ২ (দুই) বার গণমাধ্যম মালিকের নিকট হইতে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধাপ্রাপ্তির অধিকারী হইবেন।

১৮। নারীবান্ধব কর্ম পরিবেশ।—(১) সকল গণমাধ্যমে নারীবান্ধব কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করিতে হইবে।

(২) এই ধারার উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, প্রয়োজনীয় অন্যান্য বিধানাবলি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

১৯। শিশু কর্মী নিয়োগে বিধিনিষেধ।—কোনো গণমাধ্যমে অনূর্ধ্ব ১৮ (আঠার) বৎসরের নিম্ন বয়সী কোনো ব্যক্তিকে নিয়োগ প্রদান করিবে না।

২০। চাকরি হইতে অবসর গ্রহণ।—(১) এই অধ্যায়ের অন্যান্য বিধানে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোনো গণমাধ্যমে নিয়োজিত কোনো গণমাধ্যম কর্মীর বয়স ৫৯ (উনষাট) বৎসর পূর্ণ হওয়া সাপেক্ষে তিনি চাকরি হইতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(২) কোনো গণমাধ্যম কর্মী ২৫ (পঁচিশ) বৎসর চাকরি পূর্ণ করিবার পর যে কোনো সময়, তাহার সম্ভাব্য অবসর গ্রহণের ৩০ (ত্রিশ) দিন পূর্বে লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া চাকরি হইতে স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণ করিতে পারিবেন।

(৩) এই ধারার অধীন কোনো স্থায়ী গণমাধ্যম কর্মী চাকরি হইতে অবসর গ্রহণ করিলে, গণমাধ্যম মালিক অবসর গ্রহণকারী কর্মীকে প্রত্যেক পূর্ণ বৎসরের চাকরির জন্য অবসর সুবিধা হিসাবে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মূল বেতন প্রদান করিবেন এবং উক্ত অর্থ এই আইনের অধীন গণমাধ্যম কর্মীকে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

(৪) উপ-ধারা (১), (২) ও (৩) এর বিধানের সামগ্রিকতাকে ক্ষুণ্ণ না করিয়া, গণমাধ্যমের নিজস্ব চাকরি বিধি অনুযায়ী অবসর গ্রহণকারী গণমাধ্যম কর্মীর প্রাপ্য পাওনাদি পরিশোধ করিতে হইবে।

(৫) গণমাধ্যমের নিজস্ব চাকরি বিধি এই আইনের বিধানের সহিত সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে প্রণয়ন করিতে হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যদি উক্ত চাকরি বিধি বা উহার কোনো অংশ এই আইনের কোনো বিধানের সহিত অসমঞ্জস্য হয় তাহা হইলে যতখানি অসমঞ্জস্য হইবে ততখানি অকার্যকর মর্মে গণ্য হইবে।

তৃতীয় অধ্যায়
ছুটি, চিকিৎসা সুবিধা ও ভবিষ্য তহবিল

২১। **ছুটি** —গণমাধ্যমে কর্মরত যে কোনো ব্যক্তি নিম্নরূপ ছুটি ভোগের অধিকারী হইবেন, যথা :—

- (ক) প্রত্যেক সপ্তাহে ১ (এক) দিনের সাপ্তাহিক ছুটি;
- (খ) পূর্ণ বেতনে প্রতি পঞ্জিকাবার্ষে ১৫ (পনেরো) দিন পর্যন্ত নৈমিত্তিক ছুটি, তবে এই ছুটি কোনো কারণে ভোগ না করিতে পারিলে তাহা জমা থাকিবে না এবং পরবর্তী পঞ্জিকাবার্ষে উহা ভোগযোগ্য হইবে না;
- (গ) পূর্ণ বেতনে একজন গণমাধ্যম কর্মী প্রতি ১১ (এগারো) দিনে ১ (এক) দিন অর্জিত ছুটি অর্জন করিবেন, তবে এই ছুটি ভোগ না করিলে তাহা অর্জিত ছুটি হিসাবে জমা থাকিবে এবং চাকরি সমাপনান্তে জমাকৃত অর্জিত ছুটির অনূর্ধ্ব ১০০ (একশত) দিন নগদায়নের সুবিধা প্রাপ্য হইবেন;
- (ঘ) প্রত্যেক গণমাধ্যম কর্মী নিবন্ধিত চিকিৎসকের প্রত্যয়ন সাপেক্ষে তাহার চাকরির মেয়াদের অনূ্যন আঠারো ভাগের এক ভাগ অংশ সময় পূর্ণ বেতনে অসুস্থতাজনিত ছুটি (medical leave) প্রাপ্তির অধিকারী হইবেন;
- (ঙ) প্রত্যেক গণমাধ্যম কর্মী গণমাধ্যমের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সহিত আলোচনা সাপেক্ষে প্রতি পঞ্জিকাবার্ষে পূর্ণ বেতনে এককালীন বা একাধিকবারে অনূর্ধ্ব ১০ (দশ) দিন পর্যন্ত উৎসব ছুটি ভোগ করিতে পারিবেন;
- (চ) কোনো গণমাধ্যম কর্মীকে উৎসবের দিনে গণমাধ্যমের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সহিত আলোচনা সাপেক্ষে কর্মে নিযুক্ত করা যাইবে, তবে এইক্ষেত্রে প্রতি কার্যদিনের জন্য ২ (দুই) দিনের মূল বেতন বা ২ (দুই) দিনের বিকল্প ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে; এবং
- (ছ) প্রত্যেক গণমাধ্যম কর্মী ৩ (তিন) বৎসর পরপর ১৫ (পনেরো) দিনের শ্রান্তি বিনোদন ছুটিসহ ছুটিতে গমনের অব্যবহিত পূর্ববর্তী মাসের আহরিত মূল বেতনের সমপরিমাণ অর্থ শ্রান্তি বিনোদন ভাতা হিসেবে প্রাপ্য হইবেন:

তবে শর্ত থাকে যে, শ্রান্তি বিনোদন ছুটি ভোগের বিষয়টি গণমাধ্যমের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সহিত আলোচনা সাপেক্ষে নির্ধারিত হইবে এবং উক্তরূপ ছুটি মোট প্রাপ্য ছুটির হিসাব হইতে বাদ যাইবে।

২২। **ছুটির পদ্ধতি** —(১) সকল গণমাধ্যম কর্মী নির্ধারিত পদ্ধতিতে ছুটি প্রাপ্য হইবেন এবং প্রাপ্যতা মোতাবেক উক্ত ছুটি ভোগ করিবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত ছুটির প্রাপ্যতা ইংরেজি পঞ্জিকা বৎসর মোতাবেক হইবে।

(৩) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ছুটির পদ্ধতিসহ এতৎসংক্রান্ত অন্যান্য বিষয়াদি নির্ধারণ করিতে পারিবে।

(৪) নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যে কোনো সময় সংশ্লিষ্ট গণমাধ্যমে সাধারণ ছুটি ঘোষণা করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, উল্লিখিত সাধারণ ছুটি সাধারণ কর্মদিবস হিসাবে গণ্য হইবে।

২৩। চিকিৎসা ভাতা।—কোনো গণমাধ্যমে কর্মরত কোনো গণমাধ্যম কর্মী মালিক কর্তৃক নির্ধারিত হারে চিকিৎসা ভাতা প্রাপ্য হইবেন।

২৪। প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল।—(১) প্রতিটি গণমাধ্যম তাহার কর্মীদের কল্যাণার্থে প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল গঠন করিতে পারিবে এবং উক্ত তহবিল বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে গঠিত ও পরিচালিত হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল একটি ট্রাস্টি বোর্ড কর্তক পরিচালিত হইবে, যেখানে গণমাধ্যমের মালিক এবং গণমাধ্যম কর্মীদের সমানসংখ্যক প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত থাকিবেন।

(৩) কোনো স্থায়ী গণমাধ্যম কর্মী নিয়োগ প্রাপ্তির ১ (এক) বৎসর পূর্ণ করিবার পর প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলে মাসিক চাঁদা প্রদান শুরু করিতে পারিবে, তবে এইরূপ চাঁদার পরিমাণ তাহার মূল বেতনের ৮ (আট) শতাংশ এর নিম্নে এবং ১০ (দশ) শতাংশ এর অধিক হইতে পারিবে না।

(৪) গণমাধ্যম মালিক কোনো স্থায়ী গণমাধ্যম কর্মী নিয়োগ প্রাপ্তির ১ (এক) বৎসর পূর্ণ করিবার পর উক্ত কর্মীর প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলে উপ-ধারা (৩) এ উল্লিখিত হারে চাঁদা প্রদান করিবে।

চতুর্থ অধ্যায়

গণমাধ্যম কর্মী ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড

২৫। গণমাধ্যম কর্মী ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড প্রতিষ্ঠা।—(১) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, গণমাধ্যম কর্মী ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড গঠন করিতে পারিবে।

(২) ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড নিম্নরূপ সদস্য সমন্বয়ে সরকার কর্তৃক গঠিত হইবে, যথা :—

(ক) চেয়ারম্যান;

(খ) গণমাধ্যমের মালিক পক্ষের ১ (এক) জন প্রতিনিধি;

(গ) গণমাধ্যমে বিভিন্ন কর্মে নিয়োজিত গণমাধ্যম কর্মীদের সংগঠনসমূহের ১ (এক) জন জনপ্রতিনিধিসহ গণমাধ্যম কর্মী কল্যাণ সমিতির অনূর্ধ্ব ৩ (তিন) জন প্রতিনিধি;

(ঘ) তথ্য ও সম্প্রচার মন্ত্রণালয়ের অন্যান্য যুগ্মসচিব পদমর্যাদার ১ (এক) জন প্রতিনিধি; এবং

(ঙ) অর্থ বিভাগের অন্যান্য যুগ্মসচিব পদমর্যাদার ১ (এক) জন প্রতিনিধি।

(৩) সরকার, তৎবিবেচনায় প্রয়োজনীয় ও উপযুক্ত কোনো ব্যক্তিকে ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ডের সদস্য হিসাবে কো-অপ্ট করিতে পারিবে।

(৪) সরকার, প্রয়োজনে, গণমাধ্যম মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী এবং গণমাধ্যম কর্মীদের প্রতিনিধিত্বকারী কল্যাণ সমিতি হইতে কোনো মনোনয়ন থাকিলে উহা বিবেচনাপূর্বক উপ-ধারা (২) এর অধীন মালিক এবং গণমাধ্যম কল্যাণ সমিতির এবং গণমাধ্যমের বিভিন্ন কর্মে নিয়োজিত গণমাধ্যম কর্মীদের সংগঠনসমূহের প্রতিনিধিত্বকারী সদস্যগণকে নিযুক্ত করিতে পারিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, যদি উক্তরূপ কোনো মনোনয়ন পাওয়া না যায়, সেক্ষেত্রে সরকার স্বীয় বিবেচনায় মালিক এবং গণমাধ্যম কল্যাণ সমিতির এবং গণমাধ্যমের বিভিন্ন কর্মে নিয়োজিত গণমাধ্যম কর্মীদের সংগঠনসমূহের প্রতিনিধিত্বকারী যে কোনো সদস্যকে নিযুক্ত করিতে পারিবে।

(৫) বাজারদর, মুদ্রাস্ফীতি, জীবনযাত্রার মানসহ এতদসংশ্লিষ্ট অন্যান্য বিষয়াদি বিবেচনাপূর্বক সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, প্রতি ৫ (পাঁচ) বৎসর পর পর ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড গঠন করিতে পারিবে।

(৬) ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড গণমাধ্যম কর্মীদের জন্য বেতন নির্ধারণ করিবে এবং সেই ক্ষেত্রে ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড সংবাদপত্র, সংবাদ সংস্থা, বেসরকারি টেলিভিশন, বেসরকারি বেতার ও অনলাইন মিডিয়ায় গণমাধ্যম কর্মীদের জন্য, প্রয়োজনে, পৃথক পৃথক বেতন নির্ধারণ করিতে পারিবে।

(৭) ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড বেতন নির্ধারণ করিবার পর উহা, যথাশীঘ্র সম্ভব, সরকারের নিকট পেশ করিবে।

(৮) সরকার, ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ডের সুপারিশ প্রাপ্তির ৩ (তিন) মাসের মধ্যে, প্রয়োজনীয় সংশোধনসহ, যদি থাকে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, গণমাধ্যম কর্মীদের জন্য নিম্নতম বেতন হার ঘোষণা করিতে পারিবে।

(৯) ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড, প্রয়োজনে উপ-ধারা (৮) এর অধীন বেতন হার ঘোষণা না হওয়া পর্যন্ত, সরকারি প্রজ্ঞাপন দ্বারা, অন্তর্বর্তীকালীন বেতনের হার নির্ধারণ করিতে পারিবে এবং এইরূপ অন্তর্বর্তীকালীন বেতনের হার সকল গণমাধ্যম মালিক কর্তৃক অবশ্যই পালনীয় হইবে।

(১০) অন্তর্বর্তীকালীন বেতনের হার ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ডের সিদ্ধান্ত কার্যকর না হওয়া পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে।

(১১) উপ-ধারা (৮) এ উল্লিখিত নিম্নতম বেতন হার সংশ্লিষ্ট সকল গণমাধ্যম মালিক কর্তৃক অবশ্যই পালনীয় হইবে এবং প্রত্যেক গণমাধ্যম কর্মী উক্তরূপ ঘোষিত নিম্নতম বেতন প্রাপ্তির অধিকারী হইবেন।

(১২) কোনো গণমাধ্যম মালিক কোনো গণমাধ্যম কর্মীকে এই আইনের অধীন ঘোষিত নিম্নতম হারের কম বেতন প্রদান করিতে পারিবেন না।

(১৩) কোনো চুক্তি বা রোয়েদাদের অধীন বা অন্য কোনো কারণে কোনো গণমাধ্যম কর্মী উক্তরূপ অধিক হারে বেতন প্রাপ্তির অথবা কোনো প্রথা অনুযায়ী সুযোগ-সুবিধা প্রাপ্তির অধিকারী হইলে তিনি এই আইনের অধীন ঘোষিত নিম্নতম হার অপেক্ষা অধিক হারে উক্ত বেতন বা সুযোগ-সুবিধা অব্যাহতভাবে প্রাপ্তির অধিকারী হইবেন এবং উক্ত বেতন ও সুযোগ-সুবিধা বন্ধ করা যাইবে না।

পঞ্চম অধ্যায়
গণমাধ্যম কর্মী ও গণমাধ্যম সম্পর্ক

২৬। গণমাধ্যম কর্মী কল্যাণ সমিতি গঠন।—(১) গণমাধ্যম কর্মী ও গণমাধ্যম মালিকের মধ্যকার সম্পর্ক উন্নয়নসহ গণমাধ্যম কর্মীদের কল্যাণার্থে প্রতিটি গণমাধ্যমের কর্মীগণ গণমাধ্যম কল্যাণ সমিতি গঠন করিতে পারিবেন।

(২) গণমাধ্যম কল্যাণ সমিতির গঠন ও পরিচালনাসহ আনুষঙ্গিক বিষয়াদি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

২৭। বিরোধ নিষ্পত্তিকারী প্রতিনিধি।—(১) গণমাধ্যম কল্যাণ সমিতির প্রতিনিধিগণ বিরোধ নিষ্পত্তিকারী প্রতিনিধি হিসাবে গণ্য হইবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত প্রতিনিধিগণের কার্যসম্পাদন পদ্ধতি এবং বিরোধ নিষ্পত্তি সংক্রান্ত বিধানাবলি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হইবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়

বিরোধ নিষ্পত্তি, গণমাধ্যম আদালত, গণমাধ্যম আপিল আদালত

২৮। বিরোধ উপস্থাপন।—কোনো গণমাধ্যমে বিরোধ বিদ্যমান রহিয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে না, যদি না উহা এই আইনের বিধান মোতাবেক কোনো গণমাধ্যম মালিক বা বিরোধ নিষ্পত্তিকারী প্রতিনিধি কর্তৃক উপস্থাপিত হয়।

২৯। বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি।—(১) যদি কোনো সময় কোনো গণমাধ্যম মালিক বা বিরোধ নিষ্পত্তিকারী প্রতিনিধির নিকট প্রতীয়মান হয় যে, গণমাধ্যম মালিক এবং গণমাধ্যম কর্মীদের মধ্যে কোনো বিরোধ উদ্ভূত হইয়াছে বা হইবার সম্ভাবনা রহিয়াছে, তাহা হইলে উক্ত মালিক বা বিরোধ নিষ্পত্তিকারী প্রতিনিধি স্বীয় অভিমত ব্যক্ত করিয়া অপর পক্ষকে লিখিত পত্র মারফত অবহিত করিবেন।

(২) উপ-ধারা (১) এর অধীন পত্র প্রাপ্তির ১৫ (পনেরো) দিনের মধ্যে পত্র প্রাপক, অপর পক্ষের সহিত আলোচনাক্রমে, পত্রে উপস্থাপিত বিষয়ে আলোচনার মাধ্যমে একটি চুক্তিতে উপনীত হইবার লক্ষ্যে বিরোধ নিষ্পত্তি আরম্ভ করিবার জন্য তাহার সহিত একটি সভায় মিলিত হইবেন, তবে এইরূপ সভা এতদুদ্দেশ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত উভয় পক্ষের প্রতিনিধির মধ্যেও অনুষ্ঠান করা যাইবে।

(৩) যদি পক্ষগণ উক্তরূপ আলোচনার পর বিরোধীয় বিষয়ের উপর কোনো নিষ্পত্তিতে উপনীত হন, তাহা হইলে একটি লিখিত নিষ্পত্তিনামা প্রস্তুত করিতে হইবে এবং উহাতে পক্ষগণ দস্তখত করিয়া উহার একটি অনুলিপি গণমাধ্যম মালিক কর্তৃক সরকারের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।

(৪) যদি—

- (ক) উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রেরিত কোনো পত্রের প্রাপক অপর পক্ষের সহিত উপ-ধারা (২) এ উল্লিখিত সময়ের মধ্যে সভার ব্যবস্থা করিতে ব্যর্থ হন, তাহা হইলে উক্ত অপর পক্ষ, বা

- (খ) উভয় পক্ষের পারস্পরিক আলোচনার মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য অনুষ্ঠিত প্রথম সভার তারিখ হইতে ১ (এক) মাসের মধ্যে বা উভয় পক্ষের লিখিত সম্মতি অনুযায়ী বর্ধিত সময়ের মধ্যে কোনো নিষ্পত্তিতে উপনীত হওয়া না যায়, তাহা হইলে যে কোনো পক্ষ—

উক্ত সময়সীমা সমাপ্ত হইবার পর ১৫ (পনেরো) দিনের মধ্যে তৎসম্পর্কে সরকারকে অবহিত করিতে পারিবে এবং উক্ত বিরোধ বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তির মাধ্যমে নিষ্পত্তি করিবার জন্য তাহাকে লিখিতভাবে অনুরোধ করিতে পারিবে।

(৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন অনুরোধ প্রাপ্ত হইবার ১০ (দশ) দিনের মধ্যে, সরকার একজন নিরপেক্ষ ব্যক্তিকে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তিকারী হিসেবে মনোনীত করিবে।

(৬) উপ-ধারা (৫) এর অধীন মনোনীত ব্যক্তি বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কার্যক্রম আরম্ভ করিবেন এবং বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য উভয় পক্ষের সভা আহ্বান করিবেন।

(৭) বিরোধের পক্ষগণ স্বয়ং বা তৎকর্তৃক মনোনীত প্রতিনিধি এবং উভয় পক্ষের মধ্যে অবশ্য পালনীয় চুক্তি সম্পাদনের ক্ষমতাপ্রাপ্ত প্রতিনিধির মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তিকারীর নিকট নির্ধারিত তারিখে ও সময়ে হাজির হইবেন।

(৮) যদি বিরোধ নিষ্পত্তিকারীর মধ্যস্থতায় বিরোধ নিষ্পত্তি হয়, তাহা হইলে বিরোধ নিষ্পত্তিকারী তৎসম্পর্কে উভয় পক্ষ কর্তৃক স্বাক্ষরিত নিষ্পত্তিনামার একটি কপিসহ সরকারের নিকট প্রতিবেদন পেশ করিবেন।

(৯) যদি বিরোধ নিষ্পত্তিকারী কর্তৃক বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য অনুরোধ প্রাপ্তির ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে বিরোধটি নিষ্পত্তি না হয়, তাহা হইলে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কার্যক্রম ব্যর্থ হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে, বা উভয় পক্ষের লিখিত সম্মতিক্রমে উক্তরূপ কার্যক্রম অধিক সময় অব্যাহত রাখা যাইবে।

(১০) যদি বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কার্যক্রম ব্যর্থ হয়, তাহা হইলে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তিকারীর উক্তরূপ ব্যর্থতার ৩ (তিন) দিনের মধ্যে, উহা ব্যর্থ হইয়াছে মর্মে পক্ষগণকে প্রত্যয়নপত্র প্রদান করিবেন।

৩০। আদালতের মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তি।—(১) ধারা ২৯ এর উপ-ধারা (১০) এর অধীন প্রত্যয়নপত্র প্রাপ্তির তারিখ হইতে ১৫ (পনেরো) দিনের মধ্যে বিরোধের বিষয় উপস্থাপনকারী পক্ষ বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য গণমাধ্যম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবেন।

(২) গণমাধ্যম আদালত বিরোধের পক্ষগণকে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া, যথাশীঘ্র সম্ভব, বিরোধটি উহার নিকট প্রেরণের তারিখ হইতে অনধিক ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে নিষ্পত্তি করিয়া উহার রোয়েদাদ প্রদান করিবে:

তবে শর্ত থাকে যে, গণমাধ্যম আদালত, প্রয়োজনে, বিরোধীয় কোনো বিষয়ে অন্তর্বর্তীকালীন রোয়েদাদ প্রদান করিতে পারিবে:

আরো শর্ত থাকে যে, রোয়েদাদ প্রদানে কোনো বিলম্বের কারণে কোনো রোয়েদাদ অবৈধ হইবে না।

(৩) গণমাধ্যম আদালতের, কোনো রোয়েদাদ তৎকর্তৃক নির্ধারিত সময়সীমা, যাহা ২ (দুই) বৎসরের অধিক হইবে না, পর্যন্ত বলবৎ থাকিবে।

৩১। গণমাধ্যম আদালতের স্থাপন ও এখতিয়ার।—(১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এক বা একাধিক বিভাগীয় এলাকার জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যক, গণমাধ্যম আদালত স্থাপন করিতে পারিবে।

(২) গণমাধ্যম আদালত ১ (এক) জন চেয়ারম্যান এবং, তাহাকে পরামর্শ প্রদানের জন্য, ২ (দুই) জন সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হইবে, তবে কোনো অপরাধের বিচার এবং ধারা ৩৮, ৩৯, ৪০, ৪১, ৪২, ৪৩, ৪৪, ৪৫, ৪৬ এবং ৪৭ এর অধীন কোনো বিষয় নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে উহা কেবল চেয়ারম্যান সমন্বয়ে গঠিত হইবে।

(৩) গণমাধ্যম আদালতের চেয়ারম্যান, সরকার কর্তৃক, কর্মরত জেলাজজ এর মধ্য হইতে নিযুক্ত হইবেন এবং অপর ২ (দুই) জন সদস্যের মধ্যে হইতে ১ (এক) জন গণমাধ্যম মালিকগণের এবং প্রতিনিধিত্বকারী অপরজন গণমাধ্যম কর্মীগণের প্রতিনিধিত্বকারী হইবেন।

(৪) গণমাধ্যম আদালতের চেয়ারম্যান এবং সদস্যগণের নিযুক্তির শর্তাবলি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।

(৫) উপ-ধারা (৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, দুইটি সদস্য তালিকা প্রকাশ করিবে, যাহার একটিতে ১২ (বারো) জন মালিক প্রতিনিধির নাম এবং অপরটিতে ১২ (বারো) জন গণমাধ্যম কর্মী প্রতিনিধির নাম থাকিবে, যাহা প্রতি ২ (দুই) বৎসর অন্তর পুনর্গঠিত হইবে :

তবে শর্ত থাকে যে, উক্ত ২ (দুই) বৎসর মেয়াদ শেষ হওয়া সত্ত্বেও পূর্ববর্তী তালিকার অন্তর্ভুক্ত সদস্যগণ নূতন তালিকা সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপিত না হওয়া পর্যন্ত তালিকাভুক্ত থাকিবেন।

(৬) গণমাধ্যম আদালতের চেয়ারম্যান কোনো নির্দিষ্ট গণমাধ্যমের বিরোধের শুনানি বা নিষ্পত্তির জন্য উপ-ধারা (৫) এ উল্লিখিত উভয় তালিকা হইতে ১ (এক) জন করিয়া প্রতিনিধিকে নির্বাচন করিবেন এবং উক্তরূপে নির্বাচিত উভয় প্রতিনিধি এবং চেয়ারম্যান সহকারে সংশ্লিষ্ট গণমাধ্যমের বিরোধ সম্পর্কে গণমাধ্যম আদালত গঠিত হইয়াছে বলিয়া গণ্য হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, গণমাধ্যম বিরোধ সংক্রান্ত একাধিক মামলার শুনানির জন্য চেয়ারম্যান উভয় তালিকা হইতে ১ (এক) জন করিয়া মোট ২ (দুই) জন প্রতিনিধিকে আদালতের সদস্য হিসেবে নির্বাচিত করিতে পারিবে।

(৭) গণমাধ্যম আদালত নিম্নবর্ণিত বিষয়ে এখতিয়ারসম্পন্ন হইবে, যথা :—

- (ক) এই আইনের অধীন আনীত, পেশকৃত বা দায়েরকৃত কোনো গণমাধ্যম মালিক ও গণমাধ্যম কর্মীর মধ্যে সৃষ্ট কোনো বিরোধ বা কোনো প্রশ্নের বিচার ও নিষ্পত্তি;
- (খ) বিরোধ নিষ্পত্তিকারী কর্তৃক পেশকৃত কোনো নিষ্পত্তি ভঙ্গ বা বাস্তবায়ন সম্পর্কিত কোনো বিষয়ের অনুসন্ধান, মীমাংসা ও নিষ্পত্তি;
- (গ) এই আইনের অধীন অপরাধসমূহের বিচার; এবং
- (ঘ) এই আইন বা এই আইনের বিষয়বস্তুর ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয় এইরূপ অন্য কোনো আইনের অধীন বা দ্বারা প্রদত্ত বা প্রদেয় অন্য কোনো ক্ষমতা প্রয়োগ অথবা কার্য সম্পাদন।

(৮) যদি গণমাধ্যম আদালতের কোনো সদস্য আদালতের কোনো শুনানির তারিখে অনুপস্থিত থাকেন, বা কোনো কারণে হাজির হইতে অপারগ হন, তাহা হইলে উক্তরূপ অনুপস্থিতি বা অপারগতা কোনো মামলার শুনানির শুরুরূপেই হউক কিংবা উহা চলাকালেই হউক, আদালতের কার্যধারা তাহার অনুপস্থিতিতেই শুরু করা যাইবে বা, ক্ষেত্রমত, চলমান রাখা যাইবে এবং তাহার অনুপস্থিতিতে আদালতের সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ প্রদান করা যাইবে।

(৯) গণমাধ্যম আদালতের কোনো কাজ, কার্যধারা, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ উপ-ধারা (৮) উল্লিখিত অনুপস্থিতির কারণে বা গণমাধ্যম আদালতের কোনো শূন্যতার কারণে বা গণমাধ্যম আদালত গঠনে কোনো ত্রুটির কারণে অবৈধ হইবে না:

তবে শর্ত থাকে যে, যদি গণমাধ্যম আদালতের কোনো সদস্য নির্দিষ্ট মামলায় অনুপস্থিতির কারণে চেয়ারম্যানকে পূর্বেই অবহিত করেন, তাহা হইলে চেয়ারম্যান সংশ্লিষ্ট পক্ষের তালিকা হইতে অন্য ১ (এক) জন সদস্যকে মনোনীত করিবেন:

আরো শর্ত থাকে যে, কোনো মামলার রায়ে উভয় পক্ষের সদস্যদের মতামত আবশ্যিকভাবে উল্লেখ করিতে হইবে।

(১০) ফৌজদারী কার্যবিধির পঁয়ত্রিশতম অধ্যায়ের বিধানাবলি গণমাধ্যম আদালতের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে, এবং উক্ত অধ্যায়ের উদ্দেশ্যে গণমাধ্যম আদালত একটি দেওয়ানী আদালত বলিয়া গণ্য হইবে।

(১১) সকল গণমাধ্যম আদালত গণমাধ্যম আপিল আদালতের অধস্তন হইবে।

৩২। গণমাধ্যম আদালতে অভিযোগ দায়ের।—কোনো বিরোধ নিষ্পত্তিকারী প্রতিনিধি বা কোনো গণমাধ্যম মালিক বা কোনো গণমাধ্যম কর্মী এই আইন বা কোনো রোয়েদাদ বা কোনো নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন বা দ্বারা নিশ্চিত বা প্রদত্ত কোনো অধিকার প্রয়োগের জন্য গণমাধ্যম আদালতে দরখাস্ত করিতে পারিবেন।

৩৩। অপরাধ বিচারের ক্ষেত্রে গণমাধ্যম আদালতের ক্ষমতা ও কার্যক্রম।—(১) এই আইনের বিধান সাপেক্ষে, গণমাধ্যম আদালত সপ্তম অধ্যায়ে উল্লিখিত অপরাধ বিচারকালে, যতদূর সম্ভব, ফৌজদারী কার্যবিধিতে বর্ণিত সংক্ষিপ্ত বিচার পদ্ধতি অনুসরণ করিবে।

(২) এই আইনের অধীন অপরাধ বিচারের উদ্দেশ্যে ফৌজদারী কার্যবিধির অধীন প্রথম শ্রেণির জুডিসিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট বা মেট্রোপলিটন ম্যাজিস্ট্রেটের ওপর ন্যস্ত সকল ক্ষমতা গণমাধ্যম আদালতেরও থাকিবে।

(৩) উপ-ধারা (২) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, দণ্ড প্রদানের উদ্দেশ্যে উক্ত কার্যবিধির অধীন দায়রা আদালতের ওপর ন্যস্ত সকল ক্ষমতা গণমাধ্যম আদালতেরও থাকিবে।

(৪) গণমাধ্যম আদালত কর্তৃক এই আইনের অধীন কোনো অপরাধ বিচারকালে, উক্ত আদালতের সদস্যগণ ব্যতীত, কেবল উক্ত আদালতের চেয়ারম্যান বিচারকার্য পরিচালনা করিবেন।

৩৪। গণমাধ্যম আদালতের ক্ষমতা।—(১) এই আইনের ধারা ৩৮, ৩৯, ৪০, ৪১, ৪২, ৪৩, ৪৪, ৪৫, ৪৬ এবং ৪৭ এ উল্লিখিত অপরাধ ব্যতীত এই আইনের অধীন অন্য কোনো বিষয়, প্রশ্ন বা বিরোধের বিচার ও নিষ্পত্তির উদ্দেশ্যে গণমাধ্যম আদালত একটি দেওয়ানি আদালত বলিয়া গণ্য হইবে এবং এতদ্বিষয়ে দেওয়ানী কার্যবিধির বিধান অনুসরণ করিবে।

(২) গণমাধ্যম আদালতের রায়, সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ মামলা দায়েরের তারিখ হইতে ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে প্রদান করিতে হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, উপযুক্ত কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া আদালত উক্ত সময়সীমা ৯০ (নব্বই) দিন পর্যন্ত বর্ধিত করিতে পারিবে।

৩৫। গণমাধ্যম আদালতের রায়, সিদ্ধান্ত, রোয়েদাদ বা দণ্ডের বিরুদ্ধে আপিল।—গণমাধ্যম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত কোনো রায়, সিদ্ধান্ত, রোয়েদাদ বা দণ্ড দ্বারা কোনো পক্ষ সংক্ষুব্ধ হইলে উহা প্রদানের ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে গণমাধ্যম আপিল আদালতে আপিল দায়ের করিতে পারিবেন এবং উক্তরূপ আপিলের ক্ষেত্রে আপিল আদালতের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হইবে।

৩৬। গণমাধ্যম আপিল আদালত।—(১) এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, বাংলাদেশে ১ (এক) টি গণমাধ্যম আপিল আদালত থাকিবে, যাহা ১ (এক) জন চেয়ারম্যান সমন্বয়ে গঠিত হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, সরকার, প্রয়োজনে, গণমাধ্যম আপিল আদালতের চেয়ারম্যানকে পরামর্শ প্রদানের জন্য, এক বা একাধিক সদস্য নিয়োগ করিতে পারিবে।

(২) গণমাধ্যম আপিল আদালতের চেয়ারম্যান এবং সদস্যগণ, যদি থাকেন, সরকার কর্তৃক, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, নিযুক্ত হইবেন এবং তাহাদের চাকরির শর্ত সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হইবে।

(৩) গণমাধ্যম আপিল আদালতের চেয়ারম্যান হাইকোর্ট বিভাগের কর্মরত বা অবসরপ্রাপ্ত একজন বিচারক বা অতিরিক্ত বিচারক হইবেন এবং উহার সদস্যগণ অনূন্য ৩ (তিন) বৎসর কর্মরত আছেন বা ছিলেন এমন জেলা জজদের মধ্য হইতে নিয়োগপ্রাপ্ত হইবেন।

(৪) গণমাধ্যম আপিল আদালতের চেয়ারম্যানের অনুপস্থিতিতে সদস্যদের, যদি থাকেন, মধ্যে যিনি কর্মে জ্যেষ্ঠ তিনি চেয়ারম্যানের দায়িত্ব পালন করিবেন।

(৫) মূল ডিক্রির বিরুদ্ধে আপিল শুনানির জন্য কোনো আপিল আদালত সাধারণত দেওয়ানি কার্যবিধিতে বর্ণিত যে কার্যক্রম অনুসরণ করে গণমাধ্যম আপিল আদালত, যতদূর সম্ভব, উক্তরূপ কার্যক্রম অনুসরণ করিবে।

(৬) যদি কোনো বিষয়ে সিদ্ধান্ত প্রদানের ক্ষেত্রে কোনো মতপার্থক্য দেখা দেয়, তাহা হইলে উক্ত বিষয়ে সংখ্যাগরিষ্ঠ সদস্যদের অভিমতের ভিত্তিতে গণমাধ্যম আপিল আদালতের চেয়ারম্যান সিদ্ধান্ত প্রদান করিবেন।

(৭) গণমাধ্যম আপিল আদালতের রায় আপিল দায়েরের তারিখ হইতে ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে প্রদান করিতে হইবে:

তবে শর্ত থাকে যে, উপযুক্ত কারণ লিপিবদ্ধ করিয়া আপিল আদালত ৯০ (নব্বই) দিনের মধ্যে রায় প্রদান করিতে পারিবে।

(৮) সকল গণমাধ্যম আদালতের উপর গণমাধ্যম আপিল আদালতের তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের এখতিয়ার থাকিবে এবং গণমাধ্যম আপিল আদালত স্বেচ্ছায় বা কোনো পক্ষের আবেদনের ভিত্তিতে কোনো মামলা এক গণমাধ্যম আদালত হইতে অন্য কোনো গণমাধ্যম আদালতে স্থানান্তর করিতে পারিবে।

(৯) গণমাধ্যম আদালত ও গণমাধ্যম আপিল আদালত প্রতিষ্ঠিত না হওয়া পর্যন্ত বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ সনের ৪২ নং আইন) এর অধীন প্রতিষ্ঠিত শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল নিজ দায়িত্বের অতিরিক্ত দায়িত্ব হিসাবে গণমাধ্যম আদালত ও গণমাধ্যম আপিল আদালতের দায়িত্ব পালন করিবে।

৩৭। নিষ্পত্তি ও রোয়েদাদের ব্যাখ্যা।—(১) কোনো নিষ্পত্তি বা রোয়েদাদের ব্যাখ্যা প্রসঙ্গে কোনো অসুবিধা বা সন্দেহ দেখা দিলে উহা গণমাধ্যম আপিল আদালতে পেশ করা যাইবে।

(২) গণমাধ্যম আপিল আদালত, সংশ্লিষ্ট পক্ষগণকে শুনানির সুযোগ প্রদান করিয়া, বিষয়টি নিষ্পত্তি করিবে এবং এতদ্বিষয়ে উহার সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হইবে।

সপ্তম অধ্যায় অপরাধ ও দণ্ড

৩৮। গণমাধ্যম আদালতের আদেশ অমান্যের দণ্ড।—কোনো ব্যক্তি এই আইনের অধীন প্রদত্ত গণমাধ্যম আদালতের কোনো আদেশ পালন করিতে অস্বীকার করিলে বা ব্যর্থ হইলে উহা হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত বিনাশ্রম কারাদণ্ডে বা অনূর্ধ্ব ৫ (পাঁচ) হাজার টাকা অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

৩৯। শিশু নিয়োগের দণ্ড।—কোনো ব্যক্তি কোনো গণমাধ্যমে কোনো ১৮ (আঠারো) বৎসরের নিম্নের কোনো ব্যক্তিকে চাকরিতে নিযুক্ত করিলে বা চাকরি করিবার অনুমতি প্রদান করিলে উহা হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি অনূর্ধ্ব ৫ (পাঁচ) হাজার টাকা অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

৪০। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হইতে বঞ্চিত করিবার দণ্ড।—(১) কোনো নারী গণমাধ্যম কর্মীকে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হইতে কোনো গণমাধ্যম মালিক বঞ্চিত করিলে উহা হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি অনূর্ধ্ব ২৫ (পঁচিশ) হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

(২) যে ক্ষেত্রে আদালত উপ-ধারা (১) এর অধীন কোনো অর্থদণ্ড আরোপ করে, সেই ক্ষেত্রে উক্ত আদালত উহার রায় প্রদানকালে আদায়কৃত দণ্ডের অর্থ সম্পূর্ণ বা উহার কোনো অংশ সংশ্লিষ্ট নারী গণমাধ্যম কর্মীকে, যে কারণে উক্ত অর্থদণ্ড আরোপ করা হইয়াছে, সেই কারণ হইতে উদ্ভূত ক্ষতির জন্য, ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদানের আদেশ প্রদান করিতে পারিবে।

(৩) আদালত উপ-ধারা (২) এর অতিরিক্ত হিসাবে এই আইনের ১৮ ধারার অধীন প্রদেয় প্রদত্ত যে সকল সুবিধা হইতে গণমাধ্যম নারী কর্মীকে বঞ্চিত করা হইয়াছে, সেই সুবিধা প্রদানের জন্য সংশ্লিষ্ট গণমাধ্যম মালিককে আদেশ প্রদান করিবে।

৪১। নিম্নতম বেতন হারের কম হারে বেতন প্রদানের দণ্ড।—কোনো গণমাধ্যম মালিক এই আইনের অধীনে ঘোষিত নিম্নতম বেতন হারের কম হারে কোনো গণমাধ্যম কর্মীকে বেতন প্রদান করিলে উহা হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি অনূর্ধ্ব ১ (এক) বৎসর কারাদণ্ডে বা ৫ (পাঁচ) হাজার টাকা অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

৪২। গণমাধ্যম মালিক কর্তৃক মিথ্যা বিবৃতি প্রদানের দণ্ড।—এই আইন বা তদধীন প্রণীত বিধির অধীন দাখিলকৃত কোনো আবেদন বা দলিলে যদি কোনো গণমাধ্যম মালিক ইচ্ছাকৃতভাবে এমন কোনো বিবৃতি প্রদান করিয়া বা করাইয়া থাকেন, যাহা অসত্য বলিয়া তিনি জানেন বা বিশ্বাস করিবার কারণ থাকে তাহা হইলে উহা হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি অনূর্ধ্ব ৫ (পাঁচ) লক্ষ টাকা অর্থদণ্ড এবং অনাদায়ে অনূর্ধ্ব ৩ (তিন) মাস পর্যন্ত বিনাশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

৪৩। গণমাধ্যম কর্মী কর্তৃক মিথ্যা বিবৃতি প্রদানের দণ্ড।—এ আইন বা তদধীন প্রণীত বিধির অধীন দাখিলকৃত কোনো আবেদন বা দলিলে যদি কোনো গণমাধ্যম কর্মী ইচ্ছাকৃতভাবে এমন কোনো বিবৃতি প্রদান করিয়া বা করাইয়া থাকেন, যাহা অসত্য বলিয়া তিনি জানেন বা বিশ্বাস করিবার কারণ থাকে তাহা হইলে উহা হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি অনূর্ধ্ব ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা অর্থদণ্ড এবং অনাদায়ে অনূর্ধ্ব ৩ (তিন) মাস বিনাশ্রম কারাদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

৪৪। প্রদেয় ভবিষ্য তহবিল তসরুফ বা অর্থ আত্মসাতের দণ্ড।—কোনো ব্যক্তি প্রদেয় ভবিষ্য তহবিলের অর্থ আত্মসাৎ করিলে বা তসরুফ করিলে বা অসৎ উদ্দেশ্যে নিজ কাজে ব্যয় করিলে উহা হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি অনূর্ধ্ব ১ (এক) বৎসর বিনাশ্রম কারাদণ্ডে এবং ১০ (দশ) হাজার টাকা অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

৪৫। চুক্তির কার্যকারিতা।—(১) গণমাধ্যম কর্মী কল্যাণ সমিতি এবং গণমাধ্যম মালিকের মধ্যে সম্পাদিত কোনো চুক্তি উভয় পক্ষের উপর বাধ্যতামূলক হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত চুক্তির লঙ্ঘন হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি অনূর্ধ্ব ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা অর্থদণ্ডে বা অনাদায়ে অনূর্ধ্ব ৬ (ছয়) মাসের কারাদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

(৩) কোনো চুক্তি বলবৎকরণ বা চুক্তি লঙ্ঘন সম্পর্কিত কোনো মামলা কোনো দেওয়ানি আদালত কর্তৃক গ্রহণযোগ্য হইবে না।

৪৬। গণমাধ্যম মালিকের পক্ষ হইতে অন্যায় আচরণ।—কোনো গণমাধ্যম মালিক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত বা গণমাধ্যম মালিকের দায়িত্ব পালনকারী কোনো ব্যক্তি এই আইনে প্রদত্ত গণমাধ্যম কর্মীর কোনো আইনগত অধিকার লঙ্ঘন করিলে উহা হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি অনূর্ধ্ব ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা অর্থদণ্ডে বা অনাদায়ে অনূর্ধ্ব ৬ (ছয়) মাসের কারাদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

৪৭। গণমাধ্যম কর্মী বা গণমাধ্যম কর্মী কল্যাণ সমিতির পক্ষ হইতে অন্যায় আচরণ।—গণমাধ্যম মালিকের বিনা অনুমতিতে কোনো গণমাধ্যম কর্মী বা গণমাধ্যম কর্মী কল্যাণ সমিতির কোনো সদস্য বা কোনো প্রতিনিধি তাহার কর্মসময়ে গণমাধ্যম কর্মী কল্যাণ সমিতির কোনো কর্মকাণ্ডে নিয়োজিত থাকিলে উহা হইবে একটি অপরাধ এবং তজ্জন্য তিনি অনূর্ধ্ব ৫০ (পঞ্চাশ) হাজার টাকা অর্থদণ্ডে বা অনাদায়ে অনূর্ধ্ব ৬ (ছয়) মাসের কারাদণ্ডে দণ্ডিত হইবেন।

৪৮। অপরাধ বিচারার্থ গ্রহণ, আমলযোগ্যতা ও জামিনযোগ্যতা।—(১) গণমাধ্যম আদালত ব্যতীত অন্য কোনো আদালত এই আইনের অধীন কোনো অপরাধ বিচারার্থ গ্রহণ করিবে না।

(২) এই আইনের অধীন সকল অপরাধ অ-আমলযোগ্য এবং জামিনযোগ্য হইবে।

৪৯। অভিযোগ তামাদি।—এই আইনে ভিন্নরূপ কিছু না থাকিলে তদধীন কোনো অপরাধ গণমাধ্যম আদালত বিচারার্থে গ্রহণ করিবে না, যদি না অভিযোগ সংঘটিত হইবার ৬ (ছয়) মাসের মধ্যে উহা পেশ করা হয়।

৫০। মামলা প্রত্যাহার।—যে ব্যক্তির অভিযোগে এই আইনের অধীন কোনো মামলা আরম্ভ হইবে, সেই ব্যক্তির দরখাস্ত ব্যতীত সংশ্লিষ্ট মামলা প্রত্যাহার করা যাইবে না।

৫১। কোম্পানি, ইত্যাদির অপরাধ।—যে ক্ষেত্রে এই আইন বা কোনো বিধি বা স্কিমের অধীন কোনো অপরাধী কোনো কোম্পানি বা অন্য কোনো সংবিধিবদ্ধ সংস্থা বা কোনো ফার্ম হয় সে ক্ষেত্রে, উহার কাজ কর্ম পরিচালনার ব্যাপারে সক্রিয়ভাবে জড়িত উহার প্রত্যেক পরিচালক, অংশীদার, ব্যবস্থাপক, সচিব বা অন্য কোনো কর্মকর্তা বা প্রতিনিধি উক্ত অপরাধ করিয়াছেন বলিয়া গণ্য হইবেন, যদি না তিনি প্রমাণ করিতে পারেন যে, অপরাধটি তাহার জ্ঞাতসারে বা সম্মতিক্রমে হয় নাই বা ইহা রোধের জন্য তিনি সাধ্যমত চেষ্টা করিয়াছিলেন।

অষ্টম অধ্যায় বিবিধ বিধানাবলি

৫২। বিধি প্রণয়নের ক্ষমতা।—এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে।

৫৩। ২০০৬ সনের ৪২ নম্বর আইনের সংশোধন ও হেফাজত।—(১) এই আইন কার্যকর হইবার পর বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (২০০৬ সনের ৪২ নং আইন) এর ধারা ২ এর দফা (৫), ধারা ২ এর দফা (৬১) এর উপ-দফা (জ), ধারা ২ এর দফা (৬১) এর উপ-দফা (ত), ধারা ২ এর দফা (৬৯), ধারা ২ এর দফা (৭০), ধারা ২ এর দফা (৭১), ধারা ২ এর দফা (৭২), ধারা ১৪৩, ১৪৪, ১৪৫, ১৪৬, ১৪৭ ও ১৪৮ এ উল্লিখিত “অথবা ধারা ১৪৫ এর অধীন প্রকাশিত” শব্দসমূহ ও সংখ্যাসমূহ এবং ধারা ২৭৩ বিলুপ্ত হইবে।

(২) উপ-ধারা (১) এ উল্লিখিত বিলুপ্ত ধারাসমূহের অধীন নির্ধারিত মজুরি, মজুরি বোর্ডের সিদ্ধান্ত, দাখিলকৃত দরখাস্ত, প্রকাশিত মজুরির হার এবং গঠিত ভবিষ্য তহবিল, এই আইনের অধীন মজুরি নির্ধারিত, ন্যূনতম ওয়েজ বোর্ড কর্তৃক সিদ্ধান্ত প্রদত্ত, দরখাস্ত দাখিল, মজুরির হার প্রকাশিত এবং ভবিষ্য তহবিল গঠিত, না হওয়া পর্যন্ত এমনভাবে বহাল থাকিবে যেন উক্ত ধারাসমূহ বিলুপ্ত হয় নাই।

৫৪। ইংরেজিতে অনূদিত পাঠ প্রকাশ।—(১) এই আইন প্রবর্তনের পর সরকার, প্রয়োজনে, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, এই আইনের ইংরেজিতে অনূদিত একটি নির্ভরযোগ্য পাঠ (Authentic English Text) প্রকাশ করিতে পারিবে।

(২) এই আইন ও ইংরেজি পাঠের মধ্যে বিরোধের ক্ষেত্রে এই আইন প্রাধান্য পাইবে।

উদ্দেশ্য ও কারণ সংবলিত বিবৃতি

গণমাধ্যম কর্মীদের কল্যাণ ও চাকরির শর্ত ও কর্মপরিবেশসহ গণমাধ্যম কর্মীদের আইনি সুরক্ষা প্রদানের জন্য 'গণমাধ্যম কর্মী (চাকরির শর্তাবলি) আইন, ২০২২' নামে আইন প্রণয়নের লক্ষ্যে এই বিল উপস্থাপন করা হইল।

মোহাম্মদ হাছান মাহমুদ
ভারপ্রাপ্ত মন্ত্রী।

কে, এম, আব্দুস সালাম
সচিব।