



Paid Family Leave • PO Box 9030, Endicott, NY 13761-9030

কোনও কর্মচারী কর্মীদের ক্ষতিপূরণ আইন (Workers' Compensation Law) এর ধারা 203-b বা 120 (প্রযোজ্য আইনের জন্য উল্টোপিঠ দেখুন) এর লক্ষ্যনের কোনও অভিযোগ জানালে সেই কর্মচারীর বাড়ির ঠিকানার সবচেয়ে কাছের কেন্দ্রে একজন কর্মীদের ক্ষতিপূরণ আইনের বিচারক (Workers' Compensation Law Judge) এর কাছে একটি প্রাথমিক শুনানির সময় ধার্য করা হবে। সেই সময়, সকল পক্ষই তাদের কথা জানানোর সুযোগ পাবেন। তারিখ, স্থান ও শুনানির সময় দেওয়া থাকবে এমন একটি বিজ্ঞপ্তি আপনি পাবেন।

বোর্ডের থেকে সবেতন পারিবারিক ছুটির ক্ষেত্রে বৈষম্যের/ প্রতিশোধের অভিযোগের বিজ্ঞপ্তিপাওয়ার 30 দিনের মধ্যে (ফর্ম PFL-DC-129) নিয়োগকর্তার এই ফর্মটি পূরণ করা ও বোর্ডের কাছে জমা দেওয়া আবশ্যিক, নতুবা আপনার পক্ষসমর্থনের দাবিত্যাগের ঝুঁকি থাকতে পারে। ডাকযোগে এই ফর্মটিকে এখানে পাঠান: PAID FAMILY LEAVE, PO BOX 9030, ENDICOTT, NY 13761-9030।

নিয়োগকর্তা একাই আদেশ করা যে কোনো জরিমানা ও অর্থপ্রদান করার জন্য দায়ী থাকবেন।

কর্মীদের ক্ষতিপূরণ আইন (Workers' Compensation Law) এর ধারা 111 অনুসারে (উল্টোপিঠে উদ্ধৃত) অনুরোধ করা সকল তথ্য প্রবেশ করান ও বিবৃতিতে স্বাক্ষর করুন।

**কর্মচারীর তথ্য (এই তথ্য আপনাকে কর্মীদের ক্ষতিপূরণ বোর্ড (Workers' Compensation Board) এর পাঠানো সবেতন পারিবারিক ছুটির ক্ষেত্রে বৈষম্য / প্রতিশোধের অভিযোগের বিজ্ঞপ্তি, ফর্ম PFL-DC-129-এ পাওয়া যাবে।)**

নিয়োগকর্তার নাম: \_\_\_\_\_ PFL কেস নম্বর: \_\_\_\_\_

**কর্মচারীর তথ্য**

পূর্ণ ও সঠিক আইনি নাম: \_\_\_\_\_

ঠিকানা: \_\_\_\_\_

ফোন #: \_\_\_\_\_ ফেডারেল আইডেন্টিফিকেশন নম্বর (FEIN): \_\_\_\_\_

এই ব্যবসায়ী কি একজন ব্যক্তি মালিক, অংশীদারিত্ব বা কর্পোরেশনের মালিকানাধীন (একটিতে টিক দিন):

- ব্যক্তি মালিক (নীচে মালিকের নাম ও ঠিকানা প্রবেশ করান)
- অংশীদারিত্ব (নীচে প্রত্যেক অংশীদারের নাম ও ঠিকানা প্রবেশ করান)
- কর্পোরেশন (নীচে প্রেসিডেন্ট ও/বা অন্য সেই আধিকারিকের(দের) নাম, পদমর্যাদা ও ঠিকানা(গুলি) প্রবেশ করান যাদের এই বিষয় সংক্রান্ত বিজ্ঞপ্তি পাওয়া উচিত)

নাম (পদবি, প্রথম, মধ্য): \_\_\_\_\_

পদমর্যাদা (প্রযোজ্য হলে): \_\_\_\_\_

ঠিকানা: \_\_\_\_\_

নাম (পদবি, প্রথম, মধ্য): \_\_\_\_\_

পদমর্যাদা (প্রযোজ্য হলে): \_\_\_\_\_

ঠিকানা: \_\_\_\_\_

নাম (পদবি, প্রথম, মধ্য): \_\_\_\_\_

পদমর্যাদা (প্রযোজ্য হলে): \_\_\_\_\_

ঠিকানা: \_\_\_\_\_

নাম (পদবি, প্রথম, মধ্য): \_\_\_\_\_

পদমর্যাদা (প্রযোজ্য হলে): \_\_\_\_\_

ঠিকানা: \_\_\_\_\_



প্রয়োজ্য কারণে(গুলি) টিক দিয়ে আপনার পক্ষসমর্থন নির্দেশ করুন। আপনি আল্পপক্ষ সমর্থনে এই ফর্মটিতে অতিরিক্ত নথিপত্রও সংযুক্ত করতে পারেন।

কর্মচারীর বৈষম্যতা/প্রতিশোধের অভিযোগে রূপরেখা দেওয়া পদক্ষেপ(গুলি) বৈধ ব্যবসায়িক কারণে নেওয়া হয়েছিল। কারণটি(কারণগুলি) নিম্নরূপ:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- কর্মচারী সবেতন পারিবারিক ছুটির অনুরোধ করার বা নেওয়ার আগে যে শিফটে ছিলেন সেটি সরিয়ে ফেলা হয়েছে।
- কর্মচারী সবেতন পারিবারিক ছুটির অনুরোধ করার বা নেওয়ার আগে যে ওভারটাইমের ঘণ্টা কাজ করতেন তা আর উপলব্ধ নেই।
- কর্মচারী কখনও সবেতন পারিবারিক ছুটির অনুরোধ করেননি বা নেননি।
- কর্মচারীকে/দাবীদারকে এই ব্যবসা দ্বারা নিযুক্ত করা হয় নি।
- অন্যান্য (অনুগ্রহ করে ব্যাখ্যা করুন):

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**আমি শপথভঙ্গের জরিমানা সাপেক্ষে নিশ্চিত করছি যে দায়ের করা যে তথ্যটি এখানে প্রদান করা হয়েছে আমার সেরা জ্ঞানতঃ সত্য।**

নিয়োগকর্তার স্বাক্ষর

তারিখ

নাম লিখুন

### কর্মীদের ক্ষতিপূরণ আইন (WORKERS' COMPENSATION LAW)

ধারা 120. কর্মচারীদের বিরুদ্ধে বৈষম্যতা। এটি যে কোনো নিয়োগকর্তার বা তার যথাযথভাবে অনুমোদিত এজেন্টের পক্ষে এই অধ্যায়ের ধারা দুই শত তিন-বি অনুসারে অথবা অন্য কোনোভাবে কোনো কর্মচারীর বিরুদ্ধে সেই কর্মচারীর সেই নিয়োগকর্তার থেকে ক্ষতিপূরণ দাবি করার বা দাবি করার চেষ্টা করার অথবা এই অধ্যায়ের অধীনে প্রদত্ত কোনো সুবিধা দাবি করার বা দাবি করার চেষ্টা করার কারণে অথবা তিনি এই অধ্যায়ের অধীনে কোনো মামলায় সাক্ষ্য দিয়েছেন বা সাক্ষ্য দিতে যাচ্ছেন বলে এবং নিয়োগকর্তার দ্বারা সেইরূপ পদক্ষেপ নেওয়ার অন্য কোনো বৈধ কারণ উপস্থিত না থাকলে তার নিয়োগ সংক্রান্ত কোনো বৈষম্য করা বেআইনি।

এই ধরনের কোনো বেআইনি বৈষম্যমূলক আচরণ করা হয়েছে বলে অভিযোগ করে যে কোনো নালিশ সেইরূপ আচরণ সম্পাদনের দুই বছরের মধ্যে দায়ের করা আবশ্যিক। কোনো নিয়োগকর্তা এই ধারার লঙ্ঘন করেছেন বলে দেখা গেলে বোর্ড এমন একটি আদেশ দেবেন যে, যে কর্মচারীর বিরুদ্ধে এমন বৈষম্য করা হয়েছে তাকে নিযুক্তিতে পুনর্বহাল করতে হবে অথবা বৈষম্য না ঘটলে তিনি যে পদ বা বিশেষাধিকার পেতেন তাতে পুনর্বহাল করতে হবে এবং নিয়োগকর্তার দ্বারা এই বৈষম্যের ফলে উদ্ভূত কোনো ক্ষতির ক্ষতিপূরণ বাবদ তাকে ক্ষতিপূরণ দিতে হবে, যার সঙ্গে যুক্ত হবে অ্যাটর্নি বা লাইসেন্সধারী প্রতিনিধির দ্বারা প্রদত্ত পরিষেবার জন্য বোর্ডের দ্বারা স্থির করা ফি বা ভাতা। এই ধারা লঙ্ঘনকারী যে কোনো নিয়োগকর্তা অন্যান্য এক শত ডলার বা অনধিক পাঁচ শত ডলার জরিমানা সাপেক্ষ হবেন, যা বোর্ডের দ্বারা নির্ধারিত হবে। এইরূপ সকল জরিমানা স্টেটের কোষাগারে জমা দিতে হবে। যাবতীয় জরিমানা, ক্ষতিপূরণ ও ফি বা ভাতা কেবলমাত্র নিয়োগকর্তাকেই প্রদান করতে হবে। কেবলমাত্র নিয়োগকর্তাই এইরূপ জরিমানা ও অর্থপ্রদান সাপেক্ষ হবেন, তার সংবাহক নয়। নিয়োগকর্তাকে এইরূপ জরিমানা ও অর্থপ্রদানের দায় থেকে অব্যাহতি দেওয়ার মতো কোনো বিশা পলিসির অঙ্গীকারের সংস্থান অগ্রাহ্য হবে।

এই ধারা লঙ্ঘন করেছেন বলে দেখতে পাওয়া যে কোনো নিয়োগকর্তার ও ক্ষতিগ্রস্ত কর্মচারীর বোর্ডের কাছে চূড়ান্ত নির্ধারণ প্রাপ্তির তিরিশ দিনের মধ্যে নিয়োগকর্তার প্রতিপালনের উপায় সম্পর্কে রিপোর্ট করা আবশ্যিক। প্রতিপালন সম্পর্কে রিপোর্ট করতে ব্যর্থ হওয়ার অথবা আদেশ দেওয়ার তিরিশ দিনের মধ্যে কোনো আদেশ বা বোর্ড নির্দেশিত জরিমানা মানতে ব্যর্থ হওয়ার ক্ষেত্রে অথবা জরিমানার বিস্তৃতি জারি করা হলে, এই অধ্যায়ের ধারা তেইশ এর অধীনে সময়মতো বোর্ডের কাছে এইরূপ আদেশ বা জরিমানা পরিবর্তন, বাতিল বা পর্যালোচনা আবেদন দায়ের করার ব্যতিক্রম ছাড়া, সেরকম যে কোনো ক্ষেত্রে চেয়ারম্যান অথবা চেয়ারম্যানের সম্মতি সহ যে কোনো পক্ষ আদেশ বা জরিমানাটিকে ক্ষতিপূরণের রায় হিসেবে বলবৎ করতে পারেন।

ধারা 203-b. পারিবারিক ছুটির পরবর্তীতে পুনর্বহাল করা। আওতাভুক্ত নিয়োগকর্তার যে কোনো যোগ্য কর্মচারী, যিনি এই ধারার অধীনে ছুটি নিচ্ছেন, তিনি সেই ছুটি থেকে ফেরার পর নিয়োগকর্তার দ্বারা ছুটি শুরু হওয়ার আগে সেই কর্মচারীর অধিকারে থাকা নিয়োগের পদমর্যাদায় পুনর্বহাল হওয়ার অথবা নিয়োগের তুলনীয় সুযোগসুবিধা, বেতন ও অন্যান্য নিয়ম ও শর্তাবলী সহ তুলনীয় পদমর্যাদায় পুনর্বহাল হওয়ার অধিকারী। পারিবারিক ছুটি নেওয়ার ফল হিসেবে ছুটি শুরু হওয়ার তারিখের আগে জমা হওয়া নিয়োগের কোনো রকম সুযোগসুবিধা হারালে চলবে না। এই ধারার কোনো কিছুকে কোনো পুনর্বহাল হওয়া কর্মচারীর ছুটির সময়কালে জমা হওয়া বরিত্তা বা নিয়োগের সুযোগসুবিধা বলে অথবা সেই কর্মচারী ছুটি না নিলে তিনি যে অধিকার, সুবিধা বা পদ পাওয়ার অধিকারী হতেন তা প্রাপ্য বলে ব্যাখ্যা করা যাবে না।

ধারা 241. অধ্যায়ের অন্যান্য সংস্থানের জন্য আবেদন করা। এই অধ্যায়ের দ্বারা চেয়ারম্যান ও বোর্ডের উপর ন্যস্ত বা আরোপিত সেই যাবতীয় ক্ষমতা ও দায়িত্ব, যা এই ধারা পরিচালনা করার জন্য জরুরি ও সামঞ্জস্যহীন নয়, তা সেই পরিমাণে এতদ্বারা এই ধারার জন্য প্রযোজ্য করা হয়েছে; এবং এই অধ্যায়ের অন্যান্য ধারার দ্বারা প্রদত্ত সুবিধাগুলি সংক্রান্ত এই অধ্যায়ের অন্য কোনো সংস্থান এই ধারার জন্য প্রযোজ্য বলে ব্যাখ্যা করা যাবে না। এই অধ্যায়ের ধারা এক শত কুড়ি এর সংস্থানগুলি এই ধারার ঘোষণা অনুসারে সম্পূর্ণরূপে প্রযোজ্য হবে, সেটি বাদে তৎপ্রতি এই ধারার অধীন অনুসারে স্টেটের কোষাগারে প্রদত্ত জরিমানা এই ধারা পরিচালনার খরচের প্রতি প্রযোজ্য হবে।

ধারা 111. নিয়োগকর্তাকে যা যা তথ্য সরবরাহ করতে হবে। অনুরোধ করা হলে প্রত্যেক নিয়োগকর্তাকে চেয়ারম্যানের কাছে তার দ্বারা এই অধ্যায়ের সংস্থান সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় যে কোনো তথ্য সরবরাহ করতে হবে। চেয়ারম্যান বা বোর্ড যে কোনো নিয়োগকর্তা, আধিকারিক, এজেন্ট বা কর্মচারীকে শপথের অধীনে জেরা করতে পারেন। চেয়ারম্যানের কাছ থেকে এইরূপ দায়ের করার জন্য নির্দেশ সহ ফাঁকা পৃষ্ঠা পাওয়া নিয়োগকর্তা বা কর্মচারীকে সেই স্থানে থাকা যাবতীয় প্রশ্নের পূর্ণ ও সঠিক উত্তর দিতে সেটিকে সঠিকভাবে পূরণ করতে হবে অথবা তা করতে ব্যর্থ হলে সেই ব্যর্থতার উপযুক্ত ও যথেষ্ট কারণ দর্শাতে হবে। নিয়োগকর্তা ও কর্মচারীর দ্বারা সেই প্রশ্নগুলির উত্তরে সম্মতি জানাতে হবে এবং শপথভঙ্গের জরিমানার অধীনে সত্য বলে নিশ্চিত করতে হবে এবং তার জন্য চেয়ারম্যানের স্থির করা সময়কালের মধ্যে চেয়ারম্যানের কাছে ফেরত দিতে হবে।