

To : **The Deputy Secretary
Ministry of Labour and Employment
Building # 7, Bangladesh Secretariat,
Dhaka.**

Subject: **A request to give proper clarification and/ or withdraw the operation of the letters
(attached)**

Your Reference:

- letter no. 40.00.0000.016.32.021.2013/ part-1/01 dated 2 January 2014,
- letter no. 40.00.0000.016.32.021.2013/ part-1/04 dated 8 January 2014.

Paris, April 17th 2015

Dear Sir,

We refer to the above mention subject. We came across these letters while our representatives were conducting audit visits to the factories. We highly consider that these letters are affecting the rights of the workers. The aim is to get more explanation on how you have actually come with these letters and the basis for you to write these letters.

We draw your kind attention to Article 19, 27, 28, 31 & 106 of the Constitution of People's Republic of Bangladesh, Section 108, 140, 141, 148, 149, 336, 351 of Bangladesh Labour Law, Section 3(46), 3(47), 3(17), 23 and page 9 of Citizen Charter (http://www.lawjusticediv.gov.bd/images/citizen_charter.pdf accessed on 13.12.2014) addressing the job responsibilities of Joint Secretary (opinion) and the duties and responsibilities of the Law and justice Division of the People's Republic of Government of Bangladesh (http://www.lawjusticediv.gov.bd/static/about_us.php accessed on 13.12.2014).

We have been instructed that the letters above suffer from legal infirmity because of the following reasons.

Firstly, we draw your kind attention to section 351 of the Labour Code that states "The Government may, **by notification in the official Gazette**, make rules for carrying out the purposes of this act."

Both letters were not notified in the official gazette as far as we are concerned. It will be highly appreciable if you kindly show us a copy of the publication in the official Gazette of a rule or bye-laws purporting to have been made in exercise of a power. We understand that the gazette to make rules or bye-laws after previous publication shall be conclusive proof that the rule or bye-law has been duly made as per the requirement of section 23(5) of the General Clauses Act, 1897. **Please send us a copy of such Gazette.**

Secondly, the letters can be treated neither as a Regulation as you being the Deputy Secretary weren't empowered under any constitutional instrument (indicating Labour Law 2006) for the purpose of section 3(46) of the General Clauses Act 1897, nor as a rule as the same lacks power conferred by any enactment to provide such explanations for the purpose of section 3(47) of the General Clauses Act 1897. As such we are instructed that the letters have no legal effect. **If you were empowered under any constitutional instrument to issue such letters, can you please send us a proof of the same?**

We have been instructed that the explanation given by the impugned letters does not reflect the correct interpretation of law and regulations.

- **The first letter:**

As per our instruction, the letter itself does not provide clear explanation of law for the following reasons:

- a) Firstly, as per Section 108 (2) of Labour Act 2006 (after the amendment 2013) the wages for the Piece rate labour will be fixed upon due consultation with the representative of Labour Organisation. So the understanding is that the wages will be fixed upon a consultation with the representatives from the trade Union. Obviously, it is mentioned that the rule mentioned in ss 108(1) (twice of wage) will not be applicable. We have been instructed that it does not mean that the piece rate worker is not entitled to overtime bonus rather it does mean that they are entitled to it. The rate will be fixed upon due consultation with the representatives from the Trade Union. **So the contention of the impugned letter that the piece rate employee is not entitled to overtime wages is not correct.** Moreover, since the legislature inserted the word as “representative”; that obviously means representation. Doctrine of Representation involves the relationships of Principal and Agent. If the principal wants not to be represented by an agent, he ought to retain the fundamental right of self-representation. No doubt, a workman has the inherent right of self- representation for any purpose under the Labour Code, 2006. We have been instructed that the right of a party to be represented is substantive rights, which can’t be starved of; also denial of such self-representation would be denial of access to natural justice and/or fundamental rights.
- b) Secondly, we have been instructed that the impugned letter also promotes inequality, discrimination and unequal opportunity as guaranteed by article 19, 27,28, 31 of the Constitution of the People’s Republic of Bangladesh as such the same is warranted to be disregarded.

- **The Second Letter:**

We have been instructed that the letter itself has been written in violation of law. We have noticed that while drafting the impugned letter you have just typed addition and have not mentioned the other parts of clause 3 of the Regulation 2013. That Clause 3 of Minimum Wage Gazette Thursday dated December 5-2013 mentioned that ‘It is required for the workers and employees respectively being engaged in the grades as described in schedule “A” and “B” of the said sector of industry to be placed in same grades **and each of their wages be fixed as per with their wages as received at present and then their wages to be determined by adding the increased amount of wage as recommended.**’ We have been instructed that the third part of the letter will definitely deprive the worker from their entitlement. An example is given below-

Example:

- Previously in grade 7 minimum wage was declared Taka 3000/month
- Present in grade 7 the prescribed salary is Taka 5300/Month.
- So the increased amount of wage as recommended is Taka 5300-3000= Taka 2300.

Let’s consider a grade-7 employee was paid Taka 3500/month by the factory. So taka 3500 is his present salary. It is required for the workers and employees respectively being engaged in the grades as described in schedule “A” and “B” of the said sector of industry to be placed in same grades and each of their wages be fixed as per with their wages as received at present and then their wages to be

determined by adding the increased amount of wage as recommended as per Minimum Wage Regulation.

So Present (3500) + Increased amount (2300) = Taka 5800 will be the minimum wage for this existing employee. However the factory can very well pay a worker Taka 5300 in the case if they take into consideration the impugned letter.

We have been instructed that you, being the Deputy Secretary of Ministry of Labour and Employment, can't provide any opinion in a private letter to BGMEA affecting the right of the workers that is guaranteed by Art 19, 27, 28 and 31 of the Constitution of the People's Republic of Bangladesh.

We would highly appreciate if you kindly let us know the followings-

- a) Could you please obtain a detailed opinion from the Ministry of Law, Law and Justice Division and the basis for them to provide such opinion; and/or
- b) Alternatively, could you ask the Attorney General of Bangladesh to provide an opinion detailing the legal basis for you to write the above mentioned letters; and/or
- c) Alternatively could you please give us a copy of the gazette, that published such explanation; and/or
- d) Could you please send us the constitutional instrument, under which you might have empowered to issue such letters.

Under the discussions as outlined above, we have concern about the operations of the above letters as we have been instructed that the same affect the rights and entitlement of the workers. For expedient resolution of the matter could you please withdraw the above mentioned/annexed letters until you can provide the supporting documents and/or information as requested above?

Your prompt response in this regard will be highly appreciable.

Thanking you again for your all round co-operation.

Sincerely,

Carole Hommey

ICS Coordinator

Copy for information and necessary action to:

1. The Honourable Prime Minister of Bangladesh
Prime Minister's Office
Dhaka.
2. Joint Secretary (Opinion)
Law and Justice Division
Building # 4, Bangladesh Secretariat,
Dhaka.

Annexures:

1. Letter no. 40.00.0000.016.32.021.2013/ part-1/01 dated 2 January 2014,
2. Letter no. 40.00.0000.016.32.021.2013/ part-1/04 dated 8 January 2014.

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
অধিশাখা-৬
www.mole.gov.bd

নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.৩২.০২১.২০১৩/(অংশ-১)/০৪

২৫ পৌষ, ১৪২০ বঙ্গাব্দ
তারিখঃ-----
০৮ জানুয়ারি, ২০১৪ খ্রিঃ।

বিষয়ঃ পোষাক শিল্পের শ্রমিকদের জন্য ঘোষিত নিম্নতম মজুরী গেজেটে উল্লেখিত কতিপয় বিষয়ে ব্যাখ্যা প্রদান।

সূত্রঃ পত্র নং-বিজিএ/শ্রম/২০১৩/২৭০০২ তারিখঃ ২৬ ডিসেম্বর, ২০১৩ খ্রিঃ এবং
বিজিএ/শ্রম/২০১৪/৫০৪, তারিখঃ ০৭ জানুয়ারী ২০১৪ খ্রিঃ

উপর্যুক্ত বিষয় ও সূত্রের পরিপ্রেক্ষিতে আদিষ্ট হয়ে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো সুস্পষ্টীকরণ করা হলোঃ

- (১) বাংলাদেশ শ্রম আইনের ৪ (৬) অনুচ্ছেদে শিক্ষানবিস শ্রমিক/কর্মচারীর বিষয়ে উল্লেখ আছে, যা ০৫ ডিসেম্বর, ২০১৩ তারিখে পোষাক শিল্পের শ্রমিকদের জন্য ঘোষিত নিম্নতম মজুরী গেজেটের “ক” তফসিলের ৮ (খ) এবং “খ” তফসিলের ৫ (ক) এ ব্যাখ্যা করা হয়েছে। উল্লেখ্য, শ্রম আইনের ধারা ৪ (২) মোতাবেক শুধুমাত্র শিক্ষানবিস শ্রমিকগণ ভাতা পেয়ে থাকেন। অতএব, শিক্ষানবিস শ্রমিকগণের ক্ষেত্রে শিক্ষানবিসকালে অথবা ৩ মাস মেয়াদকাল বৃদ্ধিসহ মোট ৬ মাস শ্রমিকগণ সর্বসাকুল্যে ৪,১৮০/- (মূল মজুরী ২,২০০/- বাড়ী ভাড়া মূল মজুরীর ৪০% হারে ৮৮০/-, চিকিৎসা ভাতা ২৫০/-, যাতায়াত ভাতা ২০০/-, খাদ্য ভাতা ৬৫০/-) টাকা মজুরী পাবেন। অনুরূপভাবে শিক্ষানবিস কর্মচারীগণও সর্বোচ্চ ৬ মাস সর্বসাকুল্যে ৪,৩০০/- (মূল মজুরী ২,৩০০/- বাড়ী ভাড়া মূল মজুরীর ৪০% হারে ৯২০/-, চিকিৎসা ভাতা ২৫০/-, যাতায়াত ভাতা ২০০/-, খাদ্য ভাতা ৬৫০/-) টাকা বেতন পাবেন।
- (২) ০৫ ডিসেম্বর, ২০১৩ তারিখে পোষাক শিল্পের শ্রমিকদের জন্য ঘোষিত নিম্নতম মজুরী গেজেটের প্রান্তিক সুবিধাদি কলামের ২ (৩) অনুচ্ছেদের বিষয়টি বেতন নির্ধারণের একটি সাধারণ মানদণ্ড হিসেবে দেখানো হয়েছে। বেতন নির্ধারণের ক্ষেত্রে উক্ত মানদণ্ডে প্রতি কর্মদিবসে ২৫ (পঁচিশ টাকা) হিসেবে দেখানো হয়েছে যাহা একটি সাধারণ মানদণ্ড মাত্র। মাসিক বেতন নির্ধারণের ক্ষেত্রে দৈনিক ভিত্তিতে উক্ত হিসাব করা যাবে না। মাসিক খাদ্য ভাতা হিসেবে ন্যূনতম ৬৫০/- (ছয়শত পঞ্চাশ) টাকা হিসেবে গণ্য হবে।
- (৩) ০৫ ডিসেম্বর, ২০১৩ তারিখে ঘোষিত গেজেটের শর্তাবলীর অংশের ক্রমিক নং-৩ এর ব্যাখ্যা নিম্নরূপ হবেঃ “ উক্ত শিল্প সেক্টরের তফসিল “ক” ও “খ” তে উল্লিখিত যথাক্রমে শ্রমিক কর্মচারীগণ বর্তমানে যে গ্রেডে কর্মরত আছেন সেই গ্রেডেই তাহাদিগকে স্থলাভিষিক্ত করিয়া এই মজুরী কাঠামোর সহিত সমন্বয়পূর্বক তাহাদের মজুরী নির্ধারণ করিতে হইবে। কোন শ্রমিক কর্মচারীকে নিম্ন গ্রেডে ভুক্ত করা যাইবে না”।

(মহিউদ্দিন হাছিম খান)
উপসচিব

সভাপতি
বিজিএমইএ
ঢাকা।

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
অধিশাখা-৬
www.mole.gov.bd

নং-৪০.০০.০০০০.০১৬.৩২.০২১.২০১৩/(অংশ-১)/০৯

১৯ পৌষ, ১৪২০ বঙ্গাব্দ
তারিখঃ-----
০২ জানুয়ারি, ২০১৪ খ্রিঃ।

বিষয়ঃ বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা-১০৮ মোতাবেক ঠিকা-হার (পিস রেট) শ্রমিকদের ওভারটাইম ভাতার প্রাপ্যতা সংক্রান্ত ব্যাখ্যা প্রসঙ্গে।

সূত্রঃ পত্র নং-বিজিএ/শ্রম/২০১৩/২৬৩১৯ তারিখঃ ১৫ ডিসেম্বর, ২০১৩ খ্রিঃ।

উপর্যুক্ত বিষয় ও সূত্রের পরিপ্রেক্ষিতে আদিষ্ট হয়ে জানানো যাচ্ছে যে, বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধন ২০১৩) এর ধারা-১০৮ (২) এর বিধানের আলোকে ঠিকাহার (পিস রেট) শ্রমিকদের ওভারটাইমের প্রাপ্যতা সংক্রান্ত বিষয়ে নিম্নরূপ সুস্পষ্টীকরণ করা হলোঃ

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা-১০৮ হচ্ছে অধিকাল ভাতা ও এতদসংক্রান্তে ঠিকা-হার (পিস রেট) বিষয় সম্পর্কিত। ১০৮ ধারার বিধান নিম্নরূপঃ

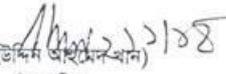
ধারা-১০৮। অধিকাল কর্মের জন্য অতিরিক্ত ভাতা।

- (১) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দিন বা সপ্তাহে এই আইনের অধীন নির্দিষ্ট সময়ের অতিরিক্ত সময় কাজ করেন, সে ক্ষেত্রে তিনি অধিকাল কাজের জন্য তাহার মূল মজুরী ও মহার্ঘভাতা এবং এতদকর্তব্য মজুরী, যদি থাকে, এর সাধারণ হারের দ্বিগুন হারে ভাতা পাইবেন।
- (২) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিককে কোন প্রতিষ্ঠানে ঠিকা-হার ভিত্তিতে মজুরী দেওয়া হয় সে ক্ষেত্রে মালিক এই ধারার প্রয়োজনে শ্রমিক প্রতিনিধিবৃন্দের সহিত আলোচনাক্রমে যতদূর সম্ভব উক্ত রূপ শ্রমিকগণের গড় উপার্জনের হারের সমান হার নির্ধারণ করিবেন এবং উক্তরূপ নির্ধারিত হার উক্তরূপ শ্রমিকগণের সাধারণ মজুরী হার বলিয়া গণ্য হইবে।
- (৩) এই ধারার বিধান পালন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সরকার কোন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক রক্ষণীয় রেজিস্টার বিধিধারা নির্ধারণ করিতে পারিবে।

পরবর্তীতে ২০১৩ সনে বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) আইন, ২০১৩ পাশ হওয়ায় ১০৮ ধারা নিম্নোক্তভাবে সংশোধন করা হয়।

"৩৫। ২০০৬ সনের ৪২ নং আইনের ধারা ১০৮ এর সংশোধন।- উক্ত আইনের ধারা ১০৮ এর উপ-ধারা (২) এর প্রথম পংক্তিতে উল্লিখিত " ঠিকা-হার" শব্দটির পর " (পিস রেট)" শব্দগুলি ও বন্ধনীসমূহ সন্নিবেশ এবং উক্ত দফার শেষে "তবে এইরূপ ক্ষেত্রে উপ-ধারা (১) এর বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না।" শব্দগুলি ও দাড়ি সংযোজিত হইবে।"

সুতরাং বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধন ২০১৩) এর বিধান মোতাবেক পিস রেট ভিত্তিতে মজুরী প্রাপ্ত শ্রমিকগণের ওভারটাইম ভাতা প্রাপ্তির কোন সুযোগ নেই।


(মহিউদ্দিন আহমেদ খান)
উপসচিব

সভাপতি
বিজিএমইএ
ঢাকা।