

Register No.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**FRH**

**3728-17**

(For the candidates admitted from 2009-10 onwards)

**B.A.B.L. DEGREE EXAMINATIONS,  
NOVEMBER 2017.**

(Five Years Regular Course)

**Third Year – Sixth Semester**

**LABOUR LAW — I**

Time : Three hours

Maximum : 100 marks

**PART A — (3 × 12 = 36 marks)**

Answer **THREE** of the following not exceeding  
6 pages each.

ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் ஆறு பக்கங்களுக்கு மிகாமல்  
பின்வருவனவற்றுள் மூன்றிற்கு விடையளிக்கவும்.

1. Define "Workman" under the Industrial Disputes Act 1947. Refer to decided cases.

1947ம் ஆண்டு தொழில் தகராறுகள் சட்டத்தின் கீழ்  
'பணியாளர்' என்பதை வரையறு. முடிவு செய்யப்பட்ட  
வழக்குகளைக் குறிப்பிடுக.

2. Explain the role of Conciliation officer in resolving Industrial disputes.

தொழிற்சாலை சர்ச்சைகளைத் தீர்த்து வைப்பதில் சமரச அலுவலரின் பங்கை விளக்குக.

3. Critically examine to what extent the Industrial Disputes Act 1947 has promoted the process of collective bargaining in India.

1947ம் ஆண்டு தொழிற்சாலைச் சர்ச்சைகள் சட்டம் எந்த அளவிற்கு கூட்டுப் பேரத்தை இந்தியாவில் ஊக்குவிக்கிறது என்பதை திறனாய்வு செய்க.

4. Explain how the Payment of wages Act 1936 protects the workers from exploitation.

1936-ம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்குதல் குறித்த சட்டம் எவ்வாறு தொழிலாளர்களைச் சுரண்டலில் இருந்து பாதுகாக்கிறது என்பதை விளக்கவும்.

5. Explain the constitution, power and functions of the Advisory Board under the Minimum Wages Act 1948.

1948 ம் ஆண்டு குறைந்த பட்ச ஊதியச் சட்டத்தின் கீழ் ஆலோசனைக் குழுவின் அமைப்பு, அதிகாரங்கள் மற்றும் செயல்பாடுகளை விளக்குக.

PART B — (8 × 6 = 48 marks)

6. Write short answers on EIGHT of the following not exceeding 2 pages each :

பின்வருவனவற்றுள் எட்டிற்கு ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல் குறுகிய விடைகள் எழுதுக.

- (a) Protected workman.

பாதுகாக்கப்பட்டத் தொழிலாளி

- (b) Award.

தீர்வம்

- (c) Controlled Industry.

கட்டுப்படுத்தப்பட்ட தொழிற்சாலை

- (d) Lockout

கதவடைப்பு

- (e) Need based minimum wage.

தேவை அடிப்படையிலான குறைந்த பட்ச ஊதியம்

- (f) "Last come first go".

இறுதியில் வருபவர் முதலில் செல்லும் விதி

- (g) Theories of wages.

ஊதியக் கோட்பாடுகள்

- (h) Court of Inquiry.

விசாரணை மன்றம்

(i) Unfair labour practices

தொழில் முறைகேடுகள்

(j) Arbitration.

நடுவர் தீர்ப்பு முறை.

**PART C — (4 × 4 = 16 marks)**

Answer FOUR of the following by (not exceeding 2 pages each) referring to provisions of Law and decided cases with cogent reasons.

பின்வருவனவற்றுள் நான்கிற்கு (ஒவ்வொரு கேள்விக்கும் இரண்டு பக்கங்களுக்கு மிகாமல்) சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக் கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

7. The employer of an industry terminated the services of Kesavan, a workman, for not possessing sound health for active duties for a long period. The workman claimed compensation. Decide.

தொழிற்சாலை ஒன்றின் பணியாண்மையர், நேர்த்தியுடன் பணியாற்றுவதற்கான உடல் ஆரோக்கியம் நீண்ட காலமாக இல்லை என்பதால் தன் தொழிலாளர் கேசவன் என்பவரை பணியிலிருந்து நீக்கம் செய்தது. தனக்கு இழப்பீடு தர வேண்டும் என்று அந்த தொழிலாளர் கோரினார். முடிவு செய்க.

8. The management of a textile mill dismissed a medical officer from the services of the Mill. The trade union of workmen employed in the Textile Mill raised an industrial dispute against the management on the dismissal of the medical officer. Decide.

ஒரு நூற்பாலை நிருவாகம் தன்னுடைய ஆலையிலிருந்து ஒரு மருத்துவ அலுவலரைப் பணி நீக்கம் செய்தது. மருத்துவ அலுவலரின் பணி நீக்கத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்டு, அந்த நூற்பாலையில் வேலை செய்யும் பணியாட்களின் தொழிற்சங்கம் நூற்பாலை நிருவாகத்திற்கு எதிராக ஒரு தொழிற்றுறைச் சச்சரவை எழுப்பியது. தீர்மானிக்கவும்.

9. A workman was laid off by his company for 20 days because of a strike in another department of the company. The workman demanded laid off compensation on the ground that the management was responsible for the strike. The company refused. Decide.

ஒரு நிறுவனம் தன் மற்றொரு துறையில் ஏற்பட்ட வேலை நிறுத்தத்தினால் ஒரு தொழிலாளியை 20 நாட்கள் நிறுத்தி வைத்தது. வேலை நிறுத்தத்திற்கு நிருவாகமே காரணம் என்று கூறி தொழிலாளி, வைத்தலுக்குண்டான இழப்பீடு கோரினார். நிருவாகம் மறுத்தது. தீர்மானிக்கவும்.



10. The appropriate government in respect of the employment in the woollen carpet making, fixed the minimum rate of wages. While fixing the minimum wages it gave due consideration to the financial capacity of the employer. The employees challenged the same. Decide.

கம்பள விரிப்பு தயாரிக்கும் தொழிலுக்கு குறைந்த பட்ச சம்பள அளவை உரிய அரசு நிர்ணயம் செய்தது. அவ்வாறு செய்யும் போது வேலையளிப்பவரின் நிதி நிலைக்கு முக்கியத்துவம் கொடுத்தது. அதனைத் தொழிலாளர்கள் எதிர்க்கின்றனர். முடிவு செய்க.

11. An industrial dispute arises between the management and employees of the Mysore branch of an All India company having its headquarters at Mumbai. Decide which government is an appropriate government to decide this issue.

மும்பையை தலைமையிடமாக உடைய ஓர் அகில இந்திய நிறுவனத்தின் மைசூர் கிளையில் நிருவாகத்திற்கும் பணியாளர்களுக்கும் இடையே தொழிற்சூழ்வு சச்சரவு ஏற்படுகிறது. இந்த வழக்கை முடிக்க "உரிய அரசு" எது என்பதை முடிவு செய்க.

12. In a mill having 100 workers, due to economic crisis the management retrenched 25 workers by giving 3 months notice and retrenchment compensation. The workers challenged the retrenchment — Decide.

100 தொழிலாளர்கள் உள்ள ஒரு ஆலையில் நிருவாகம் பொருளாதார வீழ்ச்சியை காரணம் காட்டி 25 தொழிலாளர்களை 3 மாத அறிவிப்பும், ஆட்குறைப்பு இழப்பீடும் கொடுத்து ஆட்குறைப்பு செய்துவிட்டது. தொழிலாளர்கள் ஆட்குறைப்பை எதிர்க்கிறார்கள் முடிவு செய்க.