

Register No.

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

FA6C

5686-23

(For the candidates admitted from 2017-2018 onwards)

B.A. LL.B. DEGREE (SEMESTER) EXAMINATIONS, MAY 2023.

(Five - year Regular Course)

Third Year - Sixth Semester

LABOUR LAW - I

Time : 2½ hours

Maximum : 70 marks

PART A — (2 × 12 = 24 marks)

Answer TWO of the following in about 500 words each

பின்வருவனவற்றுள் இரண்டிற்கு ஒவ்வொரு வினாவிற்கும் ஏறத்தாழ 500 சொற்களில் விடையளிக்கவும்.

1. Critically examine the powers of the government to refer an industrial dispute for adjudication.
தொழிந்துறை தகராறுகளை கட்டாய தீர்ப்பு முறைக்கு சாட்டி அனுப்பதலுக்கான அரசின் அதிகாரத்தை கூர்ந்தாய்வு செய்க.
2. State the salient features of Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946.
1946-ம் ஆண்டு தொழிற்சாலை பணிகள் (நிலையாணை) சட்டத்தின் சிறப்பு அம்சங்களைக் கூறுக.
3. Explain the provisions relating to conciliation officers and Board of conciliation under the Industrial Disputes Act 1947 and describe the nature of their powers and duties.
சமரச அலுவலர் மற்றும் சமரச வாரியம் சம்பந்தமாக தொழிற்சாலை தகராறுகள் சட்டம் 1947-ல் உள்ள சட்டப் பிரிவுகளை விளக்குக. அவர்களின் அதிகாரங்கள் மற்றும் கடமைகளின் தன்மையை விவாதிக்கவும்.

PART B — (2 × 7 = 14 marks)

Answer TWO of the following in about 300 words each.

பின்வருவனவற்றுள் இரண்டிற்கு ஒவ்வொரு வினாவிற்கும் ஏறத்தாழ 300 சொற்களில் விடையளிக்கவும்.

4. To what extent the provisions relating to voluntary reference of industrial dispute to arbitration are effective under Industrial Disputes Act 1947?
1947 ஆண்டு தொழிந்துறை சச்சரவுகள் சட்டத்தின் கீழ் தொழிந்துறை சச்சரவுகளை இசைவுத் தீர்விற்கு அனுப்பதல் தொடர்பான சட்ட வகையங்கள் எவ்வளவுக்கு முனைப்புடன் உள்ளன?

5. Examine the provisions relating to Authorised deductions under the Payment of Wages Act 1936.

1936ம் ஆண்டு ஊதியம் வழங்கல் சட்டத்தில் நியாயமான பிடித்தங்கள் குறித்த வகையங்களை ஆராய்க.

6. Explain the salient features of Minimum Wages Act 1948.

1948-ம் ஆண்டு குறைந்தபட்ச ஊதிய சட்டத்தின் சிறப்பு அம்சங்களைக் விளக்குக.

PART C — (5 × 4 = 20 marks)

7. Write short notes on FIVE of the following

பின்வருவனவற்றுள் ஐந்திற்கு சிறுகுறிப்புகள் எழுதுக.

(a) Disciplinary Proceeding

ஒழுங்கு நடவடிக்கை

(b) Define Trade Union

தொழிற்சங்கம் வரையறை

(c) Duties and powers of certifying officer

சான்றளிக்கும் அதிகாரியின் கடமைகளும் அதிகாரமும்

(d) Closure

நிரந்தரமாக மூடுதல்

(e) Recognition of Trade Union

தொழிற்சங்கத்தின் அங்கீகாரம்

(f) Wage Board

ஊதிய வாரியம்

(g) Industry

தொழில்

PART D — (2 × 6 = 12 marks)

Answer TWO of the following by referring to relevant provisions of law and decided cases. Give cogent reasons

பின்வருவனவற்றுள் இரண்டிற்கு சட்ட வகையங்கள் மற்றும் தீர்மானிக்கப்பட்ட வழக்குகளைக் கூறி தகுந்த காரணங்களுடன் விடையளிக்கவும்.

8. A trade union sent an application for registration to the Registrar of Trade Union in a proper manner. No action was taken on the application for more than three months. Is there any remedy to the Union?

ஒரு தொழிற்சங்கம் பதிவு செய்து கொள்வதற்கான விண்ணப்பத்தினை உரிய முறையில் தொழிற்சங்க பதிவாளருக்கு அனுப்பி வைத்து மூன்று மாதங்களுக்கு மேலாகியும் அந்த விண்ணப்பத்தில் எவ்வித நடவடிக்கையும் எடுக்கப்படவில்லை. அத்தொழிற்சங்கத்திற்கு ஏதேனும் தீர்வு உண்டா?

9. In a Chemical industry the employer declared lay off to his workers. But offered them alternative employment in his industry situated at 3 km away from the main industry. The workers refused to accept the work and claimed compensation for lay off. Decide.

ஒரு இரசாயன தொழிற்சாலையில் நிர்வாகம் தனது தொழிலாளர்களை வேலையிலிருந்து தற்காலிகமாக நிறுத்தி வைத்தது. அதற்கு பதிலாக நிர்வாகம் சுமார் 3 கி.மீ. தொலைவில் இருக்கும் தனது மற்றொரு தொழிற்சாலையில் வேலை செய்ய பணிக்கிறார். ஆனால் தொழிலாளர்கள் வேலை செய்ய முடியாது என்று கூறி நிறுத்திவைத்தலுக்கான இழப்பீடு கோருகின்றார்கள். முடிவு செய்க.

10. Under the Certified standing order of the company, show cause notice to worker is mandatory while transferring a worker. Later, management entered into an agreement with the worker's union. It was agreed that no show cause notice is required Mr. Thamizselvan was transferred without show cause notice. Is it Valid?

சான்றிட்ட நிலையாணை விதிகளின்படி, பணியாளர் பணியிடமாற்றத்திற்கு காரணம் கோரும் அறிவிப்பு கட்டாயமாக்கப்பட்டுள்ளது. பின்னர் தொழிற்சங்கத்துடன் ஏற்பட்ட உடன்படிக்கையில் அது தேவையில்லை என்று ஒப்புக்கொள்ளப்பட்டது. தி.ரு. தமிழ்ச்செல்வன் என்ற பணியாளர் காரணம் கோரும் அறிவிப்பு இல்லாமல் பணியிடமாற்றம் செய்யப்படுகின்றார். அது செல்லுமா?