



2091

VII Semester 5 Years B.A. LL.B. (Maj.-Min.)/B.B.A. LL.B.
Examination, December 2019
LABOUR LAW – I (Old/New)

Duration : 3 Hours Max. Marks : 100

Instructions : 1. Answer Q. No. 9 and any other five of the remaining.

2. Q. No. 9 carries 20 marks and other questions carry 16 marks each.
3. Answers should be written completely either in English or in Kannada.

Q. No. 1. Discuss the procedure for registration of a Trade Union. When can it be cancelled ?

Marks : 16

ಕಾರ್ವಿಕ ಸಂಘಟನೆಯ ನೋಂದಾವಳಿಗಾಗಿ ಇರುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿ. ಯಾವಾಗ ನೋಂದಾವಳಿಯನ್ನು ರದ್ದುಪಡಿಸಬಹುದು ?

Q. No. 2. What is retrenchment ? Discuss the provisions as to retrenchment.

Marks : 16

‘ವಜಾಮಾಡುವಿಕೆ’ ಎಂದರೆನು ? ವಜಾಮಾಡುವಿಕೆಯಲ್ಲಿನ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿರಿ.

Q. No. 3. Explain the powers and procedure of Commissioners under Employees’ Compensation Act, 1923.

Marks : 16

ನೈಕರರ ಪರಿಹಾರ ಕಾಯ್ದೆ, 1923 ರಲ್ಲಿ ಆಯುಕ್ತರ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿರಿ.

Q. No. 4. Explain the conditions for availing the benefits under the Employees’ State Insurance Act, 1948.

Marks : 16

ಕಾರ್ವಿಕರ ರಾಜ್ಯ ವಿಮಾ ಕಾಯ್ದೆ, 1948 ರಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಇರುವ ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು (ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು) ವಿವರಿಸಿ.

Q. No. 5. State the objectives of Industrial Employment Standing Orders Act, 1946. Explain the provisions of modification of standing orders.

Marks : 16

ಜಿದ್ಯೋಗಿಕ ಪ್ರತಿಯ ಸಾಧ್ಯೀ ಆದೇಶಗಳ ಕಾಯ್ದೆ, 1946 ರ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿ. ಸಾಧ್ಯೀ ಆದೇಶದ ತಿದ್ದುಪಡಿ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿ.

P.T.O.



Q. No. 6. What are the permissible deductions from payment of wages ?

Explain.

Marks : 16

ವೇತನ ಪಾವತಿಯಿಂದ ಮಾಡಲಾಗುವ ಅಂಗಿಳ್ಕೆ ಕಡಿತಗಳೇನು ? ವಿವರಿಸಿ.

Q. No. 7. Discuss the provisions under Factories Act, 1948 regarding working hours and annual leave with wages.

Marks : 16

ಕಾರ್ಫಾರ್ಟಿಕ್ಸ್ ಕಾಯ್ದೆ, 1948 ರಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸದ ಸಮಯಗಳು ಮತ್ತು ವಾರ್ಷಿಕ ವೇತನಸಹಿತ ಇರುವ ವಾರ್ಷಿಕ ರಜಿಸ್ಟ್ರೇಷನ್ ಬಗ್ಗೆ ಇರುವ ಉಪಬಂಧಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸಿ.

Q. No. 8. Write short notes on any two :

Marks : $8 \times 2 = 16$

ಈ ಕೆಳಗಿನ ಯಾವುದಾದರೂ ಎರಡಕ್ಕೆ ಟಿಪ್ಪಣಿ ಬರೆಯಿರಿ :

a) Problems of collective bargaining in India.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿಯಲ್ಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು.

b) Award and settlement.

ಇತೀಪ್ರೇ ಮತ್ತು ಇತ್ಯಾಧಿ.

c) Lay-off.

ಉದ್ಯೋಗಬಂಧಿ.

Q. No. 9. Answer any two of the following :

Marks : $10 \times 2 = 20$

ಈ ಕೆಳಗಿನ ಯಾವುದಾದರೂ ಎರಡನ್ನು ಉತ್ತರಿಸಿ :

a) In view of disputes relating to wage revision between employer and employees, the employer and workmen decided to refer the matter to arbitration. The arbitration process concluded and it submitted its report to appropriate government. The appropriate government published the award on 15th January, 2018. On 26th January, the employees in view of not being satisfied with the award, decided to go on strike. Is it valid ? Give reasons.

ನಿಯೋಜಕ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಮಧ್ಯ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ವಿವಾದಪೂರ್ವಾಗಿದ್ದರಿಂದ, ನಿಯೋಜಕನು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಫಾರ್ಟಿಕ್ಸರು ಈ ವಿವಾದವನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಮಧ್ಯಸ್ಥದಾರಿಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಹೋರಿಸೋಗುತ್ತಾನೆ. ಮಧ್ಯಸ್ಥದಾರಿಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಪೂರ್ಣಗೊಂಡು, ಅದರ ವರದಿಯನ್ನು ಸೂಕ್ತ ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಲಾಯಿತು. ಸೂಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು 2018 ರ ಜನವರಿ 15 ರಂದು ಈ ವರದಿಯನ್ನು (ಇತೀಪ್ರೇ) ಪ್ರಕಟಿಸಿತು. ಜನವರಿ 26, ರಂದು ಈ ಇತೀಪ್ರೇನಲ್ಲಿ ಅಸಮಾಧಾನವಿದ್ದದರಿಂದ ನೌಕರರು ಮುಷ್ಟರ ಹೊಡುವುದಾಗಿ ತೀಮಾರ್ಚನಿಸಿದರು. ಇದು ಕ್ರಮಬದ್ಧವೇ ? ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡಿ.



b) Devayya, a worker was working in Ramdev Industries. On 14th September 2009 in view of some quarrel with Vishnu, a fellow workmen, Devayya was pushed off the stairs and got seriously injured. Discuss the rights of Devayya to compensation under Employees' Compensation Act, 1923.

ದೇವಯ್ಯನು ರಾಮ್‌ದೇವ್ ಉದ್ಯಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುತ್ತಾನೆ. ಸೆಪ್ಟೆಂಬರ್ 14, 2009 ರಂದು ತನ್ನ ಸಹ ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿಷ್ಣುವಿನೊಂದಿಗೆ ಜಗತ್ತಿಂದಾಗಿ ವಿಷ್ಣುನು ದೇವಯ್ಯನನ್ನು ಮೆಟ್ಟಲಿನಲ್ಲಿ ಇಳಿಯುವಾಗ ದೂಡುತ್ತಾನೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ದೇವಯ್ಯನು ಬಿದ್ದು ಗಂಭೀರ ನಾಯಗೊಳ್ಳುವನು. ನೌಕರರ ಪರಿಹಾರ ಕಾಯ್ದು, 1923 ರಲ್ಲಿ ನಷ್ಟ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ದೇವಯ್ಯನಿಗಿರುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಕುರಿತು ಚರ್ಚಿಸಿ.

c) The employer in view of pressure of work decided to call a certain Sunday as working day. The workmen agreed to work. The employer instead of declaring any other day as compensatory holiday, decided to pay extra wages for the Sunday worked. Decide its validity.

ನಿಯೋಜಕನು ತನ್ನ ಕಾರ್ಮಿಕನೆಯಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡಿಂದಾಗಿ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಭಾನುವಾರದಂದು ಕೆಲಸದ ದಿನ ಎಂದು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತಾನೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಒಪ್ಪುತ್ತಾರೆ. ನಿಯೋಜಕನು ಇದಕ್ಕೆ ಬದಲಿಯಾಗಿ ಒಂದು ಪರಿಹಾರ ರಜೆ ನೀಡುವ ಬದಲಾಗಿ ಆ ದಿನಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ನೀಡುವುದಾಗಿ ತೀರ್ಮಾನಿಸುತ್ತಾನೆ. ಇದರ ಕ್ರಮಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸಿ.
