

This question paper contains 8 printed pages.

6886

Your Roll No.

LL.B. / V Term

G

Paper LB-503

INDUSTRIAL LAW (INCLUDING IDRA)

Time : 3 hours

Maximum Marks : 100

*(Write your Roll No. on the top immediately
on receipt of this question paper.)*

NOTE:— *Answers may be written either in English or in Hindi; but the same medium should be used throughout the paper.*

टिप्पणी:— इस प्रश्नपत्र का उत्तर अंग्रेज़ी या हिन्दी किसी एक भाषा में दीजिए; लेकिन सभी उत्तरों का माध्यम एक ही होना चाहिए।

*Attempt any five questions
All questions carry equal marks.*

किन्हीं पाँच प्रश्नों के उत्तर दीजिए।

सभी प्रश्नों के अंक समान हैं।

1. On 1st January 2016, the workmen of 10 hotels presented demands w.r.t. increased wages, bonus, etc., to the Conciliation Officer. In February 2016, the conciliation officer accepted the demands and formulated "Minimum Terms".

P. T. O.

Only 'ABC Hotel' has accepted these terms. Other 9 hotels did not accept the terms. The conciliation officer sent a failure report to the Government and asked to refer the Industrial Dispute for adjudication.

The appropriate government referred it to the Industrial Tribunal. Tribunal made an award in July 2016. The management of 'ABC Hotel' did not accept the award contending that there was no dispute between the workmen and hotel management.

- (i) Whether reference of Industrial Dispute by the appropriate government u/s 10 of Industrial Disputes Act, 1947 w.r.t. ABC Hotel is justified?
- (ii) Whether ABC Hotel is liable for prosecution u/s 29 of Industrial Disputes Act for committing Breach of Award?

1 जनवरी 2016 को 10 होटलों के कर्मचारियों ने समझौता अधिकारी को एक माँगपत्र दिया वेतन, बोनस, आदि बढ़ाने के लिये। फरवरी 2016 में समझौता अधिकारी ने सारी माँगें मंजूर कर लीं और 'निम्नतम शर्तें' तैयार कीं।

सिर्फ ABC होटल ने शर्तें मंजूर कीं, शेष नौ होटलों ने शर्तें नामंजूर कर दीं। समझौता अधिकारी ने सरकार को असफलता रिपोर्ट भेज दी और न्यायिक निर्णय के लिये औद्योगिक विवाद संदर्भित करने के लिये माँग की। उपयुक्त सरकार ने मामले को औद्योगिक अधिकरण को सुपुर्द कर दिया। अधिकरण ने जुलाई 2016 में अपना अधिनिर्णय दिया। ABC होटल के प्रबंधन ने

अधिनिर्णय को अस्वीकार करते हुए कहा कि होटल प्रबंधन व कर्मचारियों में कोई विवाद नहीं है।

- (i) क्या उपयुक्त सरकार द्वारा औद्योगिक विवाद का अनुमोदन औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10 के अन्तर्गत ABC होटल के सापेक्ष तर्कसंगत है।
- (ii) क्या औद्योगिक विवाद अधिनियम की धारा 29 के अन्तर्गत अधिनिर्णय को भंग करने के लिये ABC होटल पर वाद किया जा सकता है? 20

2. There was a dispute in XYZ company regarding claim for bonus w.r.t. the operatives of the company. The Industrial Tribunal heard both the parties and awarded bonus equal to 4 months basic salary to the operatives of the company as well as the clerical staff. Whether the industrial tribunal was justified in giving its award in view of S. 10(4) of the Industrial Disputes Act, 1947?

XYZ कम्पनी में, कम्पनी के कार्मिकों को लेकर, बोनस की माँग पर एक विवाद पैदा हुआ। औद्योगिक अधिकरण ने दोनों पक्षों की सुनवाई करके कम्पनी के कार्मिकों तथा लिपिक स्टाफ को 4 माह के मूल वेतन के बराबर बोनस का पंचनिर्णय दिया। क्या औद्योगिक अधिकरण का औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 10(4) के तहत यह पंचनिर्णय न्यायसंगत है?

20

3. In March 2015, Ranga Nath, workman of 'PQR & Company', was dismissed from his service because on

P. T. O.

20th February 2015 he shouted slogans and instigated other workmen to go on strike. Such behaviour of Ranga Nath amounted to misconduct as per the certified standing orders of the company.

The incident of Feb. 20, 2015 was witnessed by two officers of the company who actually conducted the domestic inquiry and concluded that Ranga Nath was guilty of Misconduct.

Ranga Nath raised an Industrial Dispute against the Dismissal order.

Matter is before Industrial Tribunal. Decide.

20 फरवरी 2015 को नारेबाजी करने के लिये तथा अन्य कर्मचारियों को हड़ताल पर जाने को उकसाने के लिये PQR & Co. ने अपने एक कर्मचारी रंगनाथ को मार्च 2015 में नौकरी से निकाल दिया। Co. के प्रमाणित स्थायी आदेशों के तहत रंगनाथ का यह व्यवहार दुराचार के अन्तर्गत आता है।

20 फरवरी 2015 का किस्सा कम्पनी के दो अधिकारियों के समक्ष घटित हुआ था तथा घरेलू जाँच इन्हीं दोनों अधिकारियों द्वारा की गई थी, जिसमें दुराचार का आरोप सिद्ध पाया गया।

रंगनाथ ने अपने पदच्युति आदेश के विरुद्ध औद्योगिक विवाद खड़ा किया। विवाद औद्योगिक प्राधिकरण के समक्ष लम्बित है।
विनिश्चय कीजिए।

20

4. If a domestic inquiry has been conducted by the employer on the basis of which the workman is

dismissed or discharged. The labour court or tribunal can interfere with the decision of the management only if the domestic inquiry is vitiated by the circumstances mentioned by the honourable Supreme Court in 1958 in the case of 'Indian Iron and Steel Co. Ltd. vs Their Workmen'.

Comment on the above observation of SC with reference to S. 11A of the Industrial Disputes Act, 1947.

नियोक्ता द्वारा की गई घरेलू जाँच-पड़ताल के आधार पर कर्मचारी को सेवामुक्त या निष्कासित किया जाता है। श्रम न्यायालय या प्राधिकरण प्रबंधन के निर्णय में हस्तक्षेप तभी कर सकता है जब घरेलू जाँच उन परिस्थितियों से दूषित हो जाती है जो माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने 1958 में "इंडियन आयरन एण्ड स्टील कं० लि० बनाम उनके कर्मचारीगण" के वाद में कही हैं।

औद्योगिक विवाद अधिनियम, 1947 की धारा 11(A) के संदर्भ में सर्वोच्च न्यायालय के उपरिलिखित विचारों पर टिप्पणी कीजिए।

20

5. In the year 1959, SC in a landmark case said:

"If the master has held a proper enquiry and came to the conclusion that servant should be dismissed and in consequence to such inquiry suspends him pending permission of tribunal required u/s 33, he has the power to order such suspension, thus suspending the

P. T. O.

contract of employment temporarily, so that there is no obligation on him to pay wages and no obligation on the servant to work.”

Again in 1986, SC said:

“Denial of payment of ‘Subsistence Allowance’ during pendency of proceeding u/s 33 of the 1947 Act would amount to great hardship to the workman.”

Is there any conflict of opinion between the two decisions of the Supreme Court? Comment.

1959 में सर्वोच्च न्यायालय ने एक (लेण्डमार्क) युगान्तरकारी वाद में कहा:

“यदि मालिक ने एक पूर्ण जाँच की है और यह पाया कि उसके सेवक को नौकरी से निकाल दिया जाये और उस जाँच के फलस्वरूप निलम्बित करता है, प्राधिकरण की लम्बित स्वीकृति जो कि धारा 33 के तहत आवश्यक है, उसे यह निलम्बन करने की शक्ति प्राप्त है, फलस्वरूप अस्थायी तौर पर रोज़गार के अनुबंध को निलम्बित करता है, जिससे कि उस पर कोई आभार नहीं है उसका वेतन देने के लिये और न ही सेवक पर कार्य करने का कोई आभार है।

फिर से 1986 में सर्वोच्च न्यायालय ने कहा:

1947 के अधिनियम की धारा 33 के तहत लम्बित कार्यवाहियों में “जीविका उपवेतन” के भुगतान को मना करना कर्मचारी को बहुत कठिन संकट में डाल देना है।”

सर्वोच्च न्यायालय के उपरोक्त दोनों निर्णयों में क्या विचारों का कोई विवाद है ? टिप्पणी कीजिए । 20

6. What do you understand by Industry-cum-Region formula? Under what situation shall Industrial Tribunal rely on the region aspect of the Industry-cum-Region formula and when should it rely upon the Industry aspect of the said formula?

Explain through decided case laws.

उद्योग-तथा-क्षेत्र सूत्र से आप क्या समझते हैं ? किस परिस्थिति में औद्योगिक प्राधिकरण इस उद्योग-तथा-क्षेत्र सूत्र पर निर्भर करेगा और कब वह इस कथित सूत्र के औद्योगिक दृष्टिकोण पर निर्भर करेगा ?

निर्णीत वाद-विधि द्वारा समझाइए । 20

7. Write short notes on any *two*:

- (i) Concept of injury arising out of and in the course of employment
- (ii) Disablement : Partial and total
- (iii) Scope and object of the Employee's Compensation Act, 1923.

किन्हीं दो पर संक्षिप्त टिप्पणी लिखिए:

- (i) नियोजन के दौरान तथा उसके फलस्वरूप हुए आघात की संकल्पना

- (ii) अक्षमता : अपूर्ण तथा पूर्ण
 (iii) कर्मचारी क्षतिपूर्ति अधिनियम, 1923 के उद्देश्य और क्षेत्र ।

20

8. Discuss the statement of object, preamble and scheme of any two beneficial legislatures:

- (i) Maternity Benefit Act, 1961 (with 2016 Amendments)
 (ii) Payment of Gratuity Act, 1972
 (iii) The Factories Act, 1948.

निम्न में से किन्हीं दो लाभदायक विधानों के आमुख तथा उद्देश्य के कथन का विवेचन कीजिए:

- (i) मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (2016 के संशोधन के साथ) 10
 (ii) आनुतोषिक अनुदान अधिनियम, 1972 10
 (iii) कारखाना अधिनियम, 1948 । 10