



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

MS College of Law Commitment to Effective Curriculum Delivery

MS College of Law is dedicated to providing a high-quality legal education that equips students with the knowledge, skills, and values necessary to succeed in the legal profession. A key aspect of this commitment is ensuring effective curriculum delivery through a well-planned and documented process.

Curriculum Planning and Development

The college's curriculum is meticulously planned and developed by a dedicated team of faculty members who are experts in their respective fields. This process involves:

- **Needs Assessment:** Identifying the evolving needs of the legal profession and the specific requirements of students.
- **Curriculum Design:** Creating a comprehensive curriculum that aligns with the latest legal developments, pedagogical best practices, and the Bar Council of India's guidelines.
- **Course Development:** Developing detailed syllabi for each course, outlining learning objectives, teaching methodologies, and assessment strategies.
- **Continuous Review and Update:** Regularly reviewing and updating the curriculum to ensure its relevance and effectiveness.

Effective Teaching and Learning

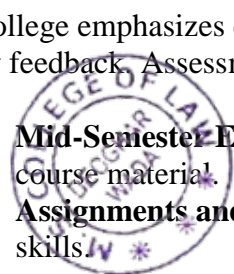
MS College of Law employs a variety of teaching methodologies to cater to diverse learning styles and promote active student engagement. These methods include:

- **Lectures:** Well-structured lectures that provide a solid foundation of legal knowledge.
- **Seminars and Tutorials:** Small-group discussions that encourage critical thinking and analysis.
- **Case Studies:** Real-world case studies that help students apply legal principles to practical situations.
- **Moot Court Competitions:** Simulated court proceedings that develop students' oral advocacy skills.
- **Client Counseling:** Practical exercises that involve advising clients on legal matters.
- **Technology-Enhanced Learning:** The use of technology tools, such as online resources, e-learning platforms, and virtual classrooms, to enhance the learning experience.

Continuous Assessment and Feedback

The college emphasizes continuous assessment to monitor student progress and provide timely feedback. Assessment methods include:

- **Mid-Semester Examinations:** To evaluate students' understanding of the course material.
- **Assignments and Projects:** To assess students' research, writing, and analytical skills.



Shandhan
Principal
M.S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

- **Presentations and Group Discussions:** To evaluate students' communication and teamwork abilities.
- **End-Semester Examinations:** To assess students' comprehensive understanding of the course content.

Feedback is a crucial component of the learning process. Students receive regular feedback on their assignments, presentations, and exams to identify areas for improvement. Faculty members also solicit feedback from students through surveys and formal evaluations to enhance teaching and learning practices.


Student Support Services

The college provides a range of support services to help students succeed academically and personally. These services include:

- **Academic Advising:** Guidance on course selection, academic planning, and career counseling.
- **Library Facilities:** Access to a well-stocked library with a wide range of legal resources.
- **Computer Labs:** Equipped with the latest software and internet access for research and assignments.
- **Counseling Services:** Support for students' emotional and psychological well-being.

By implementing a well-planned and documented curriculum delivery process, MS College of Law ensures that its students receive a high-quality legal education that prepares them for successful careers in the legal profession.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



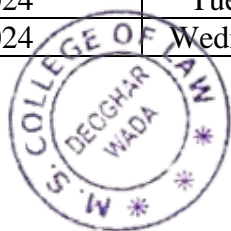
HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

ACADEMIC CALENDER A.Y 2023-2024

DATE/WEEK/MONTH	DAY	EVENT
01.07.2023	Saturday	Commencement of Academic Year 2023-2024
08.07.2023	Saturday	VAC – 1
10.07.2023	Monday	Lecture commencement LL.B. Semesters 3 & 5
11.07.2023	Tuesday	College Foundation Day Celebration
31.07.2023	Monday	Sports Activity
05.08.2023	Saturday	VAC - 2
15.08.2023	Tuesday	Independence Day Celebration
18.08.2023	Friday	Legal Aid and Legal Awareness Programme in association with DLSA, Mumbai
24.08. 2023	Thursday	Para Legal Volunteers Training
August (last week)		Tentative Commencement of Internal & Practical examinations Semesters 3 and 5
04.09.2023	Monday	Turn Coat Competition
05.09.2023	Tuesday	Teachers' Day Celebration
11.09.2023	Monday	Volunteering and Participation of students in National Lok Adalat
15.09.2023	Friday	Sports Activity
16.09.2023	Saturday	World Ozone Day
19.09.2023	Tuesday	Ganapati Festival Vacation
02.10.2023	Monday	Mahatma Gandhi Jayanti/ Non Violence Day Celebration
10.10.2023	Tuesday	VAC - 3
18.10.2023	Wednesday	Sports Activity
19.10.2023	Thursday	Lecture commencement LL.B. Semester 1
26.10.2023	Thursday	Lex Concilio
09.11.2023	Thursday	National Legal Services Authorities Day
10.11.2023 – 14.11.2023		Diwali Celebration
18.11.2023	Saturday	Sports Activity
November 2023		Odd Semesters Examinations As per University Schedule
26.11.2023	Sunday	Constitution Day
November (last week)		Tentative Internal & practical examination (Semester 1)
01.12.2023	Friday	AIDS Awareness Day
10.12.2023	Saturday	Celebration of International Human Rights Day
24.12.2023-25.12.2023		Christmas Vacation
02.01.2024	Tuesday	Commencement of Second half of Academic Year 2023-2024
15.01.2024	Monday	VAC - 4
January 2024		Semester 1 Examinations As per University Schedule
23.01.2024	Tuesday	Police Station Visit
24.01.2024	Wednesday	Proposed Awareness Program on account of National Voters'




[Signature]
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



		Day
26.01.2024	Friday	Republic day Celebration
05.02.2024	Monday	Institutional Visit
08.02.2024-16.02.2024		Commencement of lectures of Semester 2 and Semester 4 LL.B. A.Y. 2023-2024
19.02.2024	Monday	Sports Activity
20.02.2024	Tuesday	Degree Distribution Ceremony
23.02.2024	Friday	Lex Concilio (A Model Parliamentary Debate Competition)
26.02.2024	Monday	Prison Visit
05.03.2024	Tuesday	VAC - 5
08.03.2024	Friday	International Women's Day
10.03.2024 - 12.03.2024		College Intra-moot Competition
March 2024 (third week)		Tentative Commencement of Internal examinations Semester 2
20.03.2024	Wednesday	Legis Centrum (Inter -collegiate National Level Fest)
22.03.2024	Friday	Legal Aid and Legal Awareness Programme in association with DLSA, Mumbai
25.03. 2024 - 26.03.2024		Tentative commencement of Internal examinations Semester 4
28.03.2024	Tuesday	Sports Week
30.03.2024	Saturday	College Annual Day
March/April 2024		Practical 2, Practical 3 and Practical 4 & DPC-I examinations
April 2024		National Conference
April/May 2024		Even Semesters Examinations As per University Schedule
01.05.2024	Wednesday	International Labour Day and Maharashtra Day
20.05.2024	Monday	Last working day of Academic Year 2023-2024
21.05.2024-30.06.2024		Summer Vacations




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
 At : Deoghar,
 Post-Khanivali, Tal. Wada,
 Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

COURSE FILE

Department of Law

Faculty Name: Ms. Shweta Pimple


Subject: LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS- I

Class: LLB (Sem -I)

Paper: I

Year: 2023-24




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

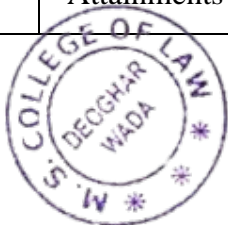
M.S. COLLEGE OF LAW

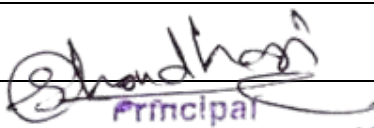
Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

TABLE OF CONTENTS

S. No.	Topic
1.	Department Academic Calendar
2.	Subject Allocation
3.	Class Time Table
4.	Syllabus
5.	List of books
6.	Vision, Mission statement of the institution and department
7.	Program Outcomes(POs)
8.	Program Specific Outcomes(PSOs)
9.	Course Outcomes (COs)
10.	CO-PO Mapping
11.	Lecture Delivery Lecture Plan VI-B Contents beyond syllabus Subject notes List of subject books in the library
12.	Discussion on Advance topics
13.	Internal Assessment
14.	Assignments
15.	Measures taken for weak and advance learner list of weak and advance learner Timetable of remedial classes
16.	Curriculum Gap And Justification
17.	Initiative in teaching learning
18.	Attainments of CO's




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S


M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

19.	Result
20.	Question Bank
21.	University Question paper
22.	Attendance Register




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Academic Calendar

ACADEMIC CALENDER A.Y 2023-2024

DATE/WEEK/MONTH	DAY	EVENT
01.07.2023	Saturday	Commencement of Academic Year 2023-2024
08.07.2023	Saturday	VAC – 1
10.07.2023	Monday	Lecture commencement LL.B. Semesters 3 & 5
11.07.2023	Tuesday	College Foundation Day Celebration
31.07.2023	Monday	Sports Activity
05.08.2023	Saturday	VAC - 2
15.08.2023	Tuesday	Independence Day Celebration
18.08.2023	Friday	Legal Aid and Legal Awareness Programme in association with DLSA, Mumbai
24.08. 2023	Thursday	Para Legal Volunteers Training
August (last week)		Tentative Commencement of Internal & Practical examinations Semesters 3 and 5
04.09.2023	Monday	Turn Coat Competition
05.09.2023	Tuesday	Teachers' Day Celebration
11.09.2023	Monday	Volunteering and Participation of students in National Lok Adalat
15.09.2023	Friday	Sports Activity
16.09.2023	Saturday	World Ozone Day
19.09.2023	Tuesday	Ganapati Festival Vacation
02.10.2023	Monday	Mahatma Gandhi Jayanti/ Non Violence Day Celebration
10.10.2023	Tuesday	VAC - 3
18.10.2023	Wednesday	Sports Activity
19.10.2023	Thursday	Lecture commencement LL.B. Semester 1
26.10.2023	Thursday	Lex Concilio
09.11.2023	Thursday	National Legal Services Authorities Day
10.11.2023 – 14.11.2023		Diwali Celebration
18.11.2023	Saturday	Sports Activity
November 2023		Odd Semesters Examinations As per University Schedule
26.11.2023	Sunday	Constitution Day
November (last week)		Tentative Internal & practical examination (Semester 1)
01.12.2023	Friday	AIDS Awareness Day
10.12.2023	Saturday	Celebration of International Human Rights Day
24.12.2023-25.12.2023		Christmas Vacation
02.01.2024	Tuesday	Commencement of Second half of Academic Year 2023-2024
15.01.2024	Monday	VAC - 4



Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S


M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

January 2024		Semester 1 Examinations As per University Schedule
23.01.2024	Tuesday	Police Station Visit
24.01.2024	Wednesday	Proposed Awareness Program on account of National Voters' Day
26.01.2024	Friday	Republic day Celebration
05.02.2024	Monday	Institutional Visit
08.02.2024-16.02.2024		Commencement of lectures of Semester 2 and Semester 4 LL.B. A.Y. 2023-2024
19.02.2024	Monday	Sports Activity
20.02.2024	Tuesday	Degree Distribution Ceremony
23.02.2024	Friday	Lex Concilio (A Model Parliamentary Debate Competition)
26.02.2024	Monday	Prison Visit
05.03.2024	Tuesday	VAC - 5
08.03.2024	Friday	International Women's Day
10.03.2024 - 12.03.2024		College Intra-moot Competition
March 2024 (third week)		Tentative Commencement of Internal examinations Semester 2
20.03.2024	Wednesday	Legis Cemtrum (Inter -collegiate National Level Fest)
22.03.2024	Friday	Legal Aid and Legal Awareness Programme in association with DLSA, Mumbai
25.03.2024 - 26.03.2024		Tentative commencement of Internal examinations Semester 4
28.03.2024	Tuesday	Sports Week
30.03.2024	Saturday	College Annual Day
March/April 2024		Practical 2, Practical 3 and Practical 4 & DPC-I examinations
April 2024		National Conference
April/May 2024		Even Semesters Examinations As per University Schedule
01.05.2024	Wednesday	International Labour Day and Maharashtra Day
20.05.2024	Monday	Last working day of Academic Year 2023-2024
21.05.2024-30.06.2024		Summer Vacations




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Subject- Allocation

NAME OF DEPARTMENT: LLB (3 YEAR COURSE)

Name of Faculty: Ms. Shweta Pimple

1. Qualification. LLM, Ph.D.
2. Specialization Industrial law

Time	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday
08.00 a.m. to 09.40 a.m.	Contract - I	Torts	Torts	Contract - I	Torts	Contract - I
	Contract - I	Torts	Torts	Contract - I	Torts	Contract - I
09.40 a.m. to 10.00 a.m.				RECESS		
10.00 a.m. to 11.40 a.m.	Labour Law	Legal Language	Labour Law	Legal Language	Labour Law	Legal Language
	Labour Law	Legal Language	Labour Law	Legal Language	Labour Law	Legal Language

3. Total experience 15 years
4. Special training / FDP/Certification on concern and allied subject. 1



Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Class Time Table


F.Y.LL.B. (THREE YEARS DEGREE COURSE)

SEMESTER - I

Time	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday
08.00 a.m. to 09.40 a.m.	Contract - I	Torts	Torts	Contract - I	Torts	Contract - I
	Contract - I	Torts	Torts	Contract - I	Torts	Contract - I
09.40 a.m. to 10.00 a.m.				RECESS		
10.00 a.m. to 11.40 a.m.	Labour Law	Legal Language	Labour Law	Legal Language	Labour Law	Legal Language
	Labour Law	Legal Language	Labour Law	Legal Language	Labour Law	Legal Language

- LEGAL LANGUAGE: PROF.
- TORTS: PROF.
- LABOUR LAW: PROF.
- CONTRACT - I: PROF.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Syllabus

LLB (SEM-I)

PAPER –I (LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS- I)

Syllabus

MODULE 1:

THE TRADE UNIONS ACT, 1926

- 1.1 Evolution and growth of Trade Union in India.
- 1.2 International Labor Organization (ILO) – its influence in bringing changes in the Constitution and national legislation.
- 1.3 Definition, Registration and Recognition.
- 1.4 Immunities in trade disputes: Criminal and Civil.
- 1.5 Collective Bargaining – Purpose and its types.
- 1.6 Collective Bargaining Process, Advantages and Disadvantages.

MODULE 2:

INDUSTRIAL DISPUTES ACT, 1947.

1. Industry – Conceptual Analysis.
2. Concept – Industrial Dispute, Workman etc.
3. Authorities under the Act.
4. Strike and Lockout.
5. Lay off, Retrenchment and Closure.
6. Award and Settlement.

MODULE 3:

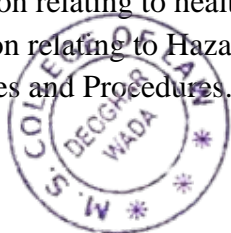
MRTU & PULP, 1971

1. Concept – Industry, Labor Courts, Unfair Labor Practices etc.
2. Authorities within the Act.
3. Recognition of Union and its rights with obligations.
4. Illegal Strikes and Lockouts.
5. Unfair Labor Practices.
6. Power of Courts and Penalties.

MODULE 4:

Factories Act, 1948 AND APPRENTICES ACT, 1961

1. Concept: Factory, Occupier, Hazardous Process, Apprentices etc.
2. Provision relating to health, safety and welfare of workers.
3. Provision relating to Hazardous Process and working conditions.
4. Penalties and Procedures.



[Signature]
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312


☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

5. Apprentices and their training with object and scope.
6. Authorities constituted and Penalties.

Important Topics:

Immunities in trade disputes: Criminal and Civil, Collective Bargaining Process, Advantages and Disadvantages, Concept – Industrial Dispute, Workman, Lay off, Retrenchment and Closure, Award and Settlement, Concept – Industry, Labor Courts, Unfair Labor Practices, Illegal Strikes and Lockouts, Power of Courts and Penalties, Concept: Factory, Occupier, Hazardous Process, Apprentices, Provision relating to Hazardous Process and working conditions, Authorities constituted and Penalties.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S
M.S. COLLEGE OF LAW


Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

List of Subject Books

Sr. No.	Book Name	Author
1.	Industrial Relations and Labor Laws.	S.C. Srivastava
2.	Labor Industrial Laws.	Dr. V.G. Goswami
3.	Labor and Industrial Laws	S.N. Mishra
4.	Law of Industrial Disputes	O.P. Malhotra
5.	Introduction to Labor and Industrial Laws.	Dr. Avatar Singh
6.	Labor and Industrial Laws	Madhavan Pillai
7.	Commentaries on Industrial Disputes Act, 1947 V	Srivastava K D
8.	Labor problems in Indian Industry	Giri
9.	Labor Law and Labor Relations Published by Indian Law Institute	
10.	Social Security and Labor Laws, Universal, Delhi	S.C Srivastava




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S


M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Vision Mission statement of the institution




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW


Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Vision

Classes are directed by best teaching privilege in capacious classrooms, which are well equipped for the comfort and convenience of the students.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW


Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

MISSION

- To nurture our intellectual capital through a perfect blend of the traditional as well as contemporary ways and means, for the comprehensive development of the society.
- To provide a conducive environment for proper harnessing latent talent of students and encourage them to take initiatives for the development of their personality.
- To sensitize learners towards inclusive social concerns, human rights, gender and environmental issues.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S


M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Vision & Mission Statements of the Department




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW


Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Vision

Vision is determined to achieve exceptional higher legal education and establish eminent law institute in Maharashtra in order to best serve the needs of the students and nurture them holistically to take social responsibility. Our aim is to create a stellar legal institute that produces eminent lawyers who not only excel in their specialization but focus on uplifting the society.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW


Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Mission

- To impart world class legal education by promoting hunger for knowledge and critical thinking among students.
- To promote equality by providing quality legal education to all sectors of the society within the four walls of our classrooms and nurturing the students with practical exposure to make them viable for court practice.
- To create social minded advocates who have sound ethical and legal values.
- To ensure that the students imbibe the values of rule of law and the objectives enshrined in the Constitution of India.
- To develop human resources sensitive to contemporary and social issues.
- To instil curiosity among students in order to continue expanding their knowledge at the national and international level.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312


☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Programme Outcomes (POs)

Programme Outcomes (POs) Bachelor of Legislative Law

PO 1	Understand the concept of justice and the concept of law as a means of justice and social transformation.
PO2	Understand the Indian legal system and the underlying philosophy and considerations of the system of giving justice.
PO3	Understand substantive law within political, economic and social context.
PO4	Learn to apply knowledge of substantive and procedural law as interpreted by courts to a divorce range of facts or real life situations.
PO5	Learn the skills of lawyer, an administrator, a legislature or a judge.
PO6	Learn to utilize knowledge from a variety of different sources like legal conventions and treaties at international level and its incorporation in Municipal law.
PO7	Learn to make appropriate use of technology while constructing an argument or undertaking research or forming a policy.
PO8	Learn to work cooperatively and professionally with others.
PO9	Learn the global perspectives of various issues and its relation with socio-political economic dimensions.
PO10	Learn to respect the values of Human Dignity.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S
M.S. COLLEGE OF LAW


Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Program Specific Outcomes (PSOs)

PSO1	To gain knowledge of various laws including substantive as well as procedural laws.
PSO2	Inculcate the values of rights and duties and transfer these values to real life through legal and judicial process.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Course Outcomes (COs) and Mapping with PO's

Paper: LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS- I

COURSE OUTCOMES LLB (PAPER-I) SEM -I

CO1	Understand the provisions of the Trade Union Act.
CO2	Comprehend the standards and techniques of Collective Bargaining
CO3	Understand the technicalities and concepts of industrial dispute and apply the relevant provisions of law.
CO4	Know the legal provisions and concepts of Lay-Off and Lock-Out, Retrenchment, Strike, Wages and Workman
CO5	Know the Powers and Duties of Authorities under the various Acts.

Mapping of PO, PSO&CO

	PO1	PO2	PO3	PO4	PO5	PO6	PO7	PO8	PSO1	PSO2
CO1	1		2	1		2		1	1	2
CO2	1	2		2	1		1		2	
CO3			2					2		
CO4	1	1		1	2		1		2	
CO5	2		2			1				1



Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

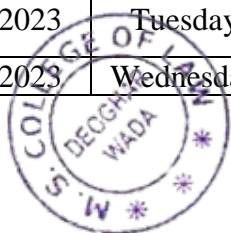
☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Lecture Plan (2023-24)

LLB (SEM-I)

PAPER-I (LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS- I)

Sr. No.	Schedule Date	Day	Particulars of Topic covered	Teaching Methodology	Date of execution	Remark/ Evaluation Technique
1.	11-07-2023	Monday	Orientation			
2.	12-07-2023	Tuesday	MODULE 1: Evolution and growth of Trade Union in India	Black board		
3.	13-07-2023	Wednesday	International Labor Organization (ILO) – its influence in bringing changes in the Constitution and national legislation.	PPT		
4.	18-07-2023	Monday	Definition, Registration and Recognition	Video lecture		
5.	19-07-2023	Tuesday	Immunities in trade disputes:	Black board		Oral Test
6.	20-07-2023	Wednesday	Criminal and Civil.	Interactive method		
7.	25-07-2023	Monday	Collective Bargaining – Purpose and its types.	PPT		
8.	26-07-2023	Tuesday	Collective Bargaining Process, Advantages and Disadvantages.	Black board		
9.	27-07-2023	Wednesday	MODULE 2: Industry – Conceptual Analysis.	PPT		
10.	1-08-2023	Monday	Authorities under the Act.	Black board		Class Test
11.	2-08-2023	Tuesday	Strike and Lockout.	Video lecture		
12.	3-08-2023	Wednesday	Lay off, Retrenchment and Closure.	Black board		
13.	8-08-2023	Monday	Award and Settlement.	Interactive method		
14.	9-08-2023	Tuesday	MODULE 3: Concept – Industry, Labor Courts,	PPT		Open book test
15.	10-08-2023	Wednesday	Unfair Labor Practices etc.	Lecture method		
16.	17-08- 2023	Wednesday	Unfair Labor Practices etc.	Group discussion		
17.	22-08-2023	Monday	Authorities within the Act.	PPT		Unit test
18.	23-08-2023	Tuesday	Recognition of Union and its rights with obligations.	Participative method		
19.	24-08-2023	Wednesday	Unfair Labor Practices.	PPT		Oral test



M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.

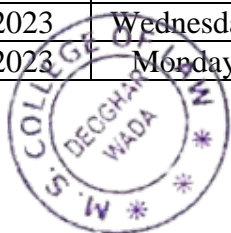


HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At: Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

20.	29-08-2023	Monday	Unfair Labor Practices.	Video lecture		
21.	30-08-2023	Tuesday	Illegal Strikes and Lockouts.	Black board		
22.	5-09-2023	Monday	Illegal Strikes and Lockouts.	Group discussion		
23.	7-09-2023	Wednesday	Unfair Labor Practices	Black board		Class test
24.	12-09-2023	Monday	MODULE 4: Concept	PPT		
25.	13-09-2023	Tuesday	Factory,	Group discussion		
26.	14-09-2023	Wednesday	Occupier,	Black board		Oral Test
27.	19-09-2023	Monday	Hazardous Process,	PPT		UNIT-TEST
28.	20-09-2023	Tuesday	Apprentices	Black board		
29.	21-09-2023	Wednesday	Provision relating to health	PPT		Class Test
30.	26-09-2023	Monday	Provision relating to health	Participative method		
31.	27-09-2023	Tuesday	safety and welfare of workers.	Black board		
32.	28-09-2023	Wednesday	Provision relating to Hazardous Process and working conditions.	Group discussion		
33.	3-10-2023	Monday	Provision relating to Hazardous Process and working conditions.	Black board		
34.	4-10-2023	Tuesday	Penalties and Procedures.	Video lecture		
35.	10-10-2023	Monday	Apprentices and their training with object and scope	PPT		Open book test
36.	11-10-2023	Tuesday	Apprentices and their training with object and scope	Black board		
37.	12-10-2023	Wednesday	Authorities constituted and Penalties.	Participative method		
38.	17-10-2023	Monday	Authorities constituted and Penalties.	Black board		
39.	18-10-2023	Tuesday	Remedial class	Black board		
40.	19-10-2023	Wednesday	Remedial class	Participative method		
41.	31-10-2023	Monday	Remedial class	Black board		Student Presentation
42.	1-11-2023	Tuesday	Remedial class	Participative method		
43.	2-11-2023	Wednesday	Remedial class	Black board		
44.	7-11-2023	Monday	Remedial class	Black board		



M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S
M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Content Beyond syllabus

1. LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS- I

S.NO.	
1.	Module 1: Employment and Working Conditions 1. Employment Contract - Types of Employment Contracts - Rights and Obligations of Employers and Employees 2. Wages and Salary - Minimum Wages Act - Payment of Wages Act - Equal Remuneration Act
2.	Module 2: Social Security 1. Concept and Importance of Social Security 2. Employees' Provident Fund 3. Employees' State Insurance 4. Maternity Benefits 5. Gratuity and Pension Schemes 6. Workmen's Compensation Act
3.	Module 3: Labour Welfare and Legislation 1. Labour Welfare: Definition and Importance 2. Labour Welfare Funds 3. Role of Government in Labour Welfare 4. International Labour Standards - ILO Conventions and Recommendations - Implementation of International Labour Standards in Domestic Law
4.	Module 4: Case Studies and Recent Developments 1. Analysis of Landmark Judgments 2. Current Issues and Trends in Labour Law 3. Impact of Globalization on Labour Law 4. Labour Law Reforms
	Conclusion - Students are able to understand the law and Act.



Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

SUBJECT NOTES

LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS-I

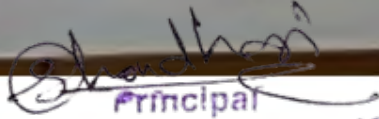
Introduction

The term industrial relations refer to industry and relations. Industrial relations deal with relationship between labour and management and their organization. The concept of IR is very broad and is not only limited to the relation between management and employees but also covers aspects like empowerment of the weak, human relations, collective bargaining, conflict resolution etc.

Definition of IR.

Dr. Yodan - IR is a designation of whole field of relationship that exists between because of necessary collaboration of men and women in the employment processes of industry.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Sale Young - IR is the relationship between labour and management and its organization which is based on mutual adjustment of interests and goals.

Encyclopedia Britannica - It includes individual relations and joint consultation between employers and workers at their places of work, collective relations of employers and trade unions and the part played by state in regulating these relations.

ILO - Industrial relations deal with either relationship between state and employers and workers' organizations or the relations between occupational organizations themselves.

R.A. Lester - IR involve attempts at workable solutions between conflicting objectives and values of the enterprise.



Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

and economic security, discipline, and industrial democracy, between authority and freedom between bargaining and cooperation.

The term IR may be conceptualized as relations between labour and management as a result of their composite attitude for the betterment not only of workers but also of management and industry and nation as a whole.

Industrial Relations is a multidisciplinary field which studies the employment relationship in the organisation. It covers many dimensions impacting a company's activities.

Evolution of Industrial Relations

Industrial relations has its roots in the industrial revolution.



Shandhan
Principal

M. S. COLLEGE OF LAW

At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

free labor market and large scale industrial relations organisations with thousands of wage-workers. There was massive economic and social change which led to labor problems. Low wages, long working hours, monotonous and dangerous work and abusive supervisory practices led to high employee turnover, violent strikes and the threat of social instability. This led to establishment of IR. The concept was first introduced in the book of Sidney and Beatrice, namely Industrial democracy in 1919.

In India the evolution of IR developed a long time ago. The caste system greatly influenced the ancient industries and their development. Due to successive foreign invasions in India, the living conditions of slaves and artisans couldn't



Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

be differentiated. The autocratic regime of reactionary rulers worsened the conditions of employees. Under the British rule also, the working conditions of workers were harsh, with low pay and tough working conditions. This gave rise to various disputes between management and employees. During the 1st world war, the Workmen's Compensation Act, 1923, the Trade Union Act, 1926 and Trade Disputes Act 1917 were enforced. After 2nd world war, in 1944 Philadelphia charter was adopted which stated that labour is not a commodity but a resource.



Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



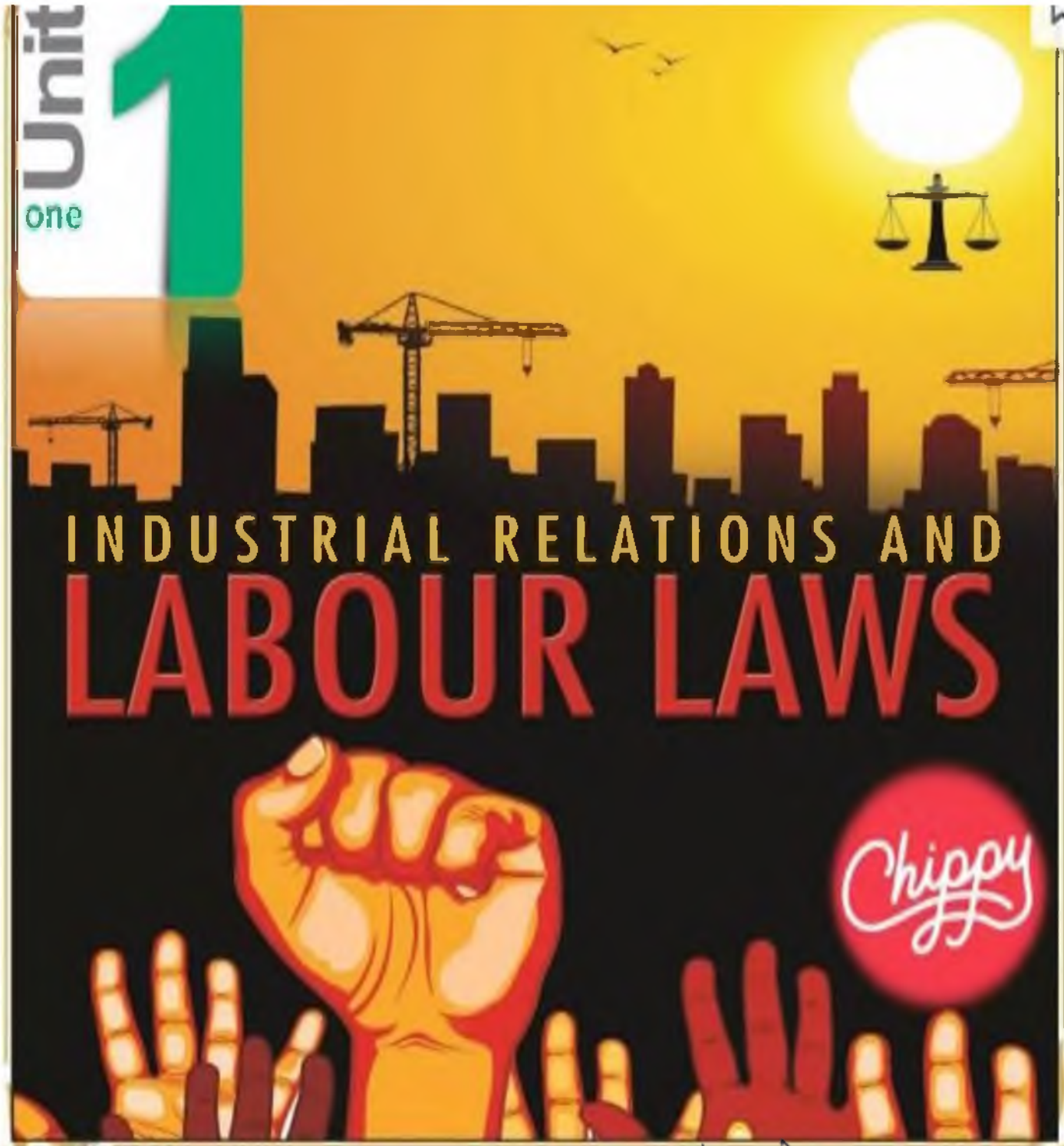
HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

PPT



Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

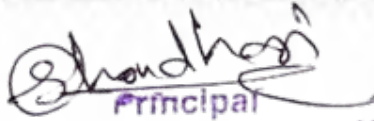
☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Industrial relations are the relationships between employees and employers within the organizational settings.

The field of industrial relations looks at the relationship between management and workers, particularly groups of workers represented by a union.

Industrial relations are basically the interactions between employers, employees and the government, and the institutions and associations through which such interactions are mediated.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW


Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Scope of IR:

1. Labour relations, i.e., relations between labour union and management.
2. Employer-employee relations i.e. relations between management and employees.
3. The role of various parties' viz., employers, employees, and state in maintaining industrial relations.
4. The mechanism of handling conflicts between employers and employees, in case conflicts arise.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>


Objectives of IR:

1. **Improvement** of economic conditions of workers.
2. State **control over** industrial undertakings with a view to regulating production and promoting harmonious industrial relations.
3. **Socialisation and rationalisation** of industries by making the state itself a major employer.
4. Vesting of a proprietary **interest** of the workers in the industries in which they are employed.

OBJECTIVES OF INDUSTRIAL RELATIONS

- ➡ To **promote and develop** congenial labour management relations
- ➡ To **enhance the economic status** of the worker by improving wages, benefits and by helping the worker in evolving sound budget
- ➡ To **regulate the production** by minimizing industrial conflicts through state control
- ➡ To **socialize industries** by making the government as an employer




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>


- ➡ To provide an **opportunity to the workers** to have a say in the management and decision making
- ➡ To **encourage and develop trade unions** in order to improve the workers strength
- ➡ To **avoid industrial conflicts** and their consequences
- ➡ To **extend and maintain** industrial democracy

Industrial Relations **Versus** Employee Relations

Industrial relations generally refers to the laws, duties and employer and labor union obligations in a **union work environment**.

Employee relations typically refers to laws, duties and employer obligations in a **nonunion work environment**. Industrial relations commonly **involves three parties**: the employee, employer and the union. With employee relations, **just the employee and employer** are parties to the working relationship.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Action Plan for Supporting Weak Learners in College

1. Early Identification:

- Implement a system for early identification of weak learners through continuous assessments, class participation, and feedback from instructors.
- Arrange class tests to identify specific areas of weakness and learning styles & arrange remedial classes on difficult topics.

2. Personalized Learning Plans:

- Develop personalized learning plans for each weak learner based on their strengths, weaknesses, and learning preferences.

3. Mentorship Programs:

- Implement mentorship programs pairing weak learners with experienced students or faculty members.
- Foster supportive environment for open communication and guidance.

4. Specialized Courses and Workshops:

- Offer specialized courses or workshops designed to address foundational concepts and bridge knowledge gaps.
- Provide extra classes/overview sessions for specific topics causing difficulties.

5. Regular Progress Monitoring:

- Establish a system for regular progress monitoring to track improvements and identify areas that still need attention.
- Communicate progress with both students and relevant faculty members.

6. Collaboration with Instructors:

- Encourage open communication between weak learners and their instructors.
- Provide training for instructors on recognizing and addressing diverse learning needs.

7. Peer Collaboration:

- Promote collaborative learning environments where students can work together to strengthen their understanding of course material.
- Encourage peer mentoring and study groups.


8. Counseling and Psychological Support:

- Recognize the potential emotional and psychological impact of academic struggles.
- Provide access to counseling services for mental health support.

9. Continuous Improvement

- Regularly review and assess the effectiveness of the support programs




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Curriculum Gap Identification process

LLB (Sem-I)

Paper – I

Labour Law and Industrial Law I


Following means are used for curriculum gap identification:

1. **Guidance from Program Advisory Committee:** The department is privileged to have distinguished personalities from industry and academia as members of PAC, who have been guiding us to improve the quality of education and to ensure that the budding engineers are able to meet the industry requirement. During the Program Advisory Committee meeting, various issues related to curriculum and the process of Outcome Based Education are discussed and refined further.
2. **Syllabus Feedback from Stakeholders:** Feedback about syllabus from stakeholders in identifying the curriculum gaps. These points are taken into consideration for modifying the teaching- learning process to make the students ready for the industry in a better way.

Gaps in the Syllabus& Justification

S. No.	Description	Proposed Action	Relevance with POs	Relevance with PSOs
1	Social Security	Additional Class	2	1
2	Case Studies and Recent Developments	Additional Class	10	2




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S
M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

St. Wilfred College of Law

Academic Year 2023-24

Allowed Time: 50 Minutes

Subject: LABOUR LAW AND INDUSTRIAL RELATIONS- I

Question Paper

Q.1 Highlight the trade union laws. Explain how does code of conduct helpful in Industrial growth?


Q.2 what do you mean by term dispute? Explain the causes and impact of strikes? How these strikes are resolved?

Q.3 Describe the concept, objective, scope and need for various types of welfare measures in labour welfare?

Q. 4 Explain the role and responsibilities of safety and health professional regarding industrial hygiene. Explain the typical categories of hazards in the workplace?

Q5. Explain the various types of labour and welfare measures in details?




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW


Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : <http://www.hewscity.com>

Question Bank

- 1 Explain the historical development of labour laws in India.
- 2 Define 'labour law' and discuss its objectives and significance.
- 3 Describe the role of the International Labour Organization (ILO) in shaping labour laws.
- 4 Discuss the sources of labour law in India.
- 5 What is the significance of the Constitution of India in labour law? Explain with relevant articles.
- 6 Define 'industrial relations' and explain its scope and importance.
- 7 Discuss the role of trade unions in industrial relations.
- 8 What are the main causes of industrial disputes? Provide examples.
- 9 Explain the machinery for the settlement of industrial disputes under the Industrial Disputes Act, 1947.
- 10 Discuss the concept of collective bargaining and its importance in industrial relations.
- 11 Define a 'trade union' and explain its objectives and functions.
- 12 Discuss the procedure for registration of trade unions under the Trade Unions Act, 1926.
- 13 Explain the rights and liabilities of a registered trade union.
- 14 What are the challenges faced by trade unions in India today?
- 15 Discuss the role of trade unions in promoting workers' rights and interests.
- 16 Explain the concept of social security and its importance for workers.
- 17 Discuss the provisions of the Employees' State Insurance Act, 1948.
- 18 Define 'occupational health and safety' and explain its importance.
- 19 Discuss the provisions related to health, safety, and welfare under the Factories Act, 1948.
- 20 Explain the responsibilities of employers and employees under the Occupational Safety, Health, and Working Conditions Code, 2020.
- 21 What are the common occupational hazards in industries? Provide examples.
- 22 Discuss the impact of globalization on labour laws and industrial relations.
- 23 Explain the concept of 'gig economy' and its implications for labour laws.
- 24 What are the challenges and opportunities posed by technology in industrial relations?
- 25 Discuss the role of corporate social responsibility (CSR) in promoting labour welfare.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S


M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

- 26 Explain the significance of ethical practices in maintaining good industrial relations.
- 27 Define 'labour welfare' and explain its significance.
28. Discuss the various labour welfare measures provided under the Factories Act, 1948
29. Explain the main features of the Employees' Provident Funds and Miscellaneous Provisions Act, 1952.
- 30 Highlight the trade union laws. Explain how does code of conduct helpful in Industrial growth.
- 31 what do you mean by term dispute? Explain the causes and impact of strikes? How these strikes are resolved?
- 32 Describe the concept, objective, scope and need for various types of welfare measures in labour welfare.
- 33 Explain the role and responsibilities of safety and health professional regarding industrial hygiene. Explain the typical categories of hazards in the workplace.
- 34 Explain the various types of labour and welfare measures in details.




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

University Question Paper

Paper / Subject Code: 75709 / Labour Law & Industrial Relations-I

Regd
FyllB

Time: 2:30 Hours

Marks: 75

Q1. Answer in One or Two Sentences (any 6)

12 Marks

1. What is the object of the Trade Union Act, 1926?
2. How many members are required for making the application for registration of the Trade Union?
3. What is the Triple Test as laid down in the case of *Bangalore Water Supply v. A. Rajappa*?
4. Mention any two duties of the Industrial Court under the MRTU & PULP Act, 1971.
5. State the duties of settlement authorities under the Industrial Dispute Act, 1947.
6. Who is an 'Apprentice' under The Apprentices Act, 1961?
7. What are the qualifications prescribed under The Apprentices Act, 1961 for being engaged as an Apprentice?
8. Who is a 'Member' under the MRTU & PULP Act, 1971?

Q2. Write Short Notes (any 2)

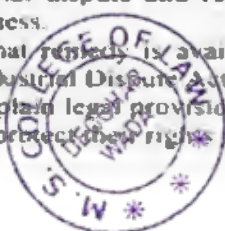
12 Marks

1. Contract of Apprenticeship
2. Factory under the Factories Act, 1948
3. International Labour Organization
4. Workman under the Industrial Dispute Act, 1947.

Q3. Solve the Following (Any 2)

12 Marks

1. XYZ Trade Union applies for registration of the trade union. This trade union submitted all the required documents, still, the certificate of registration was refused.
 - a. Explain the legal requisites for providing certificate of registration or the cancellation of the registration of the Trade Union?
 - b. What remedy is available to any aggrieved party for refusal of the registration of the trade union?
2. Vishwa Kalyan Kamgar Sanghatana applied for recognition. It has 32% membership of employees of the industry 'Z'. Another trade union Shramik Kamgar Sangh has 29% of membership of employees of the same industry 'Z'. Both have applied for the recognition.
 - a. Which Trade Union will get the recognition? Why?
 - b. State the legal criteria to provide the recognition to the Trade Unions by in Maharashtra?
3. In an industry Mr. B was an active member of a trade union. The employer changed the conditions of service applicable for him related to one pendency of proceeding of industrial dispute and repeatedly transferred him to different locations, due to his activeness.
 - a. What remedy is available to Mr. B as an employee of the industry as per the Industrial Dispute Act, 1947?
 - b. Explain legal provisions provided to some employees among various trade unions to protect their rights as per Industrial Dispute Act, 1947.



(Signature)
Principal
M.S. COLLEGE OF LAW
Palghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Paper / Subject Code: 75709 / Labour Law & Industrial Relations-I


4. In PQR factory the apprentices are undergoing the training. Their health, safety and welfare are the important criteria. Their working time is not fixed.
 - a. Explain the protection provided to all the apprentices under The Apprentices Act, 1961?
 - b. State the working conditions provided to the apprentices by The Apprentices Act, 1961?

Q4. Answer the Following (Any 3)

39 Marks

1. Discuss in detail regarding Registration of Trade Union under the Trade Union Act, 1926.
2. State the Welfare Provisions under the Factories act, 1948.
3. Discuss in detail regarding provisions applicable for Lay-off of the workers.
4. Analyze in detail about Illegal Strike and Lock-out under MRTU and PULP Act, 1971.
5. Explain the term "Collective Bargaining". What are its advantages and disadvantages?




Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

Name : Shital Chandrakant Ingale
Subject : Labour Law
Semester : 1
Year : 11 B-1st Year Roll No. : 47
Academic Year : 2023-24
Professor-in-Charge : _____
Department : _____ Head of the Department : _____
University : _____

P
R
O
F
I
L
E



Books for Success...

CERTIFICATE

Class : _____ Year : _____

This is to certify that the work entered in this journal is the work of
Kumar / Kumari _____

who has worked for the 1st / 2nd / both Term(s) of the year
_____ in the college laboratory.

Professor-in-charge

Head of the Department

Date :

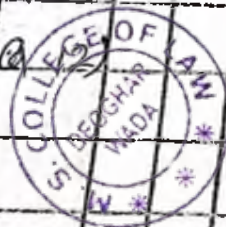


Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW

At Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.

INDEX

Expt. No.	Date			EXPERIMENT	Remarks Page
	D	M	Y		
				Module - I	
Q. 1)				Explain I.L.O & its significance to administrative interest of workers	1-2
Q. 2)				Explain collective bargaining	3-5
Q. 3)				Evaluation of growth of Trade Union in India post Independence	6-7
				Module - II	
Q. 4)				Define Industry	8-9
Q. 5)				discuss the relation between individual dispute & industrial dispute	10-11
Q. 6)				Define strike & Types	12-14
				Module - III	
Q. 7)				Labour Court & its powers	15-16
Q. 8)				Explain MRTU & PULP	17-18
Q. 9)				Explain Standing Orders	19-21
				Module - IV	
Q. 10)				Define Industrial Dispute and bring out its ingredients	22-24
Q. 11)				Hazardous process	25-27
Q. 12)				Define Apprenticeship and its powers and duties	28-30



INDEX

Sl. No.	Title	Page No	Rem
	Module - I		
1)	कामगारांच्या हितासाठी ILO (आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना) आणि त्याचे महत्त्व स्पष्ट करा.	1-2	
2)	भारतातील स्वातंत्र्येतर हेड युनियनची उत्पत्ती आणि वाढ	3-5	
3)	सामूहिक सोदेवाजीचे स्वीकरण द्या. त्याचे फायदे आणि तोटे मिहा.	6-7	
	Module - II		
4)	उद्योग निश्चित करण्यासाठी कोणते गुणधर्म आहेत त्याची व्याख्या मिहा.	8-9	
5)	वैयक्तिक विवाद आणि औद्योगिक विवाद सामंतीय संवेध ओळखी आणि चर्चा करा.	10-11	
6)	संपाचा (अंगारक) तपशीलवार स्पष्ट करा. विविध प्रकारचे वर्गीकरण करा.	12-14	



Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Deoghar,
Post-Khanwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.

Title

Page No Remark

Module - III

1) कामगार न्यायामय आणि त्याचे समर्थन

15-16

2) अनुचित काम पद्धती

17-18

3) हेड युनियनला मान्यता देण्याबाबत खुली चर्चा करा. व त्याचे एक व संघाने स्वीकार करा.

19-21

Module - IV

10) कारखाना आणि कारखान्याचे वैशिष्ट्ये परिभाषित करा.

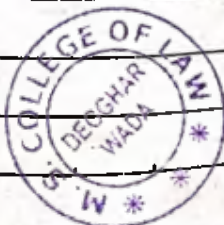
22-24

11) द्रोकादायक प्रक्रीया.

25-27

12) शिकाऊंची (Apprentice) व्याख्या करा. आणि शिकाऊंची काकी आणि कर्तव्य मिहा.

28-30



Shandhan
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At Deeghar

FOR EDUCATIONAL USE Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.

कामगारांच्या हितासाठी (ILO) आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना
उपाय त्याचे महत्त्व स्पष्ट करा.

आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटना (ILO) - इंटरनॅशनल लेबर
ऑर्गनायझेशन) पॅरिस येथे 1919 मध्ये व्हर्सायच्या तहान्या
वाटाघाटीवर स्थापन झालेली आंतरराष्ट्रीय संघटना. ती
प्रथम राष्ट्रसंघाची संघटक होती. 1946 पासून संयुक्त राष्ट्रांची
एक विशेष संघटना म्हणून ओळखली जाऊ लागली.
संयुक्त राष्ट्रांच्या सर्व आंतरराष्ट्रीय संस्थानमध्ये
आंतरराष्ट्रीय मजूर संघटनेचे वैशिष्ट्य आहे की या
संघटनेच्या प्रत्येक सदस्याला देशाचे संघटनेवर निपस
(सरकार, मात्मक संघटना व कामगार संघटना) प्रतिनिधित्व
उसते. जिनिव्हा मुख्यालयासोबत ILO च्या अनेक
देशात उपशाखा व प्रतिनिधी आहेत. भारतात दिल्लीचे
उपकार्यालय 1925 पासून आहे. जिनिव्हातच आंतरराष्ट्रीय
मजूर अभ्यास संस्था (इंटरनॅशनल इन्स्टीट्यूट फॉर
लेबर स्टडीज) 1960 पासून काम करते.

आंतरराष्ट्रीय संघटनेने सहमत केलेल्या एकूण
करारांमधील तीस करार भारताने स्वीकारले आहेत. लाबीचे
स्वीकारले नसले तरी, कामगार कायद्यामध्ये त्याचा
समावेश केला आहे.

क महत्त्व :-

संघटनेच्या स्थापनेच्या परिणामी करारमं गामा
उत्तेजन लाभते. असा एक ह्यासेप होता. या सर्व उडचणीना
कामगार संघटनेला अनेक वर्गे त्रास भोगावा लागला.
लोकशाहीच्या तत्सजसा पुरात होता. तसतास कामगार
संघटनांचे स्थापन वाढले. कामगार संघटनेबाबत
संघटन संघटनेस कायदास लागू लागला.



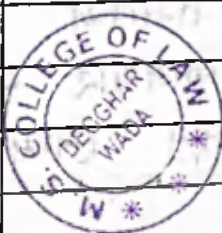
HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

कायदेवरीर उडचणीच्या वेरोवरीने कारखानदारांचा विरोध
एक मोठी उडचण होती. या विरोधामुळे संघटना बनि
कामात पुढाकार होणारा अनेक कामगारांना हामअपेक्षा
काढाव्या लागल्या. व काही काळ नोकरीसाठी मुकावे
काही काळानंतर कारखानदारांच्या संघटने विजेची दृष्टी
वदमला. पण हे दडून येण्यासाठी पाचपन्नीसडावजे उत
लागली. आणि एकेदर सामाजिक पीडित्यतील मूलभूत
स्वरूपाचे बदल घडून यावे लागले. आणि
सामाजिक न्याय व जागतिक शांतता प्रश्न
पित करणे. आंतरराष्ट्रीय कायदा व त्याची कार्यवाही
ह्यासाठी आचारसंहिता तयार करणे, आंतरराष्ट्रीय म
प्रमाणे तयार करून ती करार व शिफारशी यांच्या
स्वरूपात मोडणे व त्यावरून आंतरराष्ट्रीय मूलविषय
आचारसंहिता बनविणे आणि जगातील कायदा कामगारांच्या
मूलविषयक आचारसंहिता बनविणे हे जगाचे प्रमुख
उद्दिष्टे आहेत.



(Signature)
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At Devghar,
Post-Khanivali Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

सामूहिक सौदेबाजीचा फायदा आणि तोटे समजावून सांगणे.

सामूहिक सौदेबाजी हे एक प्रमुख साधन आहे ज्यामुळे त्याकरे नियोजित आणि त्याच्या संस्था आणि कामगार संघटना योग्य वेळी आणि कामाची परिस्थिती स्थापित करू शकतात. हे सुद्धा कामगार संबंधासाठी आधार देखील प्रदान करते.

क्र सामूहिक सौदेबाजीच्या फायद्यांची यादी (Advantages) :-

१) हे कर्मचारी समर्थक आहे :- सामूहिक सौदेबाजीच्या वकीलांचे म्हणणे आहे की सामूहिक सौदेबाजीमुळे कर्मचार्यांना कायदेशीर लोक म्हणून त्यांच्या हक्कांसाठी लढणे सोपे होईल. कामगार संघटनेचे सदस्य बनून त्यांना संघटनेच्या प्रतिनिधीमार्फत आपापले मिळेल. ज्यांचे उद्दिष्ट अधिक वेळी, कमी कामाचे तास, सुरक्षित कामाची ठिकाणे आणि उत्तम आरोग्य सेवा यांसारख्या कर्मचारी सदस्यांच्या भावनांसाठी काम करणे आहे.

२) हे अपमानास्पद कर्मचार्यांना शक्तीहीन ठेवते :- सामूहिक सौदेबाजीमध्ये ज्या कर्मचार्यांना साधारणतः त्यांच्या हक्कांसाठी लढण्याचे साधन आणि आत्मविश्वास नसतो, तर ते हेड - युनियनचा भाग नसतील. तर त्यांच्या कडे किंवा उच्च व्यक्ती असतील ते त्यांच्या कामगारांचा फायदा घेत असल्याने नियोजकांना आणकळ होईल.

३) हे कर्मचार्यांना संपावर जाण्यापासून प्रोत्साहित करते :- जेव्हा कर्मचारी आणि त्यांच्या मांड्या समर्थक असतात, तेव्हा निराकरण होऊ शकते.

FOR EDUCATIONAL USE

Principal
M.S. COLLEGE OF LAW
At. Devghar,
Post Khanivali Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.

तेव्हा कर्मचाऱ्यांसाठी संपादन जाणे हा एक लोकप्रिय आहे. या कृतीमुळे कामकाजत अडथळा येतो आणि व्यवसाय अपंग होतात. शेवटी त्यांच्या फटका थाहका बसतो सामूहिक सोदेवाजीने कामगारांना काम थोडक्यात गरज नाही.

- 4) हे सर्व कर्मचाऱ्यांना संरक्षण देते :- जे लोक सामूहिक सोदेवाजीच्या बाजूने ते म्हणतात. की नियोक्ते आणि कामगार संघटनेच्या प्रति स्वासरी केलेल्या करारांमध्ये, कंपनीतर्फे सर्व कर्मचाऱ्यांना करारांमध्ये नमूद केलेल्या काकोणत्याही अटीच्या तफावडा हे
- 5) हे सुरक्षा आणि स्थिरता पदाने करते :- कर्मचाऱ्यांच्या बाजूने यामुळे त्यांना काळाची सुरक्षितता मिळेल कारण त्यांना वेळोवेळी बदल करून काढून टाकण्याची चिंता करावी लागणार नाही. जर ते असतील तर त्यांच्याकडून एक निस्पृह सिस्टम कर्मचारी म्हणून त्यांच्या हक्कासाठी लढण्यासाठी प्रतिनिधी आहेत.

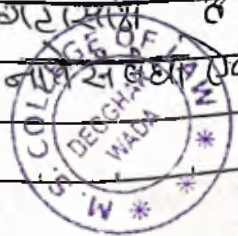
- * सामूहिक सोदेवाजीच्या लोटांची यादी (List of advantages)
- 1) हे असमानतेसाठी प्रवण आहे :- सामूहिक कराराच्या शिक्काकार म्हणतात. की यामुळे नियोक्ते किंवा कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या आपापतेपेक्षा कमी शक्ती नियोक्त्यांच्या बाजूने प्रतिनिधीत्व कमकुवत असल्यामुळे व्यवसायला जास्त भरपूर नुकसान होऊ शकते. अत्याधिक फायद्यामुळे यामुळे ते गमवावे त्यामुळे त्यांच्या अर्थता आहे. दुसरीकडे कर्मचाऱ्यांचे प्रतिनिधीत्व कमकुवत होऊ नये, तर त्यांना त्या

७. हे नियोक्यांसाठी प्रत्येकी असू शकते :-
 सामूहिक सोदेबाजीच्या बाजूने असोमेले काही
 गट असा युक्तीवाद करतात की ही प्रक्रिया कर्मचाऱ्यांना - खूप
 शक्ती देते. आणि त्यांचा व्यवसाय चांगल्याच्या बाबतीत
 नियोक्यांना हात लावून सोडतात.

८. यास बसच वेळ लागतो :-
 पुरोधा सामूहिक सोदेबाजीने हावा कोसला
 आणखी एक तोटा म्हणजे वाटाघाटी पूर्ण होण्यासाठी आणि
 प्रत्यक्ष येण्यासाठी लागणारा वेळ जास्त नोकरांही बदल आणि
 प्रक्रीयेता शामीम असोमेच्या लोकांचे काय करितात याबद्दल
 होताना.

९. हे वरीष्ठ कर्मचारी आणि सदस्य कर्मचाऱ्यांवर अन्यायकारक
 असू शकते :-
 जर मुद्दा पगार आणि कायद्यांचा असोम तर
 वेतनातील समानता म्हणा, त्यांच्या संस्थेतील बऱ्याच वला-
 पायून काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांचा फायदा होताना जातो.
 कारण त्यांना त्यांच्या कनिष्ठ आणि निवृत्ती सहकाऱ्यां शारखेच
 कायदे मिळतात. टीकाकारांसाठी हे योग्य नाही.

१०. हे नियोके आणि कर्मचारी यांच्यातील दोरी वाढवू शकते :-
 जर सामूहिक सोदेबाजीच्या उद्देशाच्या व्यवस्थापन आणि
 कर्मचाऱ्यांसाठी कायदेबाही व्याघात आहे आणि आहे परंतु उच्च
 प्रकरणे आहेत. जिये काहीही सहमत नाही. जेव्हा चर्चा निरर्थक
 ठरते तेव्हा परिस्थिती कमी होण्याऐवजी बिघडू शकते.
 पुरोधा गटासाठी हे कधी-कधी नियोका आणि कर्मचारी यांच्यात
 निरोगी नावे संबंध ठेवजी अडथळा निर्माण करू शकते.





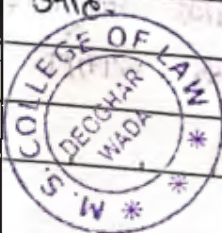
HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

४. ३) स्वतंत्र आल्यानंतर हेड युनियनची उत्क्रांती आणि वाढ
उ :- INATUC (भारतातली पहिल्या क्रमांकाची महयुक्ती कामगार संघटना) ची स्थापना मे १९५१ मध्ये सरदार वल्लभ पटेल यांच्या नेतृत्वाखाली झाली. तेव्हापासून (INATUC) इंडिया हेड युनियन काँग्रेस वर कम्युनिस्टांचे वर्चस्व उभा हिंदू मजदूर समा १९५४ मध्ये सोशलिस्ट पार्टीच्या नेतृत्वाखाली स्थापन झाली. नंतर ते समाजवाद्यांच्या प्रभावाखाली उभे भारतीय मजदूर संघाची स्थापना १९५५ मध्ये झाली. स्वातंत्र्यानंतर कामगार संघटना पक्षीय राजकारणाची जोडल्याने वेगळ्या पोलिटिक पक्षांच्या उदयामुळे संख्येत वाढ झाली आहे आणि प्रत्येक पक्षाने आपापसांत व्यापार निर्माण करण्याचा निर्णय घेतला आहे. तथापि १९७१ नंतरच्या उदारीकरणानंतर त्यांच्या नेतृत्वावरील काही समस्या आहेत. कामगार संघटनांच्या नेतृत्वाच्या विरोधात कामगार संघटना सुधारणा आणि किमान वेतन यासारखे मुद्दे राजकीय तात्कायक ठरले आहेत. स्वातंत्र्यानंतर भारताने एक समान समष्टी सोडविण्यासाठी विविध संघटना एकत्र आल्याने देखील पाहिले आहे. त्यामध्ये १९७५ च्या रेल्वे संप आणि ग्रेट ब्रिटन टेक्स्टायल स्ट्राइक, १९७२ यांचा समावेश आहे. तथापि १९७५ नंतर उभ्या संपाना कमी शिफारसनीय पाठीला मिळत दिसून आले. अनौपचारिक मजुरांवरही वाढीव भर आहे. मजदुरांवरही अधिक लक्ष केंद्रित केले जात आहे. हे असं कामगारांच्या विवेक अंतर्गत परिस्थितीमुळे आहे. संप कामगार संघटनांनी असंघटीत स्वरूपात सदस्य संख्या वाढ आहे.



(Signature)
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.

FOR EDUCATIONAL USE



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

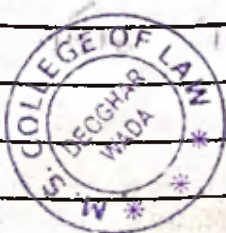
Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

* हेड युनियनच्या वाढीस तातमारा लावणारे धटक ०-
जरी १८५७ नंतर भारतात आधुनिक उद्योग उदयास
येऊ लागले तरी १९२० पर्यंत कामगार संघटना उदयास आले
नव्हत्या. भारतातील कामगार संघटनांच्या नाचवळीच्या वाढीस
काशीसुत असलेले काही धटक खात्रीत समाने आहेत.

१) पहिल्या महायुद्धानंतर जीवनावश्यक वस्तूंच्या किमती वाढू लागल्या
परेड कामगारांचे वेतन अपरीवर्तीत राहीले.
२) आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO) ची स्थापना कामगारांचे
हीतासाठी झाली.

३) १९२० च्या दशकात भारतात समाजवादी विचारसरणीच्या
उदयामुळे कामगार संघटनांची निर्मिती झाली.



Shandheri
Principal

M. S. COLLEGE OF LAW

At Devghar,

Post-Khanivali, Tal. Wada,

Dist. Palghar, Pin-401204.

FOR EDUCATIONAL USE

प्र. 4) उद्योगाची व्याख्या मिहा. मिधारीत उद्योगासाठी समाये काय आहे ?

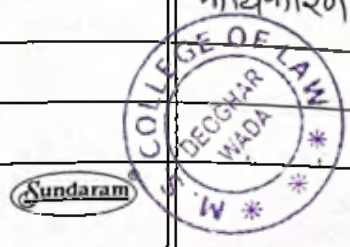
उ. 1) औद्योगिक कलमाचे वावरीत उद्योग किंवा कारखाना पहिला महत्वाचा घटक आहे. त्यामुळे उद्योग शब्दाची समजावून घेणे गरजेचे आहे. औद्योगिक विवाद कायदा 1947 कलम 2 (ज) प्रमाणे 'उद्योग' याचा अर्थ मामकांचा कोणताही धंदा, व्यापार, उपक्रम, वस्तू निर्मिती किंवा अजोर्जित असा आहे. आणि त्यामध्ये कामगारांची कोणतीही आजीवीका, सेवा, बोजगार, हस्तव्यवसाय किंवा औद्योगिक व्यवसायांचा किंवा व्यवसायांचा समावेश होतो.

क. उद्योग :-

मामक मांडव त्याच्या कामगारांनी कामकाजाच्या सहकार्यांनी चालवलेली विसासह कार्यप्रणाली म्हणजे उद्योग असे कामगार त्या मामकांनी प्रत्यक्ष अथवा प्रति माफत ठेकरांसह नेमरीत ठेवलेले असतील. जी वस्तू किंवा सेवांचे उत्पादन, पुरवठा किंवा वितरण मानवी गरजा किंवा इच्छांचे समाधान करण्यासाठी कार्यरत आहे. (अशा गरजा किंवा इच्छा फक्त आध्यात्मिक किंवा ह श्वररूपाच्या नसतील.)

1) अशा कार्यप्रणाली च्यामुळे उपण्यासाठी काहीही मांडव नसो असो किंवा नसो.

2) अशी कार्यप्रणाली जी कोणताही नफा किंवा फायदा मिळाल्याने चालवली जाऊ नये किंवा नसो.



Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At Deoghar,
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar. Pin-401204.

* गुणधर्म :- १) वस्तु किंवा सेवांचे उत्पादन व वितरण पद्धतशीरपणे मानवी इच्छा व गरजांची पूर्तता करण्यासाठी श्रेष्ठरीत केले जाते.

२) नियमित उत्पादन हा उद्योगाच्या आणखी एक गुणधर्म होतो. अनियमित उत्पादन असल्यास तो उद्योग मान्यता येणार नाही.

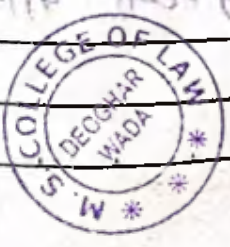
३) कार्यप्रणालीचे स्वरूप छंदा किंवा व्यापाराशी साधर्म्य असणारे पाहिजे. — ३ हातपाक ॥

४) छंद, व्यक्तिगत, शुद्धासाठी चालविण्यात येणारी कोणतीही कार्यप्रणाली उद्योगाच्या म्हणता येणार नाही.

५) मालक व कामगार यांच्या कामांमुळे निर्माण झालेले नाते दिसले पाहिजे. परस्पर सहकार्याने वस्तूचे उत्पादन व वितरण करणाऱ्या कार्यप्रणाली पाहिजे.

६) मानवी गरजांची पूर्तता करणाऱ्या उद्योगा पाहिजे. आध्यात्मिक किंवा धार्मिक गरजा पूर्ण करणाऱ्या उद्योगांना उद्योग शब्दाच्या व्याख्येत स्थान नाही.

— xxx —



Shondh...
Principal

M. S. COLLEGE OF LAW
At Deogarh

FOR EDUCATIONAL USE al. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



प्र. 5) औद्योगिक विवाद कायदा याचकाच्या मते कोणत्याही कामगार याचा अर्थ, मोठ्याने किंवा

उ. - औद्योगिक विवाद कायदा कलम 2 (एस) प्रमाणे कामगार याचा अर्थ, मोठ्याने किंवा

कोणतेही उद्योगातील अथवा कोणत्याही कारखान्यातील किंवा पर्वतारोहण किंवा कोणत्याही उद्योगात कामावर ठेवलेली कोणत्याही व्यक्ती असू

१) कामगार :- कोणत्याही कारखान्यात नेमलेली किंवा कोणत्याही व्यक्ती जी -

अ) कोणत्याही उद्योगात किंवा कोणत्याही कारखान्यात किंवा

ब) शिल्पकार किंवा

क) देखरेखीचे किंवा

ड) तांत्रिक किंवा

इ) सिपिकाचे किंवा

फ) यंत्र चालविण्याचे काम

करण्यासाठी प्रकट किंवा अप्रकट अर्थीच्या सेवां मेहनताना किंवा मोहदला देण्यात येतो

२) कामगार या व्याख्येत अंतर्भूत असलेल्या व्यक्ती :-

१) देशाच्या कोणत्याही प्रशासकीय जिल्ह्या किंवा उपविभागा

कार्यालयामध्ये कामावर ठेवलेली सेवां नसलेली आणि

दोन मह्ये विनिर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही समतेत

नसलेली सेवां आधिनियम १७४ च्या कलम २(३) मध्ये



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

२) अ) जहाजाच्या ताफ्यातील, मास्टर, सीमन किंवा इतर व्यक्ती,
ब) विमानाच्या ताफ्यातील कॅप्टन किंवा इतर व्यक्ती.
क) मोटर वाहनाच्या संबंधात ड्रायव्हर, होल्डर, मेकॅनिकल, प्लिन्डर
म्हणून किंवा अन्य कोणत्याही समेत मारता आलेली व्यक्ती,
ड) त्याच्या कंपनीच्या विदेशातील कामासाठी मरती केलेली
आणि अनुसूची सेवामध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्याप्रमाणे अशा
कोणत्याही समेत मारता आलेली कामावर असलेली व्यक्ती
आणि असे जहाज, विमान किंवा मोटर वाहन किंवा
कंपनीची मारता नोंदणी केलेले असलेले व्यक्ती
३) अनुसूची दोनमध्ये विनिर्दिष्ट केलेल्याप्रमाणे अशा कोणत्याही
समेत काम करणारी व्यक्ती, मग त्या कोणत्याही करार,
हा अधिनियम संमत होण्यापूर्वी किंवा त्यानंतर केलेला
असे - आणि असा करार, स्पष्ट किंवा छिन्नित असे अथवा
लेखी असे किंवा तोंडी असे किंवा
जो कामगार जखमी झालेला असेल, अशा कामगाराच्या
मृत्यु होणे तेव्हा, अशा कामगाराच्या निदर्शनाच्या
कोणत्याही अवस्थेच्या निदर्शने म्हणून कामगार जातो. तसेच
जो कामगार पुढील अपघाताने जखमी होऊन मृत्यु
होतो त्या कामगाराच्या बाबतीत कामगाराच्या संज्ञेचा
अर्थ विस्तारित केला आहे.
वदली कामगार हा देखील कामगार आहे
(निवेदन पोर कंड हंडलिंग वॉकर को-ऑप सो. लि. - वि -
ध्यानेवाकुमार २००१, १८८११६२९.)



(Signature)
Principal

M. S. COLLEGE OF LAW

At : Devghar,

Post-Khanivali, Tal. Wada,

Dist. Palghar, Pin-401204.

FOR EDUCATIONAL USE

प्र. 6) औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 या त्याच्या अन्वये संपाची
रखेलेली तरतूद स्वच्छ करा.

उ:- संप (स्ट्राईक) :- औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 च्या
मध्य संपालावत व्याख्या करण्यात आली आहे.
एखाद्या कारखान्यात काम करणाऱ्यांनी नेमामुल्या
समूहाद्वारे हे कार्य करित असताना एकपुटीने
बंद करणे किंवा थांबविणे अथवा एखाद्या कारखान्यात
अशा व्यक्तीद्वारे - जे कामगार आहे व काम करीत
होते अशा व्यक्तींना काम करित असताना
काम करण्यास नकार देणे याचा संप म्हणतात.

संपाचा उद्देश, कामगारांच्या निश्चिंततेसाठी
दुसऱ्याच्या संमतीने अशा उद्देशाने काम बंद करणे
त्यामुळे कारखान्याच्या मागकावर या गोष्टीचा
पडला पाहिजे आणि त्याने कामगारांच्या मागणी
स्वीकार केला पाहिजे. संप ही कृती कामगारां
संबंधित आहे. संपाची पुकारण्यासाठी खात्रीलागुण
अर्थाने आवश्यक आहे.

- 1) एक उद्योग किंवा अनेक उद्योग;
- 2) एक मालक किंवा मालकांचा समूह;
- 3) उद्योगात किंवा उद्योगांमध्ये काम करणारे कामगार;
- 4) काम बंद करणे किंवा काम करण्यास स्वच्छ नकार देणे किंवा काम बंद करणे.



Shandhu
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At Deoghar,
Post-Khanwali, Tal. Wada,
Dist. Patna FOR EDUCATIONAL USE

* संपाचे प्रकार :-

- 1) साधारण संप
- 2) संपाच्या काळात काम न करणे.
- 3) संथ गतीने काम करणे
- 4) सहानुभूतिदृष्टी संप
- 5) नियमाप्रमाणे काम करणे.

या प्रकारांचे सविस्तर वर्णन पुढीलप्रमाणे :-

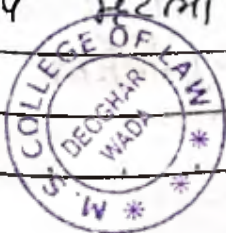
1) साधारण संपात कामगार एका सार्वजनिक प्रयोजनात कामावर जाण्यास नकार देतात. ज्यावेळी कारखानदारसमक्षमत्वापासून वंचित करतात, संपात काम न करण्याच्या प्रक्रियेला किंवा पध्दतीला 'यंत्र बंद संप' म्हणतात. (The slow down & stop down)

2) संथ गतीने काम करण्याच्या संपात कामगारांचे गुप किंवा समूह हे नियमितपणे कामावर उपस्थित राहतात. शिवाय हा कामगारांचा गुप प्रत्यक्षपणे कार्य देखील करीत असतो. परंतु त्यांची काम करण्याची गती नेहमीपेक्षा संथ असते.

3) काम बंद करणे किंवा काम करण्यास नकार देणे याला खऱ्या अर्थाने संप म्हणतात. अहर्षा लासासाठी काम बंद कोणत्या तरी न्यायास संप म्हणता येते.

4) सहानुभूतिदृष्टी संपाच्या बाबतीत शांतिविमोक्षेने काम म्हणजे संप नाही असे निष्कास कामगार न्यायालयशांती रिमोक्षे आहेत. कारण जसा संपात व्यवस्थापना विरुद्ध संप पुकारण्याचा उद्देश नसतो.

5) नियमाप्रमाणे काम करून संप पुकारण्याच्या बाबतीत तो संप म्हणून जात नाही कारण काम शांतिविमोक्षेने नसते



Principal

M. S. COLLEGE OF LAW

At Deoghar,

Post: Khanwala, Tal: Wada,

Dist: Palghar, Pin-401204.



* टाळेबंदी :- (Lockout) :-

टाळेबंदी याचा अर्थ, रोजगाराची जागा तात्पुरती बंद करणे किंवा काम नियोजकाने कामावर ठेवलेल्या व्यक्तीपैकी कोणीही रोजगार चासू ठेवण्यास त्याने नकार देणे असा

संप जाणे टाळेबंदी यांत करू शकतो. रोजगार टाळेबंदी म्हणजे कामगारांचे कामाचे ठिकाण बंद करणे. काम सोडविणे होय. तसेच कारखान्याद्वारे त्या कार्यरत नियोजित संख्येपेक्षा जास्त असलेल्या कामावर ठेवण्यास नकार देणे. यामुळे सुद्धा टाळेबंदी म्हणतात. टाळेबंदी ही कृती मालकांनी संघटित होऊन

* टाळेबंदीची आवश्यक तत्त्वे :-

- 1) कारखान्याच्या मालकाद्वारे कारखान्याचे किंवा कामगारांचे काम करण्याचे ठिकाण बंद करणे.
- 2) कारखान्याच्या मालकाद्वारे कामाचे नियंत्रण करणे. काम सोडविणे.
- 3) कारखान्याच्या मालकाद्वारे अशा संख्येत अशा कामाची ज्यांना मालकाने काम दिलेले असते त्यांना त्यांना ठेवण्यास नकार देणे.
- 4) इच्छोगांतून विवाद निर्माण झाला नाही. टाळेबंदी म्हणजे केवळ, कामाचे ठिकाण बंद करणे अंतर्भाव होतो. मात्र कारखान्याच्या इच्छेनुसार निर्माण होऊ शकते. सर्वोच्च न्यायालयाने याबाबत निर्णय दिला आहे.



HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

औद्योगिक न्यायालयाची रचना व कार्ये स्पष्ट करा. ?

MRTD PULP 1971 काम (मु) नुसार औद्योगिक न्यायालयाची स्थापनेबाबत तरतूद आहे.

रचना :-

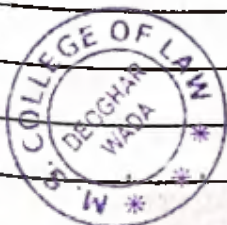
काम ४ (१) राज्य सरकार राजपत्रात अधिसूचना प्रसिद्ध करून औद्योगिक न्यायालयाची स्थापना करील.

१) औद्योगिक न्यायालयात तीन पेक्षा कमी सदस्य नसतील त्यातील एक अध्यक्ष असेल.

२) औद्योगिक न्यायालयाचा प्रत्येक सदस्य त्या न्यायालयात येणाऱ्या तक्रारिविषयी संबंधित असणार नाही किंवा अशा तक्रारीशी निगडित कोणत्याही कारणांन्याची संबंधित नसेल.

३) औद्योगिक न्यायालयाचा प्रत्येक सदस्य अशी व्यक्ती असेल की जो उच्च न्यायालयाचा न्यायाधीश आहे किंवा अशा न्यायालयाचा न्यायाधीश म्हणून नियुक्ती होण्यास पात्र आहे.

यातील एक सदस्य असा असेल की जो परीक्षपत्रापात्र नाही. परंतु राज्य सरकारच्या मत त्या व्यक्तीकडे कामगार किंवा औद्योगिक तक्रारतातील तज्ज्ञ असल्याचे ज्ञान आहे.



Shondh...
Principal
M. S. COLLEGE OF LAW
At : Devghar,
Post-Khanivali, Tal. Wada,
Dist. Palghar - 421 312.

FOR EDUCATIONAL USE

* औद्योगिक न्यायालयची कार्ये :-

- अ) संघटनांनी मान्यतेसाठी केलेल्या अर्जावर निकाम देणे.
- ब) या अधिनियमानुसार मान्यता दिलेल्या संघटना द्वारे संचालित होणारी अन्य संघटनांनी मान्यतेसाठी केलेल्या अर्जावर निकाम देणे.
- क) संघटनेला दिलेली मान्यता काढून घेण्यासाठी अर्ज शुद्ध करण्यासाठी इतर संघटनांनी अर्जा मागण्याची केलेल्या अर्जावर निकाम देणे.
- ड) परिशिष्ट IV बाब - 1 मधील अनुचित कामगार पद्धती हे अन्य अनुचित कामगार पद्धती बाबतच्या तक्रारीवर निकाम देणे.
- इ) कामगार संघटनांच्या सदस्यत्वाची तपासणी व अन्य कामगार पद्धती बाबत केलेल्या तक्रारीच्या चौकशी काम तपासणी अधिकार्यांकडे सोपवणे आणि त्याबाबत निर्देश करणे.
- फ) कोणत्याही दिवाणी / कोजदारी न्यायालयाने निकालासोपविनेल्य कोणत्याही कायद्याच्या प्रश्नावर निकाम देणे.
- ग) काम 82 अन्वये अपिमांवर निकाम देणे.

MRTU व PULP खासीम कामगार न्यायालयाची कर्तव्ये कोणती?

कामगार न्यायालयाची रचना व कर्तव्ये :-

महाराष्ट्र सरकारचा नियुक्तीचा अधिकार :-
एक किंवा अनेक कामगार न्यायालयांची स्थापना करण्याचा अधिकार महाराष्ट्र सरकारला आहे.

न्यायालयांची न्यायकक्षा :-

महाराष्ट्र सरकारने वेळोवेळी राजपत्रात अधिसूचना प्रसिद्ध करून स्थानिक सीमांची न्यायकक्षा ठरवून न्यायालये स्थापित करीम.

विहित पात्रता असलेल्या व्यक्तींची नेमणूक :-

भारतीय संविधानाच्या फातर 238 मध्ये न्यायिक क्षेत्रात प्रवेश मिळविण्यासाठी विहित केलेली पात्रता असलेल्या व्यक्तींची नियुक्ती करण्यात येईल.

कामगार न्यायालयाची कर्तव्ये :-

कलम 6 प्रमाणे कामगार न्यायालयाने परिशिष्ट IV मध्ये नमूद केलेल्या अनुचित कामगार व्यवहाराशी संबंधित तक्रारीवर निकाम द्यावा आणि त्या अधिनियमानुसार शिक्षेस पात्र गुन्ह्यांचे खरमे चालवावेत.

कामगारास काढून टाकणे अथवा कमी करणे :-

अ) वेळीचा वेकस करून

ब) शक्य भावने शिवाय परंतु मालकाच्या हक्कावरून,

क) खोटे पत्रे देऊन किंवा इतर पद्धतीने पुन्हा देऊन

कोणत्याही कामगारास कोणत्याही गोष्टीत

७) रनाफ खोरचा कारगोनी,
 ८) रजेखिवाय गेर हजेरी इत्याच्या खोरचा उाशेपावर
 ९) धाईगदीने किंवा नैसर्गिक न्यायतत्वांना गुंठावून
 कोव्हाच चोफाची करून,
 १०) तांत्रिक स्वरूपाच्या गेरकृत्यावद्दम, विशिष्ट गेरकृत्या
 किंवा भूतकालीन सेवा रिहासाची संबंध नसून
 छक्कादाक उवाजवी विसा देऊन.

११) संप फेडण्यासाठी नियमित स्वरूपाचे कामगारांची काम
 काम केंद्री पद्धतीने देणे.

१२) व्यवस्थापन होराच्या नावाखाली कामगारांची दुष्ट हे
 ज्या ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी बदली करणे.

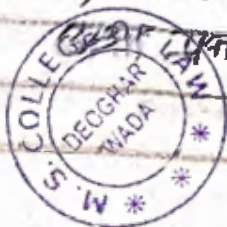
१३) कायदेविरुद्धी संपावर असलेल्या कामगारांना वेळीस
 संपातल्या करारावर, कामावर हजार बाहण्यापूर्वी
 पुर्वी नसून सही करण्यास भाग पाडणे.

१४) ज्या गराच्या कामगारांना गुणदोषांशिवाय भेदाभेद कर

१५) औद्योगिक कलहाची संबंधित कोणत्याही कार्यवाही किंवा
 चौकशीत कामगारांविरुद्ध दोषारोप राखत करठ्याची
 सोडून देणे.

१६) कायदेविरुद्ध नसलेल्या संपकाळात कामगारांची नियुक्त

१७) तडजोड अथवा फरार असलेला न जाणे.
 कामगार न्यायालयांचे अधिकार आहेत.



M. S. COLLEGE OF LAW

At Deoghar,

Post-Khanwali, Tal. Wada,

Dist. Patna, Pin-801204.

FOR EDUCATIONAL USE

औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 याचे उद्देश, व्याप्ती व वैशिष्ट्य स्पष्ट करा ?

औद्योगिक आस्थापनांमध्ये नोकरी करणाऱ्या कामगारांच्या रोजगारांच्या अटी व शर्तीमध्ये ठराविक पध्दती आणण्याच्या दृष्टीने, भारत सरकारने औद्योगिक रोजगार (स्थायी आदेश) अधिनियम, 1946 हा कायदा करण्यात आला.

* उद्देश :-

① औद्योगिक आस्थापनांमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांच्या नोकरीच्या अटी व शर्तीमध्ये ठराविक पध्दती आणणे.

② औद्योगिक आस्थापनेमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांच्या अटी व शर्तीमध्ये करवपता व स्वच्छपणा आणणे.

③ माालक व कामगार यांच्यामधील नोकरीच्या अटी व शर्ती करारद्वारे ठरविण्याऐवजी कायद्याच्या आधारे ठरविणे.

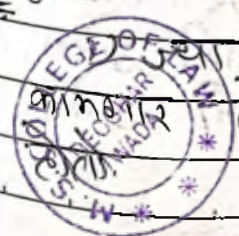
④ कोणत्या किमान अटीवर नोकरी दिली जाणार हे ठरविण्याचे बंधन कायद्याद्वारे माालकावर घालणे.

⑤ कामगार व माालक यांना आपले हक्क व जबाबदाऱ्या सुस्पष्ट व निःसंश्लेषपणे समजाव्यात, हा या कायद्याचा उद्देश आहे.

⑥ प्रमाणित आदेशाद्वारे (स्टँडिंग ऑर्डर्स) कामगारांच्या सेवा शर्तीचे नियम तयार करणे.

* व्याप्ती :-

जो औद्योगिक आस्थापनांमध्ये 100 किंवा त्यापेक्षा जास्त नोकरीत काम करणारे असतील त्यांना हा कायदा लागू होईल.



७) महाराष्ट्र प्रादेशी, मान्य पुढे किंवा त्यापेक्षा अधिक कामगार नोंदवून आस्थापना औद्योगिक आस्थापनांना व मुंबई व ठाणे आस्थापना अधिनियम १९४८ लागू असलेल्या कामगारांना कायदा लागू होतो.

४) हा कायदा कोणांना लागू होत नाही :-

कामम १ (४) मध्ये तरतूद केल्याप्रमाणे -

१) ज्या औद्योगिक आस्थापनांना, मुंबई औद्योगिक अधिनियम, १९४६ लागू आहे अशा आस्थापनांना हा लागू होत नाही.

२) केंद्र सरकारच्या आस्थापना वगळून ज्या औद्योगिक आस्थापनांना मध्य प्रदेश औद्योगिक क्षेत्रावर अधिनियम लागू आहे त्या आस्थापनांना हा कायदा लागू नाही.

३) ज्या औद्योगिक आस्थापनांमध्ये नोकरीत असलेल्या कर्मचाऱ्यांची सेवा नियम लागू होतात त्या आस्थापनांना लागू नाही अशी तरतूद कामम १३ ब मध्ये आहे.

५) वेळिष्टे :-

१) औद्योगिक आस्थापनेत नोकरीत असलेल्या कामगारांच्या वर्तणुकीचे व शिक्मीचे नियमन करण्यासाठी अद्यापि आदेश तयार करण्याची तरतूद कामी आहे.

२) हा कायदा आगगात आणण्याच्या हद्दीम, अद्यापि आदेश करण्यासाठी नमुना म्हणून केंद्र सरकार किंवा राज्य सरकार मोडेल स्टडींग ऑर्डर (मॉडेल) अद्यापि आहे. १ विहित कर नोंदवून तरतूद कामम १२ मध्ये कामी आहे.

१) श्यायी ओडेवा, प्रमाणित करण्याची कार्यपध्दती या कायद्याद्वारे विहित केलेली आहे.

२) श्यायी ओडेवा, प्रमाणित करून प्रमाणपत्र देण्यासाठी प्रमाणन अधिकार्याची तरतूद केली असून, त्याच्या ओडेवाविरुद्ध अपील करण्यासाठी कोणत्याही देण्यासाठी अपील अधिकार्याची तरतूद केली आहे. (कलम ६)

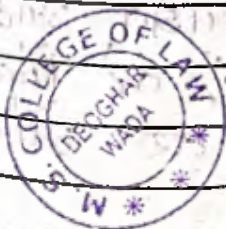
३) श्यायी ओडेवामध्ये फेरबदल करण्याची कार्यपध्दती या कायद्याच्या कलम १० मध्ये केली आहे.

४) माळकाने, श्यायी ओडेवा घोषित करणे व ते रद्द करणे या दोन्ही, त्याच्यावर बंधनकारक केले आहे.

५) कागदारांची कोणतीही कृत्य गैरवर्तणुकीची श्रतात त्या संवेदीची तरतूद या कायद्यात केली आहे.

६) कागदारांच्या गैरवर्तणुकीसंबंधी कोणत्या शिक्षा देता येतात या संवेदीची तरतूद या कायद्यात आहे.

७) कागदारांच्या गैरवर्तणाबद्दल चौकशी करण्याची पध्दती या कायद्यात विहित केलेली आहे.



Shondh...
Principal

M. S. COLLEGE OF LAW
At Deoghar
Post-Khaniwari, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.

प्र. 18) औद्योगिक विवाद याची व्याख्या द्या. (का) काम विवाद हा औद्योगिक विवाद होऊ शकतो काय?

उ- औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 कलम 2 (के) प्रमाणे विवाद व्याख्या पूर्वोक्तप्रमाणे -
"कोणत्याही व्यक्तीचा रोजगार किंवा किंवा तिच्या रोजगाराच्या उरी किंवा मजूरीच्या शर्त यांच्याशी संबंधित असेल असा मातक - मातकांमधी किंवा मातक - कामगारांमधी किंवा कामगार - कामग मधील तंटा किंवा मतभेद म्हणजे औद्योगिक विवाद

या कायद्याचा हेतू व उद्देश लक्षात येण्यास औद्योगिक विवाद म्हणजे काय ते समजावून घेणे आवश्यक आहे. औद्योगिक विवादांचा शोध घेऊन निश्चिण्याच्या प्रयत्न या कायद्याद्वारे उभारलेल्या यंत्रणेद्वारा करण्यात येतो.

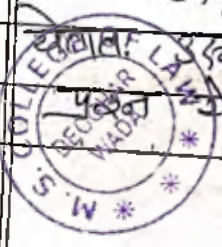
* औद्योगिक काम किंवा विवाद म्हणजे -

- अ) मातक आणि मातक किंवा
- ब) मातक आणि कामगार किंवा
- क) कामगार आणि कामगार

यांच्यातील कोणताही काम किंवा विवाद, मतभेद जो कोणत्याही व्यक्तीशी

- 1) रोजगार किंवा वेळीस किंवा
- 2) रोजगाराच्या उरी व शर्त किंवा
- 3) कामगारांच्या परिस्थितीबाबत संबंधित आहे.

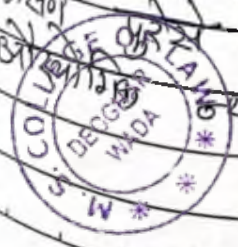
उद्योगामुळे औद्योगिक काम किंवा मतभेद उद्भवत असल्याचे सिद्ध झाले तर औद्योगिक कायदा लागू होतो.



कोही मल्लाच्या न्यायनिर्णयान्या आधारे "ओर्थोगिक वि
(का) कामगारां संकल्पनेचा उन्वयार्थ भावण्याचा प्रयत्न केला अ
काय ? अक्करच्या अभिक्रियेत असमर्थतेमुळे सेवा समाप्त
करण्यात आलेल्या इम्पटरची कामगारांच्या सेवांचा
समूहाची संबंध नाही, असा निर्णय, "ओर्थोगिक विवा
दां व्हावेतील कोणत्याही व्यक्ती या वादाचा इतरांचा
भावताना न्यायालयाने दिना. यावरून ओर्थोगिक विवाद
हा एखाद्या व्यक्तीची नव्हे तर समूहाची संबंधी असम
प्राप्ती (दिमाकुची टी इस्टेब्लि - वि - दिमाकुची टी इस्टेब
व्यवस्थापन (ए) आय. आर. ग्रेपुट एस सी डपुड).

अस असम तरी, ग्रेपुटच्या सुधारणा
येण्यासही अधिनियमाद्वारे कामगार व त्यांच्या शेमावेश करण्यात आला
व त्याद्वारे एखाद्या कामगार व्यक्तीची वतली, कार्यमुक्ती,
य छेडून कामवरून कामी करणे, कामगार कापात किंवा नोकरी
रामेल्या समाप्ती यावर उद्भवणारा विवाद देखील ओर्थोगिक
विवाद म्हणून मानण्यात येईल अशा प्रकरणी
वैयक्तिक कामगार व त्यांच्या मातक यांमधील विवाद
किंवा मतभेद हा ओर्थोगिक विवाद असल्याचे मानण्यात
येईल. मग अन्य कोणत्याही कामगार किंवा कामगार
संबंधाना त्या विवादातील पक्षकार नसला तर, हरकत
नाही - अशी तरतूद करण्यात आली आहे.

② कामगारांनी त्यांच्या मातकाकडे विवाद उपस्थित न करता
केवळ समुचित सरकारकडे केलेली मागणी हा ओर्थोगिक
विवाद ठरत नाही. तशाच कामगार (१) प्रमाणे वाजवी दाराची
क्रयणे करणे आले (सिंधु विवेकनिष्ठ कॉपोरेशन मि - वि -
ओर्थोगिक न्यायाधिकरण M. H. COLLEGE OF LAW एम. जे. डमर).
Principal
At: Deoghar.
Post-Khaniwali, Tal. Wada,
Dist. Palghar, Pin-401204.



③ जो औद्योगिक विवाद, औद्योगिक विवाद बनतो तेणे युनियनने किंवा बहुसंख्य कामगारांनी तो उपस्थित केलेला असतो तथापि, कामगारांच्या बहुमताने तो उपस्थित करण्याची आवश्यकता नाही कामगारांना आवश्यक आहे ते घेऊ किंवा नोकरीवर्ग विवादा संबंधित ठासले पाहिजे. यासाठी युनियनच्या घाईब्याची व निरींरः पाईब्याची आवश्यकता

④ वैयक्तिक कामगारसंघ संवेद्यतः काम हे देखील कामगार किंवा समाज संघटनेने उचलून घेता तर ओरें काम हे ठरतो. (इंडियन एक्सप्रेस न्यूजपेपरचे का. AIR १९७० SC १३७) व तशी सुधारणा १९६५ सुधारणा कायद्याने केलेली आहे

⑤ कंत्राटी पद्धतीने नेमलेले कामगार हा औद्योगिक कामाचा विषय ठरतो.

⑥ नोकरीवर्ग पुनर्स्थापना हा औद्योगिक कामाचा विषय होऊ शकतो.

⑦ सहकारी संस्थेच्या कर्मचाऱ्यांच्या सेवाशर्तीने केले बंदम औद्योगिक काम हे ठरतो.

Hazardous process :-

नुकसान भरपाई प्रदान न करण्याचे कारखाना मालकाचे दायित्व स्पष्ट करा. :-

४ कारखाना मालकाच्या नुकसान भरपाई बाबतच्या जबाबदाऱ्या स्पष्ट व निश्चित करण्यात आल्या आहेत.

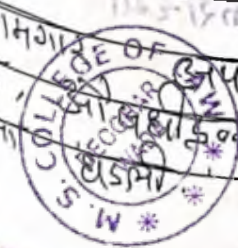
- ॐ उपघात कारखान्यात सामा आहे.
- ॐ कामाच्या ठिकाणी काम करीत असताना सामा आहे.
- ॐ उपघात कामाच्या ठिकाणी सामा.
- ॐ घटना कामगार काम करीत असताना घडली.

काम उ नुसारत कामगार जैरेयोगिक संस्थेत काम करीत असताना उपघात झाल्यास उगाच त्यामुळे कामगाराक दुखापत झाल्यास कारखानादारास कामगारास नुकसान भरपाई दिली पाहिजे परंतु खरीम मात परिस्थितीत सामक नुकसान भरपाई देण्यास जबाबदार झालाही.

ॐ कामगार काम करीत असताना सामेल्या उपघातामुळे व दुखापतीमुळे कामगारास तीन दिवसांपेक्षा जास्त दिवस पुणे किंवा अंघात रावात असल्याला किंवा दुर्बलता राहिली नसता तर नुकसान भरपाई दिली जात नाही.

ॐ ज्याचा संबंध प्रत्यक्ष अपत्यसंपर्क जोडला येण्याजोगा आहे. उदा. उपघात उपघातामुळे सामेल्या कोणत्याही दुखापतीच्या बाबतीत - मृत्यू किंवा कायमचे अपंगत्व सोडून स्वामीम कारण असल्यास कारखाना मालक नुकसान भरपाईस जबाबदार नाही.

ॐ कामगार उपघाताचे वेळी उपस्थित असताना, मास्क डाय उपघात नुकसानच्या उभेताच्या उगा परिस्थितीत घडली.



२) कारखान्या माफकाने सुरक्षिततेच्या हद्दिकोनावून स्वच्छतेक लेखी आदेशाच्या किंवा स्वच्छ ठरवून दिलेल्या नियमांचा कामगाराने जाणून घेऊन भंग केल्यामुळे किंवा ते न पाळल्यामुळे उपधात हे दुखापत झाली असतील.

३) कारखान्यात काम करीत असलेल्या कामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी कारखान्या माफकाने कारखान्यात व साडी सुरक्षा साधने आणि इतर यंत्रणा ठरवून असलेल्या आणि कामगारास याची पूर्ण काळजी घ्यावी. माहिती असून सुद्धा कामगाराने जाणून घेऊन साधने काढून टाकली असतील किंवा त्याकडे दुर्लक्ष करीत असलेल्या आणि त्यामुळे उपधात झाले असतील तर कारखान्याच्या माफक कामगाराने नुकसान भरपाई देण्यास जबाबदार मानले जाई.

४) मात्र वरील व्हाव कामगाराच्या मूल्या साध्यास कारखानदाराने उपलब्ध नसावे. तसे कामगाराच्या दुर्म उपधात होईल तर कारखानदार पूर्वीत जबाबदार धरला जातो. आणि मूलावर अवलंबित व्यक्तींना नुकसान भरपाई देण्याची जबाबदारी माफकावर येई. वरील तरादीनुसार कारखानदार नुकसान भरपाई देण्यासाठी खालील प्रमाणे जबाबदार आहे.

५) कामगारास वैयक्तिक दुखापत झाली आहे आणि दुखापत उपधातामुळे झालेली असावी. ३) दुर्घट्या दुखापत त्याच्या नोकरीमुळे आणि नोकरीच्या काळात उपधात झाल्यामुळे झालेली दुखापत असावी.

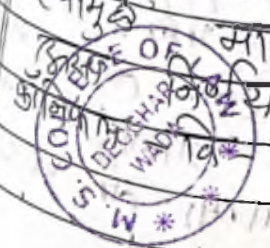


जरी या दुखापतीमुळे कामगारांच्या मृत्युसात मृत्यु
 नाही तरी, परंतु त्यामुळे कामगारांच्या मृत्यु
 हातभार लागणार आहे किंवा त्याची ती
 आहे. इतके इश्टीम तर, हे प्रकरण या
 आर्थिक मर्यादांच्या काम उर्याली मोडम, इतसा नि
 या प्रकरणी देण्यात आला आहे.
 (कामावती - वि - महिडा इश्टीम के.मि. 1988 F.C.L.R. 50)

वैयक्तिक इजा :-

कामगारास वैयक्तिक इजा (जखम)
 आली पाहिजे, शक्यसाधनपूर्वक इजा (जखम) म्हणजे
 उपघाताने होऊन आलेली शारीरिक किंवा देह विषयक
 इजा होय. इजा या संज्ञेची व्याप्ती केवळ शारीरिक
 किंवा हृदय जखमेपुरतीच मर्यादीत नसते. यात चेलासंख्या
 वर पडणे किंवा मानसिक तणा यांचा देखील समावेश
 होतो.

एका प्रकरणी कामगार प्रक्षीत संयंत्रातील कक्षातून
 वारंवार उच्च कक्षात जात. इतके त्यामा न्युमेनिया झाला.
 व पाच दिवसानंतर त्याच्या मृत्यु झाला. या प्रकरणी
 न्यायालयाने इतसा निर्णय दिला की, या कायद्याच्या अन्वये
 इजा ही केवळ शारीरिक इजा नाही. इजा या
 प्रकरणात शारीरिक इजा ही काम करीत असल्याने
 व या कक्षातून उच्च कक्षात वारंवार जावे लागल्याने
 शारीरिक असून त्याचे फलव्युत्पन्नकार्य होते.
 त्यामुळे सामक्या नुकसानास इतसा निर्णय दिला. [इंडियन न्यूज
 ऑफिस, 1961 पुना. 102]





HABIB EDUCATIONAL & WELFARE SOCIETY'S

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

☎ : 8805395450 / 7770056227 ✉ : mslawwada@gmail.com 🌐 : http://www.hewscity.com

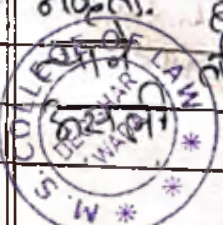
ब. 12) कामगार नुकसान भरपाईचा कायदा, १९२३ मध्ये तरतूद
प्रमाणे " कामातून उद्भवलेल्या व काम करणाऱ्याच्या
ही श्रेकल्यांना स्वयं करणे

उ:- कामगार नुकसान भरपाई अधिनियम, १९२३ च्या
(१) मध्ये नुकसान भरपाई पदाने करण्याचे मोलाचे
याविषयी तरतूद केले आहे. " कामगारांना कामातून
उद्भवलेल्या आणि काम करीत असताना घडून आले
अपघाताने " जर वैशिष्ट्ये इजा (जखम) पोहोचली
तर अशा कामगारांच्या मामक, कामगारास नुकसान
देण्यास पात्र (जबाबदार) ठरतो. तसेच त्यात दिवा
हा व छ मधील कारणांमुळे जर अपघात घडून आ
त्यात झालेल्या इजेमुळे कामगारांच्या मृत्यू घडून
किंवा त्याला कायदाद्वारे संपूर्ण अंगताव आले,
अशा परिस्थितीत मामक कामगारास नुकसान भ
रण्यास याच कायदात नाही, अशा तरतूद या
कामात (१) मध्ये केलेले आहे.

" कामगारांना कामातून उद्भवलेल्या आणि काम
करीत असताना घडून आलेल्या अपघाताने " या
विधानावरून अपघात सिद्ध करण्याची जबाबदारी
नेहमी दावा (मागणी) करणाऱ्यावर म्हणजे कामगारावर
ठेवते. असे यातून स्पष्ट होते.

इजा (जखम) झाली त्यावेळी आपण मा
मलायात किंवा घरात काम करीत होतो. आणि त
स्वतःच्या वैयक्तिक कायद्यासाठी कोणतीही गोष्ट क
नवते. हे कामगाराने दुरुस्थितीत पाहिले. तसेच मग
ती गोष्ट झाली किंवा आजाभंग करून
तरी, अपघात घडून आला ती गोष्ट का
FOR EDUCATIONAL USE

Sundaram



M. S. COLLEGE OF LAW
At. Devghar,
Post-Khanivali Tal. Wada,
Dist. Palghar - 421 312

M.S. COLLEGE OF LAW

Affiliated to University Of Mumbai & Approved By Bar Council Of India and Govt. of Maharashtra
At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

At. Devghar, Post Khanivali Via Kudas Tal. Wada, Dist. Palghar - 421 312

 : 8805395450 / 7770056227  : mslawwada@gmail.com  : <http://www.hewscity.com>

ले आवश्यक किंवा अपेक्षित होते किंवा कसे
विचारात होताना पाहिजे, हाचे प्रतिपादन जात
माग - वि - विभागीय इमियंता, महामार्ग, कौन्सिलोडे,
एच II ILJ 233) या प्रकारची न्यायालयाने केले
उपघात व सोजगार यांचे माते इरचे नव
कसते ज्या वेळी व ज्या ठिकाणी कामगार
करित होताना त्या वेळेच्या व ठिकाणाच्या
मर्यादित जखम (इखापत) सामोरी करावी.
एखादी व्यक्ती तिच्या नेहमीच्या कर्तव्याशी
संबंधित असलेली कोणतीही बोट कोटेकोरपणे करित नसत
संके तिच्या वैयक्तिक चारणा पूर्ण करित जखम लेख
झाणे झाला अशी जाशक तिमा वैयक्तिक इजा सांगी तर
इजा रजा ही काम करताना व काम करण्याच्या
उद्भवलेली इजा असल्याचे समजण्यात येऊ
नसते. (असा निर्णय (डिव्हिसनल जज कं. - वि - १६५.)

जेव्हा स्वयं नकाराचा तयार करणाराही कार्यकारी
 अधिकार्याला दिवा दर्शन करीत असताना कार्यग्याच्या
 तागावर सामेल्या अपघातात एका निरीक्षकाचा मृत्यु
 झाला. या प्रकाराची न्यायालयाने मर्यादित दिवा को
 ता त्याचे काम करीत असताना त्याचा मृत होणे
 (कार्यकारी अधिकार्याच्या उद्योग व वाणिज्य विभाग - १४-
 री. एल. त्यागराजन वॉन्ड डॉरस एल. इराय. डार. १९५५ म. ५५)

पानी पिण्यासाठी दिलेले पत्रव्यवहाराने
पिण्यामुळे कोमलासिपाई मृत्यू झाल्यामुळे
येईल की, त्याचा **M. S. COLLEGE OF LAW** काम करताना
पोस्ट-खान्नावाला, वाडा, जिल्हा
Dist. Palghar, Pin-401204.

क्या निर्णय, विभागीय कार्मिक अधिकारी, दक्षिण कोम्पे
का थायानी, (१९८७ I.C.L.R. २४४). यह एक करणी दिमा

"काम करीत असताना व कामाच्या सोळातून उ
अपघात" (absent, out-and in the course of his
employment) हे तत्त्व १९८७ च्या इंग्लिश कायद्या
खालील कोर्ट नुकसान भरपाईचा दावा करण्या
इष्टिने त्या अपघाताच्या कामगाराच्या कामाची
काहीतरी संबंध असला पाहिजे, आणि त्या कामाच्या
अनुगंगाने काहीतरी जोखीम कसली पाहिजे.

"काम करीत असताना व कामाच्या सोळातून उ
या बाबतच्या कोर्टाचे व मुक्त रचने मधील
परकाची उकल नेहमी उच्चारण्या जाणाऱ्या हा प्रसंग
प्रकरणांमध्ये पुढील शब्दांमध्ये केले आहे. जर का
उघड केलेले कामाचे स्वरूप, कामाची स्थिती,
जबाबदारी व वरना या कारणांमुळे कोसलेल्या
धोक्यामुळे अपघात झाला असेल तर, अपघात
काम करीत असताना उद्भवला आहे असे म्हणता
येईल.

जर माणकाच्या प्रेरणेने समाज विघातक धर्म
केलेल्या हल्ल्यांमुळे कामगारांच्या मृत्यू झाला असेल
मृत कामगाराच्या अवामितांना नुकसान भरपाई
केली पाहिजे असा निर्णय, (मोहनलाल - वि - कास्ट
नाइटिंग कं.) (AIR 1960 Mumbai 357) या प्रकरणा
च्या आधारे दिला आहे.