

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

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

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

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

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 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

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

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.**

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.

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.

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

Vision Mission statement of the institution

Vision

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

.

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.

Vision & Mission Statements of the Department

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.

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.

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.

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.

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

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

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		

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.

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. So 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.

Dale Yoder - IR is a designation of whole field of relationship that exist between because of necessary collaboration of men and women in the employment processes of industry.

Sale Young - IR is the relationship between labor 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 incentive.

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

The term IR may be conceptualized as relations by 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 multi-disciplinary 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.

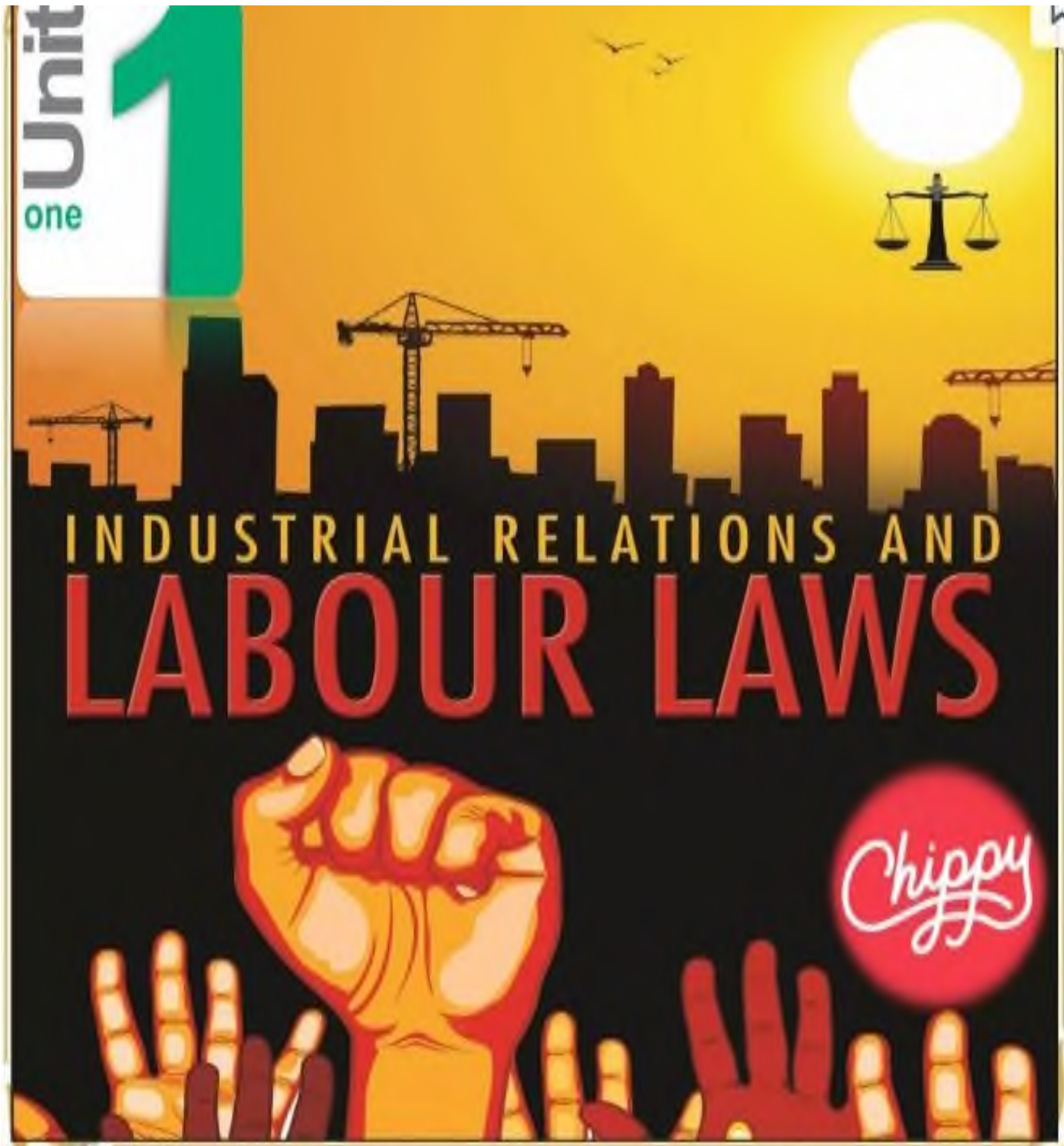
free labor market and large scale industrial relations organisations with thousands of wage-workers. There was massive economic and social change which led to labor problems. Low wages, long working hours, monotonous and dangerous work and abusive supervisory practices led to high employee turnover, 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

be differentiated. The autocratic regime of Muslim 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.

PPT



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.

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.

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

- ➡ 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.

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 or 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

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

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?

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.

- 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.

University Question Paper

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

Regd
A 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 Apprentice Act, 1961?
7. What are the qualifications prescribed under The Apprentice 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?

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.
- Explain the protection provided to all the apprentices under The Apprentices Act, 1961?
 - State the working conditions provided to the apprentices by The Apprentices Act, 1961?

Q4. Answer the Following (Any 3)

39 Marks

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

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

**P
R
O
F
I
L
E**

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 :

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)				Evolution 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 Apprentice and its powers and duties.	28-30

INDEX

No	Title	Page No	Rem
	Module - I		
1)	कामगारांच्या हितासाठी ILO (आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना) आणि त्याचे महत्त्व स्पष्ट करा.	1-2	
2)	भारतातील स्वातंत्र्योत्तर हेड युनियनची उत्क्रांती आणि वाढ	3-5	
3)	सामूहिक सोडेलोजीचे स्वीकरण करा. त्याचे फायदे आणि तोटे सिद्धा.	6-7	
	Module - II		
4)	उद्योग निश्चित करण्यासाठी कोणते गुणधर्म आहेत त्याची व्याख्या सिद्धा.	8-9	
5)	वैयक्तिक विवाद आणि उमेदवारी विवाद सामंतीय संवेद्य ओळख आणि चर्चा करा.	10-11	
6)	संपाचा (अभंगक) तपशीलवार स्पष्ट करा. विविध प्रकारचे वर्गीकरण करा.	12-14	

Title

Page No Remark

Module - III

1) कामगार न्यायामय आणि त्याचे समर्थन 15-16

2) अनुचित काम पद्धती 17-18

3) ड्रेड युनियनला मान्यता देण्याबाबत खुली चर्चा करा. व त्याचे एक व संघाने स्थापन करा. 19-21

Module - IV

10) कारखाना आणि कारखान्याचे वैशिष्ट्ये परिभाषित करा. 22-24

11) होकादायक प्रक्रीया. 25-27

12) शिकाऊंची (Apprentice) व्याख्या करा. आणि शिकाऊंची खात्री आणि कर्तव्य मिहा. 28-30

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

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

आंतरराष्ट्रीय संघटनेने सहमती केलेल्या एकूण
करांमधील तीस करार भारताने स्वीकारले आहेत. लाकरीचे
स्वीकारले नसले तरी, कामगार कायद्यांमध्ये 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.
लोकशाहीचा जसजसा पुराव होता गेला, तसतसे कामगार
संघटनांचे सामर्थ्य वाढले. त्याच वेळी कामगार संघटनेबाबत
संघटन होऊन संघटनेस कायद्याचे संरक्षण लाभले.

कायदेवीर अडचणीच्या वेळीवरिने कारखानदारांचा विरोध
 एक मोठी अडचण होती. या विरोधामुळे संघटना बनि
 कामात पुढाकार होणारा अनेक कामगारांना हा मजगपेव्या
 काढाव्या लागल्या. व काही काळ काम नोकरीसाठी मुकावे
 काही काळानंतर हा कारखानदारांचा संघटने विजयी होऊन
 बहामना जेवण हे हद्दून येण्यासाठी पाचपन्नास ठाडवजे उत
 लागली आणि एकंदर सामाजिक परिस्थितीत निमामभूत
 स्वरूपाचे बहामना हद्दून आये लागले. सामाजिक
 सामाजिक न्याय व जागतिक शांतता प्रश्न
 पित करणे. आंतरराष्ट्रीय कायदा व त्याची कार्यवाही
 ह्यासाठी आचारसंहिता तयार करणे, आंतरराष्ट्रीय म
 प्रमाणे तयार करून ती पसर व लागू करायची याच्या
 स्वरूपात मोठे काम विलयावरून आंतरराष्ट्रीय मविषय
 आचारसंहिता बनविणे आणि जागतिक कामगारांच्या
 मविषयक आचारसंहिता बनविणे हा हेतू याचे प्रमुख
 उद्दिष्टे आहेत.

सामूहिक सौदेबाजीचे फायदे आणि तोटे समजावून सांगणे.

सामूहिक सौदेबाजी हे एक प्रमुख साधन आहे ज्यामुळे त्याकरे नियोजित आणि त्यांच्या संस्था आणि कामगार संघटना योग्य वेळाने आणि कामाची परिस्थिती निश्चयापित करू शकतात. हे सुद्धा कामगार संबंधासाठी आधार देखील प्रधान करते.

क्र सामूहिक सौदेबाजीच्या फायद्यांची यादी (Advantages) :-

1) हे कर्मचारी समर्थक आहे :- सामूहिक सौदेबाजीच्या वकीलांचे म्हणणे आहे की सामूहिक सौदेबाजीमुळे कर्मचार्यांना काष्ठरी लोक म्हणून त्यांच्या हक्कांसाठी लढणे सोपे होईल. कामगार संघटनेचे सदस्य बनून त्यांना संघटनाच्या प्रतिनिधींमार्फत आवाज मिळेल. ज्यांचे उद्दिष्ट अधिक वेळाने, कमी कामाचे प्रवास, सुरक्षित कामाची ठिकाणे आणि उत्तम आबोवय्य सेवा यांसारख्या कर्मचारी सदस्यांच्या भाव्यासाठी काम करणे आहे.

2) हे अपमानास्पद कर्मचार्यांना शक्तीहीन ठेवते :- सामूहिक सौदेबाजीमध्ये ज्या कर्मचार्यांना साधारणतः त्यांच्या हक्कांसाठी लढण्याचे साधन आणि आत्मविश्वास नसतो, तर ते हेड - युनियनच्या भाग नसतील. तर त्यांच्या कडे किंवा अशा व्यक्ती असतील जे त्यांच्या कामगारांचा फायदा घेत असल्याने नियोजकांना आश्चर्य होतील.

3) हे कर्मचार्यांना संपावर जाण्यापासून प्रतिबंधित करते :- जेव्हा कर्मचारी आणि नियोजक यांच्यात मोठ्या समस्या असतात, ज्यांचे निराकरण होत नाहीत.

तेव्हा कर्मचाऱ्यांसाठी संपादन करता येणे हा एक लेकीप्रिय आहे. या कृतीमुळे कामकाजत उडयळा येतो आणि व्यवसाय अपंग होतात. शेवटी त्याचा फटका शाहका वसतो. सामूहिक सोदेवाजीने कामगारांना काम यावण्या गरज नाही.

4) हे सर्व कर्मचाऱ्यांना संरक्षण देते :- जे लोक सामूहिक सोदेवाजीच्या लाजून ते म्हणतात की नियोक्ते आणि कामगार संघटनेच्या प्रतिश्वासरी केलेल्या करारामध्ये, कंपनीतील सर्व कर्मचाऱ्यांना करारामध्ये नमूद केलेल्या काकोणत्याही अटीच्या तफावडा देणे हे सुरक्षा आणि स्थिरता पदाने करते :- कर्मचाऱ्यांच्या लाजून यामुळे त्यांना काळाची सुरक्षितता मिळेल कारण त्यांना वेळोवेळी रूपे वरून काढून टाकण्याची चिंता करायची नसणार नाही. जर ते असतील तर त्यांच्याकडे एक निस्पृह सिस्टम कर्मचारी म्हणून त्यांच्या हक्कासाठी लढण्यासाठी प्रतिनिधी आहेत.

* सामूहिक सोदेवाजीच्या तोंड्याची यादी (List of employees)

1) हे अयमानेसाठी प्रवण आहे :- सामूहिक कराराच्या शीकाकार म्हणतात की यामुळे नियोक्ते किंवा कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या आपत्तीने पेक्षा कमी शक्ती नियोक्त्यांच्या लाजून प्रतिनिधीत्व कमकुवत असल्यावसाया ला जायत भरपारिण किंवा अत्याधिक फायद्यामुळे प्रमाणात पेसे गमवावे लागण्याची शक्यता आहे. दुसरीक जर कर्मचाऱ्यांचे प्रतिनिधीत्व कमकुवत असेल तर त्यांना लाज शकत नाही.

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

८. यास बऱ्याच वेळ लागतो :-
 पुरोधी सामूहिक सोदेबाजीने हावा फोसला
 आणखी एक तोटा म्हणजे वारंवारही पूर्ण होण्यासाठी आणि
 प्रत्यक्ष येण्यासाठी लागणारा वेळ जास्त नोंदवलाही बदल आणि
 प्रक्रीयेत सामील असलेल्या लोकांचे काय करितात याबद्दल
 वादतात.

९. हे वरीष्ठ कर्मचारी आणि सदस्य कर्मचार्यांवर अन्यायकारक
 असू शकते :-
 जर मुददा पगार आणि कायद्याचा अंशाने तर
 वेतनातील समानता म्हणजे, त्यांच्या अंशाने बऱ्याच वेळ
 पायून काम करणाऱ्या कर्मचार्यांचा फायदा होतला जातो.
 कारण त्यांना त्यांच्या कनिष्ठ आणि निवृत्त सहकाऱ्यांसारखेच
 फायदे मिळतात. टीकाकारांसाठी हे योग्य नाही.

१०. हे नियोके आणि कर्मचारी यांच्यातील दुरी वाढवू शकते :-
 जर सामूहिक सोदेबाजीचे उद्दिष्ट व्यवस्थापन आणि
 कर्मचार्यांसाठी फायदेक्षीर उपायांसह आणणे आहे परंतु उच्च
 प्रकारचे आहेत. जेणे करिता सहमत नाही. जेव्हा चर्चा निरर्थक
 ठरते तेव्हा परिस्थिती कमी होण्याऐवजी बिघडू शकते.
 पुरोधी गटासाठी हे कधी-कधी नियोका आणि कर्मचारी यांच्यात
 निरोधी नातेसंबंधा ऐवजी अडथळा निर्माण करू शकते.

४. ३) स्वतंत्र आल्यानंतर हेड युनियनची उत्क्रांती आणि वाढ

उ:- IATUC (भारतातली पहिल्या क्रमांकाची मह्यवर्ती कामगार संघटना) ची स्थापना मे १९५७ मध्ये सरदार वल्लभ पटेल यांच्या नेतृत्वाखाली सामी तेव्हापासून (IATUC) इंडिया हेड युनियन काँग्रेस वर कम्युनिस्टांचे वर्चस्व होता. हिंदू मजदूर संघ १९५४ मध्ये सोशलिस्ट पार्टीच्या नेतृत्वाखाली स्थापन झाली. नंतर तो समाजवाद्यांच्या प्रभावाखाली भारतीय मजदूर संघाची स्थापना १९५५ मध्ये झाली. स्वातंत्र्यानंतर सामाजिक कामगार संघटना पक्षीय राजकारणाशी जोडल्या गेल्या. पोलिटिक पक्षांच्या उदयामुळे संख्येत वाढ झाली आहे आणि प्रत्येक पक्षाने आपापसांत व्यापार निर्माण करण्याचा निर्णय घेतला आहे. तथापि १९९१ नंतरच्या व्हाईकरीकरणानंतर त्यांच्या प्रभावावर काहीसा झाला आहे. कामगार संघटनांच्या नेतृत्वाच्या विरोधात कामगार संघटना सुधारणा आणि किमान वेतन यांसारख्या मुद्दे राजकीय तापकायक ठरले आहेत. स्वातंत्र्यानंतर भारतात नेहमीच समान समर्थन शोडविण्यासाठी विविध संघटना एकत्र आल्याचे देखील पाहिले आहे. त्यामध्ये १९५४ चा फेल्ड संघटना आणि ग्रेट ब्रिटन टेक्स्टायल स्ट्रिक १९७२ यांचा समावेश आहे. तथापि १९९१ नंतर अशा संघटना कमी शार्वजनिक पाठीला मिळत दिसून आले. अनौपचारिक मजदुरांवरही वाढीव भर आहे. मजदुरांवरही अधिक लक्ष केंद्रित केले जात आहे. हे असले कामगारांच्या विशेषतः असुरक्षित परिस्थितीमुळे आहे. स्वतंत्र कामगार संघटनांनी असंघटीत शेतालीही सदस्यसंख्या वाढीव आहे.

* १९३५ युनियनच्या वाढीस विरोधात भारी लावणारे धरक ०-

जुलै १८५७ नंतर भारतात आधुनिक उद्योग उदयास येऊ लागले तरी १९२० पर्यंत कामगार संघटना उदयास आले नव्हत्या. भारतातील कामगार संघटनांच्या चळवळीच्या वाढीस काशीसुत असलेले काही धरक खात्रीत समाने आहेत.

- १) पहिल्या महायुद्धानंतर जीवनावश्यक वस्तूंच्या किमतीत वाढ लागू पडल्याने कामगारांचे वेतन उपरीवर्तीत राहील असे आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटना (ILO) ची स्थापना कामगारांच्या हितासाठी झाली.

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

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

उ. उद्योगिक कामाचे वावरीत उद्योग किंवा कारखाना पहिला महत्वाचा घटक आहे. त्यामुळे उद्योग शब्दाची समजावून घेणे गरजेचे आहे. उद्योगिक विवाद कायदा 1947 कलम 2 (ज) प्रमाणे 'उद्योग' याचा अर्थ मालकांचा कोणताही धंदा, व्यापार, उपक्रम, वस्तू निर्मिती किंवा अजिंकित असा आहे. आणि यामध्ये कामगारांची कोणतीही अजिंकित, सेवा, बेजगार, हस्तव्यवसाय किंवा उद्योगिक व्यवसायांचा किंवा व्यवसायांचा समावेश होतो.

क. उद्योग :-

मालक किंवा त्याच्या कामगारांनी उद्योगाच्या सहकार्यांनी चालवलेली विसंगत कार्यप्रणाली (मग असे कामगार त्या मालकांनी प्रत्यक्ष अथवा प्रतिनिधित्व 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 अर्थव्यवस्था किंवा श्रमव्यवस्था नसतील.)

1) अशा कार्यप्रणाली चालू ठेवण्यासाठी काहीही भांडवल नसो किंवा नसो.

2) अशी कार्यप्रणाली जी कोणताही नफा किंवा फायदा मिळालेला नसेल किंवा नसेल.

क गुणधर्म :-
 १) वस्तु किंवा सेवांचे उत्पादन व वितरण पद्धतशीलपणे मानवी इच्छा व गरजांची पूर्तता करणाऱ्या शैलीत केले जाते.

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

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

४) छंद, व्यक्तिगत शुष्काशी चांगल्यात येणारी कोणतीही कार्यप्रणाली उद्योगात म्हणता येणार नाही.

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

६) मानवी गरजांची पूर्तता करणाऱ्या उद्योगा पाहिजे. सांख्यिक किंवा धार्मिक गरजा पूर्ण करणाऱ्या उद्योगा/मा उद्योग शस्त्राच्या व्याख्येत स्थान नाही.

—XOX—

प्र. 5) औद्योगिक विवाद कायद्याख्यातीत "कामगार" म्हणजे कोणता?

उ:- औद्योगिक विवाद कायदा कलम 2 (एस) प्रमाणे कामगार शब्दाची व्याख्या प्रथम प्रमाणे सांगता येईल.

"कामगार" याचा अर्थ, "मोठाने किंवा इतर कोणतेही उद्योगातील अकुशल, कुशल, तांत्रिक, यंत्रकारकृती किंवा पर्यवेक्षी काम करणाऱ्यासाठी कोणत्याही उद्योगात कामावर ठेवलेली कोणतीही व्यक्ती" असा.

1) कामगार :-

कोणत्याही कारखान्यात नेमरीवर कोणतीही व्यक्ती जी

अ) कोशाच्या अथवा विनाकोशाच्या किंवा

ब) स्वहस्ते किंवा

क) देखरेखीचे किंवा

ड) तांत्रिक किंवा

इ) सिपिकाचे किंवा

फ) यंत्र चालविण्याचे काम

करणाऱ्यासाठी पकट किंवा उपकट इत्यादी सेवा मेहनताना किंवा मोसदना देण्यात येतो.

2) कामगार या व्याख्येत अंतर्भूत असलेल्या व्यक्ती :-

1) रेल्वेच्या कोणत्याही प्रशासकीय जिप्स किंवा उपविभागाच्या कार्यालयामध्ये काम करणारी सेवेत नसलेली आणि दोन महिने विनिर्दिष्ट केलेल्या कोणत्याही समतेत नसलेली रेल्वे अधिनियम, 1989 च्या कलम 2(34) व्याख्या केलेले रेल्वे सेवक.

२) अ) जहाजाच्या ताफ्यातील, मास्टर, सीमन किंवा इतर व्यक्ती,
ब) विमानाच्या ताफ्यातील कॅप्टन किंवा इतर व्यक्ती,
क) मोटर वाहनाच्या संबंधात ड्रायव्हर, हेल्पर, मेकॅनिकल, प्लिन्टर
म्हणून किंवा अन्य कोणत्याही शीमतेत भरती झालेली व्यक्ती,
ड) त्याच्या कंपनीच्या विदेशातील कामासाठी भरती केलेली
आणि अनुसूची सेवामध्ये विनिर्दिष्ट केल्याप्रमाणे अशा
कोणत्याही शीमतेत भारताबाहेर कामावर असलेली व्यक्ती
आणि असे जहाज, विमान किंवा मोटर वाहन किंवा
कंपनीची भारतात नोंदणी केलेले असलेले आहे.

३) अनुसूची सेवामध्ये विनिर्दिष्ट केल्याप्रमाणे अशा कोणत्याही
शीमतेत काम करणारी व्यक्ती, मग त्या कोणत्याही प्रकार,
ह) अधिनियम संमत होण्यापूर्वी किंवा त्यानंतर केलेला
असा - आणि असा प्रकार, स्पष्ट किंवा छिन्नित असा अथवा
लेखी असा किंवा तोंडी असा.

जो कामगार जखमी झालेला असेल, अशा कामगाराच्या
मुख्य होणे तेव्हा, अशा कामगाराच्या निदेशाच्या
कोणत्याही अवसंविताच्या निदेशा म्हणून कामात जातो. तसेच
जो कामगार पुढील अपघाताने जखमी होऊन मरतो
तो तो त्या कामगाराच्या वावरील कामगाराच्या संशेचा
अर्थ विस्तारित केला आहे.
वदली कामगार देखील कामगार आहे.
(निवेदन पोर्ट कॅंड हेल्लंड वॉकर को-ऑप सो. मि. - वि -
ध्याने बाकुमार २००१, १८८११६२९.)

प्र. 6) औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 या खासीम संपाची
दोळेवंदीची तरतूद स्वच्छ करा.

उ:-

संप (Section) :-

औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 कायदा
मध्ये संपालावत व्याख्या करण्यात आली आहे.
एखाद्या कारखान्यात काम करण्यासाठी नेमलेल्या
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 म्हणजे

संपाचा उद्देश कामगारांच्या निश्चिंतपणासाठी
दुसऱ्याच्या संमतीने अशा उद्देशाने काम बंद करणे
त्यामुळे कारखान्याच्या मालकावर या बाबीचा
पडला पाहिजे आणि त्याने कामगारांच्या मागणीची
स्वीकार करून घ्या पाहिजे. संप ही कृती कामगारांच्या
संबंधित आहे. संपाची पुकारण्यासाठी खासीम गोष्टी
अखण आवश्यक आहेत.

- 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.

* संपाचे प्रकार :-

- १) साधारण संप.
- २) संपाच्या काळात काम न करणे.
- ३) संथ गतीने काम करणे.
- ४) सहानुभूतिदशक संप.
- ५) नियमाप्रमाणे काम करणे.

या प्रकारांचे सविस्तर वर्णन पुढीलप्रमाणे :-

१) साधारण संपात कामगार एका सार्वजनिक प्रयोजनात कामावर जाण्यास नकार देतात. ज्यावेळी कारखानदारास समवर्षीपासून वंचित करतात, संपात काम न करण्याच्या प्रतिक्रियेला किंवा पध्दतीला 'यंत्र बंद संप' म्हणतात. (Rien cloven & nong cloven).

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

३) काम बंद करणे किंवा काम करण्यास नकार देणे याला खऱ्या अर्थाने संप म्हणतात. अहर्षा लासासाठी काम बंद केले तरी त्यास संप म्हणता येते.

४) सहानुभूतिदशक संपाच्या बाबतीत शांतिविमोक्ष काम म्हणजे संप नाही असे निष्कास कामगार न्यायालयाने रिमेने ओहते. कारण जेव्हा संपात व्यवस्थापना विरुद्ध संप पुकारण्याचा उद्देश नसतो.

५) नियमाप्रमाणे काम करून संप पुकारण्याच्या बाबतीत तो संप म्हणता जात नाही कारण काम शांतिविमोक्षे नसते.

* टाळेवंदी :- (Lockout) :-

टाळेवंदी याचा अर्थ, रोजगाराची कामे जागा तात्पुरती बंद करणे किंवा काम स्थगित करणे. नियोक्त्याने कामावर ठेवलेल्या व्यक्तीपैकी कितीही रोजगार चालू ठेवण्यास त्याने नकार देणे असा

संप जाणे टाळेवंदी यांत करू शकतो. रोजगार टाळेवंदी म्हणजे कामगारांचे कामाचे ठिकाण बंद करणे. काम थोडक्याने होय. तसेच कारखान्याद्वारे त्याचे कार्यत नियोजित संख्येपेक्षा जास्त असलेल्या कामावर ठेवण्यास नकार देणे. यामुळे सुद्धा टाळेवंदी म्हणतात. टाळेवंदी ही कृती मालकांनी संबंधित जागे

* टाळेवंदीची आवश्यक तत्त्वे :-

१) कारखान्याच्या मालकाद्वारे कारखान्याचे किंवा कामगारांचे काम करणेचे ठिकाण बंद करणे.

२) कारखान्याच्या मालकाद्वारे कामाचे नियंत्रण करणे. काम थोडक्याने.

३) कारखान्याच्या मालकाद्वारे अशा संख्येत अशा कामाची ज्यांना मालकाने काम दिलेले असले त्यांना काम लावून ठेवण्यास नकार देणे.

४) हल्ल्यांमध्ये विवाद निर्माण झाला नाही.

टाळेवंदी मध्ये केवळ, कामाचे ठिकाण बंद करणे अंतर्भाव होतो. मात्र व्यवसाय बंद करण्याचा अंतर्भाव नाही. हा सर्वोच्च न्यायालयाच्या सुपरिचित निर्णय

XX

औद्योगिक न्यायालयाची रचना व कार्ये स्पष्ट करा. ?

MRT PULP 1971 कायदा (म) नुसार औद्योगिक न्यायालयाची स्थापनेबाबत तरतूद आहे.

रचना :-

क) कम ४ (४) राज्य सरकार राजपत्रात अधिसूचना प्रसिद्ध करून औद्योगिक न्यायालयाची स्थापना करील.

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

ग) औद्योगिक न्यायालयाच्या प्रत्येक सदस्य त्या न्यायालयात येणाऱ्या तक्रारीविषयी संबंधित असणार नाही किंवा अशा तक्रारींशी निगडित कोणत्याही कारखान्याची संबंधित नसेल.

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

आ) यातील एक सदस्य असा असेल की जो वरीलप्रमाणे पात्र नाही. परंतु राज्य सरकारच्या मत त्या व्यक्तीकडे कामगार किंवा औद्योगिक तक्रारतालीम तज्ज्ञ असल्याचे ज्ञान आहे.

* औद्योगिक न्यायालयाची कार्ये :-

- अ) संघटनांनी मान्यतेसाठी केलेल्या अर्जावर निकाम देणे.
- ब) या अधिनियमानुसार मान्यता दिलेल्या संघटना द्वारे संचालित ठेवणी अन्य संघटनेनी मान्यतेसाठी केलेल्या अर्जावर निकाम देणे.
- क) संघटनेला दिलेली मान्यता काढून घेण्यासाठी अर्ज शुद्ध करण्यासाठी इतर संघटनांनी अर्जा मागल्याने केलेल्या अर्जावर निकाम देणे.
- ड) परिशिष्ट IV बाब - 1 मधील अनुचित कामगार पहली रें अन्य अनुचित कामगार पहली बाबलाच्या तक्रारीवर निकाम देणे.
- इ) कामगार संघटनांच्या सदस्यत्वाची तपासणी व अनु कामगार पहली बाबला केलेल्या तक्रारीच्या चौकशी काम तपासणी अधिकार्यांकडे सोपवणे आणि त्याबाबत निर्देश करणे.
- फ) कोणत्याही दिवाणी / कोजदारी न्यायालयाने निकालास परावृत्तिले ल्या कोणत्याही कायद्याच्या प्रश्नावर निकाम देणे.
- ग) काम 82 अन्वये अपिमांवर निकाम देणे.

X

MRTU व PULP खातीम कामगार न्यायामयाची कर्तव्ये कोणती?

कामगार न्यायामयाची रचना व कर्तव्ये :-

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

न्यायामयांची न्यायकसा :-

महाराष्ट्र शासन वेळोवेळी राजपत्रात अधिसूचना प्रसिद्ध करून स्थानिक सीमांची न्यायकसा ठरवून न्यायामये स्थापित करीम.

विहित पात्रता असलेल्या व्यक्तींची नेमणूक :-

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

कामगार न्यायामयाची कर्तव्ये :-

कालम 6 प्रमाणे कामगार न्यायामयाने परिशिष्ट IV मध्ये नमूद केलेल्या अनुचित कामगार अपहाराशी संबंधित तक्रारीवर निकाम द्यावा आणि त्या अधिनियमानुसार शिसेस पात्र पुढ्याचे खरमे चालवावेत.

कामगारास काढून टाकणे अथवा कमी करणे :-

अ) वेळीचा वेकरा करून

ब) सदभावने शिवाय परंतु मालकाच्या तक्रार पावरन,

क) खोटे पणानी पुरावा देऊन किंवा लग्नवर पुरावा देऊन कोणत्याही कामगारास कोजदावी खरत्यात गोवणे,

७) रनाफ खोरचा कारणांनी,
 ८) रजेखिवाय गेर हजेरी साम्याच्या खोरचा उतारेपावर
 ९) धाईगदीने किंवा नैसर्गिक न्यायतत्वांना गुंठावून
 कोटेशन चोफावी करून,
 १०) तांत्रिक स्वरूपाच्या गैरकृत्यावद्दम, विशिष्ट गैरकृत्या
 किंवा भूतकालीन सेवा रिहासावी संबंध नसून
 धक्कादायक अवाजवी विरसा देऊन.

२) संप फेडण्यासाठी नियमित स्वरूपाचे कामगारांनी काम
 काम केंद्री पद्धतीने देणे.

३) व्यवस्थापन दोरणाच्या नावाखाली कामगारांची दुष्ट हे
 त्या ठिकाणाहून दुसऱ्या ठिकाणी बदली करणे.

४) कायदेविरुद्धीत्या संपावर असलेल्या कामगारांना वेळीक
 स्वतःच्या करारावर, कामावर हजार बाहण्यापूर्वी
 पुर्वपर नसून सही करण्यास भाग पाडणे.

५) त्या गराच्या कामगारांना गुणदोषांशिवाय भेदाभेद कर

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

७) कायदेविरुद्धी नसलेल्या संपकाळात कामगारांची नियुक्ती

८) निवड, तडजोड अथवा फारर अमाता न जाणणे.
 अशा प्रकारे कामगार न्यायालयांचे अधिकार आहेत.

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 :-

- १) औद्योगिक आस्थापनांमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांच्या नोकरीच्या अटी व शर्तीमध्ये ठराविक पध्दती आणणे.
- २) औद्योगिक आस्थापनेमध्ये काम करणाऱ्या कामगारांच्या अटी व शर्तीमध्ये करवपता व स्वच्छता आणणे.
- ३) मालक व कामगार यांच्यामधील नोकरीच्या अटी व शर्ती करारद्वारे ठरविण्याऐवजी कायद्याच्या आधारे ठरविणे.
- ४) कोणत्या किमान अटीवर नोकरी दिली जाणार हे ठरविण्याचे बंधन कायद्याद्वारे मालकावर घालणे.
- ५) कामगार व मालक यांना आपले हक्क व जबाबदाऱ्या सुस्पष्ट व निःसंश्लेषपणे समजाव्यात, हा या कायद्याचा उद्देश आहे.
- ६) प्रमाणित आदेशाद्वारे (स्टँडिंग ऑर्डर्स) कामगारांच्या सेवा शर्तीचे नियम तयार करणे.

* व्याप्ती :-

- १) ज्या औद्योगिक आस्थापनांमध्ये 100 किंवा त्यापेक्षा जास्त कामगार नोकरीत आहेत. अशा आस्थापनांना हा कायदा लागू होतो.

ग) महाराष्ट्रमध्ये, मान्य पुढाऱ्यांच्या ज्योपेक्षा अधिक कामगार नोंदवणाऱ्या औद्योगिक आस्थापनांना व मुंबई व ठाणे जिल्ह्यांच्या औद्योगिक आस्थापनांना 1948 लागू असलेल्या कामगार हा कायदा लागू होतो.

ख) हा कायदा कोणताही लागू होत नाही :-

कामगार 9 (8) मध्ये तरतूद केल्याप्रमाणे -

1) ज्या औद्योगिक आस्थापनांना, मुंबई औद्योगिक अधिनियम, 1946 लागू आहे अशा आस्थापनांना हा लागू होत नाही.

2) केंद्र सरकारच्या आस्थापना वगळून ज्या औद्योगिक आस्थापनांना मह्य प्रदेश औद्योगिक कोणगार अधिनियम लागू आहे त्या आस्थापनांना हा कायदा लागू नाही.

3) ज्या औद्योगिक आस्थापनांमध्ये नोकरीत असलेल्या कर्मचाऱ्यांची सेवा नियम लागू होतात त्या आस्थापनांना लागू नाही अशी तरतूद कामगार 13 ब मध्ये आहे.

क) वेळिष्टे :-

1) औद्योगिक आस्थापनेत नोकरीत असलेल्या कामगारांच्या वर्तवणीचे व शिक्कीचे नियमन करण्यासाठी अद्यापि आदेश तयार करण्याची तरतूद कामगार 12 मध्ये आहे.

2) हा कायदा आत्मतात आणण्याच्या दृष्टीने, अद्यापि आदेश करण्यासाठी नमुना म्हणून केंद्र सरकार किंवा राज्य सरकार मोडेल स्टँडिंग ऑर्डर (आदेश) अद्यापि आदेश विहीत करू शकतो तरतूद कामगार 12 मध्ये कामगार 12 मध्ये आहे.

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

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

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

४) मात्माने, श्यायी ओडेवा घोषित करणे व ते रद्द करणे या दोन्हीही त्याच्यावर बंधनकारक केलेले आहेत.

५) कातगारांची कोणतीही कृत्य गैरवर्तणुकीची इतरात त्या संवेष्टीचे तरतूद या कायद्यात केली आहे.

६) कातगारांच्या गैरवर्तणुकीसंबंधी कोणत्या शिक्षा देता येतात या संवेष्टीची तरतूद या कायद्यात आहे.

७) कातगारांच्या गैरवर्तणाबद्दल चौकशी करण्याची पद्धती या कायद्यात विहित केलेली आहे.

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

उ- औद्योगिक विवाद कायदा, 1947 कलम 2 (क) प्रमाणे "विवाद" व्याख्या पूर्वमप्रमाणे -
 "कोणत्याही व्यक्तीचा रोजगार किंवा किंवा तिच्या रोजगाराच्या अटी किंवा मजूकीच्या शर्ती यांच्याशी संबंधित असेल असा मामक - मात्मक किंवा मामक - कामगारांमधील किंवा कामगार - कामगारांमधील तंटा किंवा मतभेद म्हणजे औद्योगिक विवाद

या कायद्याच्या लेख व उद्देश लक्षात येण्यास औद्योगिक विवाद म्हणजे काय ते समजावून देणे आवश्यक आहे. औद्योगिक विवादांचा शोध घेऊन निश्चिण्याचा प्रयत्न या कायद्याद्वारे उभारलेल्या यंत्रणेद्वारा करण्यात येतो.

* औद्योगिक काम किंवा विवाद म्हणजे -

- अ) मामक आणि मामक किंवा
 - ब) मामक आणि कामगार किंवा
 - क) कामगार आणि कामगार
- यांच्यातील कोणताही काम किंवा विवाद, मतभेद जो कोणत्याही व्यक्तीशी
- १) रोजगार किंवा वेळीस किंवा
 - २) रोजगाराच्या अटी व शर्ती किंवा
 - ३) कामगारांच्या परिस्थितीबाबत संबंधित आहे.
- उद्योगामुळे औद्योगिक काम किंवा मतभेद येतात. उद्योग अस्तित्वातच नसेल, तर औद्योगिक कायदा प्रयत्न येत नाही.

काही महत्वाच्या न्यायनिर्णयाच्या आधारे "ओर्योगिक वि
(का) कामगारांच्या संकल्पनेच्या अन्वयात लावण्याच्या प्रयत्न केला अस
काय ? या संदर्भात उल्लेखित असमर्थतेमुळे सेवा समाप्त

१) प्रमाणे "ओर्योगिक विवाद" कोणत्याही व्यक्ती या वादाच्या अन्वयात
समूहाची संबंध नाही, असा निर्णय, "ओर्योगिक विवाद
या व्यक्तीतील कोणत्याही व्यक्ती या वादाच्या अन्वयात
लावतांना न्यायालयाने दिमा. यावरून ओर्योगिक विवाद
हा एखाद्या व्यक्तीची नव्हे तर समूहाची संबंधी असला
परिणत (दिमाकुची टी इस्टेब्लिशमेंट-वि-दिमाकुची टी इस्टेब
लवस्थापन (ए आय. आर. १९५८ एस सी ३५३).

युक्त असलेल्या असमर्थतेची, १९६५ च्या सुधारणा
अधिनियमाद्वारे कामगार व त्यांच्या समावेश करण्यात आला
व त्याद्वारे एखाद्या कामगार व्यक्तीची वडलकी, कार्यमुक्ती,
कामावरून कामी करणे, कामगार कपात किंवा नोकरी
समाप्ती यातून उद्भवणारा विवाद देखील ओर्योगिक
विवाद म्हणून मानण्यात येईल अशा प्रकरणी
वैयक्तिक कामगार व त्याच्या मातक यांमधील विवाद
किंवा मतभेद हा ओर्योगिक विवाद असल्याचे मानण्यात
येईल. मग अन्य कोणत्याही कामगार किंवा कामगार
संबंधना त्या विवादातील पक्षकार नसला तर, हरकत
नाही - अशी तरतूद करण्यात आली आहे.

२) कामगारांनी त्यांच्या मातकाकडे विवाद उपस्थित न करता
केवळ समुचित सरकारकडे केलेली मागणी हा ओर्योगिक
विवाद ठरत नाही. तथापि कामगार १० (१) प्रमाणे वाजवी दारांनी
क्रयणे पुरेसे आहे. (सिंधू रिसेटलमेंट कॉर्पोरेशन लि - वि -
ओर्योगिक न्यायाधिकरण (१९६८ ओ. एफ. एम. जे. ३५५).

मतभेद ओर्योगिक कामगार

(३) जो औद्योगिक विवाद, औद्योगिक विवाद बनलो तेणे युनियनने किंवा बहुसंख्य कामगारांनी तो उपस्थित केलेला असलो तथापि, कामगारांच्या बहुमताने तो उपस्थित करण्याची आवश्यकता नाही कामगारांना आवश्यक आहे ते घेऊ किंवा भरीवपणे विवाद संवेष्टित करणे पाहिजे. त्यासाठी युनियनच्या पाठिंब्याची व निवेतार पाठिंब्याची आवश्यकता.

(४) वैयक्तिक कामगारांशी संवेष्टित काम हे देखील कामगार किंवा समाज संघटनेने उचलून घेण्या तर ओरें काम हे करतो. (इंडियन एक्सप्रेस न्यूजपेपरचे कार AIR १९७० SC (३७) व तशी सुधारणा १९६५ सुधारणा कायद्याने केलेली आहे)

(५) कंत्राटी पद्धतीने नेमलेले कामगार हा औद्योगिक कामाचा विषय असतो.

(६) नोकरीवरील पुनर्स्थापना हा औद्योगिक कामाचा विषय होऊ शकतो.

(७) सहकारी संस्थेच्या कर्मचाऱ्यांच्या सेवाशर्तीने केलेले बदल औद्योगिक काम हे करतो.

Hazardous process :-

नुकसान भरपाई पदान न करणाचे कारखाना मालकाचे दायित्व स्पष्ट करा. :-

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

① उपघात कारखान्यात सामा आहे.

② कामाच्या ठिकाणी काम करीत असताना सामा आहे.

③ उपघात कामाच्या ठिकाणी सामा.

④ घटना कामगार काम करीत असताना घडली.

कामगार उ नुसार कामगार औद्योगिक संस्थेत काम करीत असताना उपघात साम्यास उपाय त्यामुळे कामगारामुळे

दुखापत साम्यास कारखानदाराने कामगारामुळे नुकसान भरपाई

दिली पाहिजे परंतु वेळीस परिस्थितीत सामक

नुकसान भरपाई देण्यास जबाबदार नाही.

① कामगार काम करीत असताना साम्या उपघातामुळे व दुखापतीमुळे कामगारामा तीन दिवसांपेक्षा जास्त दिवस

पूण किंवा अंशतः असमर्थता किंवा दुर्बलता राहिली

नसेल तर नुकसान भरपाई दिली जात नाही.

② ज्याचा संबंध प्रत्यक्ष-अप्रत्यक्षणे जोडला येण्याजोगा आहे. उदा. उपघात उपघातामुळे साम्या कोणत्याही दुखापतीच्या

बाबतीत - मृत्यू किंवा कायमचे अपंगत्व सोडून स्वामीम

कारण असल्यास कारखाना मालक नुकसान भरपाईस

जबाबदार नाही.

③ कामगार उपघाताचे वेळी काम करीत असताना, मास्क

डब, औषध इत्यांच्या अमत्ताच्या होता. उदा परिस्थितीत

घडली.

② कारखाना मालकाने सुरक्षिततेच्या हद्दिकोनीतून स्वयं लेखी आदेशाच्या किंवा स्वयं ठरवून दिलेल्या नियमांच्या कामगाराने जाणून घेऊन भंग केल्यामुळे किंवा ते न पाळल्यामुळे उपधात हे दुखापत झाली असतील.

③ कारखान्यात काम करीत असलेल्या कामगारांच्या सुरक्षिततेसाठी कारखाना मालकाने कारखान्यात व साडी सुरक्षा साधने आणि इतर यंत्रणा ठेवून असेम आणि कामगारसंघाच्या पूर्ण कोमपनी माहिती असून सुद्धा कामगाराने जाणून घेऊन साधने काढून घेतल्या असतील किंवा त्यामुळे दुखापत काम करीत असलेल्या आणि त्यामुळे उपधात हे असेम किंवा कारखान्याच्या मालक किंवा कामगाराने नुकसान भरपाई देण्यास जबाबदार मानले जाई.

④ मात्र वरील लेखावत कामगारांच्या मृत्यू झाल्यास कारखानदाराने उपलब्ध नसलेल्या कामगारांच्या दुर्म उपधात हे बड्या तर कारखानदार पूर्ण जबाबदार धरला जातो. आणि मृतोपर अकामवित व्यक्तींना नुकसान भरपाई देण्याची जबाबदारी मालकावर येई. वरील तरतुदीनुसार कारखानदार नुकसान भरपाई देण्यासाठी खालीलप्रमाणे जबाबदार आहे.

① कामगारसंघ वैयक्तिक दुखापत झालेली आहे आणि दुखापत उपधातामुळे झालेली असावी. ② नोकरी दुखापत त्याच्या नोकरीमुळे आणि नोकरीच्या काळात उपधात झाल्यामुळे झालेली असावी.

जरी या इच्छापूर्तीमुळे कामगारांच्या मृत्युसात मृत्यु होऊ नये, तरी, परंतु त्यामुळे कामगारांच्या मृत्यु होऊ नये हातभार लागणार आहे किंवा त्याची तीव्रता होई. इतके इश्टीमे तर, हे प्रकरण या अधिनियमाच्या कलम 3 च्या अन्वयेत मोडते, इतका निर्णय या प्रकरणी देण्यात आला आहे. [कामावती - वि - महीदा स्त्रीम के.मि. 1988 I-L.R. 50]

वैयक्तिक इजा :-

कामगारास वैयक्तिक इजा (जखम) झाली पाहिजे, सर्वसाधारणपणे, इजा (जखम) म्हणजे अपघाताने घडून आलेली बाह्यारिक्त किंवा देह विषयक इजा होय.

इजा या शब्दाची व्याप्ती केवळ बाह्यारिक्त किंवा हृदय, जखमे पुरतीच मर्यादीत नसते. यात चेलासंस्था व पडणे किंवा मानसिक तणा यांचा देखील समावेश होतो.

एका प्रकरणी, कामगार प्रवीण संयंत्रातील कक्षातून वारंपार उच्च कक्षात जात असताना त्याच्या न्युमोनिया झाला. व पाच दिवसांनंतर त्याच्या मृत्यु झाला. या प्रकरणी न्यायालयाने इतका निर्णय दिला की, या कायद्याच्या अन्वयेत इजा ही केवळ बाह्यारिक्त इजा नाही. इजा या प्रकरणात सामेली इजा ही काम करीत असल्याने व थोड्या कक्षातून उच्च कक्षात वारंवर जावे लागल्याने सामेली झालून त्याचे कर्तव्य अनुनिवार्य कार्य होणे त्यामुळे सामक्या नुकसान भरपाई देण्यास प्रवासात आहे इतका निर्णय न्यायालयाने दिला. [इंडियन न्यूज ऑनिकाम - वि - डी. लुईस लॅंडर्सस (A.I.R. 1961) 102].

Define Apprentice & its powers & duties.

ब. 12) कामगार नुकसान भरपाईचा कायदा, १९२३ मध्ये तरतूद प्रमाणे " कामातून उद्भवलेल्या व काम करवयाच्या अशा ही शेंकट्यांना स्वच्छ करणं

उ:- कामगार नुकसान भरपाई अधिनियम, १९२३ च्या अन्वये (१) मध्ये नुकसान भरपाई प्रदान करण्याचे मोठ्या कामाचे याविषयी तरतूद केले आहे. " कामगाराला कामातून उद्भवलेल्या आणि काम करीत असताना घडून आलेल्या अपघाताने " जर वैारीक रिजा (जखम) पोहोचली तर अशा कामगाराच्या मागे, कामगारास नुकसान भरपाई देण्यास पात्र (जबाबदार) ठरतो. तसेच त्यात दिवसाला एक मधील कारणांमुळे जर अपघात घडून आल्यात त्यामुळे इजेमुळे कामगाराच्या मृत्यू घडून किंवा त्याला कायदाद्वरूपी संपूर्ण अंगत्व आले, अशा परिस्थितीत मागे, कामगारास नुकसान भरपाई देण्यास रात्री असाधारण नाही, अशा तरतूद या कायद्यात (१) मध्ये केलेली आहे.

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

इजा (जखम) झाली त्यावेळी आपण मागे असायात किंवा घाटात काम करीत होतो. आणि स्वतःच्या वैयक्तिक कायद्यासाठी कोणतीही गोष्ट नकते. हे कामगाराने राखविणे पाहिजे. तसेच मग त्याने ती गोष्ट ठरविले किंवा आज्ञाभंग करून झाली तरी, अपघात घडून आला तरी गोष्ट का

जे. आवश्यक किंवा अपेक्षित होते किंवा कसे
विचारात होताना पाहिजे, हास्य प्रतिपादन जात
मार्ग - वि - विभागीय कामियता, महामार्ग, कौशीकोडे,
II ILJ 233) या प्रकरणी न्यायालयाने केले
जोडे.

उपधात व रोजगार यांचे माते इरचे नवू
कसते ज्या वेळी व ज्या ठिकाणी कामगार
करीत होताना त्या वेळेच्या व ठिकाणाच्या
मर्यादित जायम (दुरुवापत) सामेली हासावी.
एखादी व्यक्ती तिच्या नेहमीच्या कर्तव्याशी
बंधित कसलेली कोणतीही गोष्ट कोटकोटपणे करीत नसत
सुंदु तिच्या वैयक्तिक चारजा पूर्ण करीत कसेम लेख
हास्य हास्य सणी गर तिमा वैयक्तिक इजा सामी तर
इवली रजा ही काम करताना व काम करण्याच्या
उपधात उद्भवलेली इजा असल्याचे समजण्यात येऊ
नको, हासा निर्णय (डिव्हिस) मॅन्ड के. - वि - रेल्व.)

जेव्हा श्येळ नकाशा तयार करण्यासाठी कार्यकारी
अधिकृत्याला दिशादर्शन करीत असताना कार्याभ्याच्या
तागावर सामेली उपधातात एका निरीक्षकाच्या सुल
हामा या प्रकरणी न्यायालयाने मला निर्णय देमा को
ता त्याचे काम करीताना असताना त्याच्या सुल सोला हा
(कार्यकारी कामियता, उद्योग व वाणिज्य विभाग - वि -
री एल. त्यागराजन मॅन्ड हॉर्स एल. हास्य. भार. 1965 मस)

कामगारांना पाणी पिण्यासाठी हेतवे अधिकृताने
पुरविलेले पाणी पिण्यामुळे कामगारांच्या सुल सामेली
कसे म्हणता येईल की, त्याच्या सुल, काम करताना
व काम करण्याच्या उपधात उद्भवला आहे.

क्या निर्णय, विभागीय कार्मिक अधिकारी, दक्षिण कोम्पे
काशीयानी, (१९८७ I.C.L.R. २४४). यह प्रकरणी दिमा

"काम करीत असताना व कामाच्या ओघातून उ
अपघात" (absing, out and in the course of his
employment) हे तत्त्व १९८७ च्या इंग्लिश कायद्या
खालील आहे. नुकसान भरपाईचा दावा करण्या
इष्टिने त्या अपघाताच्या कामगाराच्या कामाची
काहीतरी संबंध असला पाहिजे, आणि त्या कामाच्या
शुभंगाने काहीतरी जोखीम असली पाहिजे.

"काम करीत असताना व कामाच्या ओघातून उ
या शब्दांच्या कोटकोट अर्थ मुक्त रचने मधील
फरकाची उकम नेहमी उच्चारल्या जाणाऱ्या होय. उ
प्रकरणांमध्ये पुढील शब्दांमध्ये केले आहे. जर का
उघड केलेले कामाचे स्वरूप, कामाची स्थिती,
जबाबदारी व धरना या कारणांमुळे कोसलेल्या
धोक्यामुळे अपघात झाला असेल तर, अपघात
काम करीत असताना उद्भवला आहे असे म्हणता
येईल.

जर माणकाच्या घेणेने समाज विघातक धर
केलेल्या हल्ल्यांमुळे कामगारांच्या मृत्यू झाला असेल
मृत कामगाराच्या अवामितांना नुकसान भरपाई
केली पाहिजे असा निर्णय, (मोहनलाल - वि - काईम
नाईटिंग कं.) (AIR 1960 Mumbai 557) या प्रकरणी
व्यायालयाने दिला आहे.