

Types of Industrial Disputes - A/c to  
the code of Industrial Relations in  
the United Kingdom in 1972,  
इन्हें अंग्रेज विवाद दो प्रकार के होते हैं :-

a) औद्योगिक के विवाद, जो कि किसी भी उद्योग  
या राजस्व के अंग्रेज के आवेदन पर व्यापक  
से संबंधित हैं।

b) रोजगार के विवाद, जो कि नियोक्ताओं द्वारा दवाव या  
रोजगार के निषेध और सेवा के लिए न  
प्रबंधन द्वारा प्रस्ताव से संबंधित हैं। औद्योगिक



विवाद अधिनियम, 1947 आर्ट कड न्यायिक निर्णय क  
अउलाट, जिनडे अदालत आर्ट न्यायाधिकरण द्वारा  
नियंत्रित किया गया है, आधुनिक विवाद निगमनित  
में से निगमनित एक मुद्दे पर उदाहरण दे सकते हैं:-

i) 2 वायी आदशा निष्पत्ती

ii) आलवानु में बड़े, डालों के काटने वाले शाखिका को  
छेदनी, छेदनी, बरवाइतग या बरवाइत आयाटिया  
को बड़ाली आलु उनके लिए मुआवजा । 2.1

iii) रुक कर पानी को पुछ-काट न वसुध कान के लोका,  
मालती कर्मचारियों को वास्तुगत मात्र को भुजमान न  
करना, कर्मचारियों से उनके माता-पिता के लिए  
निर्दिष्ट राइत की मांग।

iv) मजदूरी, मजदूरी का न्याय और न्यूनतम हद,  
मुदातान के तहत और एक कमाल का मुनन का  
आधिकार, मुदातान मूल एक जावे यह मजदूरी पर  
दा मुदातान दिहाए जावे।

v) बलावेदी आदि नियमों द्वारा इंग्लिश का हारा  
क्या कि कर्मचारियों ने एक अवसर इंग्लिश का  
सहायता लिया।

vi) <sup>49</sup>लंदन को मुगलान, गेजुटी, मलिक नरि, पेशान  
आदि युक्त मता ।

iii) पतिव्रता पुनर्जना के बीच विवाद  
iv) नियाता आदि कन्यायाद्या के बीच विवाद)

iii) नियंता आद अन्वयित्या अ वीय विवाद

1) नोट ऑफ :- अधिनियम नं० 25 (a) के अन्तर्गत, 25C व 25(e) में निर्दिष्ट छंटनी से संबंधित प्रावधान आयोगिक प्रतिष्ठानों में



११६ जल : - कारखाने, खदान और बागान या

क) औद्योगिक प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं होगी जिनमें  
इसके अन्तर्गत आने वाले प्रति कार्य दिवस पर कामगार

को पिछले कलेंडर माह में या  
ब) औद्योगिक प्रतिष्ठानों में नियोजित किया गया है  
जो मालगो प्रकार के हैं या जिनमें काम केवल  
रक-रक कर किया जाता है।

एक कारखाने, खदान और वृक्षावृद्धि के  
भागों में अधिनियम में दूरी से संबंधित।  
विशेष प्रावधान किए गए हैं अन्य दो प्रकार के  
प्रतिष्ठानों के मामले में, हालांकि, अधिनियम न  
एक एक अपवाद बनाया है। इस प्रकार यह  
यह प्रश्न उत्पन्न होता है कि क्या कोई औद्योगिक प्रतिष्ठान  
मालगो प्रकार का है या जिनमें काम केवल रक-रक  
कर किया जाता है, तो उपर्युक्त सकार को निर्णय  
अंतिम होगा।

द्वारा 25C के अनुसार, एक कामगार  
जिनमें से किया गया है, वह कुल मूल वेतन के  
80% के बराबर मुआवजे का इकट्ठा है और  
मुआवजे के इस अधिकार की अवधि के लिए  
मंडगाई नहीं होता, हालांकि, अधिनियम के तहत  
इसके अधीन है।

2) दूरी - अधिनियम की धारा 2(100)  
के अनुसार दूरी का अर्थ है  
जिसमें यह आता है कि जो कामगारों का  
बलात्कार, अनुशासनात्मक कार्यवाही का  
माध्यम है निहित है कि वे काम में नहीं, लेकिन



इसमें शामिल नहीं है।

- a) कर्मचारियों की स्वास्थ्य सेवा निशुल्क, या  
b) सेवा निशुल्क की आयु तक पहुँचने पर कोशिकाओं  
वाले की सेवा निशुल्क यदि निषेधात्मक संबंधित  
कार्यगार के बीच, राजगार के अनुबंध में उस संबंध  
में एक शर्त है, या

- c) राजगार के अवलोकन के आधार पर कर्मचारियों की  
सेवा निशुल्क होना। जहाँ कि लैटेंट बक बनाम  
उन. मुंदरिंग, 1976 में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा  
इंगित किया गया है, आवेदन निशुल्क या तो न्यायिक  
द्वारा या समूह के प्रवक्ता द्वारा निशुल्क को निर्धारित  
कर सकता है।

मुंदरिंग, निषेधात्मक एक समूह, आदेश दे  
सकता है। राजगार को निशुल्क होना के लिए यह बंद  
किया जा सकता है। वाक्चम की व्याख्या नहीं करती है।  
हालांकि, तीन परिस्थितियों को छोड़कर, जहाँ कि  
कारण है एक कार्यगार की छुट्टी को जो लंबा है।  
जो स्व-चालन, प्रतिक्रिया, विनाश डानि, आदि।

अधिनियम की धारा 25 के अनुसार को  
छुट्टी को समूह निषेधात्मक द्वारा अपनाई जाते वाली  
प्रक्रिया निर्धारित करती है। इस धारा के अनुसार  
निषेधात्मक को आवेदन आता, पहुँच जाता है  
सिद्धांत का पालन करने होगा और उस कार्यगार को  
छुट्टी अलग होगा जो उस श्रेणी के कार्यगार में  
नियोजित होने वाला अधिक व्यक्ति था। छुट्टी या  
विभिन्न श्रेणियों के कार्यगार के उद्देश्य के लिए पालन  
किया जाते वाले यह सामान्य सिद्धांत है।  
हालांकि अंग 4 निषेधात्मक सिद्धांत का



काल वाल के अलावा किसी अन्य कामगार को  
 घंटनी कला इना उल एला काल के काटने को  
 पूजा कला इना यदि निषेधित और कामगार  
 के बीच इसके विपरीत कोई गुणभूत इना इना  
 इस प्रक्रिया को पालन काल को आवश्यकता  
 नहीं है इसके अलावा यह प्रक्रिया केवल  
 भारत के नागरिकों के लिए लागू है।  
 यदि घंटनी के बाद निषेधित व्यक्तियों  
 को नियुक्त काल को प्रभाव कला इना उल  
 एला 25(1) के अनुसार घंटनी काल गले  
 कामगार को पुनः रोजगार के लिए एक अवसर  
 देना होगा और एल घंटनी काल गले कामगार को  
 जो कुछ भी पुनः रोजगार के लिए पेश करे है  
 उन्हें अन्य व्यक्तियों पर वरीयता दी जाएगी।  
 यही तक कि यह प्रावधान भारत के नागरिकों पर  
 भी लागू होगा।