

Register	-								
Number									

**DEPARTMENTAL EXAMINATIONS** ✓  
**LABOUR AND FACTORIES DEPARTMENT TEST – PART – B**  
 (Without Books)

Maximum Time : 2 hours

Maximum Marks : 80

**IMPORTANT INSTRUCTIONS****OBJECTIVE TYPE**

கொள்குறி வகை வினாத்தாள்

**Read the following instructions carefully before beginning to answer the questions.**

வினாக்களுக்கு விடையளிக்க தொடங்கும் முன்பு கீழ்க்கண்ட அறிவுரைகளை கவனமாக படிக்கவும்.

**NB : Words of masculine gender in these instructions shall, where the context so require, be taken to include feminine gender.**

இந்த அறிவுறுத்தலில் ஆண் பாலினரின் வார்த்தைகளில், சூழலுக்கேற்ப தேவைப்படின் பெண் பாலினரின் வார்த்தைகளும் அடங்கும்.

**This booklet should not be opened till the Invigilator gives a signal to open it. As soon as the signal is received you should open the booklet and then proceed to answer the questions.**

இந்த வினாத்தொகுப்பினை கண்காணிப்பாளரின் அனுமதி பெறுவதற்கு முன்னர் திறக்கக்கூடாது. கண்காணிப்பாளர் வினாத்தொகுப்பினை திறப்பதற்கு அனுமதி அளித்தவுடன் வினாத்தொகுப்பினை திறந்து விடையளிக்க தொடங்கலாம்.

1. This question booklet contains 80 number of objective type questions. Prior to attempting to answer, the candidate is requested to check whether all questions are there and ensure that there are no blank pages in the question booklet. In case, if any defect is noticed in the question paper, it shall be reported to the Invigilator immediately, **within first 10 minutes** after which no request will be entertained.

இவ்வினாத்தாள் 80 கொள்குறி வகை வினாக்களை கொண்டது. விண்ணப்பதாரர்கள் விடையளிக்க தொடங்கும் முன், வினாத்தாளில் எல்லா வினாக்களும் இடம் பெற்றுள்ளனவா என்பதையும், ஏதேனும் சில பக்கங்கள் / வினாக்கள் அச்சிடப்படாமல் விடுபட்டுள்ளனவா என்பதையும் சரிபார்த்துக் கொள்ளவும். வினாத்தாளில் ஏதேனும் குறை இருப்பின் வினாத்தாளைப் பெற்ற-பின் பத்து நிமிடங்களுக்குள் அறை கண்காணிப்பாளரிடம் தெரிவிக்க வேண்டும். அதற்கு பிறகு தெரிவிக்கப்படும் கோரிக்கைகள் ஏதும் ஏற்றுக் கொள்ளப்படமாட்டாது.

2. Answers all questions. All questions carry equal marks.

அனைத்து வினாக்களுக்கும் விடையளிக்க வேண்டும். அனைத்து வினாக்களும் சமமான மதிப்பெண்கள் கொண்டவை.

**[Turn over**

3. Candidate must write his Register Number in the space provided on the top right side of this booklet alone. Do not write anything else on the Question Booklet.  
விண்ணப்பதாரரின் பதிவெண்ணை இவ்வினாத்தாளின் மேல் வலது பக்கத்தில் அதற்கென ஒதுக்கப்பட்டுள்ள இடத்தில் எழுத வேண்டும். வினாத்தாளில் வேறு எதையும் எழுதக் கூடாது.
4. The sheet before the last page of the question booklet shall be used for any rough work.  
வினாத்தாளின் கடைசி பக்கத்திற்கு முன் பக்கத்தில் rough work எழுதி பார்க்க உபயோகித்துக் கொள்ளவும்.
5. (a) Each question comprises of four responses i.e. (A), (B), (C) and (D). Candidate shall select only one correct response. In case, if the candidate feels that there are more than one correct response, **shade the response which he considers is the best.**  
(b) In any case, a candidate shall choose only one response for each question.  
(c) **If more than one answer is shaded for a question, the answer will be treated as wrong and no mark will be given for that question.**  
(d) The total marks will depend on the total number of correct responses marked in the OMR answer sheet. (For this purpose, only one shaded circle for a question will be taken into account for awarding mark)  
(a) ஒவ்வொரு வினாவிற்கும் (A), (B), (C), (D) என நான்கு விடைகள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. விண்ணப்பதாரர் அவற்றில் ஏதேனும் ஒரு சரியான விடையைத் தேர்வு செய்ய வேண்டும். ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட சரியான விடைகள் ஒரு வினாவிற்கு இருப்பதாக கருதினால், அவற்றில் எவ்விடை மிகச் சரியானது என கருதுகிறீர்களோ, அவ்விடையை நிழலிட்டு காட்ட வேண்டும்.  
(b) எவ்வாறிருப்பினும், ஒரு வினாவிற்கு ஒரே ஒரு விடையைத் தான் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும்.  
(c) ஒரு வினாவிற்கு ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட வட்டங்களில் விடையளிக்கப்பட்டிருந்தால் அவ்விடை தவறானதாக கருதப்பட்டு, அவ்வினாவிற்கு மதிப்பெண் வழங்கப்படமாட்டாது.  
(d) OMR விடைத் தாளில் குறிக்கப்பட்ட சரியான விடைகளைப் பொறுத்து, மொத்த மதிப்பெண்கள் வழங்கப்படும் (ஒரு வினாவிற்கு ஒரு வட்டத்தில் (குறிப்பிட்ட) நிழலிட்ட விடை மட்டுமே மதிப்பெண் வழங்க கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும்).
6. Do not mark the answers in the Question Booklet.  
வினாத்தாளில் விடைகளைக் குறிப்பிடக் கூடாது.
7. Candidate shall not remove or tear off any sheet from this question booklet. During the examination he is not allowed to take the question booklet out of the examination hall. Only after the examination is over, he shall be allowed to take the question booklet.  
விண்ணப்பதாரர், வினாத்தாளின் எந்த ஒரு பக்கத்தையும், நீக்கவோ அல்லது கிழிக்கவோ கூடாது. தேர்வு நடைபெறும் போது, வினாத்தாளை தேர்வு கூடத்தைவிட்டு வெளியே எடுத்து செல்ல அனுமதி கிடையாது. தேர்வு முடிந்த பின்னரே வினாத்தாளை எடுத்துச் செல்ல அனுமதிக்கப்படுவர்.
8. Failure to comply with any of the above instructions will render you liable to such action or penalty as the Commission may decide.  
மேற்கண்ட அறிவுரைகளில் ஏதேனும் மீறப்படுமேயானால் தேர்வாணையம் எடுக்கும் தண்டனை / நடவடிக்கைக்கு உள்ளாக நேரிடும்.
9. In case of doubt, English version is the final.  
வினாக்களில் சந்தேகமிருப்பின், ஆங்கில வடிவில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள வினாக்களே இறுதியானது.

1. \_\_\_\_\_ means an interim or a final determination of any industrial dispute or of any question relating there to by any labour court.

- (A) Banking Company (B) Closure  
(C) Award (D) Conciliation Proceeding

\_\_\_\_\_ என்பது தொழிலாளர் நீதிமன்றத்தால் ஒரு தொழிற்சுரூறு அல்லது தொழிற்சுரூறு தொடர்புடைய வினாவினை குறித்து இடைக்காலமாகவோ அல்லது இறுதியாகவோ வழங்கப்படும் முடிவு ஆகும்

- (A) வங்கி நிறுவனம் (B) முடுதல்  
(C) தீர்வம் (D) சமரச நடவடிக்கைகள்

2. How many days of notice has to be given to the workman by the employer in case of any changes to be made in the service conditions specified in the fourth schedule?

- (A) 10 days (B) 15 days  
(C) 21 days (D) 45 days

அட்டவணை நான்கில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள பணி நிபந்தனைகளில் மாற்றம் செய்ய வேண்டுமெனில் வேலையளிப்பவர் தொழிலாளிக்கு எத்தனை நாட்கள் முன்னறிவிப்பு வழங்க வேண்டும்

- (A) 10 நாட்கள் (B) 15 நாட்கள்  
(C) 21 நாட்கள் (D) 45 நாட்கள்

3. If the date of operation is not mentioned in the settlement then according Industrial Dispute the settlement shall come into effect?

- (A) 60 days after the date of settlement  
(B) One month after the date of settlement  
(C) One week after the date of settlement  
(D) On the date on which settlement is signed by the parties to the dispute

ஒரு ஒப்பந்தத்தில், எந்த தேதி முதல் ஒப்பந்தம் அமுலுக்கு வரும் எனக் குறிப்பிடப்படவில்லையெனில் தொழிற்சுரூறுகள் சட்டப்படி எந்தத் தேதி முதல் ஒப்பந்தம் அமுலுக்கு வரும்

- (A) ஒப்பந்தம் ஏற்பட்ட தேதியிலிருந்து 60 நாட்களுக்குப் பின்னர் இருந்து  
(B) ஒப்பந்தம் ஏற்பட்ட தேதியிலிருந்து ஒரு மாதத்திற்குப் பின்னர்  
(C) ஒப்பந்தம் ஏற்பட்ட தேதியிலிருந்து ஒரு வாரத்திற்குப் பின்னர்  
(D) தொழிற்சுரூறுவாவில் தொடர்புடைய தரப்பினர் ஒப்பந்தத்தில் கையொப்பம் இட்ட தேதியிலிருந்து

4. Which section under Industrial Disputes Act deals with payment of wages to workman pending proceedings in higher courts?

- (A) Section 17B (B) Section 17  
(C) Section 17A (D) Section 18

உயர் நீதிமன்றங்களில் வழக்கு நிலுவையில் இருக்கும் பொழுது தொழிலாளிக்கு சம்பளம் வழங்குவது பற்றி தொழிற்சீர்தகராறு சட்டத்தின் எந்தப் பிரிவு குறிப்பிடுகிறது?

- (A) பிரிவு 17பி (B) பிரிவு 17  
(C) பிரிவு 17ஏ (D) பிரிவு 18

5. No person employed in a public utility service shall go on strike in breach of contract within \_\_\_\_\_ of giving notice to the employer

- (A) 7 days (B) 10 days  
(C) 15 days (D) 6 weeks

பொது பயன்பாட்டு பணி நிறுவனம் ஒன்றில் பணியமர்த்தப்பட்டுள்ள ஒரு நபர் வேலைநிறுத்த அறிவிப்புக் கொடுக்கப்பட்ட \_\_\_\_\_ குள் வேலை நிறுத்தத்தில் செல்லக்கூடாது

- (A) 7 நாட்களுக்குள் (B) 10 நாட்களுக்குள்  
(C) 15 நாட்களுக்குள் (D) 6 வாரங்களுக்குள்

6. Section \_\_\_\_\_ of the Industrial Disputes Act covers the definition of continuous service.

- (A) 25 (B) 25A  
(C) 25B (D) 26

தொழிற்சீர்தகராறு சட்டப் பிரிவு \_\_\_\_\_ ல் தொடர் பணி என்பதன் பதம் குறித்து குறிப்பிடப்படுகிறது

- (A) 25 (B) 25A  
(C) 25B (D) 26

7. How much compensation does the workman deserve at the time of retrenchment?
- (A) Equivalent to 15 days average pay for every completed year of continuous service or any part exceeding 6 months
- (B) Equivalent to 30 days average pay
- (C) Equivalent to 40 days average pay
- (D) Equivalent to 45 days average pay

ஒரு தொழிலாளி ஆட்குறைப்பு செய்யப்படும் பொழுது எவ்வளவு நாட்கள் சம்பளத்தை நஷ்ட ஈடாகப் பெறுவார்

- (A) தொடர் பணி புரிந்த ஒவ்வொரு ஆண்டு அல்லது 6 மாதத்திற்கு மேலான காலத்திற்கு சராசரி சம்பளத்தில் 15 நாட்கள் சம்பளம்
- (B) சராசரி சம்பளத்தில் 30 நாட்கள் சம்பளம்
- (C) சராசரி சம்பளத்தில் 40 நாட்கள் சம்பளம்
- (D) சராசரி சம்பளத்தில் 45 நாட்கள் சம்பளம்

8. How many days notice is the employer supposed to give to the appropriate government before closing down an establishment as per section 25FFA?

- (A) 30 days
- (B) 60 days
- (C) 90 days
- (D) 120 days

ஒரு நிறுவனத்தினை மூடுவதற்கு முன்னர் தொழிற்தகராறுகள் சட்ட பிரிவு 25FFA-ன் படி வேலையளிப்பவர் சம்பந்தப்பட்ட அரசுக்கு எத்தனை நாட்கள் அறிவிப்பு வழங்க வேண்டும்

- (A) 30 நாட்கள்
- (B) 60 நாட்கள்
- (C) 90 நாட்கள்
- (D) 120 நாட்கள்

9. Which of these is an unfair labour practice on part of the workmen?

- (A) To recruit workman during a strike which is not illegal
- (B) To discharge or dismiss workmen
- (C) To advise or actively support or instigate any strike deemed to be illegal
- (D) To indulge in acts of force or violence

கீழ்க்கண்டவற்றில் எது தொழிலாளர் தரப்பு நியாயமற்ற தொழிலாளர் விரோத நடவடிக்கை ஆகும்?

- (A) சட்ட விரோதமற்ற வேலை நிறுத்த காலத்தில் ஆட்களை பணிக்கு எடுத்தல்
- (B) தொழிலாளர்களை பணியிலிருந்து விடுவித்தல் அல்லது பணிநீக்கம் செய்தல்
- (C) சட்ட விரோத வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட அறிவுறுத்தல் அல்லது ஆதரவு அளித்தல் அல்லது தூண்டுதல்
- (D) வன்முறையில் ஈடுபடுதல் அல்லது வலிமையை உபயோகப்படுத்துதல்

10. The name of which of the following legislations has been changed in the year 2010?

- (A) Workmens' Compensation Act
- (B) Employees' State Insurance Act
- (C) Payment of Bonus Act
- (D) Payment of Gratuity Act

கீழ்க்கண்ட சட்டத்தில் எந்த சட்டத்தின் பெயர் 2010ம் ஆண்டு மாற்றம் செய்யப்பட்டது?

- (A) வேலையாளர் இழப்பீடு சட்டம்
- (B) தொழிலாளர் அரசு ஈட்டுறுதித் திட்டம்
- (C) போனஸ் பட்டுவாடாச் சட்டம்
- (D) பணிக்கொடை வழங்கல் சட்டம்

11. If there is willful removal or disregard by the workman of any safety guard or other device which he knew to have been provided for the purpose of securing safety of employees

- (A) Employer is liable to pay compensation
- (B) Employer is not liable to pay compensation
- (C) Appropriate government is liable to pay compensation
- (D) The Trade Union is liable to pay compensation

தொழிலாளியின் பாதுகாப்பிற்கு என வழங்கப்பட்டது என்பதை அறிந்து கொண்டே பாதுகாப்பிற்காக வழங்கப்பட்ட கவசம் அல்லது சாதனங்களை வேண்டுமென்றே தொழிலாளி அகற்றுதல் அல்லது நீக்குதல் செய்தால்

- (A) வேலையளிப்பவர் இழப்பீடு வழங்க வேண்டும்
- (B) வேலையளிப்பவர் இழப்பீடு வழங்க வேண்டியதில்லை
- (C) சம்பந்தப்பட்ட அரசு இழப்பீடு வழங்க வேண்டும்
- (D) தொழிற்சங்கம் இழப்பீடு வழங்க வேண்டும்

12. In case of fatal accident if the commissioner serves notice to the employer based on his source

- (A) The employer can neglect the notice
- (B) If the employer thinks liable, he shall make the deposit within fifteen days of the service of notice
- (C) If the employer thinks liable, he shall make the deposit within thirty days of the service of notice
- (D) the employer thinks liable, he shall make the deposit within sixty days of the service of notice

மரண விபத்து ஏற்பட்டதை அறிந்து ஆணையர் வேலையளிப்பவருக்கு அறிவிப்பு வழங்கினால்

- (A) வேலையளிப்பவர் அறிவிப்பை புறக்கணித்துவிடலாம்
- (B) வேலையளிப்பவர் தான் பொறுப்பு என்று கருதினால் அறிவிப்பு கிடைக்கப்பெற்ற 15 தினங்களுக்குள் தொகையை வைப்பீடு செய்ய வேண்டும்
- (C) வேலையளிப்பவர் தான் பொறுப்பு என்று கருதினால் அறிவிப்பு கிடைக்கப்பெற்ற 30 தினங்களுக்குள் தொகையை வைப்பீடு செய்ய வேண்டும்
- (D) வேலையளிப்பவர் தான் பொறுப்பு என்று கருதினால் அறிவிப்பு கிடைக்கப்பெற்ற 60 தினங்களுக்குள் தொகையை வைப்பீடு செய்ய வேண்டும்

13. Under Employees' Compensation Act, 1923, which of the following are NOT considered as dependent of deceased workman for the purpose of paying compensation?

- (A) a widow
- (B) a minor (legitimate or adopted) son
- (C) daughter in law
- (D) an unmarried and legitimate or adopted daughter

1923ம் வருடத்திய பணியாளர் இழப்பீடு சட்டப்படி கீழே குறிப்பிடப்பட்டுள்ளவர்களில் யார் இழப்பீடு வழங்குவதற்காக சார்ந்தோர் ஆகக் கருதப்படமாட்டார்கள்

- (A) விதவை
- (B) முதிரா வயதுடைய (சட்டப்பூர்வமான அல்லது தத்தெடுக்கப்பட்ட) மகன்
- (C) மருமகள்
- (D) திருமணமாகாத மற்றும் சட்டப்பூர்வமான அல்லது தத்தெடுக்கப்பட்ட மகள்

14. Under the Employees Compensation Act, employer shall not be liable to pay compensation in respect of any injury does not result in the total or partial disablement of the workman for a period exceeding \_\_\_\_\_ days

- (A) 2
- (B) 3
- (C) 5
- (D) 7

பணியாளர் இழப்பீடுச் சட்டப்படி காயத்தினால் முழு அல்லது பகுதி இயலாமை ஏற்படுத்தாத \_\_\_\_\_ நாட்களுக்கு மிகைப்படாத இயலாமைக்காக வேலையளிப்பவர் இழப்பீடு வழங்க வேண்டியதில்லை.

- (A) 2
- (B) 3
- (C) 5
- (D) 7



15. Under the Employees Compensation Act a claim shall be preferred within \_\_\_\_\_ of injury / death.

- (A) within 3 months
- (B) within 6 months
- (C) within 1 year
- (D) within 2 years

பணியாளர் இழப்பீடுச் சட்டப்படி கோரிக்கை மனுவை விபத்து / மரணம் ஏற்பட்ட தேதியிலிருந்து \_\_\_\_\_க்குள் தாக்கல் செய்யப்பட வேண்டும்

- (A) 3 மாதங்களுக்குள்
- (B) 6 மாதங்களுக்குள்
- (C) 1 ஒரு வருடத்திற்குள்
- (D) 2 வருடங்களுக்குள்

16. Certifying officer under the Industrial Employments(Standing Orders)Act, 1946 is

- (A) The Commissioner of Labour
- (B) The concerned Additional Commissioner of Labour
- (C) The Assistant Commissioner of Labour
- (D) The concerned Deputy Commissioners of Labour

தொழிலக வேலைவாய்ப்பு (நிலை ஆணைகள்) சட்டம் 1946-ன் படி சான்றிதழ் வழங்கும் அலுவலர்

- (A) தொழிலாளர் ஆணையர்
- (B) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் இணை ஆணையர்
- (C) தொழிலாளர் உதவி ஆணையர்
- (D) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் துணை ஆணையர்

17. In which language is the text of the certified standing orders posted on the notice boards?

- (A) English or that is understood by majority of the workmen
- (B) Only English
- (C) Language as understood by the workmen
- (D) English and Hindi

சான்றளிக்கப்பட்ட நிலையாணைகள் அறிவிப்பு பலகையில் எந்த மொழியில் காட்டி வைக்கப்பட வேண்டும்

- (A) ஆங்கிலம் அல்லது பெரும்பாலான தொழிலாளர்கள் புரிந்துகொள்ளக் கூடிய மொழியில்
- (B) ஆங்கிலத்தில் மட்டும்
- (C) தொழிலாளர்கள் புரிந்து கொள்ளக் கூடிய மொழியில்
- (D) ஆங்கிலம் மற்றும் ஹிந்தி

18. How many copies have to be submitted to the certifying officer while certification of the draft standing orders?

- (A) 10
- (B) 5
- (C) 4
- (D) 2

சான்றிதழ் வழங்கும் அலுவலரிடம் வரைவு நிலையாணைகள் சான்றளிப்பதற்காக எவ்வளவு நகல்களில் வரைவு நிலையாணைகள் தாக்கல் செய்யப்படவேண்டும்?

- (A) 10
- (B) 5
- (C) 4
- (D) 2

19. What is the amount of fine paid by the employer wherein he fails to submit the draft standing orders as per section 3?

- (A) 500 Rupees
- (B) 200 Rupees
- (C) 1000 Rupees
- (D) 5000 Rupees

வேலையளிப்பவர் நிலையாணைகள் சட்டப் பிரிவு 3-ன் படி வரைவு நிலையாணைகளை சான்றளிப்பதற்காக தாக்கல் செய்யத் தவறினால் விதிக்கப்படும் அபராதம் எவ்வளவு?

- (A) ரூ. 500
- (B) ரூ. 200
- (C) ரூ. 1000
- (D) ரூ. 5000

20. What is the minimum number of workers required for application of Industrial Employments (standing orders) Act 1946, in Tamil Nadu

- (A) not less than 5
- (B) not less than 10
- (C) not less than 20
- (D) not less than 100

தமிழ்நாட்டில் தொழிலக வேலைவாய்ப்பு (நிலை ஆணைகள்) சட்டம், 1946ன் படி விண்ணப்பம் செய்ய எவ்வளவு தொழிலாளர்கள் பணிபுரிய வேண்டும்?

- (A) 5 தொழிலாளர்களுக்கு குறையாமல்
- (B) 10 தொழிலாளர்களுக்கு குறையாமல்
- (C) 20 தொழிலாளர்களுக்கு குறையாமல்
- (D) 100 தொழிலாளர்களுக்கு குறையாமல்

21. Which amongst the following is not a matter to be provided in the standing orders?

- (A) Attendance and late coming (B) Shift working  
(C) Classification of workmen (D) Water facility

கீழ்க்கண்டவைகளில் எந்த விஷயம் குறித்து நிலையாணைகளில் குறிப்பிடப்பட வேண்டியதில்லை

- (A) வருகை மற்றும் தாமத வருகை (B) சுழற்சி முறை வேலை  
(C) தொழிலாளர்களின் வகைப்பாடு (D) குடிநீர் வசதி

22. The maximum amount of gratuity payable under the Payment of Gratuity Act, has been enhanced from 3.5 lakhs to

- (A) 5 lakhs (B) 6 lakhs  
(C) 7.5 lakhs (D) 10 lakhs

பணிக்கொடை வழங்கல் சட்டப்படி வழங்கப்பட வேண்டிய அதிகபட்ச பணிக்கொடை ரூ. 3.5 இலட்சத்திலிருந்து ————— லட்சமாக உயர்த்தப்பட்டது.

- (A) 5 லட்சமாக (B) 6 லட்சமாக  
(C) 7.5 லட்சமாக (D) 10 லட்சமாக

23. The eligibility condition for obtaining gratuity under the Payment of Gratuity Act, 1972 is

- (A) Completion of 2 years of Service  
(B) Completion of 3 years of Service  
(C) Completion of 4 years of Service  
(D) Completion of 5 years of Service

1972ம் வருடத்திய பணிக்கொடை வழங்கல் சட்டப்படி பணிக்கொடை பெறுவதற்காக தகுதி நிபந்தனைகள்

- (A) 2 ஆண்டுகள் பணி முடித்திருக்க வேண்டும்  
(B) 3 ஆண்டுகள் பணி முடித்திருக்க வேண்டும்  
(C) 4 ஆண்டுகள் பணி முடித்திருக்க வேண்டும்  
(D) 5 ஆண்டுகள் பணி முடித்திருக்க வேண்டும்

24. Payment of Gratuity Act, 1972 is applicable to every shop or establishment within the meaning of any law for the time being in force in relation to shops and establishment in a State, in which \_\_\_\_\_ persons are or were employed on any day in the preceding 12 months.

- (A) 10  
(B) 10 or more  
(C) 20  
(D) 20 or more

1972 ம் வருடத்திய பணிக்கொடை வழங்கல் சட்டம், கடந்த 12 மாதங்களில் \_\_\_\_\_ நபர்கள் பணிபுரியும் சம்பந்தப்பட்ட மாநில அரசால் அமுல்படுத்தப்படும் நடைமுறையில் உள்ள சட்டத்தில் குறிப்பிடப்படும் கடைகள் மற்றும் நிறுவனங்களுக்கு பொருந்தும்

- (A) 10  
(B) 10 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட  
(C) 20  
(D) 20 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட

25. As per Payment of Gratuity Act, for every completed year of service or part thereof in excess of six months, the employer shall pay gratuity to an employee at the rate of \_\_\_\_\_ days' wages based on the rate of wages last drawn by the employee concerned

- (A) 5 days  
(B) 15 days  
(C) 30 days  
(D) 45 days

பணிக்கொடை வழங்கல் சட்டப்படி ஒரு தொழிலாளி பணிமுடித்த ஒவ்வொரு ஆண்டு அல்லது ஆறு மாதத்திற்கு மேற்பட்ட காலத்திற்கு தொழிலாளி கடைசியாகப் பெற்ற சம்பளத்தின் அடிப்படையில் \_\_\_\_\_ நாட்கள் வீதம் வழங்க வேண்டும்

- (A) 5 நாட்கள்  
(B) 15 நாட்கள்  
(C) 30 நாட்கள்  
(D) 45 நாட்கள்

26. Under Payment of Gratuity Act, in the case of a monthly rated employee, the fifteen days' wages shall be calculated by dividing the monthly rate of wages last drawn by him by \_\_\_\_\_ and multiplying the quotient by fifteen.

- (A) 15 (B) 20  
(C) 26 (D) 30

பணிக்கொடை வழங்கல் சட்டப்படி, மாத சம்பளம் பெறும் தொழிலாளர்களைப் பொறுத்தவரை, 15 நாட்கள் சம்பளத்தைக் கணக்கிட இறுதியாகப் பெற்ற மாத சம்பளத்தை \_\_\_\_\_ ஆல் வகுக்க வேண்டும்

- (A) 15 (B) 20  
(C) 26 (D) 30

27. In the case of an employee who is employed in a seasonal establishment and who is not so employed throughout the year, the employer shall pay the gratuity at the rate of \_\_\_\_\_ days' wages for each season.

- (A) 7 days (B) 14 days  
(C) 15 days (D) 20 days

பருவகால நிறுவனங்களில் பணியமர்த்தப்பட்டுள்ள மற்றும் வருடம் முழுதும் பணிக்கு அமர்த்தப்படாத தொழிலாளிக்கு ஒவ்வொரு பருவத்திற்கும் \_\_\_\_\_ நாட்கள் வீதம் பணிக்கொடை வழங்கப்பட வேண்டும்

- (A) 7 நாட்கள் (B) 14 நாட்கள்  
(C) 15 நாட்கள் (D) 20 நாட்கள்

28. The employer shall arrange to pay the amount of gratuity within \_\_\_\_\_ days from the date it becomes payable.

- (A) 30 days (B) 35 days  
(C) 60 days (D) 75 days

வேலையளிப்பவர் பணிக்கொடை வழங்கப்பட வேண்டிய தேதியிலிருந்து \_\_\_\_\_ நாட்களுக்குள் பணிக்கொடை வழங்க நடவடிக்கை எடுக்க வேண்டும்.

- (A) 30 நாட்கள் (B) 35 நாட்கள்  
(C) 60 நாட்கள் (D) 75 நாட்கள்

29. Appeal on the decision of controlling authority under Payment of Gratuity Act, should be preferred to

- (A) Labour Officer
- (B) Assistant Commissioner of Labour
- (C) Deputy Commissioner of Labour
- (D) Joint Commissioner of Labour

பணிக்கொடை வழங்கல் சட்டப்படி கட்டுப்பாட்டு அலுவலர் பிறப்பித்த உத்தரவின் மீது மேல் முறையீடு செய்யப்பட வேண்டிய அலுவலர்

- (A) தொழிலாளர் அலுவலர்
- (B) தொழிலாளர் உதவி ஆணையர்
- (C) தொழிலாளர் துணை ஆணையர்
- (D) தொழிலாளர் கூடுதல் ஆணையர்

30. The formula for calculating gratuity is

- (A) Gratuity = (Monthly Salary/25) × 15 × No. of years of service
- (B) Gratuity = (Monthly Salary/30) × 15 × No. of years of service
- (C) Gratuity = (Monthly Salary/26) × 15 × No. of years of service
- (D) Gratuity = (Monthly Salary/15) × 15 × No. of years of service

பணிக்கொடை கணக்கிடுவதற்கான வாய்ப்பாடு

- (A) பணிக்கொடை = மாத சம்பளம் ÷ 25 × 15 × பணிக்காலம்
- (B) பணிக்கொடை = மாத சம்பளம் ÷ 30 × 15 × பணிக்காலம்
- (C) பணிக்கொடை = மாத சம்பளம் ÷ 26 × 15 × பணிக்காலம்
- (D) பணிக்கொடை = மாத சம்பளம் ÷ 15 × 15 × பணிக்காலம்

31. Any person who makes any false statement or representation for avoiding any payment of Gratuity knowingly shall be punishable with

- (A) imprisonment upto 3 months or fine upto Rs. 10,000/- or both
- ✓ (B) imprisonment upto 6 months or fine upto Rs. 10,000/- or both
- (C) imprisonment upto 3 months or fine upto Rs. 20,000/- or both
- (D) imprisonment upto 6 months or fine upto Rs. 20,000/- or both

பணிக்கொடை வழங்குவதை வேண்டுமென்றே தவிர்க்கும் பொருட்டு தவறான முறையீடு அல்லது அறிக்கை அளிப்பதற்கான தண்டனை

- (A) 3 மாதம் வரை சிறைதண்டனை அல்லது ரூ. 10,000 அபராதம் அல்லது இரண்டும்
- (B) 6 மாதம் வரை சிறைதண்டனை அல்லது ரூ. 10,000 அபராதம் அல்லது இரண்டும்
- (C) 3 மாதம் வரை சிறைதண்டனை அல்லது ரூ. 20,000 அபராதம் அல்லது இரண்டும்
- (D) 6 மாதம் வரை சிறைதண்டனை அல்லது ரூ. 20,000 அபராதம் அல்லது இரண்டும்

32. Which section deals with the determination of the amount of gratuity

- ✓ (A) Section 7
- (B) Section 8
- (C) Section 9
- (D) Section 10

பணிக்கொடை நிர்ணயம் செய்வது குறித்து எந்தப் பிரிவில் குறிப்பிடப்படுகிறது?

- (A) பிரிவு 7
- (B) பிரிவு 8
- (C) பிரிவு 9
- (D) பிரிவு 10



33. The payment of Bonus Act is applicable to which of the following?

- (A) Life Insurance Corporation (B) Unit Trust of India  
(C) Indian Red Cross Society (D) Any Private Limited Company

போனஸ் பட்டுவாடாச் சட்டம் கீழ்க்கண்டவைகளில் எவற்றிற்குப் பொருந்தும்?

- (A) ஆயுள் காப்பீட்டுக் கழகம் (B) யுனிட் டிரஸ்ட் ஆப் இந்தியா  
(C) இந்திய செஞ்சிலுவைச்சங்கம் (D) வரையறுக்கப்பட்ட தனியார் நிறுமம்

34. What is the minimum amount of bonus payable to an employee?

- (A) 8.33% (B) 8.5%  
(C) 9% (D) 10%

தொழிலாளி ஒருவருக்கு வழங்கப்பட வேண்டிய குறைந்தபட்ச போனஸ் எவ்வளவு?

- (A) 8.33% (B) 8.5%  
(C) 9% (D) 10%

35. The maximum amount of bonus to be payable in an accounting year as per the Payment of Bonus Act is \_\_\_\_\_.

- (A) 8.33% (B) 10%  
(C) 15% (D) 20%

போனஸ் பட்டுவாடா சட்டப்படி கணக்காண்டு ஒன்றில் வழங்கப்பட வேண்டிய அதிகபட்ச போனஸ் எவ்வளவு?

- (A) 8.33% (B) 10%  
(C) 15% (D) 20%

36. Every employee who has worked for not less than \_\_\_\_\_ days in the accounting year shall be eligible for receiving bonus

- (A) 100 days (B) 90 days  
(C) 45 days (D) 30 days

ஒரு கணக்காண்டில் \_\_\_\_\_ நாட்களுக்கு குறையாமல் பணி செய்த ஒவ்வொரு தொழிலாளியும் போனஸ் பெற தகுதியுடையவராகிறார்கள்

- (A) 100 நாட்கள் (B) 90 நாட்கள்  
(C) 45 நாட்கள் (D) 30 நாட்கள்

37. Where no dispute regarding payment of Bonus is pending, bonus should be paid within a period of \_\_\_\_\_ months from the close of the accounting year.

- (A) 2 months (B) 6 months  
(C) 8 months (D) 10 months

போனஸ் சம்பந்தமான தாவா நிலுவையில் இல்லையெனில், கணக்காண்டு முடிவுற்றதிலிருந்து \_\_\_\_\_ மாதங்களுக்குள் போனஸ் பட்டுவாடா செய்யப்பட வேண்டும்

- (A) 2 மாதங்கள் (B) 6 மாதங்கள்  
(C) 8 மாதங்கள் (D) 10 மாதங்கள்

38. Creation of a political fund by trade unions under the Trade Union Act is

- (A) Compulsory (B) Optional  
(C) By donation from political parties (D) No such provision in the Act

தொழிற்சங்க சட்டப்படி அரசியல் நிதி உருவாக்குதல்

- (A) கட்டாயமானது  
(B) விருப்பமானது  
(C) அரசியல் கட்சிகளிடமிருந்து பெறப்படும் நன்கொடைகளிலிருந்து  
(D) அவ்வாறு சட்டத்தில் வழிவகை ஏதுமில்லை

39. No trade union shall be registered unless atleast \_\_\_\_\_ workmen, whichever is less, engaged or employed in the establishment or industry with which it is connected are the members of such trade union on the date of making of application for registration.

- (A) 7 (B) 10%  
(C) 100 (D) 10% or 100

தொழிற்சங்கத்தைப் பதிவு செய்வதற்கு விண்ணப்பம் செய்யும் தேதியில், அந்த தொழிற்சங்கம் தொடர்புடைய நிறுவனம் அல்லது தொழிலில் குறைந்தபட்சம் \_\_\_\_\_ தொழிலாளர்கள் இல்லையெனில் அதனை பதிவு செய்யக் கூடாது.

- (A) 7 (B) 10%  
(C) 100 (D) 10% அல்லது 100

40. Every application for cancellation or withdrawal of registration under trade union act, 1926 shall be signed by the \_\_\_\_\_ and seven or more members of the trade union.

- (A) Treasurer (B) Secretary  
(C) President (D) Auditor

1926ம் வருடத்திய தொழிற்சங்க சட்டப்படி தொழிற்சங்கப் பதிவை ரத்து செய்வதற்கு அல்லது திரும்பப் பெறுவதற்கு \_\_\_\_\_ மற்றும் 7 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட உறுப்பினர்கள் கையொப்பம் செய்ய வேண்டும்

- (A) பொருளாளர் (B) செயலாளர்  
(C) தலைவர் (D) தணிக்கையாளர்

41. A person is disqualified to be chosen as a member of the executive or any other office bearer of the registered trade union if he has not attained the age of \_\_\_\_\_

- (A) Fifteen years (B) Eighteen years  
(C) Twenty one years (D) Twenty five years

ஒரு நபர் \_\_\_\_\_ வயதைப் பூர்த்தி செய்யவில்லையெனில் பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கம் ஒன்றின் அலுவலகப் பொறுப்பாளர் அல்லது செயற்குழுவில் உறுப்பினராகத் தேர்வு செய்யப்பட தகுதியற்றவராகிறார்

- (A) 15 வயது (B) 18 வயது  
(C) 21 வயது (D) 25 வயது

42. The registered trade union can collect political fund from its members as

- (A) General fund
- (B) Cannot collect political fund
- (C) Separate fund from the interested members
- (D) Only from political parties

பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கம் அதன் உறுப்பினர்களிடமிருந்து அரசியல் நிதியை \_\_\_\_\_

ஆக வசூலிக்கலாம்

- (A) பொது நிதி
- (B) அரசியல் நிதி வசூலிக்க இயலாது
- (C) விருப்பமுள்ள நபர்களிடமிருந்து தனியாக ஒரு நிதி
- (D) அரசியல் கட்சிகளிடமிருந்து மட்டும்

43. Not more than 50% of members of the office bears of Trade union can be outsiders, as per provisions of

- (A) Industrial Dispute Act
- (B) Trade Union Act
- (C) Mines Act
- (D) ESI Act

50% மேற்படாத வெளியாட்கள் தொழிற்சங்க அலுவலகப் பொறுப்பாளராக இருக்கலாம் என்பது குறித்து கீழ்க்கண்டவற்றில் எந்த சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது

- (A) தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம்
- (B) தொழிற்சங்க சட்டம்
- (C) சுரங்கங்கள் சட்டம்
- (D) தொழிலாளர் அரசு ஈட்டுறுதி சட்டம்

44. Trade union means any combination formed primarily for the purpose of regulating the relations between
- (A) Workmen and employers permanently
  - (B) Workmen and workmen permanently
  - (C) Workmen and employers, workmen and workmen, employers and employers temporary or permanent
  - (D) Workmen and employers, workmen and workmen, employers and employers permanently

தொழிற்சங்கம் என்பது முக்கியமாக \_\_\_\_\_ க்கு இடையே உள்ள உறவை முறைப்படுத்துவதற்காக உருவாக்கப்பட்டதாகும்.

- (A) தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகளுக்கிடையே உள்ள உறவை நிரந்தரமாக முறைப்படுத்துவதற்காக
- (B) தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்களுக்கிடையே உள்ள உறவை நிரந்தரமாக முறைப்படுத்துவதற்காக
- (C) தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள், முதலாளிகள் மற்றும் முதலாளிகளுக்கிடையே உள்ள உறவை தற்காலிகமாகவோ அல்லது நிரந்தரமாகவோ முறைப்படுத்துவதற்காக
- (D) தொழிலாளர்கள் மற்றும் முதலாளிகள், தொழிலாளர்கள் மற்றும் தொழிலாளர்கள், முதலாளிகள் மற்றும் முதலாளிகளுக்கிடையே உள்ள உறவை நிரந்தரமாக முறைப்படுத்துவதற்காக

45. The basic principle underlying the enactment of the Trade Unions Act is:
- (A) To protect interests of workers against disregard of human elements in industries
  - (B) To provide for registration of Trade Unions and to define the law relating to registered Trade Unions
  - (C) To provide strength to workers to settle the industrial disputes
  - (D) To provide security to workers against the occupational hazards

தொழிற்சங்கச் சட்டம் இயற்றப்பட காரணமான அடிப்படை கொள்கைகள்

- (A) தொழில் நிறுவனங்கள் தொழிலாளர்களை அலட்சியம் செய்வதிலிருந்து காப்பாற்றுவதற்காக
- (B) தொழிற் சங்கத்தைப் பதிவு செய்தல் மற்றும் பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கம் தொடர்பான சட்டத்தை வரையறை செய்தல்
- (C) தொழிற் தகராறுகளை தீர்ப்பதற்கு தொழிலாளர்களுக்கு வலிமை வழங்குதல்
- (D) தொழில் இன்னல்களிலிருந்து தொழிலாளர்களுக்கு பாதுகாப்பு வழங்குதல்

46. Which section of the trade union act deals with the registration of the trade unions?

- (A) Section 8
- (B) Section 7
- (C) Section 9
- (D) Section 10

தொழிற்சங்கத்தைப் பதிவு செய்தல் குறித்து எந்த பிரிவில் குறிப்பிடுகிறது

- (A) பிரிவு 8
- (B) பிரிவு 7
- (C) பிரிவு 9
- (D) பிரிவு 10

47. Which of the following is an object on which general funds could be spent as per section 15 of the act?

- (A) Payment to buy goods required for the enterprise
- (B) Payment of employees in the factory establishment
- (C) The payment of expenses for the administration of trade union
- (D) payment towards holding any political meetings

கீழ்க்கண்டவைகளில் எவை தொழிற்சங்கச் சட்டப்பிரிவு 15-ன் படி பொது நிதியை செலவு செய்வதற்கான நோக்கம் ஆகும்

- (A) நிறுவனத்திற்கு தேவையான பொருட்களை வாங்குவதற்கு தொகை செலுத்தும் பொருட்டு
- (B) தொழிற்சாலை நிறுவனத்தில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு தொகை வழங்குவதற்காக
- (C) தொழிற்சங்க நிர்வாகச் செலவுகள் அல்லது அதன் உறுப்பினர்களுக்கு தொகை வழங்குவதற்காக
- (D) அரசியல் கூட்டம் நடத்துவதற்கு தொகை வழங்குவதற்காக

48. On which of the following grounds an office bearer or executive of the trade union be disqualified?

- (i) Has been convicted by the court of any offence involving moral turpitude
  - (ii) Has not attained the age of 18 years
  - (iii) Is not working with any establishment
- (A) (i) and (ii) (B) (i) and (iii)  
(C) (ii) and (iii) (D) (i), (ii) and (iii)

கீழ்க்கண்டவைகளில் எந்த காரணங்களுக்காக தொழிற்சங்க அலுவலகப் பொறுப்பாளர் அல்லது செயற்குழு உறுப்பினர்கள் தகுதி நீக்கம் செய்யப்படலாம்

- (i) ஒழுங்கீனத்திற்காக எந்த நீதிமன்றத்திலாவது தண்டிக்கப்பட்டிருந்தால்
  - (ii) 18 வயதை அடையாமல் இருந்தால்
  - (iii) எந்த நிறுவனத்திலும் பணிபுரியாமல் இருந்தால்
- (A) (i) மற்றும் (ii) (B) (i) மற்றும் (iii)  
(C) (ii) மற்றும் (iii) (D) (i), (ii) மற்றும் (iii)

49. Appeal against an Inspector regarding the revocation or cancellation of grant or renewal of a catering establishment license should be made by an aggrieved employer within \_\_\_\_\_ days.

- (A) 30 days (B) 45 days  
(C) 60 days (D) 90 days

ஒரு ஆய்வாளர் உணவு நிறுவன உரிமத்தை ரத்து செய்தாலோ அல்லது திரும்பப்பெற்றாலோ, பாதிக்கப்பட்ட வேலையளிப்பவர் \_\_\_\_\_ நாட்களுக்குள் மேல்முறையீடு செய்ய வேண்டும்.

- (A) 30 நாட்கள் (B) 45 நாட்கள்  
(C) 60 நாட்கள் (D) 90 நாட்கள்

50. Any commodity which, is placed in a package without the purchaser being present, of whatever nature, whether sealed or not, so that the product contained there in has a pre-determined quantity is a \_\_\_\_\_.

- (A) Commodity
- (B) Pre packaged Commodity
- (C) Retail commodity
- (D) Wholesale commodity

வாங்குபவர் இல்லாத நிலையில் குறிப்பிடப்பட்ட அளவுடன் பொட்டலமிடப்படும் எந்த ஒரு பொருளும் எந்த தன்மை உடையதாக இருந்தாலும் மூடிய அல்லது மூடப்படாத நிலையில் இருந்தால் \_\_\_\_\_ என அழைக்கப்படும்.

- (A) பொருள்
- (B) முன்னதாகவே பொட்டலமிடப்பட்ட பொருள்
- (C) சில்லரை விற்பனை பொருள்
- (D) மொத்த விற்பனை பொருள்

51. Who is the competent Authority for grant of registration to Packer/Manufacturer of Packaged Commodities?

- (A) Concerned Inspector of Labour
- (B) Concerned Deputy Commissioner of Labour
- (C) Concerned Joint Commissioner of Labour
- (D) Controller of Legal Metrology

பொட்டலமிடுபவர்/பொட்டலப் பொருட்கள் தயாரிப்பாளர் ஆகியோரை பதிவுச் செய்ய தகுதியுடைய அதிகாரம் படைத்தவர் யார்-

- (A) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் ஆய்வாளர்
- (B) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் துணை ஆணையர்
- (C) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் இணை ஆணையர்
- (D) சட்டமுறை எடையளவு கட்டுப்பாட்டு அலுவலர்



52. The Legal Metrology ( Packaged Commodities) Rules, 2011 are applicable to which of the following?

- (A) Scheduled formulations and non scheduled formulations covered under the Drugs(Price Control) Order, 1995
- (B) If the net weight or measure of the commodity is 50 gram or 50 millilitre or more
- (C) Agricultural form products in packages of above 50 Kg
- (D) If the package contains any fast food items packed by restaurant or the hotel

சட்டமுறை எடையளவுகள் (பொட்டலப் பொருட்கள்) விதிகள் 2011 பின்வரும் எவற்றிற்கு பொருந்தும்

- (A) 1995-ம் ஆண்டு மருந்து (விலைக்கட்டுப்பாடு) சட்டத்தின் கீழான அட்டவணைமிடப்பட்ட தயாரிப்புகள் மற்றும் அட்டவணைமிடப்படாத தயாரிப்புகள்
- (B) பொருட்களின் நிகர எடை 50 கிராம் அல்லது 50 மில்லி லிட்டர் அல்லது அதற்கு அதிகமாக இருந்தால்
- (C) 50 கிலோகிராம் எடைக்கு அதிகமான விவசாய விளைப்பொருட்கள்
- (D) ரெஸ்டாரண்ட் அல்லது ஹோட்டல்களில் பொட்டலமிடப்படும் துரித உணவுகள்

53. What is the penalty if a person charges more than MRP printed in the packaged commodities?

- (A) He shall be punished with fine which may extend to Rs. 500
- (B) He shall be punished with fine which may extend to Rs. one thousand
- (C) He shall be punished with fine which may extend to Rs. two thousand
- (D) He shall be punished with fine which may extend to Rs. five thousand

பொட்டலப் பொருட்களில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ள அதிகபட்ச சில்லறை விற்பனை விலையைவிட அதிகமான விலைக்கு விற்பனை செய்பவர்களுக்கு விதிக்கப்படும் அபராதம் எவ்வளவு?

- (A) ரூ. 500/- வரை அபராதம்
- (B) ரூ. 1000/- வரை அபராதம்
- (C) ரூ. 2000/- வரை அபராதம்
- (D) ரூ. 5000/- வரை அபராதம்

54. What are the words or expression which can not be used on the pre-packed commodities as to the quantity of the commodity contained in the package

1. about
2. not less than
3. average
4. approximately

- (A) 1 and 2 only  
(C) 4 and 1 only

- (B) 2 and 3 only  
(D) 1,2,3, and 4

பொட்டலமிடப்பட்ட பொட்டலப் பொருட்களின் அளவு குறித்து குறிப்பிடும்போது எந்த வாசகங்கள் மற்றும் சொற்றொடர்களை உபயோகப்படுத்தக் கூடாது

1. கிட்டத்தட்ட
2. குறைவில்லாத
3. சராசரி
4. ஏறத்தாழ

- (A) 1 மற்றும் 2  
(C) 4 மற்றும் 1

- (B) 2 மற்றும் 3  
(D) 1,2,3, மற்றும் 4

55. Motor Transport Workers Act came into force in the year

- (A) 1957  
(C) 1963

- (B) 1961  
(D) 1967

மோட்டார் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர் சட்டம் அமுலுக்கு வந்த ஆண்டு

- (A) 1957  
(C) 1963

- (B) 1961  
(D) 1967

56. Beedi and Cigar Workers(Conditions of Employment) Act was enacted in:

- (A) 1961  
(C) 1966

- (B) 1962  
(D) 1948

பீடி மற்றும் சுருட்டுத் தொழிலாளர்கள் (வேலை நிலைமைகள்) சட்டம் இயற்றப்பட்ட ஆண்டு

- (A) 1961  
(C) 1966

- (B) 1962  
(D) 1948

57. Plantation Labour Act was enacted in

- (A) 1951 (B) 1974  
(C) 1947 (D) 1926

தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டம் இயற்றப்பட்ட ஆண்டு

- (A) 1951 (B) 1974  
(C) 1947 (D) 1926

58. Tamil Nadu Catering Establishments Act was enacted in

- (A) 1926 (B) 1947  
(C) 1958 (D) 1966

தமிழ்நாடு உணவு நிறுவனங்கள் சட்டம் இயற்றப்பட்ட ஆண்டு

- (A) 1926 (B) 1947  
(C) 1958 (D) 1966

59. Who is the registering authority under the Motor Transport Workers Act

- (A) Inspector of Labour  
(B) Deputy Inspector of Labour  
(C) Assistant Inspector of Labour  
(D) Joint Commissioner of Labour (Minimum wages)

மோட்டார் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர் சட்டப்படி பதிவு செய்யும் அலுவலர் யார்?

- (A) தொழிலாளர் ஆய்வாளர்  
(B) தொழிலாளர் துணை ஆய்வாளர்  
(C) தொழிலாளர் உதவி ஆய்வாளர்  
(D) தொழிலாளர் துணை ஆணையர் (குறைந்தபட்ச கூலிகள்)

60. What is the minimum number of persons to be employed to come under the purview of Motor Transport workers Act?

- (A) One or more Motor Transport workers  
(B) Two or more Motor Transport workers  
(C) Five or more Motor Transport workers  
(D) Ten or more Motor Transport workers

மோட்டார் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் கீழ் வருவதற்கு குறைந்தபட்சம் எத்தனை நபர்கள் பணிபுரிய வேண்டும்?

- (A) ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட மோட்டார் போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள்  
(B) இரண்டு அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட மோட்டார் போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள்  
(C) ஐந்து அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட மோட்டார் போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள்  
(D) பத்து அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட மோட்டார் போக்குவரத்து தொழிலாளர்கள்

61. Which of the following is not a welfare or health measure to be provided under Motor Transport Workers Act

- (A) Canteen  
(B) School  
(C) Uniforms  
(D) medical facilities and first -aid

கீழ்க்கண்டவற்றில் எது மோட்டார் போக்குவரத்துத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் கீழ் செய்யப்படவேண்டிய சுகாதாரம் அல்லது நலன் வசதிகள் அல்ல.

- (A) உணவகம்  
(B) பள்ளிக்கூடம்  
(C) சீருடை  
(D) மருத்துவ வசதிகள் மற்றும் முதலுதவி

62. List of unfair labour practices on the part of the trade unions and employers was included in

- (A) Factories Act  
(B) Industrial Dispute Act  
(C) Trade union Act  
(D) Employees Compensation Act

தொழிற்சங்கம் மற்றும் வேலையளிப்பவர் தரப்பில் நியாயமற்ற தொழில் நடவடிக்கைகள் பற்றி எந்தச் சட்டத்தில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது?

- (A) தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம்  
(B) தொழிற்சங்கங்கள் சட்டம்  
(C) தொழிற்சங்கச் சட்டம்  
(D) பணியாளர் இழப்பீடு சட்டம்

63. An employee whose salary does not exceed \_\_\_\_\_ is eligible for Bonus under the Payment of Bonus Act.

- (A) Rs 3,500 (B) Rs 6,500  
(C) Rs 10,000 (D) Rs 21,000

ஒரு பணியாளரின் சம்பளம் ரூ. \_\_\_\_\_ மிகாமல் இருந்தால் அவர் போனஸ் சட்டப்படி போனஸ் பெறத் தகுதியுடையவராகிறார்.

- (A) ரூ.3,500 (B) ரூ.6,500  
(C) ரூ.10,000 (D) ரூ.21,000

64. Appointment of Welfare Officer under Plantations labour Act, 1951 is compulsory where \_\_\_\_\_ or more employees are employed.

- (A) 50 (B) 100  
(C) 300 (D) 1000

\_\_\_\_\_ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் தோட்ட நிறுவனங்கள், தோட்ட நிறுவனங்கள் சட்டம், 1951ன்படி தொழிலாளர் நல அலுவலரை நியமனம் செய்ய வேண்டியது கட்டாயமானதாகும்.

- (A) 50 (B) 100  
(C) 300 (D) 1000

65. Creche is mandatory under the Plantations labour Act, 1951 where \_\_\_\_\_ or more women workers are employed.

- (A) 20 (B) 30  
(C) 50 (D) 250

\_\_\_\_\_ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட பெண் தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் தோட்ட நிறுவனங்கள், தோட்ட நிறுவனங்கள் சட்டம், 1951ன்படி குழந்தைகள் காப்பகம் அமைப்பது கட்டாயமானதாகும்

- (A) 20 (B) 30  
(C) 50 (D) 250

66. Prior permission from the appropriate Govt to close down an establishment is required under the Industrial Disputes Act where there are \_\_\_\_\_ or more workers.

- (A) 50 (B) 100  
(C) 250 (D) 500

தொழிற் தகராறுகள் சட்டப்படி \_\_\_\_\_ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் நிறுவனத்தை மூடுவதற்கு முன்னர் அரசின் முன் அனுமதி பெற வேண்டும்.

- (A) 50 (B) 100  
(C) 250 (D) 500

67. Forming of a Works Committee under the Industrial Disputes Act, is mandatory where the number of workmen \_\_\_\_\_ or more.

- (A) 100 (B) 200  
(C) 300 (D) 400

தொழிற் தகராறுகள் சட்டப்படி \_\_\_\_\_ அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட தொழிலாளர்கள் பணிபுரியும் நிறுவனத்தில் பணிக்குழு அமைப்பது சட்டப்படி கட்டாயமானதாகும்.

- (A) 100 (B) 200  
(C) 300 (D) 400

68. Annual returns prescribed under the Trade Unions Act 1926 may be sent in

- (A) Form A (B) Form D  
(C) Form E (D) Form F

1926ம் வருடத்திய தொழிற்சங்க சட்டத்தில் நிர்ணயிக்கப்பட்ட ஆண்டு அறிக்கை படிவம்

- (A) படிவம் A (B) படிவம் D  
(C) படிவம் E (D) படிவம் F

69. How many member's consent is required to change the name of the registered trade union?

- (A) not less than 1/4th of the total members
- (B) not less than 3/4th of the total members
- (C) not less than Half of the total members
- (D) not less than 2/3rd of the total member

பதிவு பெற்ற தொழிற்சங்கத்தின் பெயரை மாற்றுவதற்கு எவ்வளவு உறுப்பினர்களின் சம்மதம் தேவை.

- (A) மொத்த உறுப்பினர்களில் கால் பாகத்திற்கும் குறையாத உறுப்பினர்கள்
- (B) மொத்த உறுப்பினர்களில் நான்கில் மூன்று பாகத்திற்கும் குறையாத உறுப்பினர்கள்
- (C) மொத்த உறுப்பினர்களில் பாதிக்கும் குறையாத உறுப்பினர்கள்
- (D) மொத்த உறுப்பினர்களில் மூன்றில் இரண்டு பாகத்திற்கும் குறையாத உறுப்பினர்கள்

70. When a trade union is dissolved notice of dissolution to be sent to the Registrar should be signed by \_\_\_\_\_.

- (A) 5 members and the secretary of the trade union
- (B) 10 members and the secretary of the trade union
- (C) 20 members and the secretary of the trade union
- (D) 7 members and the secretary of the trade union

ஒரு தொழிற்சங்கம் கலைக்கப்பட்டால் தொழிற்சங்கப் பதிவாளருக்கு அனுப்பப்படும் கலைப்பு அறிவிப்பில் யாரெல்லாம் கையொப்பமிட வேண்டும்.

- (A) 5 உறுப்பினர்கள் மற்றும் செயலாளர்
- (B) 10 உறுப்பினர்கள் மற்றும் செயலாளர்
- (C) 20 உறுப்பினர்கள் மற்றும் செயலாளர்
- (D) 7 உறுப்பினர்கள் மற்றும் செயலாளர்

71. 'First come last go and last come first go' is the principle of

- (A) Lay-off
- (B) Closure
- (C) Retrenchment
- (D) Dismissal

முதலில் வந்தவர் கடைசியில் செல்லுதல் மற்றும் கடைசியாக வந்தவர் முதலில் செல்லுதல் என்பது  
\_\_\_\_\_ கொள்கையாகும்.

- (A) தற்காலிக வேலைநிறுத்திவைப்பு
- (B) மூடுதல்
- (C) ஆட்குறைப்பு
- (D) வேலைநீக்கம்

72. Every adult employee who has worked for a period of not less than 240 days in a catering establishment during a calendar year shall be allowed leave in the next year as follows:

- (A) One day for every 20 days of work performed during previous calendar year
- (B) One day for every 30 days of work performed during previous calendar year
- (C) Two days for every 30 days of work performed during previous calendar year
- (D) Two days for every 20 days of work performed during previous calendar year

உணவு நிறுவனம் ஒன்றில் ஓர் நாட்காட்டி ஆண்டில் 240 நாட்களுக்கும் குறையாத அளவில் பணிபுரிந்த வயது வந்த தொழிலாளிக்கு அடுத்த ஆண்டில் கீழ்க்கண்டவாறு விடுப்பு வழங்கப்பட வேண்டும்

- (A) கடந்த நாட்காட்டி ஆண்டில் பணி செய்த 20 நாட்களுக்கு ஒரு நாள் வீதம்
- (B) கடந்த நாட்காட்டி ஆண்டில் பணி செய்த 30 நாட்களுக்கு ஒரு நாள் வீதம்
- (C) கடந்த நாட்காட்டி ஆண்டில் பணி செய்த 30 நாட்களுக்கு இரண்டு நாட்கள் வீதம்
- (D) கடந்த நாட்காட்டி ஆண்டில் பணி செய்த 20 நாட்களுக்கு இரண்டு நாட்கள் வீதம்



73. One month notice or one month wages in lieu of notice shall be given by an employer of catering establishment before dismissal or discharge of an employee employed for a period of

- (A) not less than 100 days during a period of 6 months
- (B) not less than 120 days during a period of 6 months
- (C) not less than 160 days during a period of 6 months
- (D) not less than 180 days during a period of 6 months

உணவு நிறுவனம் ஒன்றில் ————— பணிபுரிந்த ஒரு தொழிலாளியை பணிநீக்கம் அல்லது பணி விடுவிப்பு செய்யும் முன்னர் ஒரு மாத அறிவிப்பு அல்லது ஒரு மாத அறிவிப்பிற்குப் பதிலாக ஒரு மாத சம்பளம் வழங்க வேண்டும்.

- (A) கடந்த 6 மாதங்களில் 100 நாட்களுக்கு குறைவில்லாத நாட்கள்
- (B) கடந்த 6 மாதங்களில் 120 நாட்களுக்கு குறைவில்லாத நாட்கள்
- (C) கடந்த 6 மாதங்களில் 160 நாட்களுக்கு குறைவில்லாத நாட்கள்
- (D) கடந்த 6 மாதங்களில் 180 நாட்களுக்கு குறைவில்லாத நாட்கள்

74. Which of the following rules makes it mandatory that adequate fire extinguishers and fire buckets filled with sand to deal with fire accidents

- (A) The plantations Labour Rules, 1955
- (B) The T.N. Catering Establishments Rules, 1959
- (C) The Tamil Nadu Workmen's Compensation Rules, 1923
- (D) The Legal Metrology (Packaged Commodities) Rules 2011

கீழ்க்கண்டவற்றில் எந்த விதிகள் தீ விபத்தை சமாளிப்பதற்காக தீயணைப்பு சாதனங்கள் மற்றும் மணல் நிரப்பப்பட்ட தீ வாளிகள் வைத்திருப்பது சட்டப்படி கட்டாயம் என்று குறிப்பிடுகிறது

- (A) தோட்டத் தொழிலாளர் விதிகள், 1955
- (B) தமிழ்நாடு உணவு நிறுவனங்கள் விதிகள், 1959
- (C) தமிழ்நாடு வேலையாளர் இழப்பீடு விதிகள், 1923
- (D) சட்டமுறை எடையளவுகள் (பொட்டலப் பொருட்கள்) விதிகள் 2011

75. Appeals under section 19 of the T.N. Catering Establishments Act, 1958, against dismissal or discharge or retrenchment may be made by the workers

- (A) ✓ Concerned Deputy Commissioners of Labour (Conciliation) or the Asst. Commissioner of Labour
- (B) Concerned Regional Deputy Commissioner of Labour
- (C) Concerned Joint Commissioner of Labour
- (D) Concerned Inspector of Labour

தமிழ்நாடு உணவு நிறுவனங்கள் சட்டம், 1958 பிரிவு 19-ன் படி வேலைநீக்கம் அல்லது பணிவிடுவிப்பு அல்லது ஆட்குறைப்பு குறித்து தொழிலாளர்கள் மேல்முறையீடு செய்ய வேண்டிய அலுவலர்

- (A) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் உதவி ஆணையர் (சமரசம்) அல்லது தொழிலாளர் அலுவலர்
- (B) சம்பந்தப்பட்ட மண்டல தொழிலாளர் துணை ஆணையர்
- (C) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் இணை ஆணையர்
- (D) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் ஆய்வாளர்

76. Every employer of a catering establishment shall maintain registers and display notices in

- (A) Form P, Q, R, S
- (B) ✓ Form XIV to Form XVIII
- (C) Form 11 to 14-A
- (D) Form A, B, C, D, E

உணவு நிறுவனம் ஒன்றின் உரிமையாளர் பராமரிக்க வேண்டிய பதிவேடுகள் மற்றும் காட்டி வைக்கப்பட வேண்டிய அறிவிப்பு

- (A) படிவம் P, Q, R, S
- (B) படிவம் XIV - படிவம் XVIII
- (C) படிவம் 11 - 14-A
- (D) படிவம் A, B, C, D, E

77. As per the T.N. Catering Establishments Rules, 1959 the name board of catering establishment shall be in the following order

- (A) Hindi, Tamil, English, other languages
- (B) Tamil, English, Other languages
- (C) Tamil, Hindi, Other languages
- (D) Hindi, English, Tamil, other languages

1959-ம் வருடத்திய உணவு நிறுவனங்கள் விதிகளப்படி உணவு நிறுவனம் ஒன்றின் பெயர் பலகை கீழ்க்கண்ட வரிசைப்படி இருக்க வேண்டும்

- (A) ஹிந்தி, தமிழ், ஆங்கிலம், இதர மொழிகள்
- (B) தமிழ், ஆங்கிலம், இதர மொழிகள்
- (C) தமிழ், ஹிந்தி, இதர மொழிகள்
- (D) ஹிந்தி, ஆங்கிலம், தமிழ், இதர மொழிகள்

78. Appeals under section 41(2) of the T.N. Shops and Establishments Act, 1947 against dismissal may be made by the persons employed to

- (A) Concerned Assistant Commissioners of Labour (Conciliation) or the Labour Officer
- (B) Concerned Regional Deputy Commissioner of Labour
- (C) Concerned Joint Commissioner of Labour
- (D) Concerned Inspector of Labour

1948ம் வருடத்திய கடைகள் மற்றும் நிறுவனங்கள் சட்டப் பிரிவு 41(2)ன் படி வேலை நீக்கம் குறித்து யாரிடம் மேல்முறையீடு செய்ய வேண்டும்

- (A) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் உதவி ஆணையர் (சமரசம்) அல்லது தொழிலாளர் அலுவலர்
- (B) சம்பந்தப்பட்ட மண்டல தொழிலாளர் துணை ஆணையர்
- (C) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் இணை ஆணையர்
- (D) சம்பந்தப்பட்ட தொழிலாளர் ஆய்வாளர்

79. Every employer of a shops and establishment shall maintain registers and display notices in

- (A) Form P, Q, R, S
- (B) Form XIV to Form XVIII
- (C) Form 11 to 14-A
- (D) Form A, B, C, D, E

கடைகள் மற்றும் நிறுவனங்கள் ஒன்றின் உரிமையாளர் பராமரிக்க வேண்டிய பதிவேடுகள் மற்றும் காட்டி வைக்கப்பட வேண்டிய அறிவிப்பு

- (A) படிவம் P, Q, R, S
- (B) படிவம் XIV – படிவம் XVIII
- (C) படிவம் 11 – 14-A
- (D) படிவம் A, B, C, D, E

80. Provisions under T.N. Shops and Establishments Rules, 1948, pertaining to health and safety deals with

- (A) Cleanliness Ventilation, Lighting and Precautions against fire
- (B) First -Aid
- (C) Safety equipments
- (D) Medical facilities

கடைகள் மற்றும் நிறுவனங்கள் சட்டத்தில் சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு பற்றிய வழிவகைகள் குறிப்பிடுபவை

- (A) துப்புரவு, காற்றோட்டம், வெளிச்சம் மற்றும் தீ முன்னெச்சரிக்கை
- (B) முதலுதவி
- (C) பாதுகாப்பு சாதனங்கள்
- (D) மருத்துவ வசதிகள்

Register Number									
--------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**DEPARTMENTAL EXAMINATIONS  
LABOUR AND FACTORIES DEPARTMENT TEST – PART – B**

(With Books)

Maximum Time : 30 minutes

Maximum Marks : 20

**IMPORTANT INSTRUCTIONS**

**DESCRIPTIVE TYPE**

விரிவான விடையளிக்கும் வகை வினாத்தாள்

**Read the following instructions carefully before beginning to answer the questions.**

வினாக்களுக்கு விடையளிக்க தொடங்கும் முன்பு கீழ்க்கண்ட அறிவுரைகளை கவனமாக படிக்கவும்.

- Answers in excess of the prescribed number of questions appearing at the end of the answer book will not be valued.

விடைகளை குறிப்பிட்டுள்ள எண்ணிக்கைக்கு அதிகமாக எழுதியிருப்பின், விடைத்தாளின் இறுதியில் உள்ள அதிக எண்ணிக்கையிலான விடைகள் மதிப்பீடு செய்யப்படாது.

- Answer should be in brief and to the point and need not be a verbatim reproduction of printed pages. (Applicable for tests to be answered “with books” only).

விடைகள் சுருக்கமாகவும், வினாவிற்கு உரிய அளவிலும் இருக்க வேண்டும். புத்தகத்தில் உள்ளவற்றை அப்படியே வார்த்தைக்கு வார்த்தை திரும்ப எழுதக் கூடாது. (இக்குறிப்பு புத்தகங்களுடன் எழுதும் தேர்விற்கு மட்டும் பொருந்தும்)

- In case of doubt, English version is the final.

வினாக்களில் சந்தேகமிருப்பின் ஆங்கில வடிவில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள வினாக்களே இறுதியானது.

[Turn over

Write answer any FOUR of the following questions.

எவையேனும் நான்கு கேள்விகளுக்கு விடையளிக்கவும்.

(4 × 5 = 20)

1. Define the term "Lockout" under the Industrial Disputes Act, 1947.

கதவடைப்பு என்ற பதத்தை 1947ம் வருட தொழிற்சாலைகள் சட்டப்படி வரையறை செய்க.

2. Write any two powers of the Inspectors as per Beedi & Cigar Workers (Conditions of Employment) Act, 1966.

பீடி மற்றும் சுருட்டுத் தொழிலாளர்கள் (வேலை நிலைமைகள்) சட்டம், 1966-ன் படி சட்டத்தின் கீழ் ஆய்வாளர்களின் ஏதேனும் இரண்டு அதிகாரங்கள் எழுதுக.

3. Explain the provisions relating to ventilation and precautions against fire under the Tamil Nadu Shops and Establishments Act, 1947.

1947ம் வருடத்திய தமிழ்நாடு கடைகள் மற்றும் நிறுவனங்கள் சட்டப்படி காற்றோட்டம் மற்றும் தீப்பிடிக்காமலிருப்பதற்காக முன்னெச்சரிக்கையான ஏற்பாடுகள் தொடர்புடைய வழிவகைகள் குறித்து விளக்குக.

4. State the provisions of relating to the 'Change to be communicated to Inspector' under the Tamil Nadu Catering Establishments Act, 1958?

1958ம் வருடத்திய தமிழ்நாடு உணவு வழங்கும் நிறுவனங்கள் சட்டப்படி மாறுதலை ஆய்வாளருக்குத் தெரிவித்தல் தொடர்புடைய வழிவகைகள் பற்றி குறிப்பிடுக.

5. Define the term 'worker' under the Plantations Labour Act, 1951?

1951ம் வருடத்திய தோட்டத் தொழிலாளர் சட்டத்தின் கீழ் வேலைக்கு அமர்த்தப்பட்டவர் என்ற பதத்தை வரையறை செய்க.

6. Explain the provisions relating to overtime wages under the Tamil Nadu Catering Establishments Act, 1958?

1958ம் வருடத்திய தமிழ்நாடு உணவு வழங்கும் நிறுவனங்கள் சட்டப்படி மிகை நேர வேலைக்கான மிகைக் கூலி தொடர்புடைய வழிவகைகள் குறித்து விளக்குக.