

FORM 9

[See rule 11]

Abstract of the Maternity Benefit Act, 1961 and the rules made thereunder)

1. No employer shall knowingly employ a woman in any establishment during the¹[eighteen weeks immediately following the day of her delivery or miscarriage and no women shall work in any establishment during the said period.
2. No pregnant woman shall, on a request being made by her in this behalf, be required by her employer to do, during the period of one month immediately preceding the period of ²[eight weeks,] before the date of her expected delivery and at any time during this period of ³[eight weeks] for which she does not avail of leave of absence, any work which is of an arduous nature or which involves long-hours of standing, or which in any way is likely to interfere with her pregnancy or the normal development of the foetus, or is likely to cause her miscarriage or otherwise to adversely affect her health.
3.
 - (1) Subject to the provisions of the Act, every woman who has actually worked in an establishment of the employer from whom she claims, maternity benefit for a period of not less than [“eighty days”]⁴ including the days during which she was laid off agreement or as permitted by standing orders under the Industrial Employment (Standing Orders) Act, 1946, or under the Industrial Disputes Act, 1947, and the days on which she has been on leave with full wages earned in the previous year or on Maternity leave or on sick leave, shall be entitled to and her employer shall be liable for, the payment of maternity benefit at the rate of her daily wages for the period of her actual absence not exceeding ⁵[eight weeks immediately preceding the date of her delivery and also for the eighteen weeks immediately following the date of delivery:]
 - Provided that:
 - (i) Where a woman dies during the period for which maternity benefit is payable to her, the benefit shall be payable only for the days up to and including the day of her death.
 - (ii) Where the woman having been delivered of a child, dies during her delivery or during the period of immediately following the date of her delivery, leaving behind in either case the child, the employer shall be liable for the payment of maternity benefit for the entire period immediately following the date of her delivery but if the child also dies during the said period, then for the days up to and including the day of the death of the child.
 - (2) The amount of benefit for the period preceding the date of her expected delivery shall be paid in advance by the employer to the woman on production of a certificate from a registered medical practitioner in Form 2 appended to the Maharashtra Maternity Benefit Rules, 1961 (hereinafter referred to as “the Maternity Benefit Rules”) in evidence of the fact that she is pregnant and expected to be delivered of a child and the amount due for the subsequent period shall be paid by the employer to the woman within forty-eight hours of production of the certificate in the aforesaid Form from a registered medical practitioner or of a certificate from a registered midwife in Form 3 appended to the Maternity Benefit Rules or of a certified extract from any register of births maintained under the provisions of any law for the time being in force relating to registration of births, in evidence of the fact that she has been delivered of a child.
5.
 - (1) Any woman employed in an establishment and entitled to maternity benefit under the provisions of the Act may give notice in writing in Form 1 appended to the Maternity Benefit Rules to her employer, stating that her maternity benefit and any other amount to which she may be entitled under the Act may be paid to her or to such person as she may nominate in the notice and that she will not work in any establishment during the period for which she receives maternity benefit.
 - (2) In the case of a woman who is pregnant, such notice shall state the date from which she will be absent from work, not being a date earlier than ⁶[eight weeks] from the date of her expected delivery.
 - (3) Any woman who has not given the notice when she was pregnant may give such notice as soon as possible after the delivery.
 - (4) On receipt of the notice, the employer shall permit such woman to absent herself from the establishment during the period for which she receives Maternity Benefit.
6.
 - (1) Every woman entitled to maternity benefit under the Act shall also be entitled to receive from her employer a medical bonus of [three thousand five hundred rupees]⁷ if no per-natal confinement and post-natal care is provided for by the employer from of charge. The medical bonus shall be paid along with the second instalment of the maternity benefit.
 - (2) In case of miscarriage, a woman shall, on production of a certificate from a registered medical practitioner in Form 2 appended to the Maternity Benefit Rules or of a certificate from a registered midwife in Form 3 appended to those rules be entitled to leave with wages at the rate of maternity benefit, for a period of ⁸[eight weeks] immediately following the day of her miscarriage. The said wages shall be paid within forty-eight hours of production of the certificate in Form 2 or Form 3, as the case may be.
7. Every woman delivered of a child who return to duty after such delivery shall, in addition to the interval for rest allowed to her, be allowed in the course of her daily work two breaks of fifteen minutes duration each for nursing the child until the child attains the age of fifteen months:

Provided that, having regard to the time reasonably required to a woman for reaching the crèche or the place where her child is kept by her while on duty and for coming back to the place of duty, the duration of each such break shall be extended by not less than five and not more than fifteen minutes, and where there is a dispute as regards the time reasonably required by a woman for the aforesaid purpose, each such break shall be extended by such time as may be determined by Competent Authority.
8. ⁹[Creche Facility]
 - (1) Every establishment having fifty or more employees shall have the facility of crèche within such distance as may be prescribed, either separately or along with common facilities:

Provided that the employer shall allow four visits a day to the creche by the woman, which shall also include the interval for rest allowed to her.
 - (2) Every establishment shall intimate in writing and electronically to every woman at the time of her initial appointment regarding every benefit available under the Act.]
 - (1) When a woman absents herself from work in accordance with the provisions of the Act, it shall be unlawful for her employer to discharge or dismiss her during or on account of such absence or to give notice of discharge or dismissal on such a day that the notice will expire during such absence, or to vary to her disadvantage any of the conditions of her service.
 - (2)
 - (a) The discharge or dismissal of a woman at any time during her pregnancy, if the woman but such discharge or dismissal would have been entitled to maternity benefit or medical bonus shall not have the effect of depriving her of the maternity benefit or medical bonus:

Provided that, where the dismissal is for any of the following acts, the employer may, by order in writing communicated to the woman, deprive her of the maternity benefit or medical bonus or both:

 - (i) wilfully destroying the goods or property of the employer;
 - (ii) assaulting superiors or colleagues at the place of duty;
 - (iii) criminal offence involving moral turpitude resulting in conviction by a court of law;
 - (iv) theft, fraud or dishonesty in relation to the employer’s business or in relation to the employer’s property at the premises where the woman is employed;
 - (v) wilful failure to observe the safety measures of the rules on that subject;
 - (vi) wilfully interfering with safety devices or firefighting equipment.
 - (b) Any woman deprived of maternity benefit or medical bonus or both may, within sixty days from the date on which the order of such deprivation is communicated to her, appeal in Form 5 appended to the Maternity Benefit Rules to the Competent Authority and the decision of that authority on such appeal, whether the woman should or should not be deprived of maternity benefit or medical bonus or both, shall be final.
10. If a woman work in any establishment after she has been permitted by her employer to absent herself under the provisions of the Act for any period during such authorised absence, she shall forfeit her claim to the maternity benefit for such period.
11.
 - (1) Any woman or her nominee or legal representative claiming that maternity benefit or any other amount to which she is entitled under the Act has been improperly withheld may make a complaint to the Inspector in writing in Form 6 or, as the case may be, Form 7 appended to the Maternity Benefit Rules.
 - (2) The Inspector may, of his own motion or on receipt of a complaint in Form 6 or 7 make an inquiry or cause an inquiry to be made and if satisfied the payment has been wrongfully withheld, may direct the payment to be made in accordance with his orders.
 - (3) Any person aggrieved by the decision of the Inspector may, within thirty days from the date on which such decision is communicated to such person, appeal to the competent Authority.
 - (4) The decision of the Competent Authority where an appeal has been referred to it or of the Inspector where no such appeal has been preferred shall be final.

12.

- (a) The employer shall supply to every woman employed by him at her request copies of all Form appended to the Maternity Benefit Rules other than Form 9, 10 and 11.
- (b) Where a notice, appeal or complaint has been received in a form other than the form prescribed under the Act, the person receiving such notice, appeal or complaint shall, within fifteen days of the receipt of such notice, appeal or complaint, require the woman to submit the notice, appeal or complaint, as the case may be, in the prescribed form.

13.

¹ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

² Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

³ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

⁴ Substituted for the words “one hundred and fifty days” vide Notification No. GLR (RC) 87/80/119, dated the 17th May, 1990, published in the A.G. Part IIA, dated 29th August, 1990.

⁵ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

- (1) The employer of every factory in which woman are employed shall prepare and maintain up-to-date a maternity benefit register in Form 10 appended to the Maternity Benefit Rules and shall enter therein particulars of all women workers in the factory.
- (2) All entries in the register shall be made in ink and it shall always be available for inspection by the Inspector during working hours.
- (3) The employer of every factory shall on or before the 15th day of January in each year submit to the Competent Authority a return in Form 11 appended to the maternity Benefit Rules

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

⁶ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

⁷ Substituted by Vide S.O. 2016(E), dated 11th August, 2008, published in the Gazette of India, Extra., Pt. II, Sec. 3(ii), dated 11th August, 2008 and corrigendum S.O. 2831(E), dated 19th December, 2011.

⁸ Substituted as the latest amendment notified by GSR No. 6, dated 28th March 2017.

“provides for 8 weeks of paid Maternity Benefit prior to expected date of delivery and 18 weeks post date of delivery. Though the section 4, has not been expressly amended.

⁹ Inserted by The Maternity Benefit (Amendment) Act, 2017, GSR No. 6, dated 28th March, 2017.

प्रसुति प्रसुविधा अधिनियम 1961

(Maternity Benefit Act, 1961)

अधिनियम का उद्देश्य (Object of the Act) मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 शिशु- प्रसव के पहले और उसके बाद की कुछ अवधि में महिलाओं के नियोजन को विनियमित करने के उद्देश्य से बनाया गया है। समाज में उनके स्वतन्त्रता पूर्वक आने-जाने को अशोभनीय समझा जाने को अशोभनिय समझा जाने वाला वह जमाना अब चला गया है। दुनिया की प्रगति में स्त्रियाँ अब पीछे नहीं रह गई हैं। भारतीय संविधान में इस बात का स्पष्ट उल्लेख है कि केवल लैंगिक स्तर पर भेदभाव वर्तना विधिद्वि है।

सामान वेतन अधिनियम 1970 का उद्देश्य सभी स्त्री-पुरुषों को समान स्तर पर रखना तथा तथा समान अधिकार प्रदान करना है। अधिनियम का आशय लिंगों में भेदभाव को रोकना है। ताकि समान कार्य में नियोजित रहें।

मातृत्व हित-लाम योजनाओं का मुख्य उद्देश्य एक महिला कर्मकार को उसके प्रसव 6 सप्ताह पूर्व व 6 सप्ताह बाद में अपने काग्र से अलग रहते हुए समर्थ बनाना है। ताकि उसकी आय को सुरक्षा प्रदान की जा सके। अधिनियम के अन्य उद्देश्यों में गर्भवती महिला को उचित चिकित्सा व देखभाल को सुनिश्चित किया जाना है। प्रशव के पूर्व तथा पश्चात की अवधियों के दौरान उसकी वर्खास्तीगी को प्रतिशोधित करना है। और उसके बालक को स्तनपान के समर्थ बनाना है।

अधिनियम के अन्तर्गत महत्वपूर्ण परिभाषायें :

क. ' समुचित सरकार' से तात्पर्य ऐसी स्थापना जो खान घुड़सवारी, कला प्रदर्शन, कलागाजी और अन्य करत्यों के प्रदर्शन सम्बन्धी हो। केन्द्रीय सरकार और किसी अन्य स्थापना के सम्बन्ध में राज्य सरकार अभिप्रेत है।

ख शिशु :- के अन्तर्गत मुतजात शिशु भी सम्मलित है।

ग. गर्भ का सामान्य तात्पर्य गर्भ का चिकित्सीय समापन अधिनियम 1971 (1971 का 34) के उपबन्ध के अधीन अगुिज्ञेय के समापन से अभिप्रेत हैं।

घ. गर्भपात से गर्भावस्था के 26 वें सप्ताह के पूर्व या दौरान की किसी कालावधि से संगर्म गर्भाशय की अन्तर्वस्तुओं का निष्कासन अभिप्रेत है किन्तु इसके अन्तर्गत ऐसा गर्भपात नहीं आता जिसका कारित जाना भारतीय दण्ड संहिता (1860 का 45) के अधीन दण्डनीय है।

ङ. मजदूरी से वह सब पारिश्रमिक अभिप्रेत है जो किसी स्त्री को नगदी में सदत्त किया गया या यदि नियोजन की संविदा के अभिव्यवय या विवक्षित निबन्धों की पूर्ति हो गई होती तो संदेय होता उसके अंतर्गत निम्नलिखित भी आते हैं :-

- ऐसे नगद भत्ते (जिसके अन्तर्गत मंहगाई भत्ता और गृह भाटक भत्ता भी है।) जिनकी कोई स्त्री तत्समय हकदार हो।
- प्रोत्साहन बोनस तथा
- खाधानों तथा अन्य वस्तुओं के रियायती प्रदाय का धन मूल्य किन्तु इसके अन्तर्गत निम्नलिखित नहीं है।
 - प्रोत्साहन बोनस से भिन्न कोई बोनस
 - अतिकालिक उपार्तन और जुर्मानों के लिए कि गई कोई कटौती या संदाय :
 - किसी पैशन निधि या भविष्य निधि या स्त्री की प्रसुविध के लिये तत्समय प्रवृत्त किसी विधि के अधीन नियोजक द्वारा संवत्त या संदेय कोई अभिदाय तथा
 - सेवा के पर्यवसान पर संदेय कोई उपदान।

अधिनियम की धारा 4 में प्रवधान है कि :-

- कोई भी नियोजक किसी स्त्री को उसके प्रसव या गर्भपात या गर्भ के चिकित्सीय समापन के दिन के अव्यवहित पश्चादवर्ती छह सप्ताह के दौरान किसी स्थापन में जानते हुए नियोजित नहीं करेगा।
- कोई भी स्त्री अपने प्रसव या गर्भपात या गर्भ के चिकित्सीय समापन के दिन के अवयवस्थित प्रश्चावर्ती छह सप्ताह के दौरान किसी स्थान में काम नहीं करेगी।

अधिनियम की धारा 5 'क' कहा गया है कि :-

प्रसुति प्रसुविधा हर स्त्री को प्राप्त है चाहे वह अन्य अधिनियम से क्यूं का प्रभावित हो ऐसी सभी सुविधायें इस आधार पर नहीं अस्वीकार की जा सकती है कि वे दैनिक वेतन पर नियुक्त हैं। अधिनियम की धारा 5 (ख) यी बताती है कि कतिपय दशाओं में भी प्रसुति प्रसुविधा का लाभ प्रत्येक स्त्री को मिलेगा।

क	जो किसी ऐसे कारखाने अथवा स्थपन में नियोजित है जिसके कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 के उपबन्ध लागू होते हैं।
ख	जिनकी मजदूरी (अतिकाल काम के लिए प्रश्रमिक हो छोड़कर) एक मास के लिए उस अधिनियम की धारा 2 के खण्ड (9) के उपखण्ड (ख) में विनिर्दिष्ट रकम से अधिक है और
ग	जो धारा 5 की उपधारा (2) में विनिर्दिष्ट शर्तों की पूर्ति करती है। इस अधिनियम प्रसुति प्रसुविधा के संदाय की हकदार होगी।

अधिनियम कहां लागु नहीं होगा।

धारा —3 क और 5—ख में अन्यथा उपबन्धित के अलावा इस अधिनियम में अन्तर्विष्ट कोई भी बात किसी ऐसे कारखाने या अन्य स्थापन को लागू नहीं होगी। जिनपर इसे उन प्रतिष्ठानों पर लागू नहीं माना जायेगा जहां के कर्मकार राज्य बीमा अधिनियम 1948 के उपबन्ध तत्समय लागू होते हैं। ऐसा इसलिये किया गया है कि क्योंकि अधिनियम भी इन्हे प्रसुति प्रसुविधा उपलब्ध कराते हैं। दूसरी बात यी है कि दौहरा लाभ न दिये जाने का भी इसमें संकेत मिलता है। कोई भी कर्मकार चाहे स्त्री हो या पुरुष एक बार ही लाभ प्राप्त कर सकता है। प्रसुति प्रसुविधा एवम् बाकनस देने का उत्तरदायित्व नियोजक का होता है। यदि वह उन्हें अनुचित ढंग से रोकता है तो वह दोषसिद्ध किया जा सकेगा और दण्डीत भी।

निम्नलिखित परिस्थितियों में नियोजक को उत्तरदायी बनाया जा सकता है।

1. ज बवह नियोजित स्त्री को प्रसुति प्रसुविध प्रदान नहीं करता यदि उसे बोनस भी 25 रुपये का देय होगा। जिसके देने के उत्तरदायित्व से वह मुक्त रहता है।

2. जब नियोजक इसको प्रसव कार्य के लिये 12 सप्ताह की छुट्टी नहीं प्रदान करता।

3. प्रसव कार्य के आशयित दिन से एक महीना पूर्व जब वह स्त्री का प्रार्थना-पत्र स्वीकार नहीं करता जिसमें वह हल्का काम देने एवम् खड़ा न काम करने की प्रार्थना करती है।

4. जब नियोजक 6 सप्ताह पूर्व का उसे अगिम वेतन या आशय का प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर की उसने प्रशव कार्य सम्पन्न कर लिया है। 48 घन्टे के भीतर प्रसुति प्रसुविधा नहीं दे देता। वह लाभ उसके 3 महीने पूर्व के औसत वेतन की दर पर देय होता है।

5. जब नियोजक जानबुझकर किसी ऐसी गर्भवती स्त्री को नियोजित करता है। जो छह सप्ताह के अन्दर बच्चा देने वाली है या प्रसव कार्य के बाद 6 सप्ताह का अवकाश पूर्ण नहीं कर पायी है लेकिन यदि स्त्री स्वयं धोखा देती है तो नियोजक उत्तदायी नहीं होगा। यह नियम स्त्री के वैधानिक एवम् प्राकृतिक ढंग से गर्भपात के लिए लागू होगा।

6. यदि नियोजक प्रशव करने वाली स्त्री की मृत्यु के बाद देय अदत्त प्रसुति प्रसुविधा उसके नामित व्यक्ति या वैधानिक उत्तराधिकारी को नहीं प्रदान करता तो स्त्री की मृत्यु पर प्रसुति प्रसुविधा अपने पास रखने का कोई बहाना नहीं बताया जा सकता। यदि स्त्री प्रशव कार्य के पूर्व ही मर जाती है ताकि उसको मृत्यु के दिन तक प्रसुति प्रसुविधा देय होगी।

7. जब नियोजक प्रसव के 6 सप्ताह बाद स्त्री को दूधपान के के लिए निधारित समय का दो अवकाश नहीं प्रदान करता जो सामान्य अवकाश के अतिरिक्त होंगें।

8. यदि नियोजक गर्भ प्रशव एवम् गर्भपाजनित बीमारी के कारणों अवकाश की आवश्यकता उत्पन्न होने पर स्त्री को 6 सप्ताह के आलाव 1 महीने की और सवेतन छुट्टी नहीं देता।

9. जब नियोजक धारा 12 के प्रवधानों के प्रतिकूल अवकाश काल में स्त्री को सेवाविमुक्त या निलम्बित करता है। या ऐसा नोटिस देता है जो अवकाश काल में ही प्रमावी होने वाली हो।

10. जब नियोजित समुचित सरकार द्वाा नियुक्त निरिक्षक की कार्यवाही में अनुचित ढंग से वव्यधान उत्पन्न करता है अर्थात रजिस्टर अभिलेख नोटिस दिखाने से इंकार करता है या उनकी प्रतिलिपि नहीं लेने देता है।

11. निरिक्षक के आदेश का पालन नहीं करता।

धारा 23 इस बात का संकेत करती है कि इस अधिनियम या उसके अन्तर्गत बनाये गये किसी भी नियम के अधीन जिस दिन अपराध का किया जाना अनिक्थित है। 1 वर्ष के व्यतिहत होने के पहले अमियोजन के लिए कोई भी व्यथित महीला ट्रेड युनियन का कोई पदाधिकारी जिसकी महिला सदस्य है या निरिक्षक संक्षम साधिकाार न्यायालय में अपराध कारित किये जाने की शिकायत दाखिल कर सकता है। स्पष्ट है कि यहां अपराधों या नियमों के उलंघन के लिए मैट्रपोलिटन मजिस्ट्रेट या प्रथम श्रेणी के मजिस्ट्रेट के न्यायालय में ही अभियोजन प्रसतुत किया जा सकेगा। इसके नीचे के न्यायालय में नहीं। केन्द्रीय सरकार प्रसतुत अधिनियम को लागू करने का आदेश दे सकती किन्तु इसके लिए दो मास का अग्रिम सूचना सम्बन्धित उद्योगों को प्रेषित कर देगी। समुचित सरकारें अपने अपने क्षेत्राधिकार के भिन्न-भिन्न में स्थित उद्योगों के लिए निरीक्षकों की नियुक्त और राजपत्र में अधिसूचना द्वारा उनका क्षेत्राधिकार विभाजित करेगी। यह अधिकार केवल के0 सरकार को ही प्राप्त है। जो इस अधिनियम के प्रवधानों के क्रियान्वयन सम्बन्धी आदेश राज्य सरकारों को दे सकती है। यह आदेशा परमादेशक होता है जिसका पालन करना राज्य सरकारों के लिए आवश्यक होगा।

धारा 25 इस धारा के अंतर्गत केन्द्रीय सरकार द्वारा बनाया गया प्रत्येक नियम इसके बनाये जाने के यशाशीर्ष बाद संसद के पटल पर रखा जायेगा। जबकि संसद 30 दिनों के पूरे काल के लिए सत्र में हों। इस समय में या दो लम्बवर्ती सत्रों समाविष्ट हों। और यदि सत्र के व्यतीत होने के पहले दोनो सदन सहमत हो गये कों किइस नियम में कोई परिशोधन किसी जाये या दोनो सदन सहमत हो गये हो किवह नियम नहीं बनाया नहीं जाना चाहिए तो वह नियम उसके बाद केवल ऐसे प्ररिशोधित रूप में प्रभावकारी होगा। या कोई प्रभाव नहीं रखेगा जेसी भी स्थिति हो पूनरपि ऐसा कोई परिशोधन या रूद्धकरण उसी नियम के अंतर्गत पहले की गई किसी मामले की वैधता पर प्रतिकूल प्रभाव नहीं डाल सकेगा।

कौन सी स्त्रियां प्रसुति प्रसुविधा पाने के योग्य नहीं समझी जाती:-

धारा 18 के अनुसार किसी गंभीर दुराचरण की दोषी पाई जाने वाली महिलायें लाभों को न पा सकेगी। गंभीर दुराचार क्या है इसका स्पष्टीकरण किया जाना वांछिक था। प्रशव के बाद 6 सप्ताह के अवकाश के बीच यदि वह अन्यत्र काम करती है तो प्रसुति प्रसुविधा से वंचित होगी। अन्यथा इससे अधिनियम के मूलोद्देश्य पर ही कुठराघात होगा। क्योंकि जिसके लिए 6 सप्ताह के सदुपयोग का अवसर दिया गया है। उसका तो दुरुपयोग वह अन्यत्र काम करके करेगी। दूसरी बात यह है कि गलत प्रमाणपत्र देकर प्रसुति प्रसुविधा लेना भी अनैतिक तथा अवैधानिक है। तीसरे जब वह कृत्रिम गर्भपात करती है या कराती है तो प्रसुति प्रसुविधा नहीं पायेगी। साथ ही भारतीय दण्ड संहिता के अनुसार दंडित भी की जाएगी।

उद्देश्य :- स्त्रीयों को इस प्रकार की सुविधा देना ही इस अधिनियम का उद्देश्य है ताकि किसी प्रकार का व्यक्थान प्रसाव-काल में न हो। और वह कार्य सकुशल सम्पन्न हो सकें। साथ ही महीला नियोजिती को अपने पद से हटायें जाने का भय न रहे।

सुप्रिम कोर्ट ने यह व्याख्या दी है कि दैनिक वेतन पाने वाली महिला कर्मचारी भी प्रसुति अवकाश में वेतन तथा भत्तों की पात्र है। क्योंकि संविधान के अनुच्छेद 39 एवं 42 में राजकीय निति निदेशक तत्वों के अंतर्गत ही मातृत्व हित लाभ अधिनियम बना है।