நமூனா ‘J’

1961–ஆம் ஆண்டு பிரசவ கால உதவிச் சட்டம் மற்றும் விதிகளின் கீழுள்ள சுருக்கம்

[1967-ஆம் ஆண்டு தமிழ்நாடு பிரசவ கால உதவி விதிகள், விதி 15-ஐப் பார்க்க]

1. வேலை அளிப்பவர் யாரும் ஒரு பெண் பிரவசமடைந்த அல்லது கருச் சிதைவு உண்டான நாளிலிருந்து அதற்குப் பின் வரும் ஆறு வாரங்களில் அதுபற்றி அறிந்திருந்தும் வேலையில் அமர்த்தக் கூடாது எந்தப் பெண்ணும் அந்த கால அளவில் நிறுவனம் எதிலும் வேலை செய்யக் கூடாது.

2. வேலை அளிப்பவர் யாரும் கருவுற்றிருக்கும் எந்தப் பெண்ணையும் அவரது வேண்டுகோள்ன்பேரில, ஆறு வார கால அளவுக்கு அடுத்து முந்திய ஒரு திங்கள் கால அளவிலும் இந்த ஆறு திங்கள் கால அளவில், கடினத் தன்மை வாய்ந்த, நண்ட நேரம் நிற்க வேண்டிய அல்லது அவருடைய கர்ப்பத்தை கருவின் இயல்பான வளர்ச்சியைத் தடை செய்யக் கூடிய அவருடைய கர்ப்பத்தை கருச்சிதைவு ஏற்படுத்தக் கூடிய அல்லது வேறு விதத்தில் அவருடைய உடல் நலத்துக்கு ஊனம் விளைவிக்கக் கூடிய எந்த வேலையையும் செய்யும்படி அவரிடம் சொல்லக் கூடாது.

3. (1) ஒரு தொழில் நிறுவனத்தில் உண்மையில் வேலை செய்து வரும் ஒவ்வொரு பெண்ணும் அத்தொழில் நிறுவன வேலை அளிப்பவரிடம், இச்சட்டத்தின் விதிமுறைகளுக்குட்பட்டு பிரசவ கால அளவுக்கு உதவியான 160 நாட்களுக்கு குறையாத ஒரு கால அளவுக்கு (இதில் அந்தப் பெண்ணுக்கு வேலை இல்லாத நாட்களும் அடங்கும்) கீழ்க்கண்ட வீதப்படிக் கேட்டுப் பெற உரிமை உள்ளவராவார். வேலை அளிப்பவர் அந்த வீதப்படிக் கொடுக்கக் கடமைப்பட்டவராவார். மேற்படி பெண்ணின் தினசரி சராசரி ஊதியம், ஒரு நாளைக்கு ஒரு ரூபாய் இவற்றில் எது அதிகமோ அந்த வீதத்தில் பிரசவ கால உதவி அளிக்கப்படவேண்டும். இந்த உதவித் தொகை, மேற்படி பெண்ணின் பிரசவ நாளுக்கு அடுத்து முந்திய ஆறு வார காலத்துக்கும் பிரசவ நாளுக்கும் அதற்கு அடுத்துப் பின்வரும் ஆறு வாரங்களுக்கும் அவர் உண்மையில் வராதிருந்த கால அளவுக்கு அளிக்கப்படும்.

ஆனால், பிரசவ கால உதவித் தொகை அளிக்கப்படத்தக்க கால அளவில் அப்பெண் மரணமடைந்து விட்டால், அவருக்கு அளிக்கப்படத்தக்க பிரசவ கால உதவித் தொகை அவர் இறந்த தேதி முடிய அளிக்கப்படும். எனினும் அந்தப் பெண் ஒரு குழந்தையை ஈன்ற பிறகு பிரசவத்தில் பிரசவ தேதிக்கு அடுத்துப் பின் வரும் ஆறு வார கால அளவில், இறந்து போய் அந்தப் பெண்ணுடைய குழந்தை உயிருடன் இருப்பின், அவருடைய குழந்தை பிறந்த தேதிக்குப் பின் வரும் ஆறுவார கால அளவு முழுவதும் அல்லது மேற்படி கால அளவில் குழந்தையும் இறந்து விட்டால், அது இறந்த தேதி முடியவும் பிரசவ கால உதவி அளிக்க வேலை அளிப்பவர் பொறுப்புள்ளவர் ஆவார்.

(2) வேலை அளிப்பவர் பிரசவ கால உதவித் தொகையை அப்பெண் பிரசவ காலத்தை எதிர் நோக்கும் தேதிக்கு முன்பே ‘B’ நமூனாவை சான்றிதழ் பெற்று அளித்த பின்னர் முன் பணமாக அளிக்க வேண்டும். அச் சான்றிதழில் அவர் கருவுற்றிருப்பதாகவும், சான்றிதழ் கொடுத்தத் தேதியிலிருந்து ஆறு வாரங்களுக்குள் ஒரு குழந்தை பிறக்கும் என்று எதிர் பார்ப்பதாகவும் கூறி இருத்தல் வேண்டும வேலை அளிப்பவர் மேற்படி பெண், தான் ஒரு குழந்தையைப் பெற்றிருப்பதாக ‘B’ நமூனாவில் சான்றிதழ் ஒன்றை அல்லது தற்பொழுது செயலில் உள்ள சட்டத்தின்படி வைத்து வரப்படும் பிறப்புப் பதிவேட்டில் உறுதிபடுத்திய பகுதி நகல் ஒன்றைக் கொடுத்ததிலிருந்து 48 மணி நேரத்திற்குள் பின்னால் வரும் கால அளவுக்குச் சேர வேண்டியத் தொகையைக் கொடுத்தல் வேண்டும்.

4. (1) யாதொரு தொழில் நிறுவனத்தில் வேலை செய்யும் பெண் ‘B’ நமூனாவை பிரசவ கால உதவி பெற உரிமை உடையவருக்கு உள்ள சட்ட விதி முறைகளின் கீழ் வேலை அளிப்பவருக்கு எழுதிய அறிவிப்பு ஒன்றை அளிக்கலாம் அதில் பிரசவ கால சட்டத்தின்படி தனக்குச் சேர வேண்டிய பிரசவ கால உதவியையும், வேறு யாதொரு தொகையையும் அல்லது மேற்படி அறிவிப்பில் அவர் யாரை நியமித்துள்ளாரோ அவருக்கு மேற்படி தொகையை அளிக்க வேண்டும் என்றும், பிரசவ கால உதவி பெறும் காலத்தில் அவர் யாதொரு தொழில் நிறுவனத்தில் வேலை செய்ய மாட்டேன் என்றும் மேற்படி அறிவிப்பில் எழுதி இருத்தல் வேண்டும்.

(2) கருவுற்றிருக்கும் யாதொரு பெண் எந்த தேதியிலிருந்து வேலைக்கு வரமாட்டார் என்றும், பிரசவ காலத்தை எதிர்பார்க்கும் தேதியிலிருந்து ஆறு வாரங்களுக்கு முன்பு உள்ள ஒரு தேதியாக இருத்தல் கூடாது என்றும் அறிவித்தல் ஆகாது.

(3) யாதொரு பெண் கருவுற்றிருக்கும் போது அறிவிப்பு கொடுக்காமல் போனால் பிரசவத்திற்குப் பிறகு அத்தகைய அறிவிப்பை உடனே கொடுக்கலாம்.

(4) வேலை அளிப்பவர் அத்தகைய அறிவிப்பு ஒன்றைப் பெற்றவுடன் பிரசவ தேதிக்குப் பிறகு ஆறு வாரங்கள் முடியும் வரை தொழில் நிறுவனத்திற்கு வேலைக்கு வராமல் இருக்க மேற்படி பெண்ணுக்கு அனுமதி வழங்க வேண்டும்.

5. (1) ஒவ்வொரு பெண்ணும் இச் சட்டத்தின்கீழ் பிரசவ கால உதவி பெற உரிமையுள்ளவர். தனக்கு வேலை அளிப்பவரிடமிருந்து 25 ரூபாய் மருத்துவ அதிகப்படி ஊதியம் பெற உரிமை உள்ளவர் ஆவார். ஆனால் பிரசவ கால முன் சிகிச்சை மற்றும் பின் சிகிச்சையை இலவசமாக வேலை அளிப்பவரிடம் பெற்றால் மருத்துவ அதிகப்படி ஊதியத் தொகையைப் பெறுவதற்கு உரிமை கிடையாது. இரண்டாவது தவணையுடன் பிரசவ கால உதவியாக மருத்துவ அதிகப்படி ஊதியத் தொகை வழங்க வேண்டும்.

(2) கருச்சிதைவு ஏற்பட்ட ஒருபெண் ‘B’ நமூனாவில் ஒரு சான்றிதழ் அளிப்பதன் பேரில் கருச்சிதைவின் தேதிக்கு அடுத்து வரும் ஆறு வார கால அளவுக்கு பிரசவ கால உதவித் தொகை வீதத்தில் ஊதியத்துடன் விடுப்பு பெற உரிமை உள்ளவர் ஆவார். ‘B’ நமூனாவில் சான்றிதழை 48 மணி நேரத்திற்குள் அளிக்கப்பட்டவுடன் மேற்படி ஊதியம் பெற உரிமை உள்ளவர் ஆவார்.

(3) ஒரு பெண் கருவுற்றிருத்தல், பிரசவம், உரிய காலத்திற்கு முன்பு குழந்தைப் பிறப்பதால் ஏற்படும் நோயினால் பாதிக்கப்படுவர் ‘B’ நமூனாவில் சான்றிதழ் ஒன்றை அளிப்பதால் சந்தர்ப்பத்திற்கேற்ப பிரசவ அல்லது கருச் சிதைவு காரணமாக அவருக்கு அளிக்கப்படும் விடுப்புக் கால அளவுடன் பிரசவ கால உதவ வீதத்தில் ஊதியத்துடன் ஒரு திங்கள் காலத்திற்கு விடுப்புப் பெற உரிமை உள்ளவர் ஆவார். விடுப்பு கால ஊதியம் மேற்படி காலம் முடிவடைந்ததிலிருந்து 48 மணி நேரத்திற்குள் அளிக்கப்பட வேண்டும்.

6. குழந்தை ஒன்றை ஈன்றெடுத்த ஒவ்வொரு பெண்ணும் அவர் குழந்தையை ஈன்றெடுத்த பின்னர் வேலைக்குத் திரும்பி வரும் பொழுது ஓய்வுக்காக அவருக்கு அனுமதிக்கப்பட்ட இடை வேளையுடன் குழந்தைக்குப் பாலூட்டுவதற்காக அன்றாட வேலையின் போது 15 நிமிடங்கள் கொண்ட இரண்டு இடை வேளைகள் அனுமதிக்கப்படும். இது குழந்தைக்கு 15 திங்கள் வரை அனுமதிக்கப்படும். பெண்கள் வேலைக்கு வரும்பொழுது குழந்தைகளை ‘குழந்தைகள் விடுதி’யில் விட்டு வரும அல்லது இடத்திற்குப் போய் வருவதற்குரிய பயணத்திற்காக அது இருக்கும தூரத்தை அனுசரித்து போதுமான கூடுதல் நேர அனுமதிக்கப்பட வேண்டும. ஆனால் அந்தக் கூடுதல் கால அளவானது ஐந்து நிமிடங்களுக்குக் குறைவாகவும் பதினைந்து நிமிடங்களுக்கு மேற்படாமலும் இருத்தல் கூடாது.

7. (1) ஒரு பெண் இச் சட்டத்தின் விதி முறைகளை அனுசரித்து வேலைக்கு வராமல் இருந்தால் அவர் அவ்வாறு வராத காரணத்திற்காக அவரை வேலை அளிப்பவர் வேலையிலிருந்து விடுவித்தல் அல்லது விலக்கி விடுதல அல்லது அவர் வராததால் கால அளவில் கெடு முடிவடையும் வகையில் வேலை விடுவிப்புப் பற்றிய அல்லது வேலையினின்று விலக்கி விடுவது பற்றிய அறிவிப்பைக் கொடுப்பது அல்லது அவருடைய ஊதிய நிபந்தனைகளில் எதையாகிலும அவருக்குப் பாதகம் விளைவிக்கும் வகையில் அக்கால அளவில் மாற்றுதல் முதலியன சட்ட சம்மதமாகாது.

(2) (a) ஒரு பெண் கருதரித்து இருக்கும் போது எப்போதேனும் அவரை வேலையிலிருந்து விடுவித்தல் அல்லது விலக்கி விடுதல, அவர் அவ்வாறு வேலையிலிருந்து விடுவிக்கப்படாமல் அல்லது விலக்கி விடப்படாமல் இருந்தால் அவர் பிரசவ கால உதவி அல்லது மருத்துவ அதிகப்படி ஊதியம் பெற உரிமை உள்ளவராய் இருந்திருப்பார் என்பதற்குட்பட்டு அவர் பிரசவ கால உதவி அல்லது மருத்துவ அதிகப்படி ஊதியம் பெறும் உரிமையைப் பறிக்கக் கூடாது.

மேலும், கீழ் கண்ட ஒரு செயல் அல்லது பல செயல்களுக்காக வேலையிலிருந்து விலக்கி விடப்பட்டால வேலை அளிப்பவர் மேற்படி பெண்ணின் பிரசவ கால உதவியை அல்லது மருத்துவ அதிகப்படி ஊதியத்தை அல்லது இவ்விரண்டையும் அளிப்பதை நிறுத்தி விடலாம். இதைப்பற்றி மேற்படி பெண்ணுக்கு எழுத்து மூலமான உத்தரவு அனுப்ப வேண்டும்—

(i) வேலை அளிப்பவரின் சரக்குகளை அல்லது சொத்துக்களை வேண்டுமென்றே அழித்தல் ;

(ii) வேலை செய்யும் இடத்தில் உயர் பதவியில் உள்ளவரை அல்லது உடன் வேலை செய்பவர்களை தாக்குதல் ;

(iii) நீதிமன்றத்தால் தண்டிக்கப்படுவதற்குட்பட்ட ஒழுக்கக் கேடு சம்பந்தமான ஒரு வன்மக் குற்றம்.

(iv) வேலை அளிப்பவருடைய தொழில் அல்லது சொத்துக்குத் தொடர்புள்ள மோசடி, திருட்டு அல்லது நேர்மையின்மை ; மற்றும்

v) பாதுகாப்பு முறைகள் அல்லது பாதுகாப்பு விதிகளை வேண்டுமென்றே அனுசரிக்காது இருத்தல் அல்லது பாதுகாப்பு சாதனங்கள் அல்லது தீயணைப்புச் சாதனங்களில் வேண்டுமென்றே தலையிட்டுக் கையாளுதல்.

(b) பிரசவ கால உதவி அல்லது மருத்துவ அதிகப்படி ஊதியம் அல்லது இவ்விரண்டும் மறுக்கப்பட்ட பெண் அவ்வாறு மறுக்கப்பட்டவை அவருக்கு அறிவிக்கப்பட்ட நாளிலிருந்து 60 நாட்களுக்குள் தொழிற்சாலை ஒன்றைப் பொறுத்தவரையில் தொழிற்சாலைகள் தலைமை ஆய்வாளரிடமும், மலைத் தோட்டங்களைப் பொறுத்தவரையில் மலைத் தோட்டங்கள் தலைமை ஆய்வாளரிடமும் நமூனா ‘F’-ல் மேல் முறையீடு செய்து கொள்ளலாம மேற்படி பெண்ணுக்கு பிரசவ கால உதவி அல்லது மருத்துவ அதிகப்படி ஊதியம் அல்லது இவ்விரண்டையும் மறுக்கலாமா வேண்டாமா என்பது பற்றி சந்தர்ப்பத்திற்கேற்ப தொழிற்சாலைகள் தலைமை ஆய்வாளர் அல்லது மலைத் தோட்டங்கள் தலைமை ஆய்வாளர் எடுக்கும் முடிவே இறுதியானதாகும்,

8. ஒரு பெண்ணுக்கு வேலை அளிப்பவர் இச்சட்டத்தின் விதிமுறைகளின் கீழ் வேலைக்கு வராமலிருக்க அனுமதி அளித்த பிறகு அப் பெண் பணியாளர் தொகுதியில் வேலை செய்தால் அவர் அந்த கால அளவுக்கு பிரசவ கால உதவி பெறும் உரிமையை இழந்து விடுவார்.

9. (1) இச்சட்டத்தின் கீழ் பெற உரிமை உள்ள பிரசவ கால உதவி அல்லது வேறு ஒரு தொகையை கேட்கும் ஒரு பெண் அல்லது சேரவேண்டிய தொகை தவறாக நிறுத்தி வைக்கப்பட்டிருக்கிறது என்று கேட்கும் ஒருவர் ஆய்வாளருக்கு சந்தர்ப்பத்திற்கேற்ப ‘G’ அல்லது ‘H’ நமூனாவில் குற்றச்சாட்டு ஒன்றை எழுதி அனுப்பலாம்.

(2) ஆய்வாளர் தாமாகவோ அல்லது ‘G’ அல்லது ‘H’ நமூனாவில குற்றச்சாட்டு ஒன்று வருவதின்பேரில விசாரணை நடத்தி வைக்கலாம். தொகை கொடுக்காமல் தவறாக நிறுத்தி வைக்கப்பட்டுள்ளது என்று சந்தேகமில்லாமல் தெரிந்துகொண்டால் அவருடைய ஆணைகள் அனுசரித்து தொகையை அளிக்குமாறு கட்டளை பிறப்பிக்கலாம்.

(3) ஆய்வாளரின தீர்ப்பினால் பாதிக்கப்பட்டவர் அத்தீர்ப்பு அவருக்கு அறிவிக்கப்பட்ட நாளிலிருந்து 30 நாட்களுக்குள் தொழிற்சாலை ஒன்றினைப் பொறுத்தவரையில தொழிற்சாலைகள் தலைமை ஆய்வாளருக்கும் மலைத் தோட்டங்களைப் பொறுத்தவரையில மலைத் தோட்டங்கள் தலைமை ஆய்வாளருக்கும் மேல் முறையீடு செய்து கொள்ளலாம.

(4) தொழிற்சாலைகள் தலைமை ஆய்வாளருக்கும் அல்லது மலைத் தோட்டங்கள் தலைமை ஆய்வாளருக்கும் மேல முறையீடு செய்யப்பட்டிருந்தால அவர் எடுக்கும முடிவும மேல் முறையீடு செய்து கொள்ளப் படாத கால கட்டத்தில் ஆய்வாளர் எடுக்கும முடிவே இறுதியானதாகும்.

10. (a) வேலை அளிப்பவர் தாம வேலைக்கு அமர்த்தியுள்ள ஒவ்வொரு பெண்ணுக்கும அப்பெண் கேட்டுக் கொள்வதன் பேரில ‘B’, ‘C’, ‘D’, ‘E’, ‘F’, ‘G’ மற்றும ‘H’ நமூனாக்களின் நகல்களை இலவசமாக வழங்க வேண்டும்.

(b) ஒரு பெண் ஓர் அறிவிப்பு, மேல் முறையீடு அல்லது குற்றச்சாட்டை குறிப்பிட்ட நமூனாவில் பணிந்தனுப்பத் தவறுவது, இச்சட்டத்தின் கீழ் சேர வேண்டிய பிரசவ கால உதவி அல்லது யாதொரு இதர தொகையை அவர் பெறும் உரிமையை பாதிக்காது. ஆனால ஓர் அறிவிப்பு, மேல் முறையீடு அல்லது குற்றச்சாட்டை குறிப்பிட்ட நமூனா இல்லாத வேறு நமூனாவில அனுப்பியிருந்தால சம்பந்தப்பட்ட அதிகாரி அத்தகைய ஓர் அறிவிப்பு, மேல முறையீடு அல்லது குற்றச்சாட்டு வந்த 15 நாட்களுக்குள சந்தர்ப்பத்திற்கேற்ப அத்தகைய அறிவிப்பு, மேல் முறையீடு அல்லது குற்றச்சாட்டை குறிப்பிட்ட நமூனாவில் பணிந்து அனுப்புமாறு மேற்படி பெண்ணுக்கு உத்தரவிடலாம.

11. (a) (1) ஒவ்வொரு பணியாளர் தொகுதியின் வேலை அளிப்பவரும, வேலைக்கமர்த்தப்பட்ட பெண்களுக்கு “பணியாளர் வருகைப் பதிவேடு” நமூனா ‘A’ ஒன்றைத் தயாரித்து பேணி வருதல வேண்டும் எந்தப் பெண் பணியாளர்களிடமிருந்து பிரசவ காலம குறித்து அறிவிப்புகள் வரப் பெற்றனவோ அந்தப பெண் பணியாளர்கள அனைவரின் விவரங்களை அதில் எழுதி வைக்க வேண்டும்.

(2) பணியாட்கள் வருகைப் பதிவேட்டில் பதிவுகள் அனைத்தையும் மையினால எழுத வேண்டும். மேலும் அதில் நாளது தேதி வரையிலுள்ள விவரங்களை எழுதிவைக்க வேண்டும் அந்தப பதிவேடு வேலை நேரங்களில ஆய்வாளரால் ஆய்வு செய்வதற்காக எப்பொழுதும் கிடைக்கும்படியாக வைத்து வர வேண்டும்.

(b) ஒவ்வொரு பணியாளர் தொகுதியின் வேலை அளிப்பவரும் ஒவ்வோர் ஆண்டின் ஜனவரி திங்கள் 31-ம் நாளன்று அல்லது அதற்கு முன் ஆய்வாளருக்கு நமூனா ‘K’-ல் விவரக் கணக்கு ஒன்றைப் பணிந்தனுப்ப வேண்டும். அவற்றில் முந்தைய ஆண்டைப் பொறுத்தவரையில் குறிப்பிட்ட விவரங்கள் குறித்த தகவல்களை பணிந்தனுப்ப வேண்டும்.