



2025:CGHC:11902

प्रकाशनार्थ अनुमोदित

छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय, बिलासपुर
रिट याचिका सेवा क्रमांक 1648/2025

1- श्रीमती राखी वर्मा पति श्री महेंद्र कुमार वर्मा, आयु लगभग 28 वर्ष, जिला चिकित्सालय, कबीरधाम में स्टाफ नर्स के पद पर पदस्थ, निवासी - ग्राम- शीतला मार्ग, वार्ड क्रमांक 21, कवर्धा, जिला- कबीरधाम छत्तीसगढ़।

... याचिकाकर्ता

विरुद्ध

- 1- छत्तीसगढ़ राज्य, द्वारा: प्रमुख सचिव, स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण विभाग, महानदी भवन, नवा रायपुर, अटल नगर, रायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़।
- 2- संचालक, स्वास्थ्य सेवा संचालनालय, इंद्रावती भवन, नवा रायपुर, अटल नगर, रायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़।
- 3- मुख्य चिकित्सा एवं स्वास्थ्य अधिकारी, कबीरधाम, जिला- कबीरधाम, (छ.ग.)
- 4- सिविल सर्जन सह मुख्य चिकित्सालय अधीक्षक, जिला चिकित्सालय, कबीरधाम, जिला- कबीरधाम, (छ.ग.)

... उत्तरवादीगण

(वाद-शीर्षक वाद सूचना प्रणाली से लिया गया है)

याचिकाकर्ता की ओर से : श्री श्रीकांत कौशिक, अधिवक्ता
 उत्तरवादीगण /राज्य की ओर से : श्री प्रफुल्ल भारत, महाधिवक्ता, श्री विवेक शर्मा, अतिरिक्त
 महाधिवक्ता, एवं श्रीमती शैलजा शुक्ला, उप शासकीय अधिवक्ता

माननीय न्यायमूर्ति श्री अमितेन्द्र किशोर प्रसादबोर्ड पर आदेश

10/03/2025

1. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता श्रीकांत कौशिक और उत्तरवादीगण/राज्य की ओर से उपस्थित महाधिवक्ता श्री प्रफुल्ल भारत, अतिरिक्त महाधिवक्ता श्री विवेक शर्मा तथा उप शासकीय अधिवक्ता श्रीमती शैलजा शुक्ला के तर्कों को भी सुना गया।

2. इस रिट याचिका के माध्यम से याचिकाकर्ता ने निम्नानुसार अनुतोषों की प्रार्थना की है:



“10.1.यह कि, यह माननीय न्यायालय कृपया उत्तरवादी क्रमांक 3 और 4 को निर्देश दे कि वह याचिकाकर्ता को दिनांक 17.03.2024 से 03.07.2024 तक कुल 4 माह के लिए स्वीकृत किए गए प्रसूति अवकाश का वेतन का संदाय करें।

10.2. यह कि, यह माननीय न्यायालय कृपया उत्तरवादी क्रमांक 3 और 4 को निर्देश दे कि वह याचिकाकर्ता द्वारा दिनांक 25.02.2025 को प्रस्तुत आवेदन पर विचार करे और निर्णय ले, जिसमें प्रसूति अवकाश का वेतन प्रदान की मांग की गई है।

10.3. यह कि, कोई अन्य अनुतोष, जिसे यह माननीय न्यायालय प्रकरण के तथ्यों व परिस्थितियों के अन्तर्गत उपयुक्त समझे, कृपया याचिकाकर्ता को प्रदान की जाए।”

3. प्रकरण संक्षिप्त में यह है कि याचिकाकर्ता वर्तमान में जिला चिकित्सालय कबीरधाम में स्टाफ नर्स के पद पर कार्यरत है। उसने अपनी गर्भावस्था के कारण दिनांक 16.01.2024 से 16.07.2024 तक की अवधि तक प्रसूति अवकाश हेतु आवेदन किया था, जिसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा विधिवत स्वीकृत किया गया था। याचिकाकर्ता ने दिनांक 21.01.2024 को एक बालिका को जन्म दिया। प्रसूति अवकाश पूर्ण होने पर, वह दिनांक 14.07.2024 को अपने कर्तव्य पर वापस आई। वापस आने के उपरांत, याचिकाकर्ता ने प्रसूति अवकाश की अवधि का अपना वेतन जारी करने के लिए निवेदन किया। यद्यपि, उसके हक और बार-बार अभ्यावेदन के बावजूद, उक्त वेतन आज तक वितरित नहीं किया गया है। परिणामस्वरूप, याचिकाकर्ता और उसके अवयस्क संतान को गंभीर आर्थिक कठिनाई का सामना करना पड़ रहा है। याचिकाकर्ता ने मुख्य स्वास्थ्य एवं चिकित्सा अधिकारी, कबीरधाम (उत्तरवादी क्रमांक 3) के समक्ष भी एक आवेदन प्रस्तुत किया है, जिसमें लंबित वेतन के संबंध में आवश्यक कार्रवाई की मांग की गई है। यद्यपि, उनके अनुरोध के बावजूद कोई कार्रवाई नहीं की गई है और प्रकरण अभी भी अनसुलझा है।

4. याचिकाकर्ता उत्तरवादी प्राधिकारियों, विशेषकर उत्तरवादी क्रमांक 3 और 4 की निष्क्रियता से व्यथित है, जिसके द्वारा याचिकाकर्ता को प्रसूति अवकाश पर रहने की अवधि का वेतन पाने का अधिकार होने के बाद भी वेतन प्रदान नहीं किया गया है। उत्तरवादी क्रमांक 3 और 4 उस अवधि के लिए वेतन का संवितरण नहीं कर रहे हैं, जिसके कारण याचिकाकर्ता को अत्यंत कठिनाई का सामना करना पड़ रहा है, वह अपने नवजात शिशु की विशेष देखरेख करने में असमर्थ है। याचिकाकर्ता की शिकायत यह है कि उचित स्वीकृति के पश्चात वह दिनांक 16.01.2024 से 16.07.2024 की अवधि तक प्रसूति अवकाश पर गई थी, परंतु उत्तरवादी प्राधिकारियों के उदासीन व्यवहार के कारण उसे उक्त अवधि का वेतन प्रदान नहीं किया गया है। उसे अपने नवजात शिशु की विशेष देखरेख करनी है और इसके लिए उसे अतिरिक्त व्यय करना पड़ रहा है ताकि वह नवजात शिशु को विशेष पोषण दे सके। अतः यह याचिका प्रस्तुत की गई है।



5. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि छत्तीसगढ़ सिविल सेवा अवकाश नियम, 2010 के खंड 38 के अनुसार, उसे प्रसूति अवकाश प्रारंभ होने से 135 दिनों की अवधि के लिए दिया जाना आवश्यक है और इस तरह के अवकाश को अवकाश खाते से नामे नहीं किया जाएगा। रिट याचिका सेवा क्रमांक 5696/2025 एक समान याचिका में, इस न्यायालय की समन्वय पीठ ने अभिनिर्धारित किया है कि भले ही संविदा नियुक्ति के प्रकरण में, कर्मचारी नियुक्ति के आधार पर भी अवकाश नियम, 2010 के अनुसार प्रसूति अवकाश का लाभ प्राप्त करने का हकदार है।

6. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि उत्तरवादीगण का कृत्य अवैधानिक और मनमाना है, वे याचिकाकर्ता को उस अवधि का वेतन प्रदान करने के लिए बाध्य हैं, जिसके लिए वह प्रसूति अवकाश पर गई थी। प्रसूति अवकाश का वेतन प्रदान न कर उत्तरवादी ऐसा कृत्य कर रहे हैं, जो निंदनीय है और भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के विरुद्ध है। प्रसूति अवकाश के प्रकरण में अस्थायी और स्थायी कर्मचारी के संबंध में कोई अंतर नहीं किया जा सकता। अस्थायी कर्मचारी भी प्रसूति अवकाश पाने का हकदार है, जिसका निर्णय इस न्यायालय द्वारा रिट याचिका सेवा क्रमांक 5696/2025 में पूर्व ही किया जा चुका है।

7. दूसरी ओर, उत्तरवादीगण के विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि चूंकि याचिकाकर्ता एक अस्थायी कर्मचारी है और उसे स्टाफ नर्स के रूप में अनुबंध के आधार पर नियुक्त किया गया है, अतः वह किसी भी अनुतोष प्राप्त करने की हकदार नहीं है।

8. मैंने पक्षकारों के विद्वान अधिवक्तागण को सुना है, उनके द्वारा प्रस्तुत परस्पर विरोधी तर्कों पर विचार किया है तथा इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा रिट याचिका सेवा क्रमांक 101/2017 (देवश्री बांधे विरुद्ध छत्तीसगढ़ राज्य पावर होल्डिंग कंपनी लिमिटेड व अन्य) में पारित आदेश के साथ-साथ अभिलेख पर प्रस्तुत सामग्री का परिशीलन किया है। संबंधित पैरा क्रमांक 20, 21, 22, 23, 24, 25 और 26 निम्नानुसार हैं:

20. नियम, 2010 के नियम 38 में निम्नानुसार प्रावधान है: -

38. प्रसूति अवकाश - (1) किसी महिला शासकीय सेवक जिसकी दो से कम जीवित संतानें हैं, को इसके प्रारम्भ से 135 दिन तक की अवधि के लिए प्रसूति अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है। ऐसी अवधि में वह उस वेतन के समतुल्य अवकाश वेतन की पात्र होगी जो उसने अवकाश पर प्रस्थान करने के ठीक पहले आहरित किया है।



(2) ऐसा अवकाश, अवकाश लेखा के विरुद्ध विकलित नहीं किया जायेगा ।

(3) प्रसूति अवकाश किसी अन्य प्रकार के अवकाश के साथ संयोजित किया जा सकता है ।

(4) किसी महिला शासकीय सेवक को (जीवित संतानों की संख्या पर ध्यान दिये बिना गर्भपात सहित गर्भस्त्राव के प्रकरणों में उपयुक्त चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा अनुशंसित अवधि तक के लिए पूरे सेवाकाल में अधिकतम पैंतालीस दिन की सीमा के अध्यधीन रहते हुए, प्रसूति अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है ।

टिप्पणी- इस नियम के प्रयोजन के लिए मेडिकल टर्मिनेशन आफ प्रेग्नेन्सी अधिनियम 1971 के अधीन उत्प्रेरित कोई गर्भपात भी 'गर्भपात' का प्रकरण समझा जायेगा, किंतु इस नियम के अंतर्गत 'भयभीत कर कराए गए गर्भपात के लिए' अवकाश स्वीकृत नहीं किया जाएगा ।

21. प्रसूति लाभ स्वीकृत करने से संबंधित उपर्युक्त प्रावधान उक्त नियम में निहित परोपकारी और लाभकारी प्रावधान है। यह स्थापित नियम है कि लाभकारी विधि के प्रावधानों की व्याख्या करते समय, जिसका प्रयोजन सामाजिक न्याय प्राप्त करना है, लाभकारी रूप से व्याख्या की जानी चाहिए। **बी. शाह विरुद्ध पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, कोयंबटूर व अन्य** के प्रकरण में माननीय न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया है कि लाभकारी निर्माण को प्रसूति लाभ अधिनियम जैसे लाभकारी विधान को बढ़ाया जाना चाहिए जो राज्य नीति के निर्देशक सिद्धांतों को प्रभावी बनाता है और निम्नानुसार अवधारित किया गया है:-

"18. ... इस संबंध में यह भी विचार करना होगा कि लाभकारी विधि के प्रावधानों की व्याख्या करते समय, जैसे कि वर्तमान विधि, जिसका प्रयोजन बागानों में कार्यरत महिला श्रमिकों को सामाजिक न्याय प्रदान करना है और जो संविधान के अनुच्छेद 42 के सीमा में आता है, निर्माण का लाभकारी नियम जो महिला श्रमिक को न केवल जीवित रहने में सक्षम बनाएगा, बल्कि अपनी नष्ट हुई ऊर्जा की पूर्ति करने, अपने संतान का पालन-पोषण करने, एक श्रमिक के रूप में अपनी दक्षता कायम रखने और अपनी पूर्व दक्षता और उत्पादन के स्तर को कायम रखने में भी सक्षम बनाएगा, न्यायालय द्वारा अपनाया जाना चाहिए।"

22. शॉर्टर ऑक्सफोर्ड अंग्रेजी शब्दकोष (पांचवें संस्करण) के अनुसार, "प्रसूति" का अर्थ है (1) माँ होने की गुणवत्ता या स्थिति; प्रसूति और (2) माँ की विशेषता





वाले गुण या आचरण; प्रसूति। अन्य ऑक्सफोर्ड इंग्लिश शब्दकोष के अनुसार, "प्रसूति" का अर्थ है मातृत्व।

23. ब्लैक लॉ शब्दकोष (आठवें संस्करण) के अनुसार, "प्रसूति" का अर्थ है माँ होने की स्थिति या दशा, विशेष रूप से जैविक; मातृत्व।

24. प्रसूति का अर्थ है गर्भावस्था के दौरान और संतान के जन्म के ठीक पश्चात की अवधि। यदि प्रसूति का अर्थ मातृत्व है, तो नैसर्गिक एवं जैविक माँ तथा सरोगेसी के माध्यम से संतान को जन्म देने वाली माँ के मध्य अंतर करना उपयुक्त नहीं होगा। प्रसूति अवकाश का प्रयोजन महिला और उसके संतान के पूर्ण और स्वस्थ भरण-पोषण के लिए मातृत्व की गरिमा की रक्षा करना है। प्रसूति अवकाश का प्रयोजन महिलाओं को सामाजिक न्याय सुनिश्चित करने के प्रयोजन को प्राप्त करना है। माता व संतान दोनों पर विशेष ध्यान देने की आवश्यकता है। प्रसूति अवकाश प्रदान करते समय न केवल माँ और संतान के स्वास्थ्य संबंधी मुद्दे पर विचार किया जाता है, बल्कि दोनों के बीच स्नेह का बंधन बनाने के लिए भी अवकाश प्रदान किया जाता है।

25. भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 के अधीन जीवन के अधिकार में प्रसूति का अधिकार और प्रत्येक बालक के पूर्ण विकास का अधिकार भी शामिल है।

26. लक्ष्मी कांत पांडे (पूर्वोक्त) में माननीय उच्चतम न्यायालय ने जीवन के अधिकार के सीमा का विस्तार करते हुए अभिनिर्धारित किया कि जीवन के अधिकार में प्रसूति का अधिकार और प्रत्येक बालक के पूर्ण विकास का अधिकार भी शामिल है, और निम्नानुसार अवधारित किया: -

"6. ... बच्चे "अत्यंत महत्वपूर्ण राष्ट्रीय संपत्ति" हैं और राष्ट्र का भविष्य कल्याण इस बात पर निर्भर करता है कि उसके बच्चे कैसे बड़े होते हैं और विकसित होते हैं। महान कवि मिल्टन ने इसे सराहनीय रूप से व्यक्त किया जब उन्होंने कहा: "बच्चे मनुष्य को उसी प्रकार दिखाते हैं जैसे सुबह दिन को दिखाती है" और सामाजिक कल्याण पर अध्ययन दल ने भी इसी प्रकार की बात कही जब उन्होंने अवलोकन किया कि "राष्ट्र का शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य काफी हद तक इस बात से निर्धारित होता है कि





प्रारंभिक अवस्था में उसका आकार कैसा होता है"। बालक एक आत्मा है, जिसका अपना अस्तित्व, प्रकृति और क्षमताएँ हैं, जिन्हें उन्हें खोजने, उनकी परिपक्वता में वृद्धि करने, शारीरिक और महत्वपूर्ण ऊर्जा की पूर्णता और भावनात्मक, बौद्धिक और आध्यात्मिक अस्तित्व की चरम चौड़ाई, गहराई और ऊँचाई में सहायता की जानी चाहिए; अन्यथा राष्ट्र का स्वस्थ विकास नहीं हो सकता। ..."

9. डॉ. कविता यादव विरुद्ध सचिव, स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण मंत्रालय विभाग व अन्य (2024) 1 एससीसी 421 में प्रकाशित प्रकरण में माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय का अवलंब लेते हुए जिसमें पैरा 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14 व 15 में निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया गया है:

"6. इस अपील में मुख्य अवधारणीय प्रश्न यह है कि क्या प्रसूति लाभ, जैसा कि 1961 के अधिनियम में परिकल्पित है, अनुबंध पर नियुक्त महिला कर्मचारी पर लागू होगा, यदि जिस अवधि तक वह ऐसे लाभों का दावा करती है वह अनुबंध अवधि से अधिक है।

7. उत्तरवादी नियोक्ता की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ता सुश्री रचिता गर्ग ने अपील के अधीन निर्णय में दिए गए तर्क का बचाव करने की मांग की। उनका मुख्य तर्क यह है कि एक बार अनुबंध की अवधि या कार्यकाल समाप्त हो जाने पर, कर्मचारी को 1961 अधिनियम के लाभों को पूर्ण रूप से प्रदान करके उसका काल्पनिक विस्तार नहीं किया जा सकता है, जैसा कि धारा 5(2) में परिकल्पित है। उनका कथन है कि अपीलार्थी को जो भी लाभ मिलना चाहिए, वह अनुबंध अवधि के अन्तर्गत होना चाहिए।

8. हमने इस निर्णय में पूर्व 1961 अधिनियम की धारा 12(2)(क) के प्रावधानों को दोहराया है। उपर्युक्त प्रावधान 1961 अधिनियम के अधीन लाभों के लिए उस कर्मचारी के लिए भी अधिकारिता पर विचार करता है जिसे गर्भावस्था के दौरान किसी भी समय बर्खास्त या सेवामुक्त कर दिया जाता है, यदि महिला, ऐसी बर्खास्तगी या सेवामुक्ति के बिना, प्रसूति लाभ या चिकित्सा अधिलाभ की हकदार होती। इस प्रकार, प्रसूति लाभ की निरंतरता विधि में ही अंतर्निहित है, जहां नियोजन की समाप्ति के बावजूद लाभ बने



रहेंगे और जारी रहेंगे। हमारे अभिमत में, इस विधि में प्रसूति लाभ की पात्रता की परिकल्पना की गई है, जो धारा 5(2) में निर्दिष्ट शर्तों को पूर्ण करने पर प्राप्त होती है, और ऐसे लाभ नियोजन की अवधि से आगे भी जा सकते हैं। यह नियोजन अवधि के साथ सह-समाप्त नहीं होता है।

9. दिल्ली नगर निगम विरुद्ध महिला कर्मचारी (मस्टर रोल) व एक अन्य [(2000) 3 एससीसी 224] के प्रकरण में इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ ने दैनिक वेतन पर कार्यरत महिला मस्टर रोल कर्मचारियों द्वारा किए गए इसी तरह के दावे पर विचार करते हुए अभिमत दिया कि 1961 के अधिनियम में प्रसूति लाभ से संबंधित प्रावधान उनके प्रकरणों में भी लागू होंगे। यह विवाद औद्योगिक अधिकरण और उच्च न्यायालय द्वारा इस न्यायालय तक पहुंचा था। इन दोनों मंचों के समक्ष, महिला कर्मचारियों के पक्ष में संघ ने सफलतापूर्वक समर्थन किया। उस प्रकरण में, भेदभाव का मुद्दा उजागर हुआ क्योंकि नियमित महिला कर्मचारियों को उक्त अधिनियम के लाभ प्रदान किए गए, परंतु उन लोगों को नहीं जो आकस्मिक आधार पर या दैनिक वेतन के आधार पर मस्टर रोल पर कार्यरत थे। इस न्यायालय ने उक्त निर्णय के पैरा 27 में अवधारित किया :

“27. अधिनियम के जो प्रावधान ऊपरोक्त दर्शाए गए हैं, उनसे यह संकेत मिलता है कि वे अनुच्छेद 39 और अन्य अनुच्छेदों, विशेषकर अनुच्छेद 42 में वर्णित राज्य नीति के निर्देशक सिद्धांतों के पूर्णतः अनुरूप हैं। किसी महिला कर्मचारी को गर्भावस्था के अंतिम चरण में कठोर श्रम करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता, क्योंकि यह उसके स्वास्थ्य और भ्रूण के स्वास्थ्य के लिए हानिकारक होगा। इसी कारण से अधिनियम में यह प्रावधान किया गया है कि वह प्रसव से पहले और बाद में कुछ निश्चित अवधि के लिए प्रसूति अवकाश की हकदार होगी। हमने अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों की जांच की है, किंतु हमें अधिनियम में ऐसा कुछ भी नहीं मिला है, जो केवल नियमित महिला कर्मचारियों को प्रसूति अवकाश का लाभ देने का हकदार बनाता हो, न कि उन कर्मचारियों को, जो आकस्मिक आधार पर या दैनिक वेतन के आधार पर मस्टर रोल पर कार्यरत हैं।”





10. मोटे तौर पर, दीपिका सिंह विरुद्ध केंद्रीय प्रशासनिक अधिकरण व अन्य [(2022) 7 एससीआर 557] के प्रकरण में इस न्यायालय के हालिया निर्णय में भी इसी प्रकार का दृष्टिकोण परिलक्षित होता है। यद्यपि यह निर्णय प्रसूति अवकाश के संबंध में केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम, 1972 से संबंधित था तथा 1961 का अधिनियम उस प्रकरण में सीधे लागू नहीं होता था, परंतु इस न्यायालय ने इस अधिनियम के कुछ प्रावधानों का विश्लेषण किया ताकि एक समान विधि पर कुछ मार्गदर्शन प्राप्त किया जा सके।

11. इस न्यायालय ने दीपिका सिंह (पूर्वोक्त) के प्रकरण में अवधारित किया:

“19. धारा 5 की उपधारा (1) किसी महिला को प्रसव के दिन से ठीक पूर्व की अवधि, प्रसव के वास्तविक दिन और उस दिन के ठीक पश्चात की किसी भी अवधि से प्रारंभ होने वाली उसकी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए निर्धारित दर पर प्रसूति लाभ के भुगतान का अधिकार प्रदान करती है। उपधारा (3) अधिकतम अवधि निर्दिष्ट करती है जिसके लिए कोई भी महिला प्रसूति लाभ की हकदार होगी। संसद द्वारा ये प्रावधान यह सुनिश्चित करने के लिए किए गए हैं कि संतान के जन्म के कारण कर्तव्यस्थल से दूर रहने वाली महिला की अनुपस्थिति उस अवधि के लिए या उस प्रकरण के लिए उस अवधि के लिए मजदूरी प्राप्त करने के उसके अधिकार में बाधा न बने, जिसके दौरान उसे जन्म के बाद अपने संतान की देखरेख करने हेतु अवकाश स्वीकृत किया जाना चाहिए।

20. 1961 का अधिनियम महिलाओं के गर्भावस्था एवं प्रसूति अवकाश के अधिकार को सुरक्षित करने और महिलाओं को एक माँ और एक कार्यकर्ता के रूप में, यदि वे चाहें तो, स्वायत्त जीवन जीने के लिए यथासंभव लचीलापन प्रदान करने के लिए बनाया गया था। दिल्ली नगर निगम बनाम महिला श्रमिक (मस्टर रोल) में, इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ ने संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 39, 42 व 43 के अधीन दायित्वों और 1948 के मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा और महिलाओं के विरुद्ध समस्त प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर कन्वेंशन के अनुच्छेद 11





के अधीन भारत के अंतर्राष्ट्रीय दायित्वों का अवलंब लिया, ताकि दिल्ली नगर निगम द्वारा आकस्मिक आधार पर या दैनिक मजदूरी पर मस्टर रोल पर लगे श्रमिकों को 1961 के अधिनियम के अधीन लाभ दिया जा सके। यह विचार करना उचित होगा कि केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम 1972 संविधान के अनुच्छेद 15 तथा अन्य सुसंगत संवैधानिक अधिकारों और सुरक्षाओं के प्रयोजनों को सुदृढ़ करने और बढ़ाने के लिए तैयार किए गए हैं।

14. 1961 के अधिनियम के प्रावधानों के हमारे स्वतंत्र विश्लेषण से यह व्याख्या नहीं होती है कि प्रसूति लाभ आवेदक के नियोजन की अवधि तक जारी नहीं रह सकते या उससे आगे नहीं जा सकते। विधि में प्रयुक्त अभिव्यक्ति प्रसूति लाभ है [धारा 2(एच) में] न कि छुट्टी। विधि की धारा 5(2), जिसे हमने ऊपर उद्धृत किया है, उन शर्तों को निर्धारित करती है जिनके पूरा होने पर ऐसे लाभ प्राप्त होंगे। धारा 5(3) अधिकतम अवधि निर्धारित करती है जिसके लिए ऐसे लाभ प्रदान किए जा सकते हैं। धारा 5(3) का अंतिम प्रावधान लाभ को उस स्थिति में भी लागू करता है, जब आवेदक महिला बच्चे के जन्म के बाद मर जाती है, उस पूरी अवधि के लिए जिसके लिए वह अन्यथा हकदार होती। इसके अलावा, नियोक्ता पर ऐसी महिला को बर्खास्त करने या बर्खास्त करने पर प्रतिबंध है जो अपनी अनुपस्थिति के दौरान अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार काम से अनुपस्थित रहती है। यह प्रतिबंध अधिनियम की धारा 12(2)(ए) के अधीन लगाया गया है। शब्द "मुक्त" का व्यापक अर्थ है, और इसमें "अनुबंध अवधि के समापन पर सेवामुक्त" शामिल है। इसके अतिरिक्त, धारा 27 के संचालन के आधार पर, अधिनियम 1961 अधिनियम के साथ असंगत पाए जाने वाले किसी भी समझौते या सेवा अनुबंध को रद्द कर देता है।

15. हमारे अभिमत में, इस प्रकरण के तथ्यात्मक संदर्भ में इन प्रावधानों के संयुक्त पठन से यह निष्कर्ष निकलता है कि एक बार अपीलार्थी ने अधिनियम की धारा 5(2) में निर्दिष्ट पात्रता मानदंडों को पूर्ण कर लिया, तो वह पूर्ण प्रसूति लाभ के लिए पात्र होगी, भले ही ऐसे लाभ उसके अनुबंध की अवधि से अधिक हों। नियोक्ता द्वारा ऐसी अवधि के भीतर अनुबंध अवधि को लागू करने का कोई भी प्रयत्न "मुक्त" माना जाएगा और 1961



अधिनियम की धारा 12(2)(ए) में निर्दिष्ट प्रतिबंध को आकर्षित करेगा।
विधि ऐसे प्रकरण में उसे 1961 अधिनियम के अधीन प्रसूति लाभ प्राप्त करने के एकमात्र प्रयोजन से नियोजन में मानकर एक कल्पना बनाता है।

10. माननीय उच्चतम न्यायालय और इस न्यायालय द्वारा उपरोक्त प्रकरणों में पारित आदेशों के आलोक में प्रकरण के उपरोक्त पहलू पर विचार करते हुए, यह स्पष्ट है कि याचिकाकर्ता के प्रसूति अवकाश पर जाने की अवधि के लिए वेतन प्रदान करने से इस आधार पर इनकार नहीं किया जा सकता कि वह आकस्मिक कर्मचारी के रूप में कार्य कर रही थी। प्रकरण पर आगे विचार करते हुए कि एक बार जब याचिकाकर्ता को प्रसूति अवकाश दिया गया था, तो उत्तरवादी उस अवधि के संबंध में याचिकाकर्ता का वेतन शीघ्र जारी करने के लिए बाध्य हैं, जब वह प्रसूति अवकाश पर गई थी। एक नई माँ और नवजात शिशु के अधिकार को अधिकारी की सनक और मनमानी पर कम नहीं किया जा सकता है। प्रसव के दौरान महिलाओं की गरिमा और नवजात शिशु के जीवन का अधिकार एक महत्वपूर्ण पहलू है, जिससे विचलित नहीं किया जा सकता है।

11. तदनुसार, उत्तरवादीगण को निर्देशित किया जाता है कि वे नियमों और दिशा-निर्देशों के अनुसार उचित निर्णय लें क्योंकि याचिकाकर्ता 2010 के नियम 38 में दर्शाये गए प्रसूति अवकाश का हकदार है और याचिकाकर्ता द्वारा दिनांक 16.01.2024 से 16.07.2024 के मध्य लिए गए प्रसूति अवकाश के दौरान दिनांक 17.03.2024 से 13.07.2024 (कुल चार माह) की अवधि का अवैतनिक वेतन के दावे के संबंध में अधिमानतः इस आदेश की प्रतिलिपि प्राप्त होने की तारीख से तीन माह की अवधि के भीतर शीघ्र अति शीघ्र उचित आदेश पारित करें।

12. यह स्पष्ट किया जाता है कि याचिकाकर्ता की स्थिति, चाहे वह नियमित कर्मचारी हो या आकस्मिक कर्मचारी, इस न्यायालय द्वारा तय नहीं की गई है और इसे स्वतंत्र छोड़ दिया जाता है। केवल इस रिट याचिका के निर्णय के प्रयोजनार्थ याचिकाकर्ता को इस आदेश में आकस्मिक कर्मचारी के रूप में संदर्भित किया गया है।

13. रिट याचिका उपरोक्त दर्शित सीमा तक स्वीकार की जाती है। वाद-व्यय के संबंध में कोई आदेश नहीं।



सही/ -
(अमितेंद्र किशोर प्रसाद)
न्यायाधीश

(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

अस्वीकरण: हिन्दी भाषा में निर्णय का अनुवाद पक्षकारों के सीमित प्रयोग हेतु किया गया है ताकि वो अपनी भाषा में इसे समझ सकें एवं यह किसी अन्य प्रयोजन हेतु प्रयोग नहीं किया जाएगा । समस्त कार्यालयी एवं व्यावहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेजी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।

