



प्रकाशन हेतु अनुमोदित

छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय, बिलासपुर

रिट याचिका(सेवा मामले) 1704/2025

- 1 - श्रीमती संगीता धुर्वे पति श्री भागचंद धुर्वे, आयु लगभग 28 वर्ष, जिला अस्पताल कबीरधाम में स्टॉफ नर्स के रूप में पदस्थ, निवासी- ग्राम मंडलाटोला, विकासखंड बोडला, जिला-कबीरधाम, छत्तीसगढ़

--- याचिकाकर्ता

विरुद्ध

- 1 - छत्तीसगढ़ राज्य, द्वारा मुख्य सचिव, स्वास्थ्य और परिवार कल्याण विभाग, महानदी भवन, नवा रायपुर अटल नगर, रायपुर जिला-रायपुर (छ.ग.)
- 2 - संचालक, स्वास्थ्य सेवा संचालनालय, इंद्रावती भवन, नवा रायपुर अटल नगर, रायपुर जिला-रायपुर (छ.ग.)
- 3 - मुख्य चिकित्सा और स्वास्थ्य अधिकारी, कबीरधाम जिला-कबीरधाम (छ.ग.)
- 4 - सिविल शल्य चिकित्सक-सह-मुख्य अस्पताल अधीक्षक, जिला अस्पताल कबीरधाम, जिला-कबीरधाम (छ.ग.)

--- उत्तरवादी(गण)

(वाद-शीर्षक केस इंफॉर्मेशन सिस्टम से ग्रहित)

याचिकाकर्ता के लिए	:	श्री श्रीकांत कौशिक, अधिवक्ता
राज्य/उत्तरवादीगण के लिए	:	श्री प्रफुल्ल भारत, महाधिवक्ता सह श्री विवेक शर्मा, अतिरिक्त महाधिवक्ता और श्रीमती शैलजा शुक्ला, उप शासकीय अधिवक्ता

माननीय न्यायमूर्ति श्री अमितेंद्र किशोर प्रसाद

पीठ पर पारित आदेश

10/03/2025



1. याचिकाकर्ता के लिए विद्वान अधिवक्ता श्री श्रीकांत कौशिक, साथ ही, श्री प्रफुल्ल भारत, महाधिवक्ता, श्री विवेक शर्मा, अतिरिक्त महाधिवक्ता और राज्य/उत्तरवादीगण की ओर से श्रीमती शैलजा शुक्ला, उप शासकीय अधिवक्ता को श्रवण किया।
2. इस रिट याचिका के माध्यम से, याचिकाकर्ता ने निम्नलिखित अनुतोषों के लिए अनुरोध किया है:

“10.1.कि यह माननीय न्यायालय कृपया उत्तरवादी संख्या 3 और 4 को याचिकाकर्ता को कुल 6 महीने की अवधि दिनांक 05.05.2024 से 31.10.2024 तक दिए गए प्रसूति अवकाश के वेतन का संदाय करने का निर्देश देने की कृपा करें।

10.2.कि, यह माननीय न्यायालय कृपया उत्तरवादी संख्या 3 और 4 को प्रसूति अवकाश के वेतन की स्वीकृति के लिए दिनांक 24.02.2025 को दायर याचिकाकर्ता के आवेदन पर विचार करने और विनिश्चय करने का निर्देश देने की कृपा करें।

10.3.कि, कोई अन्य अनुतोष, जिसे यह माननीय न्यायालय प्रकरण के तथ्यों और परिस्थितियों के अधीन उपयुक्त समझे, कृपया याचिकाकर्ता को प्रदान करने की कृपा करें। ”

3. प्रकरण का संक्षिप्त विवरण यह है कि याचिकाकर्ता वर्तमान में जिला अस्पताल, कबीरधाम, जिला कबीरधाम में एक स्टाफ नर्स के रूप में कार्यरत है। उसने अपनी गर्भावस्था के कारण दिनांक 05.05.2024 से 31.10.2024 तक की अवधि के लिए प्रसूति अवकाश के लिए आवेदन किया था, जिसे सक्षम प्राधिकारी द्वारा विधिवत स्वीकृति दी गई थी। याचिकाकर्ता ने दिनांक 09.05.2024 को एक बालिका को जन्म दिया था। प्रसूति अवकाश पूरा होने पर, उसने दिनांक 05.11.2024 को अपने कर्तव्य में कार्यभार ग्रहण कर लिया। कर्तव्य में पुनः कार्यभार ग्रहण करने के उपरांत, याचिकाकर्ता ने प्रसूति अवकाश की अवधि के लिए अपना वेतन जारी करने का अनुरोध प्रस्तुत किया। तथापि, उसकी पात्रता और बार-बार अभ्यावेदन प्रस्तुत करने के



बावजूद, उक्त वेतन आज तक वितरित नहीं किया गया है। फलतः, याचिकाकर्ता और उसके अवयस्क बच्चे को गंभीर वित्तीय कठिनाई का सामना करना पड़ रहा है। याचिकाकर्ता ने मुख्य स्वास्थ्य और चिकित्सा अधिकारी, कबीरधाम (उत्तरवादी संख्या 3) के समक्ष एक आवेदन भी दायर किया है, जिसमें लंबित वेतन के संबंध में आवश्यक कार्रवाई की मांग की गई है। तथापि, उसके अनुरोध के बावजूद, कोई कार्रवाई नहीं की गई है, और प्रकरण अभी भी अनिर्णीत है।

4. याचिकाकर्ता उत्तरवादीगण अधिकारियों की ओर से, विशेष रूप से उत्तरवादीगण संख्या 3 और 4 की निष्क्रियता से क्षुब्ध है, जिसके द्वारा याचिकाकर्ता के उस अवधि के लिए वेतन प्राप्त करने का हकदार होने के बाद भी जब याचिकाकर्ता प्रसूति अवकाश पर थी, यह नहीं दिया गया है। उत्तरवादीगण संख्या 3 और 4 उस अवधि के लिए वेतन का संवितरण नहीं कर रहे हैं जिसके कारण याचिकाकर्ता को बहुत कठिनाई का सामना करना पड़ रहा है और वह अपने नवजात शिशु की विशेष देखभाल करने में असमर्थ है। याचिकाकर्ता की शिकायत यह है कि उचित अनुज्ञा के बाद वह दिनांक 05.05.2024 से 31.10.2024 तक की अवधि के लिए प्रसूति अवकाश पर गई थी, तथापि उपरोक्त अवधि के लिए उसे बिना किसी कारण के और उत्तरवादी अधिकारियों के उदासीन व्यवहार के कारण वेतन नहीं दिया गया है। उसे अपने नवजात शिशु का विशेष ध्यान रखना पड़ता है और उसके लिए उसे अतिरिक्त व्यय करना पड़ता है ताकि वह नवजात शिशु को विशेष पोषण दे सके। इसलिए, यह याचिका दायर की गई है।
5. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क प्रस्तुत किया कि छत्तीसगढ़ सिविल सेवा अवकाश नियम, 2010 के खंड 38 के अनुसार, उसे प्रसूति अवकाश प्रारंभ होने से 135 दिनों की अवधि के लिए प्रसूति अवकाश दिया जाना आवश्यक है और इस प्रकार के



अवकाश को अवकाश खाते से विकलित नहीं किया जायेगा। रिट याचिका (सेवा मामले) संख्या 5696/2025 संख्यांकित एक समान याचिका में, इस न्यायालय की समन्वय पीठ ने अभिनिर्धारित किया है कि संविदा नियुक्ति के प्रकरण में भी, कर्मचारी अवकाश नियम, 2010 के अनुसार प्रसूति अवकाश का लाभ प्राप्त करने की हकदार है।

6. याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क प्रस्तुत किया कि उत्तरवादीगण के कृत्य अवैध और मनमानीपूर्ण है, तथा वे उस अवधि का वेतन देने के लिए बाध्य हैं जिस अवधि के लिए याचिकाकर्ता प्रसूति अवकाश पर गई थी। प्रसूति अवकाश के लिए वेतन नहीं देते हुए, उत्तरवादीगण एक ऐसा कृत्य कारित कर रहे हैं जो निंदनीय है एवं भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 के विरुद्ध है। प्रसूति अवकाश के प्रकरण में अस्थायी और स्थायी कर्मचारी के संबंध में कोई भेदभाव नहीं किया जा सकता है। अस्थायी कर्मचारी भी प्रसूति अवकाश प्राप्त करने की हकदार है जिसका विनिश्चय इस न्यायालय द्वारा रिट याचिका (सेवा मामले) संख्या 5696/2025 के प्रकरण में पहले ही किया जा चुका है।

7. दूसरी ओर, उत्तरवादीगण के लिए विद्वान अधिवक्ता ने तर्क प्रस्तुत किया है कि चूंकि याचिकाकर्ता एक अस्थायी कर्मचारी है और नर्स के रूप में संविदा के आधार पर नियुक्त की गई है, इस प्रकार, वह कोई अनुतोष प्राप्त करने की हकदार नहीं है।
8. मैंने पक्षकारों के विद्वान अधिवक्ताओं के तर्कों को सुना है, उनके परस्पर विरोधी तर्कों पर विचार किया है और रिट याचिका(सेवा मामले) संख्या 101/2017 (देवश्री बांधे बनाम छत्तीसगढ़ स्टेट पावर होल्लिंग कंपनी लिमिटेड एवं अन्य) के प्रकरण में इस न्यायालय की समन्वय पीठ द्वारा पारित आदेश के साथ अभिलेख पर उपलब्ध सामग्री



का अध्ययन किया है। प्रासंगिक पैरा No.20,21,22,23,24,25 और 26 निम्नानुसार

हैं:

20. नियम, 2010 का नियम 38 में निम्नलिखित उपबंध करता है: -

"38.प्रसूति अवकाश:-(1) किसी महिला शासकीय सेवक को जिसके दो से कम जीवित संतान हैं, इसके प्रारंभ होने की तिथि से 135 दिन तक की अवधि के लिये प्रसूति अवकाश स्वीकृत किया जा सकता है।, ऐसी अवधि में वह उस वेतन में समतुल्य अवकाश वेतन की पात्र होगी जो उसने अवकाश पर प्रस्थान करने के तुरंत पूर्व 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 बच्चों की संख्या पर ध्यान दिये बिना) गर्भपात सहित गर्भस्त्राव के प्रकरणों में उपयुक्त चिकित्सा प्राधिकारी द्वारा अनुशंसित अवधि तक के लिये 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 प्रेगनेन्सी अधिनियम, 1971 के अधीन उत्प्रेरित कोई गर्भपात भी 'गर्भपात' का प्रकरण समझा जायेगा, किन्तु इस नियम के अंतर्गत 'भयभीत कर कराये गये गर्भपात' के लिए अवकाश स्वीकृत नहीं किया जायेगा।

21. प्रसूति लाभ प्रदान करने से संबंधित उपर्युक्त प्रावधान उक्त नियम में निहित हितकारी और लाभकारी प्रावधान हैं। यह अर्थान्वयन की सुस्थापित विधि है कि सामाजिक न्याय प्राप्त करने के उद्देश्य से लाभकारी विधानों के उपबंधों की व्याख्या लाभकारी अर्थ में की जानी चाहिए। बी. शाह बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, कोयम्बटूर और अन्य के प्रकरण में उच्चतम न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया है कि लाभकारी अर्थान्वयन को प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम जैसे लाभकारी विधान तक विस्तारित किया जाना चाहिए जो राज्य नीति के निर्देशक सिद्धांतों को प्रभावी बनाता है और निम्नानुसार निर्धारित किया है: -



"18..... इस संबंध में यह भी ध्यान में रखना होगा कि वर्तमान विधिक उपबंध, जिसका उद्देश्य बागानों में नियोजित महिला श्रमिकों के लिए सामाजिक न्याय सुनिश्चित करना है, की तरह लाभकारी विधिक उपबंधों की व्याख्या करते समय और जो सीधे संविधान के अनुच्छेद 42 के दायरे में आता है, न्यायालय द्वारा अर्थान्वयन के उस लाभकारी नियम को अपनाना चाहिए जो महिला श्रमिक को न केवल जीवित रहने में सक्षम बनाएगा अपितु उसकी क्षय हुई ऊर्जा की भरपाई करने, उसके बच्चे का पालन-पोषण करने, एक श्रमिक के रूप में उसकी दक्षता बनाए रखने और उसकी पूर्व की दक्षता और उत्पादन के स्तर को बनाए रखने में भी उसे सक्षम बनाएगा।"

22. शॉर्टर ऑक्सफोर्ड इंग्लिश डिक्शनरी (पाँचवाँ संस्करण) के अनुसार, "प्रसूति" का अर्थ है (1) माँ होने की अवस्था या स्थिति; मातृत्व और (2) माँ के गुण या आचरण विशेषता; ममता। अन्य ऑक्सफोर्ड अंग्रेजी शब्दकोशों के अनुसार, "प्रसूति" का अर्थ है मातृत्व।

23. ब्लैक लॉ डिक्शनरी (आठवें संस्करण) के अनुसार, "प्रसूति" का अर्थ है माँ होने की अवस्था या स्थिति, विशेष रूप से एक नैसर्गिक; मातृत्व।

24. प्रसूति का अर्थ है गर्भावस्था के दौरान और बच्चे के जन्म के तुरंत बाद की अवधि से है। यदि प्रसूति का अर्थ मातृत्व है, तो एक नैसर्गिक और जैविक माँ के बीच अंतर करना उचित नहीं होगा जिसने सरोगेसी के माध्यम से एक बच्चे को जन्म दिया है। प्रसूति अवकाश का उद्देश्य महिला और उसके बच्चे के पूर्ण और स्वस्थ रखरखाव का प्रावधान करके मातृत्व की गरिमा की रक्षा करना है। प्रसूति अवकाश का उद्देश्य महिलाओं हेतु सामाजिक न्याय सुनिश्चित करने के उद्देश्य को प्राप्त करना है। मातृत्व और बचपन, दोनों पर विशेष ध्यान देने की आवश्यकता होती है। प्रसूति अवकाश प्रदान करते समय न केवल माँ और बच्चे के स्वास्थ्य के मुद्दों पर विचार किया जाता है, अपितु दोनों के बीच स्नेह का बंधन सृजित करने के लिए अवकाश प्रदान किया जाता है।

25. भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 के अंतर्गत जीवन के अधिकार में मातृत्व का अधिकार और प्रत्येक बच्चे के पूर्ण विकास का अधिकार भी सम्मिलित है।

26. लक्ष्मी कांत पांडे (पूर्वोक्त) के प्रकरण में सर्वोच्च न्यायालय ने जीवन के अधिकार के दायरे का विस्तार करते हुए अभिनिर्धारित किया था कि जीवन के अधिकार में मातृत्व का अधिकार और प्रत्येक बच्चे के पूर्ण



विकास का अधिकार भी सम्मिलित है, और निम्नलिखित निर्धारित किया :-

“6. बच्चे एक "सर्वोच्च महत्वपूर्ण राष्ट्रीय संपत्ति" हैं और राष्ट्र का भविष्य इस बात पर निर्भर करता है कि उसके बच्चे कैसे बढ़ते हैं और कैसे विकसित होते हैं। महान कवि मिल्टन ने इसे निम्नानुसार प्रशंसनीय रूप से व्यक्त किया है: "जैसे सुबह दिन को दिखाती है, वैसे ही बच्चा व्यक्ति को दिखाता है" और सामाजिक कल्याण पर अध्ययन दल ने भी लगभग यही बात कही थी जब उसने यह अवलोकन किया कि "राष्ट्र का शारीरिक और मानसिक स्वास्थ्य काफी हद तक इस बात से निर्धारित होता है कि इसके बच्चों का विकास कैसे होता है"। बच्चा एक आत्मा है, जिसका अपना अस्तित्व, अपनी प्रकृति और क्षमताएं हैं, उसे उन्हें खोजने, उनकी परिपक्वता तक पहुंचने, शारीरिक और प्राणिक ऊर्जा की परिपूर्णता तक पहुंचने तथा अपनी भावनात्मक, बौद्धिक और आध्यात्मिक सत्ता की चरम चौड़ाई, गहराई और ऊंचाई तक पहुंचने में सहायता की जानी चाहिए; अन्यथा राष्ट्र का स्वस्थ विकास नहीं हो सकता। ...”

9. डॉ. कविता यादव विरुद्ध सचिव, स्वास्थ्य और परिवार कल्याण मंत्रालय विभाग और अन्य (2024) 1 SCC 421 के प्रकरण में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के

निर्णय का अवलंब लेते हुए, जिसमें इसे कंडिका 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14 और 15 में निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया गया है:

“6. इस अपील में जो मुख्य प्रश्न अवधारण के लिए आता है, वह यह है कि क्या 1961 के अधिनियम में यथानुध्यात प्रसूति प्रसुविधा संविदा पर नियुक्त महिला कर्मचारी पर प्रयोज्य होंगे, यदि वह अवधि जिसके लिए वह इस तरह के लाभों का दावा करती है, संविदा अवधि से अधिक है।

7. उत्तरवादी नियोक्ता की ओर से प्रस्तुत विद्वान अधिवक्ता सुश्री रचिता गर्ग ने अपील के अंतर्गत निर्णय में दिए गए तर्क का बचाव करने की मांग की। उनका मुख्य तर्क यह है कि एक बार संविदा की अवधि या समयकाल समाप्त होने के बाद, कर्मचारी को 1961 के अधिनियम में यथानुध्यात पूर्ण लाभ देकर, इसका काल्पनिक लाभ नहीं किया जा सकता है। उनका यह तर्क है कि अपीलार्थी को जो भी लाभ मिलना चाहिए वह संविदा अवधि के भीतर होना चाहिए।



8. हमने इस निर्णय में 1961 अधिनियम की धारा 12(2)(ए) के उपबंधों को पहले ही पुनः प्रस्तुत किया है। उपर्युक्त उपबंध 1961 अधिनियम के तहत लाभ पाने की पात्रता पर विचार करता है, यहां तक कि उस कर्मचारी के लिए भी जिसे गर्भावस्था के दौरान किसी भी समय पदच्युत या सेवामुक्त कर दिया जाता है, यदि महिला, यदि ऐसी पदच्युति या सेवामुक्ति न होती, तो मातृत्व लाभ या चिकित्सा बोनस की हकदार होती। इस प्रकार, प्रसूति लाभों की निरंतरता विधि में ही निर्मित है, जहां नियोजन की समाप्ति के बावजूद लाभ बने रहेंगे और जारी रहेंगे। हमारे अभिमत में, इस विधि में प्रसूति प्रसुविधा की पात्रता की परिकल्पना की गई है, जो धारा 5(2) में निर्दिष्ट शर्तों की पूर्ति पर प्राप्त होती है, और ऐसे लाभ नियोजन की अवधि से आगे भी जारी रह सकते हैं। यह नियोजन अवधि के साथ समाप्त नहीं होता है।

9. दिल्ली नगर निगम बनाम महिला कर्मचारी (मस्टर रोल) और अन्य [(2000) 3 एस. सी. सी. 224] के प्रकरण में इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ ने दैनिक मजदूरी पर कार्यरत महिला मस्टर रोल श्रमिकों के समान दावे पर विचार करते हुए यह अभिमत दिया था कि 1961 के अधिनियम में प्रसूति प्रसुविधा से संबंधित उपबंध उनके प्रकरणों में भी प्रयोज्य होंगे। यह विवाद औद्योगिक अधिकरण और उच्च न्यायालय के माध्यम से इस न्यायालय तक पहुँचा था। इन दोनों मंचों के समक्ष, महिला श्रमिकों का समर्थन करने वाले संघ को सफलता मिली थी। उस प्रकरण में, भेदभाव के बिंदु को उजागर किया गया था क्योंकि नियमित महिला कर्मचारियों को उक्त अधिनियम के लाभ दिए गए थे, परंतु उन लोगों को नहीं जिन्हें आकस्मिक आधार पर या दैनिक मजदूरी के आधार पर नियोजित किया गया था। इस न्यायालय ने उक्त निर्णय की कंडिका 27 में निम्नानुसार निर्धारित किया था :

“27. अधिनियम के उपबंध जो ऊपर निर्धारित किए गए हैं, वे इंगित करते हैं वे अनुच्छेद 39 और अन्य अनुच्छेदों, विशेषकर अनुच्छेद 42 में दिए गए राज्य नीति के निर्देशक सिद्धांतों के पूर्णतः अनुरूप हैं। किसी महिला कर्मचारी को गर्भावस्था के अंतिम चरण में कठिन श्रम करने के लिए बाध्य नहीं किया जा सकता, क्योंकि यह उसके स्वास्थ्य के साथ-साथ भ्रूण के स्वास्थ्य के लिए भी हानिकारक होगा। यही कारण है कि अधिनियम में यह उपबंध किया गया है कि वह प्रसव से पहले और बाद में कतिपय अवधि के लिए प्रसूति अवकाश की हकदार होगी। हमने अधिनियम के विभिन्न उपबंधों का अध्ययन किया है, परंतु हमें अधिनियम में ऐसा कुछ भी नहीं मिला है जो केवल नियमित महिला कर्मचारियों



को प्रसूति अवकाश का लाभ देता है, न कि उन लोगों को जो आकस्मिक आधार पर या दैनिक वेतन के आधार पर कार्यरत हैं। "

10. मोटे तौर पर, दीपिका सिंह बनाम केंद्रीय प्रशासनिक अधिकरण और अन्य [(2022) 7 एससीआर 557] के प्रकरण में इस न्यायालय के हाल के निर्णय में भी इसी तरह का विचार परिलक्षित होता है। यद्यपि यह निर्णय प्रसूति अवकाश के संबंध में केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम, 1972 से संबंधित था और 1961 का अधिनियम उस प्रकरण में सीधे प्रयोज्य नहीं था, इस न्यायालय ने एक संज्ञानात्मक विधान पर कुछ मार्गदर्शन प्राप्त करने के लिए इस अधिनियम के कुछ उपबंधों का विश्लेषण किया था।

11. इस न्यायालय ने दीपिका सिंह (पूर्वोक्त) के प्रकरण में निम्नानुसार टिप्पणी की थी :

"19. धारा 5 की उप-धारा (1) एक महिला को उसकी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए एक निर्धारित दर पर प्रसूति प्रसुविधा के भुगतान का अधिकार प्रदान करती है, जो उसके प्रसव के दिन से तुरंत पहले की अवधि, उसके प्रसव के वास्तविक दिन और उस दिन के तुरंत बाद की किसी भी अवधि से शुरू होती है। उप-धारा (3) अधिकतम अवधि निर्दिष्ट करती है जिसके लिए कोई भी महिला प्रसूति प्रसुविधा लाभ की हकदार होगी। संसद द्वारा ये उपबंध यह सुनिश्चित करने के लिए किए गए हैं कि बच्चे के जन्म के कारण कार्यस्थल से दूर रहने वाली महिला की अनुपस्थिति से उस अवधि के लिए मजदूरी प्राप्त करने के उसके अधिकार में बाधा न आए या उस अवधि के लिए छुट्टी प्रदान न की जाए, जिसके दौरान उसे बच्चे के जन्म के बाद उसकी देखभाल करने के लिए छुट्टी दी जानी चाहिए।

20. 1961 का अधिनियम महिलाओं के गर्भावस्था और प्रसूति अवकाश के अधिकार को सुरक्षित करने और महिलाओं को एक माँ के रूप में और एक कर्मचारी के रूप में, यदि वे चाहें, एक स्वायत्त जीवन जीने के लिए जितना संभव हो उतना लचीलापन देने के लिए अधिनियमित किया गया था। दिल्ली नगर निगम बनाम महिला श्रमिक (मस्टर रोल) के प्रकरण में, इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ ने संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 39, 42 और 43 के अंतर्गत दायित्वों और 1948 के मानव अधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा और महिलाओं के विरुद्ध सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर कन्वेंशन के अनुच्छेद 11 के अंतर्गत भारत

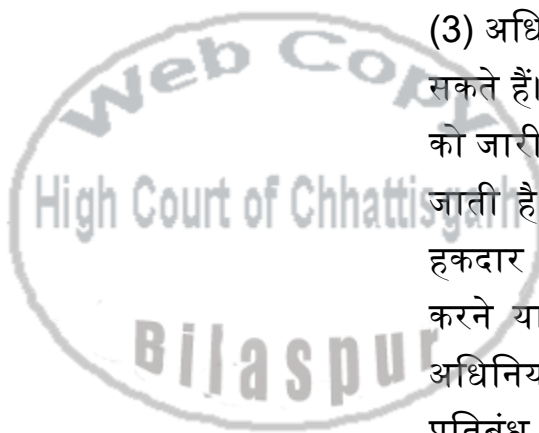




के अंतर्राष्ट्रीय दायित्वों का अवलंब लिया, ताकि दिल्ली नगर निगम द्वारा दैनिक मजदूरी पर या आकस्मिक आधार पर नियोजित श्रमिकों को 1961 के अधिनियम के अंतर्गत लाभ प्रदान किया जा सके। इस बात पर ध्यान देना उचित होगा कि केन्द्रीय सिविल सेवा (छुट्टी) नियम, 1972, संविधान के अनुच्छेद 15 तथा अन्य प्रासंगिक संवैधानिक अधिकारों और संरक्षणों के उद्देश्यों को सुदृढ़ करने तथा बढ़ाने के लिए तैयार किए गए हैं। "

14. 1961 के अधिनियम के उपबंधों के हमारे स्वतंत्र विश्लेषण से यह व्याख्या नहीं होती है कि प्रसूति लाभ आवेदक के नियोजन की अवधि से समाप्त हो जाते हैं या उसके बाद नहीं दिए जा सकते हैं। विधि में प्रयुक्त अभिव्यक्ति प्रसूति लाभ (धारा 2 (एच) में) है और न कि अवकाश। संविधि 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 दिए जा सकते हैं। धारा 5 (3) का अंतिम परंतुक उस प्रकरणों में भी प्रसुविधाओं को जारी रखता है जहां आवेदक महिला की बच्चे के जन्म के बाद मृत्यु हो जाती है, वह भी उस पूरी अवधि के लिए, जिसके लिए वह अन्यथा हकदार होती। इसके अतिरिक्त, नियोक्ता पर उस महिला को बर्खास्त करने या छुट्टी देने पर प्रतिबंध है जो अपनी अनुपस्थिति के दौरान अधिनियम के उपबंधों के अनुसार काम से अनुपस्थित रहती है। यह प्रतिबंध अधिनियम की धारा 12 (2) (क) के अधीन अधिरोपित किया गया है। अभिव्यक्ति "उन्मोचन" का व्यापक महत्व है, और इसमें "अनुबंध अवधि के समापन पर उन्मोचन" सम्मिलित होगा। इसके अतिरिक्त, धारा 27 के प्रभाव के आधार पर, अधिनियम 1961 के अधिनियम के साथ असंगत पाए जाने वाले किसी भी करार या सेवा संविदा को रद्द कर देता है।

15. हमारे अभिमत में, इस प्रकरण के तथ्यात्मक संदर्भ में इन उपबंधों के संयुक्त अध्ययन से यह निष्कर्ष निकलता है कि एक बार जब अपीलार्थी अधिनियम की धारा 5 (2) में निर्दिष्ट पात्रता मानदंडों को पूरा कर लेती है, तो वह पूर्ण प्रसूति लाभों के लिए पात्र होगी, भले ही ऐसे लाभ उसके संविदा की अवधि से अधिक हों। नियोक्ता द्वारा ऐसी अवधि के भीतर संविदा अवधि को प्रवृत्त करने का कोई भी प्रयास "उन्मोचन" का गठन करेगा और 1961 के अधिनियम की धारा 12 (2) (क) में निर्दिष्ट प्रतिबंध को आकर्षित करेगा। यह विधि 1961 के अधिनियम के अधीन प्रसूति प्रसुविधा प्रदान करने के एकमात्र उद्देश्य के लिए उसके नियोजन में होने की कल्पना करता है।





10. उपरोक्त मामलों में माननीय उच्चतम न्यायालय और इस न्यायालय द्वारा पारित आदेशों के आलोक में प्रकरणों के उपरोक्त पहलू पर विचार करते हुए, यह पर्याप्ततः स्पष्ट है कि इस आधार पर कि वह संविदात्मक कर्मचारी के रूप में सेवा कर रही थी, उस अवधि के लिए वेतन से इनकार नहीं किया जा सकता है जब याचिकाकर्ता प्रसूति अवकाश पर गई थी। इस प्रकरण पर विचार करते हुए कि एक बार याचिकाकर्ता को प्रसूति अवकाश दिए जाने के बाद, उत्तरवादीगण उस अवधि, जब वह प्रसूति अवकाश के लिए गई थी, के संबंध में याचिकाकर्ता का वेतन तुरंत जारी करने के लिए बाध्य हैं। एक नई माँ और नवजात बच्चे के अधिकार को अधिकारी की मनमर्जी पर कम नहीं किया जा सकता है। प्रसव के समय महिलाओं की गरिमा और नवजात शिशु के जीवन का अधिकार एक महत्वपूर्ण पहलू है, जिससे विचलित नहीं हुआ जा सकता।

11. तदनुसार, उत्तरवादीगण को निर्देश दिया जाता है कि वे नियमों और दिशानिर्देशों के अनुसार उचित निर्णय लें क्योंकि याचिकाकर्ता 2010 के नियमों के नियम 38 में प्रदान किए गए प्रसूति अवकाश की हकदार है और याचिकाकर्ता द्वारा दिनांक 05.05.2024 से 31.10.2024 (कुल छह महीने) के बीच लिए गए प्रसूति अवकाश के दौरान असंदत्त वेतन के लिए याचिकाकर्ता के दावे के संबंध में शीघ्रताशीघ्र, अधिमानतः इस आदेश की प्रति प्राप्त होने की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर 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 इसका विनिश्चय नहीं किया गया है और इसे खुला छोड़ दिया गया है। याचिकाकर्ता को केवल इस रिट याचिका पर निर्णय लेने के उद्देश्य से, इस आदेश में आकस्मिक कर्मचारी के रूप में संदर्भित किया गया है।



13. रिट याचिका उपर्युक्त सीमा तक स्वीकार की जाती है। वाद व्यय के संबंध में कोई आदेश नहीं होगा।

सही/-
(अमितेंद्र किशोर प्रसाद)
न्यायाधीश

रवि मंडावी

====0000=====

(Translation has been done with the help of 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 कार्यालयीन एवं व्यावहारिक प्रयोजनों हेतु निर्णय का अंग्रेजी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।

