



प्रकाशन हेतु अनुमोदित

छत्तीसगढ़ उच्च न्यायालय,बिलासपुर

रिट याचिका सेवा सं 6831/24

आदेश सुरक्षित किया गया :--1-5-2025

आदेश पारित किया गया :-- 5-5-2025

1. लता गोयल पति श्री रवींद्र गोयल, आयु लगभग 46 वर्ष, सहायक प्रशासनिक अधिकारी, आईआईएम रायपुर, निवासी एचआईजी 1, सेक्टर 29, अटल नगर, नया रायपुर, जिला रायपुर, छत्तीसगढ़।

बनाम

----याचिकाकर्ता

1. भारत संघ अपने सचिव के द्वारा, शिक्षा मंत्रालय, भारत सरकार, 124-सी शास्त्री भवन, नई दिल्ली
2. भारतीय प्रबंधन संस्थान (आईआईएम) अपने निदेशक के द्वारा, अटल नगर, डाकघर कुरु, अभनपुर, रायपुर, छत्तीसगढ़

---उत्तरवादी

(वाद कारण प्रकरण सूचना प्रणाली से लिया गया है)

याचिकाकर्ता हेतु : 1 श्री अभिषेक सिन्हा, वरिष्ठ अधिवक्ता, सुश्री खुशबू नरेश दुआ, अधिवक्ता के साथ

उत्तरवादी संख्या 1/भारत संघ हेतु : कोई नहीं

उत्तरवादी संख्या 2/ भारतीय प्रबंधन संस्थान हेतु : श्री किशोर भादुड़ी, वरिष्ठ अधिवक्ता, श्री सब्यसाची भादुड़ी और श्री हर्ष दवे, अधिवक्ता के साथ



(माननीय बिभू दत्ता गुरु, न्यायाधीश)

सीएवी आदेश

1. वर्तमान रिट याचिका द्वारा याचिकाकर्ता निम्नलिखित अनुतोष की मांग कर रहा है:---

"10.1. यह कि, माननीय न्यायालय यह घोषित/प्रतिपादित करने की कृपा करे कि केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम 1972 के अनुसार बाल दत्तक ग्रहण अवकाश और बाल देखभाल अवकाश, याचिकाकर्ता और आईआईएम रायपुर की अन्य महिला कर्मचारियों पर लागू होते हैं, परंतु कि उनके नियमों में कोई विपरीत असंगत प्रावधान न हो।

10.2. यह कि, माननीय न्यायालय दिनांक 18.12.2023, 03.01.2024 और 24.01.2024 (अनुलग्नक P-1) के माध्यम से संप्रेषित निर्णय को अभिखंडित/ अपास्त करने की कृपा करे, जिसमें याचिकाकर्ता को बाल दत्तक ग्रहण और बाल देखभाल अवकाश देने से मनमाना, अवैध और असंवैधानिक होने के कारण इनकार किया गया था।

10.3. माननीय न्यायालय कृपया केंद्रीय सिविल सेवा अवकाश नियम 1972 के नियम 43(बी) के अनुसार याचिकाकर्ता को बाल दत्तक ग्रहण अवकाश और परिवर्तित अवकाश प्रदान करने के लिए उचित रिट, आदेश और निर्देश पारित करने की कृपा करें।

10.4 माननीय न्यायालय कृपया केंद्रीय सिविल सेवा अवकाश नियम 1972 के नियम 43(सी) के अनुसार याचिकाकर्ता को बाल देखभाल अवकाश के लिए उचित रिट, निर्देश और आदेश जारी करने की कृपा करें।

10.5. माननीय न्यायालय कृपया केंद्रीय सिविल सेवा अवकाश नियम 1972 के नियम 43(बी) के अनुसार 96 दिनों के बाल दत्तक ग्रहण अवकाश के शेष दिनों को प्रदान करने के लिए उचित रिट, निर्देश और आदेश जारी करने की कृपा करें।

10.6 माननीय न्यायालय कृपया अर्जित अवकाश के स्थान पर 96 दिनों के अर्जित अवकाश को समायोजित करके बाल दत्तक ग्रहण अवकाश के रूप में गिनने की कृपा करें।

10.7 यह कि, माननीय न्यायालय कृपया कोई अन्य अनुतोष प्रदान करने की कृपा करे, जिसे माननीय न्यायालय उपयुक्त और उचित समझे, तथा याचिका की लागत सहित याचिकाकर्ताओं को प्रदान की जा सकती है।"



2. "(ए) याचिकाकर्ता की ओर से उपस्थित विद्वान वरिष्ठ वकील ने प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता को उत्तरवादी संख्या 2/भारतीय प्रबंधन संस्थान (आईआईएम), रायपुर की स्थापना में वर्ष 2013 में नियुक्त किया गया था और वर्तमान में वह सहायक प्रशासनिक अधिकारी के पद पर कार्यरत हैं। उन्होंने प्रस्तुत किया कि याचिकाकर्ता का विवाह वर्ष 2006 में हुआ था और चूंकि दंपति को वैवाहिक जीवन से कोई संतान नहीं थी, इसलिए 20.11.2023 को उन्होंने दो दिन की एक नवजात बच्ची को गोद लिया। इसके बाद, याचिकाकर्ता ने 20.11.2023 से 180 दिनों के लिए बाल दत्तक ग्रहण अवकाश प्रदान करने के लिए आवेदन किया। उत्तरवादी अधिकारियों ने मामले के तथ्यों और परिस्थितियों की सराहना किए बिना 18.12.2023 के आदेश द्वारा उक्त अवकाश को यह कहते हुए अस्वीकार कर दिया कि संस्थान की मानव संसाधन नीति के अनुसार, कोई प्रावधान नहीं है। हालाँकि, परिवर्तित अवकाश के अंतर्गत, संस्थान की नीति दो से कम जीवित बच्चों वाली महिला कर्मचारियों को अधिकतम 60 दिनों का अवकाश प्रदान करती है, जो एक वर्ष से कम उम्र के बच्चे को गोद लेती हैं। अतः, उन्होंने 20.11.2023 से 18.11.2024 तक 60 दिनों की अवधि के लिए परिवर्तित अवकाश प्रदान किया।

(बी) विद्वान अधिवक्ता ने कहा कि उत्तरवादी प्राधिकारियों की ओर से उक्त आक्षेपित कार्यवाही केंद्रीय सिविल सेवा (छुट्टी) नियमों के विपरीत है। उन्होंने कहा कि उत्तरवादी संख्या 2 की मानव संसाधन नीति में स्पष्ट रूप से प्रावधान है कि जहां संस्थान की मानव संसाधन नीति और सेवा नियमों में नियमों का उल्लेख नहीं है, वहां केंद्र सरकार के नियमों का पालन किया जा सकता है और इस प्रकार केंद्रीय सिविल सेवा (छुट्टी) नियम, 1972 के नियम 43-बी और 43-सी के अनुसार याचिकाकर्ता 180 दिनों के बाल दत्तक ग्रहण अवकाश का हकदार है। उन्होंने कहा कि सभी तथ्यों, नियमों आदि का उल्लेख करते हुए याचिकाकर्ता ने उच्च प्राधिकारियों के समक्ष छुट्टी प्रदान करने के लिए कई अनुरोध किए, लेकिन वे फलित नहीं हुए। जब उत्तरवादी संख्या 2 द्वारा याचिकाकर्ता के परिवाद का निवारण नहीं किया गया, तो याचिकाकर्ता ने राज्य महिला आयोग का रुख किया, जिसने मामले के सभी तथ्यों और परिस्थितियों को समझने के बाद 180 दिनों का बाल दत्तक ग्रहण अवकाश और 60 दिनों का परिवर्तित अवकाश प्रदान करने की अनुशंसा की। उक्त तथ्य के बावजूद याचिकाकर्ता को यह अवकाश नहीं दिया गया है, तथापि मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 के तहत 11.02.2024 तक 84 दिनों का दत्तक ग्रहण अवकाश तथा 11.04.2024 तक 60 दिनों का परिवर्तित अवकाश प्रदान किया गया है।



(सी) विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि इस बीच, आईआईएम ने राज्य महिला आयोग के आदेश को चुनौती देते हुए इस न्यायालय में डब्ल्यूपीसी संख्या 2461/2024 दायर की। इस न्यायालय ने उक्त रिट याचिका को स्वीकार कर लिया और राज्य महिला आयोग द्वारा पारित आदेश को अपास्त कर दिया गया, तथापि, याचिकाकर्ता के पक्ष में यह स्वतंत्रता सुरक्षित रखी गई कि वह बाल दत्तक ग्रहण अवकाश के लिए याचिकाकर्ता के आवेदन पर आईआईएम द्वारा लिए गए निर्णय के विरुद्ध विधि का सहारा ले सके।

(डी) विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया है कि कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 में प्रदत्त जीवन के अधिकार में मातृत्व का अधिकार और बच्चे को प्रेम, स्नेह का बंधन तथा पूर्ण देखभाल और ध्यान पाने का अधिकार भी शामिल है, लेकिन याचिकाकर्ता को यह देने से इनकार कर दिया गया है। बच्चे को गोद लेने की छुट्टी और बच्चे की देखभाल का अवकाश देने के उसके आवेदन को यह कारण बताकर अस्वीकार कर दिया गया है कि यह संस्थान द्वारा तैयार की गई मानव संसाधन नीति का हिस्सा नहीं है और इसलिए इसे प्रदान नहीं किया जा सकता है, इस बात की अनदेखी करते हुए कि मानव संसाधन नीति में पहले से ही उल्लेख किया गया है कि जहां नियम मौन हैं, नियम, 1972 के प्रावधान लागू होंगे। उन्होंने कहा कि इस तरह की छुट्टी देने से इनकार करना महिलाओं को अपनी नौकरी छोड़ने के लिए मजबूर करने के समान है। उन्होंने यह भी कहा कि इस तरह की छुट्टी देने से इनकार करने से महिलाओं के अधिकार पर दूरगामी प्रभाव पड़ता है, खासकर उन महिलाओं के लिए जो करियर और मातृत्व की दोहरी जिम्मेदारी निभा रही हैं। उन्होंने कहा कि प्रत्येक आईआईएम संस्थान भारतीय प्रबंधन संस्थान अधिनियम, 2017 द्वारा शासित होता है और उक्त अधिनियम के अनुसार, केंद्र सरकार अधिसूचना द्वारा अधिनियम के प्रावधानों को लागू करने के लिए नियम बना सकती है। उन्होंने कहा कि अन्य सभी आईआईएम के प्रावधान भी सरकारी नियमों पर आधारित हैं, जिन्होंने वहां कार्यरत गैर-शिक्षण संकाय को ऐसा अवकाश प्रदान की हैं।

(ई) अपने तर्क के समर्थन में, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता **शालिनी धर्माणी बनाम हिमाचल प्रदेश राज्य एवं अन्य** तथा **मीनाक्षी चौधरी बनाम राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम एवं अन्य** के मामलों में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णयों और **देवश्री बांधे बनाम छत्तीसगढ़ राज्य पावर होल्डिंग कंपनी लिमिटेड** तथा **श्रीमती साधना अग्रवाल बनाम छत्तीसगढ़ राज्य एवं अन्य** के मामलों में इस न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णयों पर भरोसा किया गया।

3. (1) आईआईएम/उत्तरवादी संख्या 2 के विद्वान अधिवक्ता, पूर्व प्रतिकूल, प्रस्तुत करते हैं कि उत्तरवादी संख्या 2 अधिनियम, 2017 के तहत स्थापित एक स्वायत्त संस्थान है और यह नियम, 1972 से बाध्य नहीं है,



जब तक कि इसके बोर्ड ऑफ गवर्नर्स द्वारा स्पष्ट रूप से इसे नहीं अपनाया जाता है। आईआईएम रायपुर की मानव संसाधन नीति सेवा शर्तों के लिए शासी ढांचा है और याचिकाकर्ता संस्थान की नीतियों के उल्लंघन में नियम, 1972 के आवेदन की एकतरफा मांग नहीं कर सकता है। विद्वान अधिवक्ता प्रस्तुत करते हैं कि आईआईएम रायपुर की मानव संसाधन नीति में लागू अवकाश ढांचे के तहत बाल दत्तक ग्रहण अवकाश का कोई प्रावधान नहीं है, इसके बजाय नीति कुछ परिस्थितियों में महिला स्टाफ सदस्यों के लिए परिवर्तित अवकाश प्रदान करती है, जिसे याचिकाकर्ता को सद्भावनापूर्वक प्रदान किया गया था।

(2) विद्वान अधिवक्ता ने तर्क दिया कि संस्थान की मानव संसाधन नीति में ऐसे अवकाश का प्रावधान नहीं है, और तदनुसार, याचिकाकर्ता को नियमों के अनुसार 60 दिनों का परिवर्तित अवकाश प्रदान किया गया, जो ऐसे मामलों में अधिकतम स्वीकार्य अवकाश है। उन्होंने तर्क दिया कि प्रदान किया गया अवकाश संस्थान की मानव संसाधन नीति के अनुरूप थी, और याचिकाकर्ता द्वारा नीति में निर्धारित अवधि से अधिक अतिरिक्त अवकाश की मांग अनुचित है। उन्होंने तर्क दिया कि प्रत्येक आईआईएम की अपनी मानव संसाधन नीति होती है, जिसे उसके संबंधित बोर्ड ऑफ गवर्नर्स द्वारा अनुमोदित किया जाता है। यह तथ्य कि कुछ आईआईएम की बाल दत्तक ग्रहण अवकाश पर भिन्न नीति हो सकती है, आईआईएम रायपुर पर उन्हीं प्रावधानों को अपनाने के लिए स्वतः बाध्य नहीं करता है।

(3) विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि संस्थान ने याचिकाकर्ता को अनुमेय नीतिगत ढाँचे के भीतर अवकाश प्रदान किया है और याचिकाकर्ता को कभी भी त्यागपत्र देने या अपनी नौकरी छोड़ने के लिए बाध्य नहीं किया गया। विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि संस्थान राष्ट्रीय महत्व का एक स्वायत्त संस्थान है। अधिनियम, 2017 की अनुसूची के साथ पठित धारा 4 के अनुसार, आईआईएम रायपुर एक निगमित निकाय है जिसके पास शाश्वत उत्तराधिकार और एक सामान्य मुहर है, जिसे अपने नाम से संपत्ति अर्जित करने, धारण करने और निपटाने, अनुबंध करने और वाद दायर करने या वाद दायर करने का अधिकार है। संस्थान अपने स्वयं के बोर्ड ऑफ गवर्नर्स द्वारा शासित है और अधिनियम, 2017 के तहत निर्धारित ढाँचे के अनुसार प्रशासनिक और वित्तीय स्वतंत्रता का प्रयोग करता है।

(4) विद्वान अधिवक्ता के अनुसार, अधिनियम, 2017 को स्पष्ट रूप से सरकारी नियंत्रण से मुक्त करने और संस्थानों को नौकरशाही हस्तक्षेप एवं नीतिगत निष्क्रियता से मुक्त, शैक्षणिक एवं प्रशासनिक उत्कृष्टता के स्वायत्त केंद्रों के रूप में विकसित करने के लिए डिज़ाइन किया गया था। बोर्ड को धारा 11 की उप-धारा (2) के खंड (j)



के अंतर्गत शैक्षणिक, प्रशासनिक, तकनीकी और अन्य कर्मचारियों के पदों की संख्या, परिलब्धियों, कर्तव्यों और सेवा की शर्तों के संबंध में नियम बनाने होते हैं। संस्थान के बोर्ड ऑफ गवर्नर्स को विनियमों द्वारा शैक्षणिक, प्रशासनिक, तकनीकी और अन्य कर्मचारियों की योग्यता, वर्गीकरण, पदावधि और नियुक्ति की विधि निर्दिष्ट करने का अधिकार है।

(5) विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि बोर्ड ऑफ गवर्नर्स मुख्य निर्णय लेने वाला निकाय है, और इसमें केंद्र सरकार के एक नामित व्यक्ति के साथ-साथ राज्य सरकार का एक नामित व्यक्ति भी शामिल है, फिर भी इसकी संरचना व्यापक सरकारी नियंत्रण को नहीं दर्शाती है। बोर्ड ऑफ गवर्नर्स के पास स्टाफिंग, प्रवेश, वित्त और शैक्षणिक कार्यक्रमों पर पूर्ण अधिकार है। उनका तर्क है कि इसका अंदाजा इस तथ्य से लगाया जा सकता है कि अधिनियम, 2017 जानबूझकर सरकारी नियंत्रण को अलग करता है। अधिनियम, 2017 की प्रस्तावना और योजना, संसद की उस मंशा को दर्शाती है कि राज्य के गहन और व्यापक नियंत्रण को हटाकर इन संस्थानों को कार्यात्मक, वित्तीय और प्रशासनिक स्वायत्तता प्रदान की जाए।

(6) विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि शिक्षा प्रदान करना एक सार्वजनिक कार्य माना जा सकता है, परंतु रोजगार संबंधी मामले, विशेष रूप से शिक्षण/गैर-शिक्षण कर्मचारियों से संबंधित, सार्वजनिक कर्तव्य का स्वरूप नहीं रखते। इसे राज्य या केंद्र सरकार से कोई प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष अनुदान प्राप्त नहीं होता। संस्थान केंद्र या राज्य सरकार द्वारा जारी निर्देशों या दिशानिर्देशों का पालन करने के लिए बाध्य नहीं है। यह निर्णय बोर्ड ऑफ गवर्नर्स को लेना है कि राज्य द्वारा जारी की गई किन नीतियों या नियमों को संस्थान के कामकाज में शामिल किया जाना आवश्यक है।

(7) विद्वान अधिवक्ता का तर्क है कि आईआईएम कानून द्वारा निर्मित नहीं हैं, बल्कि मूल रूप से सोसायटी पंजीकरण अधिनियम के तहत पंजीकृत सोसायटी थीं और बाद में उनके स्वायत्त चरित्र में कोई परिवर्तन किए बिना उन्हें अधिनियम, 2017 के दायरे में लाया गया। उनका तर्क है कि आईआईएम स्वायत्त संस्थान हैं जो ऐसा कोई सार्वजनिक कर्तव्य नहीं निभाते हैं जिससे उन्हें रोजगार और आंतरिक प्रशासन के मामलों में भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत रिट क्षेत्राधिकार प्राप्त हो। उन्होंने कहा कि उपरोक्त परिस्थितियों में, उत्तरवादी संख्या 2/आईआईएम को संविधान के अनुच्छेद 12 के तहत 'राज्य' या अन्य 'प्राधिकरण' नहीं माना जा सकता है और इसलिए यह रिट याचिका विचारणीय नहीं है और खारिज किए जाने योग्य है।



(8) अपने तर्क को पुष्ट करने के लिए, विद्वान वरिष्ठ अधिवक्ता महाराष्ट्र राज्य एवं अन्य बनाम भगवान एवं अन्य, टी.एम. संपत एवं अन्य बनाम सचिव, जल संसाधन मंत्रालय एवं अन्य, अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक, केरल एसआरटीसी बनाम के.ओ. वर्गीस एवं अन्य तथा आर्मी वेलफेयर एजुकेशन सोसाइटी, नई दिल्ली बनाम सुनील कुमार शर्मा एवं अन्य के मामलों में सर्वोच्च न्यायालय द्वारा दिए गए निर्णयों पर भरोसा करते हैं। वे भारत सरकार के सचिव एवं अन्य द्वारा प्रतिनिधित्व किए गए **शाइनी जॉर्ज अंबट बनाम भारत संघ** के मामले में, स्थिरता के प्रश्न पर, केरल उच्च न्यायालय, एर्नाकुलम द्वारा दिए गए निर्णय पर भी भरोसा करते हैं।

4. मैंने पक्षों की ओर से उपस्थित विद्वान अधिवक्ताओं को विस्तार से सुना है तथा तर्क एवं दस्तावेजों का अवलोकन किया है।

विचारणीयता पर:---

5. चूंकि वर्तमान याचिका संवैधानिक अधिकार और संरक्षण के इर्द-गिर्द घूमती है, जो कार्यबल का हिस्सा बनने के लिए एक वातावरण और परिवेश प्रदान करता है। इससे इनकार करने पर कार्यबल के सदस्य के रूप में उनकी उचित भागीदारी से वंचित होना पड़ेगा, जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 14, 15, 19(1)(जी) और 21 के तहत अधिकारों का उल्लंघन है, इसलिए रिट याचिका विचारणीय है।

6. यह सर्वविदित है कि अनुच्छेद 19/21 के तहत मौलिक अधिकार राज्य या उसके तंत्रों के अलावा अन्य व्यक्तियों के विरुद्ध भी लागू किया जा सकता है। (देखें: कौशल किशोर बनाम उत्तर प्रदेश राज्य, 13)।

7. उत्तरवादी संख्या 2 के विद्वान अधिवक्ता द्वारा केरल उच्च न्यायालय द्वारा शाइनी जॉर्ज अंबट (सुप्रा) मामले में दिए गए निर्णय पर भरोसा वर्तमान मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होता क्योंकि उक्त मामला सेवा समाप्ति से संबंधित है, जबकि वर्तमान मामले में याचिकाकर्ता भारत के संविधान के अनुच्छेद 19/21 के तहत प्रदत्त अपने मौलिक अधिकारों के संरक्षण की मांग कर रही है।

गुण-दोष के आधार पर:--

8. सुविधा के लिए, उत्तरवादी संख्या 2 की मानव संसाधन नीति के खंड 1 (प्रस्तावना) और खंड 14.6 (परिवर्तित अवकाश); नियम 1972 के नियम 43-बी और 43-सी को निम्नानुसार उद्धृत करना सुसंगत होगा:

1. परिचय :---

ये नियम संस्थान के सभी कर्मचारियों पर लागू होंगे। आवश्यकतानुसार, बोर्ड ऑफ गवर्नर्स (BoG) द्वारा इनमें संशोधन या अनुपूरण किया जा सकता है। कर्मचारियों की सेवा शर्तों से संबंधित किसी भी अन्य मामले के लिए,



जो इस नियमावली में विशिष्ट रूप से शामिल नहीं है, संस्थान भारत सरकार द्वारा समय-समय पर निर्धारित नियमों, मानदंडों और प्रक्रियाओं द्वारा निर्देशित होगा।

14.6 परिवर्तित अवकाश--

i. संस्थान के कर्मचारी, चाहे वह नियमित हो या संविदात्मक, को चिकित्सा प्रमाण पत्र पर परिवर्तित अवकाश प्रदान किया जाता है।

ii. देय अर्ध-वेतन अवकाश की आधी राशि से अधिक परिवर्तित अवकाश चिकित्सा प्रमाण पत्र पर नहीं लिया जा सकता है।

iii. परिवर्तित अवकाश बिना चिकित्सा प्रमाण पत्र के भी लिया जा सकता है -

संपूर्ण सेवाकाल में अधिकतम 90 दिन तक, यदि इसका उपयोग जनहित में प्रमाणित किसी अनुमोदित अध्ययन पाठ्यक्रम के लिए किया जाए। महिला कर्मचारी द्वारा मातृत्व अवकाश के क्रम में अधिकतम 60 दिन तक। दो से कम जीवित बच्चों वाली महिला कर्मचारी द्वारा एक वर्ष से कम उम्र के बच्चे को गोद लेने पर अधिकतम 60 दिन तक।

iv. परिवर्तित अवकाश केवल तभी स्वीकृत किया जा सकता है जब अवकाश स्वीकृत करने वाला प्राधिकारी इस बात से संतुष्ट हो कि अवकाश की समाप्ति पर कर्मचारी के ड्यूटी पर लौटने की उचित संभावना है। इसलिए इसे सेवानिवृत्ति की तैयारी के अवकाश के रूप में स्वीकृत नहीं किया जा सकता।

v. यदि परिवर्तित अवकाश लिया जाता है, तो लिए गए दिनों की संख्या का दोगुना अर्ध-वेतन अवकाश खाते में डेबिट/विकलन किया जाना चाहिए।

vi. जब परिवर्तित अवकाश प्राप्त कोई कर्मचारी ड्यूटी पर वापस आए बिना स्वेच्छा से सेवा छोड़ देता है, तो परिवर्तित अवकाश को अर्ध-वेतन अवकाश माना जाएगा और अतिरिक्त अवकाश वेतन की वसूली की जाएगी। यदि सेवानिवृत्ति अस्वस्थता के कारण हुई है जिसके कारण वह आगे सेवा नहीं कर सकता/सकती, या मृत्यु की स्थिति में, तो उससे वसूली नहीं की जानी चाहिए।

vii. कर्मचारी के अनुरोध पर, अर्जित अवकाश देय होने पर भी, परिवर्तित अवकाश प्रदान किया जा सकता है।

केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम, 1972 के नियम 43-बी और 43-सी 43-बी।

बाल दत्तक ग्रहण अवकाश



(डीओपीटी अधिसूचना संख्या 13018/4/2004-स्था.(एल), दिनांक 31.03.2006)

(1) किसी महिला शासकिय कर्मचारी को, जिसके दो से कम जीवित बच्चे हों, दत्तक ग्रहण-पूर्व पालक देखभाल में बच्चे को स्वीकार करने पर या एक वर्ष से कम आयु के बच्चे को वैध रूप से गोद लेने पर, अवकाश प्रदान करने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा, दत्तक ग्रहण-पूर्व पालक देखभाल में बच्चे को स्वीकार करने या वैध रूप से गोद लेने पर, जैसी भी स्थिति हो, 180 दिनों की अवधि के लिए बाल दत्तक ग्रहण अवकाश प्रदान किया जा सकता है:

परंतु कि ऐसे मामले में जहाँ दत्तक-ग्रहण-पूर्व पालन-पोषण देखभाल के बाद बच्चे का वैध दत्तक-ग्रहण नहीं किया जाता है, पहले से लिया गया अवकाश ऐसी महिला सरकारी सेवक के खाते में उपलब्ध किसी अन्य प्रकार की छुट्टी से डेबिट/विकलन कर दी जाएगी।

(2) बाल दत्तक-ग्रहण अवकाश की अवधि के दौरान, उसे अवकाश पर जाने से ठीक पहले प्राप्त वेतन के बराबर अवकाश वेतन का भुगतान किया जाएगा।

(3) (क) बाल दत्तक-ग्रहण अवकाश को किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

(ख) उप-नियम (1) के अंतर्गत स्वीकृत बाल दत्तक-ग्रहण अवकाश के क्रम में, किसी महिला सरकारी सेवक को, यदि आवेदन किया गया हो, तो वैध दत्तक-ग्रहण की तिथि पर दत्तक-ग्रहण किए गए बच्चे की आयु के अनुसार एक वर्ष तक की अवधि के लिए देय और स्वीकार्य अवकाश (जिसमें देय नहीं अवकाश और चिकित्सा प्रमाण-पत्र प्रस्तुत किए बिना 60 दिनों से अधिक नहीं की परिवर्तित अवकाश शामिल है) प्रदान की जा सकती है, जिसमें बाल दत्तक-ग्रहण अवकाश को शामिल नहीं किया जाएगा।

परंतु कि यह सुविधा उस स्थिति में स्वीकार्य नहीं होगी, जब दत्तक ग्रहण लेने के समय उसके पास पहले से ही दो जीवित बच्चे हों।

(4) बाल दत्तक ग्रहण अवकाश को अवकाश खाते से विकलन नहीं किया जाएगा।

नोट:----- इस नियम के प्रयोजन के लिए "बालक" में वह बालक शामिल होगा जिसे शासकिय कर्मचारी द्वारा संरक्षक एवं प्रतिपाल्य अधिनियम, 1890 या उस सरकारी कर्मचारी पर लागू व्यक्तिगत विधि के अंतर्गत प्रतिपाल्य के रूप में लिया गया हो, परंतु कि ऐसा प्रतिपाल्य शासकिय कर्मचारी के साथ रहता हो और उसे परिवार का सदस्य माना जाता हो और परंतु कि ऐसे सरकारी कर्मचारी ने, एक विशेष वसीयत के माध्यम से, उस प्रतिपाल्य



को प्राकृतिक रूप से जन्मे बच्चे के समान दर्जा प्रदान किया हो। (डीओपीटी अधिसूचना संख्या 13026/5/2011-स्था. (एल), दिनांक 04.04.2012) 43-सी।

बाल देखभाल अवकाश :

(डीओपीटी अधिसूचना संख्या 13018/4/2011-स्था.(एल), दिनांक 27.08.2011

(1) इस नियम के प्रावधानों के अधीन, किसी महिला शासकिय कर्मचारी और एकल पुरुष सरकारी कर्मचारी को, दो सबसे बड़े जीवित बच्चों की देखभाल के लिए, चाहे उनके पालन-पोषण के लिए हो या उनकी शिक्षा, बीमारी आदि जैसी किसी भी आवश्यकता की पूर्ति के लिए, संपूर्ण सेवाकाल के दौरान अधिकतम सात सौ तीस दिनों की अवधि के लिए बाल देखभाल अवकाश प्रदान किया जा सकता है।

(2) उप-नियम (1) के प्रयोजनों के लिए, "बच्चे" का अर्थ है-

(क) अठारह वर्ष से कम आयु का बच्चा: या

(ख) भारत सरकार के सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय की अधिसूचना संख्या 16-18/97-एन

1.1, दिनांक 1 जून, 2001 में निर्दिष्ट न्यूनतम चालीस प्रतिशत विकलांगता वाली किसी भी आयु की संतान।

(डीओपीटी अधिसूचना संख्या 13018/6/2013-डीएसटीटी. (एल), दिनांक 06.06.2018)

(3) उप-नियम (1) के तहत एक महिला सरकारी कर्मचारी और एक एकल पुरुष शासकिय कर्मचारी को बाल देखभाल अवकाश प्रदान करना निम्नलिखित शर्तों के अधीन होगा, अर्थात्: (डीओपीटी अधिसूचना संख्या 11020/01/2017-स्था. (एल), दिनांक 11.12.2018) (i) यह एक कैलेंडर वर्ष में तीन से अधिक अवधियों के लिए प्रदान नहीं किया जाएगा,

(ii) एकल महिला शासकिय सेवक के मामले में, एक कैलेंडर वर्ष में तीन अवधियों में अवकाश की स्वीकृति को बढ़ाकर छह अवधियों तक कर दिया जाएगा।

(iii) यह सामान्यतः परिवीक्षा अवधि के दौरान स्वीकृत नहीं किया जाएगा, सिवाय कुछ चरम स्थितियों के, जहां अवकाश स्वीकृत करने वाला प्राधिकारी परिवीक्षाधीन व्यक्ति के लिए बाल देखभाल अवकाश की आवश्यकता के बारे में संतुष्ट हो, परंतु कि जिस अवधि के लिए ऐसा अवकाश स्वीकृत किया जाता है वह न्यूनतम हो।

(iv) बाल देखभाल अवकाश एक बार में पांच दिनों से कम अवधि के लिए स्वीकृत नहीं किया जा सकता है।



(4) बाल देखभाल अवकाश की अवधि के दौरान, महिला शासकिय सेवक और एकल पुरुष सरकारी सेवक को पहले तीन सौ पैंसठ दिनों के लिए वेतन का शत-प्रतिशत और अगले तीन सौ पैंसठ दिनों के लिए वेतन का अस्सी प्रतिशत भुगतान किया जाएगा।

स्पष्टीकरण: 'एकल पुरुष शासकिय सेवक' का तात्पर्य अविवाहित, विधुर या तलाकशुदा सरकारी सेवक से है।

(5) बाल देखभाल अवकाश को किसी अन्य प्रकार के अवकाश के साथ जोड़ा जा सकता है।

(6) नियम 30 के उप-नियम (1) या नियम 31 के उप-नियम (1) में निहित चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने की आवश्यकता के बावजूद, देय और अनुमेय प्रकार का अवकाश (जिसमें साठ दिनों से अधिक का परिवर्तित अवकाश और देय अवकाश नहीं भी शामिल है) अधिकतम एक वर्ष तक, यदि आवेदन किया गया हो, उप-नियम

(1) के तहत दिए गए बाल देखभाल अवकाश के क्रम में प्रदान किया जाएगा।

(7) बाल देखभाल अवकाश को अवकाश खाते से डेबिट नहीं किया जाएगा।"

9. उपर्युक्त प्रावधानों से यह स्पष्ट है कि प्रतिवादी संख्या 2 की मानव संसाधन नीति के खंड 1 (परिचय) में स्पष्ट रूप से प्रावधान है कि कर्मचारियों की सेवा शर्तों से संबंधित किसी अन्य मामले के लिए, जो इस मैनुअल में विशेष रूप से शामिल नहीं है, संस्थान समय-समय पर भारत सरकार द्वारा निर्धारित नियमों, मानदंडों और प्रक्रियाओं द्वारा निर्देशित होगा।

10. नियम 1972 के नियम 43-बी के उप-नियम (1) में प्रावधान है कि दो से कम जीवित बच्चों वाली महिला सरकारी कर्मचारी को, गोद लेने से पहले पालक देखभाल में बच्चे को स्वीकार करने पर या एक वर्ष से कम उम्र के बच्चे को वैध रूप से गोद लेने पर, छुट्टी देने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा, बच्चे को गोद लेने से पहले पालक देखभाल में स्वीकार करने या वैध रूप से गोद लेने पर, जैसा भी मामला हो, तुरंत बाद 180 दिनों की अवधि के लिए बाल दत्तक ग्रहण अवकाश प्रदान किया जा सकता है। चूंकि प्रतिवादी संख्या 2 की मानव संसाधन नीति बाल दत्तक ग्रहण अवकाश के बारे में चुप है और उक्त परिस्थितियों में अपनी नीति के खंड 1 के अनुसार उन्हें केंद्र सरकार द्वारा बनाए गए नियम 1972 को अपनाना आवश्यक है जिसमें नियम 43-बी का उप-नियम (1) स्पष्ट रूप से 180 दिनों के बाल दत्तक ग्रहण अवकाश प्रदान करने का प्रावधान करता है।

11. भारतीय संविधान का भाग IV राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांतों से संबंधित है। संविधान के अनुच्छेद 38 में प्रावधान है कि राज्य, एक ऐसी सामाजिक व्यवस्था को यथासंभव प्रभावी ढंग से सुनिश्चित और संरक्षित करके



जन कल्याण को बढ़ावा देने का प्रयास करेगा जिसमें सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक न्याय राष्ट्रीय जीवन की सभी संस्थाओं को प्रभावित करेगा। अनुच्छेद 39 में निम्नलिखित प्रावधान हैं: -

39. राज्य द्वारा अनुसरण किए जाने वाले नीति के कुछ सिद्धांत.-- राज्य, विशिष्टता, अपनी नीति को निम्नलिखित सुनिश्चित करने की दिशा में निर्देशित करेगा--

(क) नागरिकों, पुरुषों और महिलाओं को समान रूप से, आजीविका के पर्याप्त साधनों का अधिकार हो;

(ख) xxxxxxxxxxxx

(ग) xxxxxxxxxxxx

(घ) पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान कार्य के लिए समान वेतन हो;

(ङ) श्रमिकों, पुरुषों और महिलाओं, तथा बच्चों की कोमल आयु के स्वास्थ्य और शक्ति का दुरुपयोग न हो और नागरिकों को आर्थिक आवश्यकता के कारण अपनी आयु या शक्ति के अनुपयुक्त व्यवसायों में जाने के लिए मजबूर न किया जाए;

(च) xxxxxxxxxxxx

संविधान के अनुच्छेद 42 और 43 में निम्नलिखित प्रावधान हैं: -

"42. न्यायसंगत एवं मानवोचित कार्य-स्थितियों तथा प्रसूति सहायता का प्रावधान।-- राज्य न्यायसंगत एवं मानवोचित कार्य-स्थितियों तथा प्रसूति सहायता सुनिश्चित करने के लिए प्रावधान करेगा।

43. श्रमिकों के लिए निर्वाह मजदूरी, आदि।--

राज्य, उपयुक्त कानून या आर्थिक संगठन द्वारा या किसी अन्य तरीके से, सभी श्रमिकों, कृषि, औद्योगिक या अन्य, को काम, निर्वाह मजदूरी, सभ्य जीवन स्तर और अवकाश के पूर्ण आनंद को सुनिश्चित करने वाली कार्य-स्थितियाँ और सामाजिक एवं सांस्कृतिक अवसर सुनिश्चित करने का प्रयास करेगा और विशेष रूप से, राज्य ग्रामीण क्षेत्रों में व्यक्तिगत या सहकारी आधार पर कुटीर उद्योगों को बढ़ावा देने का प्रयास करेगा।"

12. सभी माताओं की तरह, दत्तक माताएँ भी अपने बच्चों के प्रति गहरा प्रेम और स्नेह महसूस कर सकती हैं, चाहे वे जैविक हों या दत्तक। वे जो प्यार और स्नेह देते हैं वह जन्म देने वाली माँ के समान ही प्रबल और गहरा हो सकता है। दत्तक माताएँ, जन्म देने वाली माताओं की तरह, अपने बच्चों के साथ प्रेम और लगाव का एक मजबूत बंधन बना सकती हैं। ये बंधन बच्चे के भावनात्मक और मनोवैज्ञानिक स्वास्थ्य के लिए बेहद ज़रूरी हो सकते हैं।



13. कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी विशेषाधिकार का विषय नहीं है, बल्कि संविधान के अनुच्छेद 14, 15 और 21 द्वारा संरक्षित एक संवैधानिक अधिकार है; अनुच्छेद 19(1)(जी) के अतिरिक्त। एक आदर्श नियोक्ता के रूप में 'राज्य' उन विशेष चिंताओं से अनभिज्ञ नहीं हो सकता जो कार्यबल का हिस्सा बनने वाली महिलाओं के मामले में उत्पन्न होती हैं। महिलाओं को बाल देखभाल अवकाश का प्रावधान यह सुनिश्चित करने के महत्वपूर्ण संवैधानिक उद्देश्य की पूर्ति करता है कि महिलाएं कार्यबल के सदस्य के रूप में अपनी उचित भागीदारी से वंचित न हों। अन्यथा, बाल देखभाल अवकाश प्रदान करने के प्रावधान के अभाव में, एक माँ को कार्यबल छोड़ने के लिए बाध्य होना पड़ सकता है। यह विचार उस माँ के मामले में और भी अधिक लागू होता है जिसका बच्चा विशेष आवश्यकताओं वाला हो। ऐसा मामला स्वयं याचिकाकर्ता के मामले में उदाहरण के तौर पर देखा जा सकता है।

14. यह अवकाश महिलाओं को काम के दबाव से मुक्त होकर पूरी तरह से अपने बच्चों के विकास पर ध्यान केंद्रित करने की अनुमति देता है। इस कारण से, बच्चा गोद लेने/बच्चे की देखभाल की छुट्टी केवल एक लाभ नहीं है, बल्कि एक अधिकार है जो एक महिला की अपने परिवार की देखभाल करने की मूलभूत आवश्यकता का समर्थन करता है। यह प्रत्येक महिला कर्मचारी का अंतर्निहित अधिकार है जिसे तकनीकी आधार पर अस्वीकार नहीं किया जा सकता है। यदि किसी महिला को बच्चे की देखभाल की छुट्टी से वंचित किया जाता है, तो यह उसके जीवन के मौलिक अधिकार का उल्लंघन है। भारतीय माताओं को बच्चे के जन्म से पहले और बाद में जो देखभाल मिलती है, वह हमारी भारतीय संस्कृति में समाहित है। इसलिए, कार्यस्थल पर भी समान देखभाल की आवश्यकता है। यह तभी संभव है जब माताओं को उचित और पर्याप्त छुट्टी दी जाए ताकि वे काम से कुछ समय की छुट्टी लेकर अपने परिवार पर ध्यान केंद्रित कर सकें।

15. जहाँ तक मातृत्व लाभों का संबंध है, किसी महिला के साथ केवल इस आधार पर कोई भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए कि उसने बच्चा गोद लेकर प्राप्त किया है। इस अवकाश का उद्देश्य बच्चे का पूर्ण और स्वस्थ भरण-पोषण करके मातृत्व की गरिमा की रक्षा करना है। बाल देखभाल/बाल दत्तक ग्रहण अवकाश का उद्देश्य महिलाओं के लिए सामाजिक न्याय सुनिश्चित करना है। दोनों ही बच्चों के पालन-पोषण पर विशेष ध्यान देने की आवश्यकता है।

16. छुट्टी प्रदान करते समय न केवल बच्चे के स्वास्थ्य संबंधी मुद्दों पर विचार किया जाता है, बल्कि दोनों के बीच स्नेह का बंधन बनाने के लिए भी छुट्टी प्रदान की जाती है। बच्चे के जन्म के साथ ही मातृत्व कभी समाप्त नहीं



होता और कमीशनिंग/गोद लेने वाली माँ को सवेतन मातृत्व अवकाश देने से इनकार नहीं किया जा सकता। जहाँ तक मातृत्व लाभों का संबंध है, किसी महिला के साथ केवल इस आधार पर भेदभाव नहीं किया जा सकता कि उसने सरोगेसी/गोद लेने के माध्यम से बच्चा प्राप्त किया है। एक नवजात शिशु को दूसरों की दया पर नहीं छोड़ा जा सकता क्योंकि उसे पालन-पोषण की आवश्यकता होती है और यही वह सबसे महत्वपूर्ण अवधि होती है जब बच्चे को माँ की देखभाल और ध्यान की आवश्यकता होती है। शिशु के जीवन के पहले वर्ष में बहुत कुछ सीखने को मिलता है, और बच्चा भी बहुत कुछ सीखता है। स्नेह का बंधन भी विकसित करना आवश्यक है।

17. प्राकृतिक, जैविक, सरोगेट या कमीशनिंग/दत्तक माताओं में कोई भेद नहीं है और उन सभी को भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत जीवन और मातृत्व का मौलिक अधिकार प्राप्त है। सरोगेसी/दत्तक प्रक्रिया से जन्मे बच्चों को अपनी माँ के माध्यम से जीवन, देखभाल, सुरक्षा, प्रेम, स्नेह और विकास का अधिकार है, तो निश्चित रूप से ऐसी माताओं को उपरोक्त उद्देश्य के लिए मातृत्व अवकाश प्राप्त करने का अधिकार है।

18. मातृत्व/बाल दत्तक ग्रहण/बाल देखभाल अवकाश की तुलना या तुलना किसी अन्य अवकाश से नहीं की जा सकती क्योंकि यह प्रत्येक महिला कर्मचारी का अंतर्निहित अधिकार है जिसे तकनीकी आधार पर अस्वीकार नहीं किया जा सकता। यदि किसी महिला को मातृत्व अवकाश से वंचित किया जाता है, तो यह संविधान के अनुच्छेद 12 के तहत गारंटीकृत जीवन के उसके मौलिक अधिकार का उल्लंघन है। प्रत्येक बच्चे को प्यार करने, प्यार पाने और प्यार, स्नेह, नैतिक और भौतिक सुरक्षा के माहौल में बड़ा होने का अधिकार है और यह तभी संभव है जब बच्चे का पालन-पोषण एक परिवार में हो। सबसे अनुकूल वातावरण, निश्चित रूप से, उसके जैविक माता-पिता के परिवार का होगा।

19. माननीय न्यायाधीशों ने भारतीय समाज में महिलाओं के महत्व पर प्रकाश डालते हुए माना है कि माँ बनना एक महिला के जीवन में सबसे स्वाभाविक घटना है, और इस पर निम्नलिखित टिप्पणी की है: -

"33. एक न्यायसंगत सामाजिक व्यवस्था तभी प्राप्त की जा सकती है जब असमानताएँ समाप्त हो जाएँ और सभी को वह प्रदान किया जाए जो कानूनी रूप से उनका हक है। महिलाएँ, जो हमारे समाज के लगभग आधे हिस्से का गठन करती हैं, को उन स्थानों पर सम्मानित किया जाना चाहिए और उनके साथ गरिमापूर्ण व्यवहार किया जाना चाहिए जहाँ वे अपनी आजीविका कमाने के लिए काम करती हैं। उनके कर्तव्यों, उनके व्यवसाय और उनके काम करने के स्थान की प्रकृति चाहे जो भी हो, उन्हें वे सभी सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए जिनकी वे हकदार हैं।



20. संयुक्त राष्ट्र द्वारा 10-12-1948 को अपनाए गए मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा ने इस सार्वभौमिक सोच को गति दी कि मानवाधिकार सर्वोच्च हैं और उन्हें हर कीमत पर संरक्षित किया जाना चाहिए। इसके बाद कई सम्मेलन हुए। 18-12-1979 को, संयुक्त राष्ट्र ने "महिलाओं के विरुद्ध सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर सम्मेलन" को अपनाया। इस सम्मेलन के अनुच्छेद 11 में निम्नलिखित प्रावधान हैं: -

अनुच्छेद 11. राज्य/पक्ष रोजगार के क्षेत्र में महिलाओं के विरुद्ध भेदभाव को समाप्त करने के लिए सभी उचित उपाय करेंगे ताकि पुरुषों और महिलाओं की समानता के आधार पर, समान अधिकार सुनिश्चित किए जा सकें, विशेष रूप से: (क) से (च) xxxxxxxx

2. विवाह या मातृत्व के आधार पर महिलाओं के विरुद्ध भेदभाव को रोकने और उनके काम करने के प्रभावी अधिकार को सुनिश्चित करने के लिए, राज्य/पक्ष उचित उपाय करेंगे: ---

(क) गर्भावस्था या मातृत्व अवकाश के आधार पर बर्खास्तगी और वैवाहिक स्थिति के आधार पर बर्खास्तगी में भेदभाव को प्रतिबंधित करना, प्रतिबंधों के अधीन;

(ख) पूर्व रोजगार, वरिष्ठता या सामाजिक भत्तों की हानि के बिना वेतन सहित या तुलनीय सामाजिक लाभों के साथ मातृत्व अवकाश शुरू करना;

(ग) माता-पिता को पारिवारिक दायित्वों को कार्य जिम्मेदारियों और सार्वजनिक जीवन में भागीदारी के साथ संयोजित करने में सक्षम बनाने के लिए आवश्यक सहायक सामाजिक सेवाओं के प्रावधान को प्रोत्साहित करना, विशेष रूप से बाल देखभाल सुविधाओं के नेटवर्क की स्थापना और विकास को बढ़ावा देकर;

(घ) गर्भावस्था के दौरान महिलाओं को ऐसे कार्यों में विशेष सुरक्षा प्रदान करना जो उनके लिए हानिकारक सिद्ध हुए हों।

3. इस अनुच्छेद में शामिल विषयों से संबंधित सुरक्षात्मक कानून की वैज्ञानिक और तकनीकी ज्ञान के आलोक में समय-समय पर समीक्षा की जाएगी और आवश्यकतानुसार उसे संशोधित, निरस्त या विस्तारित किया जाएगा।

(जोर दिया गया)

21. मातृत्व लाभ प्रदान करने से संबंधित उपर्युक्त प्रावधान, उक्त नियम में निहित एक परोपकारी और लाभकारी प्रावधान है। यह सुस्थापित व्याख्या है कि सामाजिक न्याय प्राप्त करने के उद्देश्य से लाभकारी विधानों के प्रावधानों की व्याख्या करते समय, लाभकारी व्याख्या अवश्य की जानी चाहिए। बी. शाह बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, कोयंबटूर व अन्य¹⁴ के मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने यह माना है कि लाभकारी



व्याख्या, मातृत्व लाभ अधिनियम जैसे लाभकारी विधानों पर भी लागू होनी चाहिए, जो राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांतों को प्रभावी बनाते हैं और निम्नलिखित टिप्पणी की है:---

18.... इस संबंध में यह भी ध्यान में रखना होगा कि वर्तमान कानून जैसे लाभकारी कानूनों के प्रावधानों की व्याख्या करते समय, जिनका उद्देश्य बागानों में कार्यरत महिला श्रमिकों के साथ सामाजिक न्याय करना है और जो संविधान के अनुच्छेद 42 के दायरे में आते हैं, न्यायालय को उस लाभकारी निर्माण नियम को अपनाना होगा जो महिला श्रमिक को न केवल जीवित रहने में सक्षम बनाएगा, बल्कि अपनी व्यय ऊर्जा की पूर्ति करने, अपने बच्चे का पालन-पोषण करने, एक श्रमिक के रूप में अपनी कार्यकुशलता बनाए रखने और अपनी पूर्व कार्यकुशलता और उत्पादन के स्तर को बनाए रखने में भी सक्षम बनाएगा।

22. भारतीय संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत जीवन के अधिकार में मातृत्व का अधिकार और प्रत्येक बच्चे के पूर्ण विकास का अधिकार भी शामिल है।

23. लक्ष्मी कांत पांडे बनाम भारत संघ के मामले में सर्वोच्च न्यायालय ने जीवन के अधिकार के दायरे का विस्तार करते हुए कहा कि जीवन के अधिकार में मातृत्व का अधिकार और प्रत्येक बच्चे के पूर्ण विकास का अधिकार भी शामिल है, और निम्नलिखित टिप्पणी की: ---

6.... बच्चे एक "अत्यंत महत्वपूर्ण राष्ट्रीय संपत्ति" हैं और राष्ट्र का भविष्य इस बात पर निर्भर करता है कि उसके बच्चे कैसे बढ़ते और विकसित होते हैं। महान कवि मिल्टन ने इसे बहुत ही खूबसूरती से व्यक्त किया है जब उन्होंने कहा: "जैसे सुबह दिन दिखाती है, वैसे ही बच्चा व्यक्ति को दर्शाता है" और समाज कल्याण पर अध्ययन दल ने भी लगभग यही कहा था जब उसने कहा था 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"। बच्चा एक आत्मा है जिसका अपना एक अस्तित्व, एक स्वभाव और क्षमताएँ हैं, जिन्हें उन्हें खोजने, उनकी परिपक्वता तक पहुँचने, शारीरिक और प्राणिक ऊर्जा की परिपूर्णता और उनके भावनात्मक, बौद्धिक और आध्यात्मिक अस्तित्व की चरम चौड़ाई, गहराई और ऊँचाई तक पहुँचने में मदद की जानी चाहिए; अन्यथा राष्ट्र का स्वस्थ विकास नहीं हो सकता है..

24. माँ बनना एक महिला के जीवन की सबसे स्वाभाविक घटना है। नौकरीपेशा महिला के बच्चे के जन्म को सुगम बनाने के लिए नियोक्ता को उसके प्रति विचारशील और सहानुभूतिपूर्ण होना चाहिए और यह समझना चाहिए कि एक कामकाजी महिला को कार्यस्थल पर अपने कर्तव्यों का पालन करते हुए और जन्म के बाद बच्चे के



पालन-पोषण में किन शारीरिक कठिनाइयों का सामना करना पड़ता है। इस मामले में, याचिकाकर्ता ने दो दिन की एक नवजात बच्ची को दत्तक ग्रहण किया लिया था।

25. वर्तमान तथ्यों और उपर्युक्त कारणों से, विधि के सुस्थापित सिद्धांतों को लागू करते हुए, आरोपित आदेश (अनुलग्नक-पी/1) निरस्त किए जाते हैं। यह माना जाता है कि याचिकाकर्ता नियम, 1972 के अनुसार 180 दिनों के बाल दत्तक ग्रहण अवकाश की हकदार है। चूंकि रिट याचिका के कंडिका 8.22 से यह स्पष्ट है कि प्रतिवादी संख्या 2 ने मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 के अनुसार याचिकाकर्ता को पहले ही 84 दिनों का बाल दत्तक ग्रहण अवकाश प्रदान कर दिया है, इसलिए उत्तरवादी संख्या 2 को इसे सत्यापित करने और समायोजित करने का निर्देश दिया जाता है।

26. परिणामस्वरूप, रिट याचिका को ऊपर बताई गई सीमा तक स्वीकृति दी जाती है, तथा पक्षकारों को अपना खर्च स्वयं वहन करना होगा।



सही/-
(बिभु दत्त गुरु)
न्यायाधीश

हेड नोट:--



- कार्यबल में महिलाओं की भागीदारी विशेषाधिकार का विषय नहीं है, बल्कि संविधान के अनुच्छेद 14, 15 और 21 के अतिरिक्त अनुच्छेद 19(1) (जी) द्वारा संरक्षित एक संवैधानिक अधिकार है।
- बाल दत्तक ग्रहण/बाल देखभाल अवकाश केवल एक लाभ नहीं है, बल्कि एक अधिकार है जो एक महिला की अपने परिवार की देखभाल करने की मूलभूत आवश्यकता को पूरा करता है।
- भारतीय प्रबंधन संस्थान की महिला अधिकारी/कर्मचारी केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम 1972 के नियम 43-बी के अनुसार बाल दत्तक ग्रहण अवकाश की हकदार हैं, क्योंकि आईआईएम, रायपुर की मानव संसाधन नीति इस पहलू पर मौन है।
- अनुच्छेद 19/21 के तहत मौलिक अधिकार को राज्य या उसके तंत्रों के अलावा अन्य व्यक्तियों के विरुद्ध भी लागू किया जा सकता है।



(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।

