[2022] 7 एस. सी. आर. 557

दीपिका सिंह

वी.

केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण और अन्य

(2022 की सिविल अपील संख्या 5308)

16 अगस्त, 2022

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़ और

ए एस बोपन्ना, जे. जे.]

सेवा कानूनः केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम 1972: आर. 43

मातृत्व अवकाश-महिला सरकारी कर्मचारी को अधिकार

नर्सिंग अधिकारी ने अपने पहले जैविक बच्चे के जन्म पर प्रसूति अवकाश के लिए आवेदन किया, जब वह पहले ही अपनी पत्नी से उसकी पहली शादी से पैदा हुए दो बच्चों के संबंध में बाल देखभाल अवकाश का लाभ ले चुकी थी-जिसे न्यायाधिकरण और उच्च न्यायालय ने भी खारिज कर दिया था -

अपील पर अभिनिर्धारित किया गयाः प्रसूति अवकाश के अनुदान से स्वतंत्र, एक महिला अपने दो सबसे बड़े जीवित बच्चों की देखभाल के लिए बाल देखभाल अवकाश के अनुदान की भी हकदार है, चाहे वह पालन-पोषण के लिए हो या उनकी किसी भी आवश्यकता की देखभाल के लिए, जैसे कि शिक्षा, बीमारी और इसी तरह-प्रसूति अवकाश और बाल देखभाल अवकाश दोनों अलग-अलग अधिकार हैं।

उसकी पहली शादी से जैविक बच्चे उसके एकमात्र जैविक बच्चे के लिए मातृत्व अवकाश का लाभ उठाने के उसके अधिकार को बाधित नहीं करेंगे-उसे बाल देखभाल अवकाश देने का उपयोग उसे प्रसूति अवकाश के लिए अयोग्य घोषित करने के लिए नहीं किया जा सकता है। 43 - जब तक कोई उद्देश्यपूर्ण व्याख्या नहीं अपनाई जाती, तब तक मातृत्व अवकाश देने के उद्देश्य और इरादे को आसानी से विफल कर दिया जाएगा-1972 के नियमों के तहत मातृत्व अवकाश देने का उद्देश्य कार्यस्थल में महिलाओं के बने रहने की सुविधा प्रदान करना है-बाल जन्म को जीवन की एक प्राकृतिक घटना के रूप में रोजगार के संदर्भ में समझा जाना चाहिए और इसलिए, मातृत्व अवकाश के प्रावधानों को उस परिप्रेक्ष्य में माना जाना चाहिए।

-

इसके अलावा, बच्चों के अभिभावक और देखभाल करने वाले-माता और पिता, पुनर्विवाह, गोद लेने या पालन-पोषण के साथ बदल सकते हैं-जैसे कि

पारिवारिक इकाई की असामान्य अभिव्यक्तियाँ समान रूप से योग्य नहीं हैं केवल कानून के तहत संरक्षण के लिए, लेकिन इसके तहत उपलब्ध लाभों के लिए भी

समाज कल्याण कानून-तथ्यों पर, कर्मचारी के परिवार की संरचना बदल गई जब उसने अपनी पिछली शादी से अपने जीवनसाथी के जैविक बच्चों के संबंध में माता-पिता की भूमिका निभाई-जब अदालतों को ऐसी स्थितियों का सामना करना पड़ता है, तो वे अच्छा करेंगे

इसके आवेदन को रोकने के बजाय विचाराधीन कानून के उद्देश्य को प्रभावी बनाने का प्रयास-इस प्रकार, नर्सिंग अधिकारी प्रसूति अवकाश देने का हकदार था-उच्च न्यायालय और न्यायाधिकरण के फैसले को दरकिनार कर दिया जाता है।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

पकड़नाः 1.1 संविधान के अनुच्छेद 15 (3) के तहत, राज्य को संविधान को आगे बढ़ाने के लिए लाभकारी प्रावधानों को लागू करने का अधिकार है।

महिलाओं के हित। प्रजनन और बाल पालन के अधिकार को अनुच्छेद 21 के तहत किसी व्यक्ति के निजता, गरिमा और शारीरिक अखंडता के अधिकार के एक महत्वपूर्ण पहलू के रूप में मान्यता दी गई है। अनुच्छेद 42

राज्य को काम की न्यायपूर्ण और मानवीय स्थितियों को सुरक्षित करने और प्रसूति राहत के लिए प्रावधान करने का आदेश देता है। [पैरा 21] [572-बी-सी]

1972 के नियमों के नियम 43 (1) में 180 दिनों की अवधि के लिए प्रसूति अवकाश देने का विचार किया गया है। प्रसूति अवकाश के अनुदान से स्वतंत्र, एक महिला अपने दो सबसे बड़े जीवित की देखभाल करने के लिए बाल देखभाल अवकाश के अनुदान की भी हकदार है। बच्चे चाहे पालन-पोषण के लिए हों या उनकी किसी भी आवश्यकता की देखभाल के लिए, जैसे कि शिक्षा, बीमारी आदि। नियम 43-सी के तहत बाल देखभाल अवकाश का लाभ न केवल बच्चे के जन्म के समय लिया जा सकता है, बल्कि बाद की किसी भी अवधि में लिया जा सकता है, जैसा कि नियम 43-सी से स्पष्ट है।

दृष्टान्तात्मक कारण जिनका प्रावधानों में उल्लेख किया गया है। दोनों

अलग-अलग अधिकारों का गठन करते हैं। [पारस 22,23] [572-डी; 573-जी-एच; 574-ए-बी]

1.3 वर्तमान मामले के तथ्यों से संकेत मिलता है कि पति या पत्नी

अपीलार्थी का पूर्व विवाह था जो उसकी पत्नी की मृत्यु के परिणामस्वरूप समाप्त हो गया था जिसके बाद अपीलार्थी ने उससे विवाह किया था। यह तथ्य कि अपीलार्थी के पति या पत्नी के अपनी पहली शादी से दो जैविक बच्चे थे, अपीलार्थी के अपने एकमात्र जैविक बच्चे के लिए मातृत्व अवकाश का लाभ उठाने के अधिकार पर कोई प्रभाव नहीं डालेगा। तथ्य यह है कि उन्हें पहले की दीपिका सिंह बनाम से अपने जीवनसाथी से पैदा हुए दो जैविक बच्चों के संबंध में बाल देखभाल अवकाश दिया गया था।

बच्चों की देखभाल का काम। आर्थिक सहयोग और विकास संगठन (ओ. ई. सी. डी.) द्वारा किए गए एक समय-उपयोग सर्वेक्षण के अनुसार, भारत में महिलाएं वर्तमान में प्रति दिन 352 मिनट तक अवैतनिक काम पर बिताती हैं, जो पुरुषों द्वारा बिताए गए समय से अधिक है। 12 अवैतनिक कार्य में बिताए गए समय में बच्चों की देखभाल शामिल है। इस संदर्भ में, राज्य और अन्य नियोक्ताओं द्वारा मातृत्व अवकाश, पितृत्व अवकाश, या बाल देखभाल अवकाश (माता-पिता दोनों द्वारा प्राप्त) जैसे लाभों के माध्यम से देखभाल कार्य का समर्थन आवश्यक है। हालांकि निश्चित रूप से 1972 के नियमों के प्रावधानों ने महिलाओं को भुगतान किए गए कार्यबल में प्रवेश करने में सक्षम बनाया है, महिलाओं को बच्चों की देखभाल के लिए प्राथमिक जिम्मेदारी वहन करना जारी है। अपीलार्थी को बाल देखभाल अवकाश प्रदान करने का उपयोग 1972 के नियमों के नियम 43 के तहत उसे प्रसूति अवकाश से वंचित करने के लिए नहीं किया जा सकता है। [पैरा 24] [574-सी-एफ]

1.4 जब तक वर्तमान मामले में एक उद्देश्यपूर्ण व्याख्या नहीं अपनाई जाती, तब तक मातृत्व अवकाश देने का उद्देश्य और इरादा आसानी से विफल हो जाएगा। प्रसूति अवकाश का अनुदान

1972 के नियमों के तहत कार्यस्थल में महिलाओं की निरंतरता को सुविधाजनक बनाने का उद्देश्य है। यह एक कठोर वास्तविकता है कि लेकिन इस तरह के प्रावधानों के लिए, कई महिलाओं को सामाजिक उत्पीड़न के लिए मजबूर किया जाएगा।

यदि उन्हें छुट्टी और अन्य सुविधाजनक उपाय नहीं दिए जाते हैं, तो बच्चे के जन्म पर काम छोड़ने की परिस्थितियाँ। कोई भी नियोक्ता बच्चे के जन्म को रोजगार के उद्देश्य से अलग नहीं समझ सकता है। बाल जन्म को इस संदर्भ में समझा जाना चाहिए कि

जीवन की एक प्राकृतिक घटना के रूप में रोजगार और इसलिए, प्रसूति अवकाश के प्रावधानों को उस परिप्रेक्ष्य में समझा जाना चाहिए। [पैरा 25] [574-जी; 575-ए]

1.5 कानून और समाज दोनों में "परिवार" की अवधारणा की प्रमुख समझ यह है कि इसमें एक माँ और एक पिता (जो समय के साथ स्थिर रहते हैं) और उनके बच्चों के साथ एक एकल, अपरिवर्तनीय इकाई होती है। यह धारणा दोनों की उपेक्षा करती है, कई परिस्थितियाँ जो किसी के पारिवारिक ढांचे में बदलाव का कारण बन सकती हैं, और यह तथ्य कि कई परिवार शुरू में इस अपेक्षा के अनुरूप नहीं हैं। पारिवारिक संबंधों में [2022] 7 एस. सी. आर. लग सकते हैं।

घरेलू, अविवाहित साझेदारी या विचित्रता का रूप

संबंध। एक परिवार किसी भी कारण से एकल माता-पिता परिवार हो सकता है, जिसमें जीवनसाथी की मृत्यु भी शामिल है।

अलगाव, या तलाक। इसी तरह, बच्चों के अभिभावक और देखभाल करने वाले (जो पारंपरिक रूप से "माँ" और "पिता" की भूमिका निभाते हैं) पुनर्विवाह, गोद लेने या पालन-पोषण के साथ बदल सकते हैं। प्रेम और परिवारों की ये अभिव्यक्तियाँ विशिष्ट नहीं हो सकती हैं, लेकिन वे अपने पारंपरिक समकक्षों की तरह वास्तविक हैं। परिवार इकाई की ऐसी असामान्य अभिव्यक्तियाँ समान रूप से हैं

वे न केवल कानून के तहत सुरक्षा के योग्य हैं, बल्कि लाभों के भी पात्र हैं।

समाज कल्याण कानून के तहत उपलब्ध। कानून के काले अक्षर पर उन परिवारों के लिए भरोसा नहीं किया जाना चाहिए जो पारंपरिक परिवारों से अलग हैं। यही बात उन महिलाओं के लिए भी लागू होती है जो मातृत्व की भूमिका को उन तरीकों से निभाती हैं जिन्हें लोकप्रिय कल्पना में जगह नहीं मिल सकती है। [पैरा 26] [575-बी-ई]

1.6 अपीलार्थी परिवार की संरचना तब बदल गई जब उसने अपनी पिछली शादी से अपने जीवनसाथी के जैविक बच्चों के संबंध में माता-पिता की भूमिका निभाई। जब अपीलार्थी ने आवेदन किया प्रसूति अवकाश के लिए पीजीआईएमईआर को, पीजीआईएमईआर को तथ्यों का सामना करना पड़ा

कि कानून ने परिकल्पना नहीं की होगी या पर्याप्त रूप से लेखा नहीं दिया होगा। जब अदालतों को ऐसी स्थितियों का सामना करना पड़ता है, तो वे इसके अनुप्रयोग को रोकने के बजाय विचाराधीन कानून के उद्देश्य को प्रभावी बनाने का प्रयास करेंगे। [पैरा 27] [575-एफ]

1.7 अपीलार्थी प्रसूति अवकाश प्रदान करने का हकदार था। उसे अस्वीकार करने वाले तीसरे उत्तरदाता का संचार

हकदारी नियम 43 के प्रावधानों के विपरीत थी। उच्च न्यायालय के विवादित फैसले और कैट के फैसले को दरकिनार कर दिया जाता है। अपीलार्थी को नियम 43 के तहत मातृत्व अवकाश दिया जाएगा। [पैरा 28] [575-जी-एच; 576-ए]

के. एच. नजर बनाम मैथ्यू के जैकब (2020) 14 एससीसी 126: [2019] 14 एससीआर 928; बादशाह बनाम। उर्मिला बादशाह गोडसे (2014) 1 एससीसी 188 [2013] 10 एससीआर 259; नगरपालिका

दिल्ली निगम बनाम। महिला कर्मचारी (मस्टर रोल) (2000) 3 एस. सी. सी. 224: [2000] 2 एससीआर 171; न्यायमूर्ति के. एस. पुट्टास्वामी (सेवानिवृत्त) बनाम भारत संघ (2017) 10 एससीसी 1

: [2017] 10 एससीआर 569; सुचिता श्रीवास्तव बनाम।

चंडीगढ़ दीपिका सिंह बनाम। केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण और अन्य

प्रशासन (2009) 9 एससीसी 1: [2009] 13 एससीआर 989 -

विकास, 'समय-उपयोग' (ओ. ई. सी. डी. स्टेट) // आँकड़े। oecd। org/सूचकांक। एएसपीएक्स? डेटासेटकोड = टाइम

उपयोग #> 22 अगस्त 2022 तक पहुँचा-संदर्भित।

मामला कानून संदर्भ

[2019] 14 एससीआर 928

संदर्भित किया गया है

पैरा

15

[2013] 10 एससीआर 259

संदर्भित किया गया है

पैरा

16

[2000] 2 एससीआर 171

पैरा

20

संदर्भित किया गया है

[2017] 10 एससीआर 569

संदर्भित किया गया है

पैरा

21

[2009] 13 एससीआर 989

संदर्भित किया गया है

पैरा

21

सिविल अपीलीय न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 5308

2022 तक।

उच्च न्यायालय के 16.03.2021 दिनांकित निर्णय और आदेश से

2021 के सी. डब्ल्यू. पी. सं. 3460 में चंडीगढ़ में पंजाब और हरियाणा सरकार द्वारा।

अक्षय वर्मा, सुश्री सुषमा वर्मा, सुश्री सविता ढांडा, अधिवक्ता।

अपीलार्थी के लिए।

विक्रमजीत बनर्जी, एएसजी, गुरमीत सिंह मक्कर, सुश्री अलका

अग्रवाल, अनमोल चंदन, अनुकल्प जैन, अमित शर्मा, अनिरुद्ध शर्मा, सुदर्शन राजन, महेश कुमार, रमेश रावत, हितेन बजाज, रोहित भारद्वाज, आशुतोष गुप्ता, अधिवक्ता। उत्तरदाताओं के लिए।

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

डॉ. धनंजय वाई. चंद्रचूड़, जे.

1. छुट्टी दे दी गई।

2. यह अपील 16 मार्च 2021 के एक फैसले से उत्पन्न होती है।

पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय की खंड पीठ।

3. अपीलार्थी, भौतिक समय पर, के पद पर काम कर रहा था

25 नवंबर को उनकी नियुक्ति के बाद से चंडीगढ़ में पोस्ट ग्रेजुएट इंस्टीट्यूट ऑफ मेडिकल एजुकेशन एंड रिसर्च 1 में नर्सिंग अधिकारी 2005. 18 फरवरी 2014 को अपीलार्थी ने अमीर सिंह से शादी की। पति-पत्नी

पीजीआईएमईआर "[2022] 7 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

2015 , पीजीआईएमईआर के अधिकारियों से अनुरोध है कि वे आधिकारिक सेवा रिकॉर्ड में अपने जीवनसाथी की पहली शादी से पैदा हुए दो बच्चों के नाम दर्ज करें। 4. अपीलार्थी के विवाह से 4 जून 2019 को उसका पहला जैविक बच्चा हुआ। 6 जून 2019 को उन्होंने प्रसूति अवकाश के लिए आवेदन किया।

केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम 1972 के नियम 43 के संदर्भ में 27 जून 2019 से 23 दिसंबर 2019 तक की अवधि। 2 पी. जी. आई. एम. ई. आर. के अधिकारियों ने 3 जुलाई 2019 को इस तथ्य के बारे में स्पष्टीकरण मांगा कि अपीलार्थी के पति या पत्नी के पहले जन्म से दो जीवित बच्चे थे।

शादी। अपीलार्थी ने 24 जुलाई 2019 को एक विस्तृत जवाब प्रस्तुत किया। प्रसूति अवकाश प्रदान करने के लिए अपीलार्थी के अनुरोध को 3 सितंबर 2019 को इस आधार पर अस्वीकार कर दिया गया था कि उसके दो जीवित बच्चे थे और उसने पहले अपने जीवनसाथी की पहली शादी से पैदा हुए दो बच्चों के लिए बाल देखभाल अवकाश का लाभ उठाया था। नतीजतन, उसके द्वारा पैदा किए गए बच्चे के लिए प्रसूति अवकाश, जिसे उसका तीसरा बच्चा माना जाता है, 1972 के नियमों के अनुसार अस्वीकार्य पाया गया। 21 जनवरी 2020 के एक कार्यालय आदेश द्वारा, 30 मई 2019 से 3 जून 2019; 4 जून 2019 से 27 अक्टूबर 2019; 27 अक्टूबर 2019 से 6 नवंबर 2019; और 7 नवंबर 2019 से 31 नवंबर 2019 की अवधि के लिए उनकी छुट्टी को अर्जित माना गया।

छुट्टी, चिकित्सा अवकाश, आधा वेतन अवकाश और असाधारण अवकाश क्रमशः। असाधारण अवकाश की अवधि को रुपये के पैमाने में वृद्धि के लिए नहीं गिना गया था। 9300-34800 मौलिक नियमों के एफ. आर.-26 (ii) खंड-I के तहत। 5. पी. जी. आई. एम. ई. आर. में प्रशासनिक अधिकारियों के 3 सितंबर 2019 और 21 जनवरी 2020 के फैसलों से व्यथित होकर, अपीलार्थी ने 2020 के ओ. ए. संख्या 155 में अपनी चंडीगढ़ पीठ में केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण 3 का रुख किया। 29 जनवरी 2021 के एक फैसले द्वारा, केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण ने ओ. ए. को खारिज करते हुए कहाः

" 10. [ ] इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि एक महिला सरकारी कर्मचारी को प्रसूति अवकाश केवल तभी दिया जा सकता है जब उसके दो से कम जीवित बच्चे हों। अपने अनुरोध के अनुसार, आवेदक पहले ही अपने पति की पहली शादी से अपने दो बच्चों को अपने रूप में दिखा चुका है।

2 " 1972 के नियम "

3 " कैट "पिका सिंह बनाम। केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण

एन. डी. अन्य [डॉ. धनंजय वाई. चंद्रचूड़, जे.]

बच्चे और वह उनके संबंध में लाभ उठा रही है कई बार उनकी शादी से पहले और बाद में। इसलिए, सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए और जहां तक प्रतिवादी विभाग का संबंध है, उसके पहले से ही दो जीवित बच्चे हैं और वह बाल के माध्यम से प्रतिवादी विभाग से उनके लिए लाभ ले रही है।

देखभाल अवकाश और अन्य लाभ।

11. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, अब उससे पैदा हुए किसी भी बच्चे को केवल तीसरा बच्चा माना जाएगा और उसे पहले बच्चे के रूप में नहीं लिया जा सकता है। यह सच हो सकता है कि वीरेन प्रताप सिंह अपने पति के साथ पहली गर्भावस्था के बाद पैदा हुई पहली संतान हैं। लेकिन, अपनी पसंद से, आवेदक ने पहले ही अपने पति की पहली शादी से अन्य दो बच्चों के नाम अपने बच्चों के रूप में कार्यालय के रिकॉर्ड में दर्ज करवा लिए हैं और बाल देखभाल अवकाश सहित उनकी ओर से लाभ उठा रहा है। नियम की स्थिति स्पष्ट है और सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए, आवेदक के दो जीवित बच्चे हैं। इस प्रकार, किसी भी

अब उससे पैदा हुए बच्चे को केवल तीसरा बच्चा माना जा सकता है।

12. उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, उत्तरदाताओं का अस्वीकार करने का निर्णय

उसका प्रसूति अवकाश सही है, भले ही वह पहली प्रसूति हो।

स्वयं आवेदक के लिए "

6. अपीलार्थी ने संविधान की धारा 226 के तहत एक रिट याचिका में उच्च न्यायालय का रुख किया, जिसमें एन. ए. एल. के फैसले पर सवाल उठाया गया, जिसके परिणामस्वरूप विवादित फैसला आया। 16 मार्च 2021 के विवादित फैसले द्वारा, उच्च न्यायालय ने याचिका को इस आधार पर खारिज कर दिया कि ए. टी. के फैसले में कोई विकृति या अवैधता नहीं है। उच्च न्यायालय ने कहाः

" 12. उपरोक्त नियम के एक नंगे अवलोकन से पता चलता है कि

एक महिला सरकारी कर्मचारी को प्रसूति अवकाश केवल तभी दिया जा सकता है जब उसके दो से कम जीवित बच्चे हों। हालाँकि, याचिकाकर्ता पहले बच्चे से पैदा हुए दो बच्चों की जैविक माँ नहीं है।

अपने पति की शादी से, वह इस तथ्य से इनकार नहीं कर सकती कि अमर सिंह से शादी करने के बाद अब वह उनकी मां भी है। इस तरह, याचिकाकर्ता के पहले से ही दो जीवित बच्चे हैं। इतना ही नहीं, उन्होंने प्रतिवादी विभाग से उनके लिए सी. सी. एल. का भी लाभ उठाया है। इस मामले के दृष्टिकोण से, उससे पैदा होने वाले किसी भी बच्चे को तीसरा बच्चा माना जाना चाहिए। हमारा विचार है कि कैट ने विवादित क्रम में ठीक ही कहा है कि "के लिए।

[2022] 7 एस. सी. आर. का सं. 3460।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

सभी व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए, आवेदक के दो जीवित बच्चे हैं। इस प्रकार, अब उससे पैदा हुए किसी भी बच्चे को केवल तीसरा बच्चा माना जा सकता है।

7. बाल देखभाल अवकाश नियम 43-सी के तहत प्रदान किया जाता है। नियम 43-सी नीचे दिया गया है:

" 43- (सी)। बाल देखभाल अवकाश

(1) एक महिला सरकारी कर्मचारी जिसके अठारह वर्ष से कम आयु के नाबालिग बच्चे हैं और जिसके खाते में कोई अर्जित अवकाश नहीं है, उसे छुट्टी देने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा अधिकतम दो वर्ष की अवधि के लिए, यानी पूरी सेवा के दौरान 730 दिनों के लिए दो बच्चों तक की देखभाल के लिए बाल देखभाल अवकाश दिया जा सकता है।

जाँच, बीमारी आदि।
(2) बाल देखभाल अवकाश की अवधि के दौरान, उसे आगे बढ़ने से तुरंत पहले प्राप्त वेतन के बराबर अवकाश वेतन का भुगतान किया जाएगा।

छोड़ दें।

(3) बाल देखभाल अवकाश को किसी अन्य की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

दयालु।

(4) चिकित्सा उत्पादन की आवश्यकता के बावजूद नियम 30 के उप-नियम (1) या नियम 31 के उप-नियम (1) में निहित प्रमाण पत्र, देय और स्वीकार्य प्रकार की छुट्टी (जिसमें 60 दिनों से अधिक की कम्यूटेड छुट्टी और देय छुट्टी शामिल नहीं है) अधिकतम एक वर्ष तक, यदि आवेदन किया जाता है, तो बच्चे के साथ निरंतरता में दिया जाएगा।

उप-नियम (1) के तहत देखभाल अवकाश दिया गया।

(5) बाल देखभाल अवकाश का लाभ एक से अधिक अवधियों में लिया जा सकता है।

(6) अवकाश खाते से बाल देखभाल अवकाश नहीं लिया जाएगा। "

8. उच्च न्यायालय ने राय दी कि चूंकि अपीलार्थी ने अपने जीवनसाथी के जन्म लेने वाले जैविक बच्चों के संबंध में बाल देखभाल अवकाश का लाभ उठाया था

उसकी पहली शादी से, वह मातृत्व अवकाश के अनुदान से वंचित हो जाएगी। अमर सिंह के साथ उनकी शादी के बाद, माना जाता था कि उनके दो जीवित बच्चे हैं। उच्च न्यायालय ने पाया कि इसलिए उसने ऐसा नहीं किया प्रसूति अवकाश दिए जाने के उद्देश्य से दो से कम जीवित बच्चे होने की नियम 43 के उप-नियम (1) की आवश्यकता को पूरा करना।

9. इन कार्यवाही में 1 जुलाई 2021 को नोटिस जारी किया गया था। नोटिस जारी करने के आदेश के अनुसरण में, प्रत्यर्थियों ने उपस्थिति दर्ज की है और एक जवाबी हलफनामा दायर किया है।

दीपिका सिंह बनाम। केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण और अन्य [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे.]

10. हमने अपीलार्थी की ओर से उपस्थित विद्वान वकील श्री अक्षय वर्मा और विद्वान वकील श्री सुदर्शन राजन को सुना है।

दूसरे, तीसरे और चौथे उत्तरदाताओं के लिए उपस्थित होना।

11. अपीलार्थी का मामला यह है कि उसके द्वारा अपने पहले जैविक बच्चे के जन्म पर प्रसूति अवकाश की मांग की गई थी और यह तथ्य कि 1972 के नियमों के नियम 43 के तहत पहले की शादी से पैदा हुए उसके जीवनसाथी के दो बच्चे उसे अपात्र नहीं ठहराएंगे। अपीलार्थी के वकील ने प्रस्तुत किया कि हालाँकि अपीलार्थी ने अपने सौतेले बच्चों के संबंध में बाल देखभाल अवकाश का लाभ उठाया था, लेकिन यह अवकाश प्रसूति अवकाश से अलग है।

12. उत्तरदाताओं का तर्क है कि जन्म लेने वाले दो बच्चों के संबंध में बाल देखभाल अवकाश का लाभ उठाया गया है

अपनी पहली शादी से अपीलार्थी का पति/पत्नी, अपीलार्थी अपने जैविक बच्चे के जन्म के संबंध में प्रसूति अवकाश का हकदार नहीं था। अपीलार्थी, प्रत्यर्थियों की प्रस्तुति में, 1972 के नियमों के नियम 43 के संदर्भ में, इस आधार पर प्रसूति अवकाश से वंचित था कि उसके दो जीवित बच्चे थे।

13. अपील में निर्धारण के लिए आने वाला महत्वपूर्ण मुद्दा 1972 के नियमों के नियम 43 की व्याख्या पर निर्भर करता है। द सेंट्रल

सिविल सेवा (अवकाश) नियम 1972 संविधान के अनुच्छेद 309 के प्रावधान के तहत बनाए गए हैं। नियम 43 नीचे दिया गया है:

" 43. मातृत्व अवकाश

(1) दो से कम जीवित बच्चों वाली महिला सरकारी कर्मचारी (एक प्रशिक्षु सहित) को मातृत्व अवकाश दिया जा सकता है।

(180 दिन) की अवधि के लिए छुट्टी देने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा

इसकी शुरुआत की तारीख से।

(2) ऐसी अवधि के दौरान, उसे छुट्टी वेतन के बराबर भुगतान किया जाएगा

छुट्टी पर जाने से तुरंत पहले भुगतान करें।
नोट: - एक व्यक्ति के मामले में जिसे कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (1948 का 34) लागू होता है, इस नियम के तहत देय छुट्टी वेतन की राशि को इसी अवधि के लिए उक्त अधिनियम के तहत देय लाभ की राशि से कम किया जाएगा।

(3) एक महिला सरकारी कर्मचारी को 45 दिनों से अधिक का मातृत्व अवकाश भी दिया जा सकता है (चाहे कितनी भी संख्या हो)।

जीवित बच्चे) उस महिला की पूरी सेवा के दौरान

गर्भपात के मामले में सरकारी कर्मचारी, जिसमें नियम 19 में निर्धारित चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर गर्भपात भी शामिल हैः

बशर्ते कि मातृत्व अवकाश पहले दिया गया हो और उसका लाभ उठाया गया हो सी. सी. एस. (छुट्टी) संशोधन नियम, 1995 के प्रारंभ को इस उप-नियम के उद्देश्य के लिए ध्यान में नहीं रखा जाएगा।

(4) (क) मातृत्व अवकाश को किसी अन्य की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

दयालु।

नियम 30 के उप-नियम (1) या नियम 31 के उप-नियम (1) में निहित प्रमाण पत्र, देय और स्वीकार्य प्रकार की छुट्टी (60 दिनों से अधिक की अवधि के लिए परिवर्तित छुट्टी और देय नहीं छुट्टी सहित) अधिकतम दो साल तक, यदि आवेदन किया जाता है, तो उप-नियम (1) के तहत दिए गए मातृत्व अवकाश की निरंतरता में दिया जा सकता है।
(5) अवकाश खाते से मातृत्व अवकाश नहीं लिया जाएगा।

14. नियम 43 के सीमांत नोट का शीर्षक "प्रसूति अवकाश" है। उप नियम (1) में कहा गया है कि दो से कम के साथ एक महिला सरकारी कर्मचारी

जीवित बच्चों को इसकी शुरुआत की तारीख से 180 दिनों की अवधि के लिए मातृत्व अवकाश दिया जाएगा। उप-नियम (2) में कहा गया है कि प्रसूति अवकाश की अवधि के दौरान कर्मचारी छुट्टी का हकदार है।

छुट्टी पर जाने से तुरंत पहले लिए गए वेतन के बराबर वेतन। उप-नियम (3) में निर्धारित किया गया है कि एक महिला सरकारी कर्मचारी को गर्भपात के मामले में पूरी सेवा के दौरान 45 दिनों से अधिक का प्रसूति अवकाश भी दिया जा सकता है, चाहे जीवित बच्चों की संख्या कुछ भी हो, जिसमें चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर गर्भपात भी शामिल है। उप-नियम (4) में कहा गया है कि प्रसूति अवकाश को किसी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

15. नियम 43 (1) के प्रावधानों को एक उद्देश्यपूर्ण निर्माण के साथ आत्मसात किया जाना चाहिए। के. एच. नजर बनाम। मैथ्यू के जैकब, 5 इस न्यायालय ने नोट किया कि

लाभकारी विधान को एक उदार दृष्टिकोण दिया जाना चाहिएः

" 11. एक लाभकारी विधान के प्रावधानों को एक उद्देश्य उन्मुख दृष्टिकोण के साथ समझा जाना चाहिए। अधिनियम को एक उदार प्राप्त होना चाहिए

अपनी वस्तुओं को बढ़ावा देने के लिए निर्माण। इसके अलावा, एक लाभकारी कानून के प्रावधानों के शाब्दिक निर्माण से बचना होगा। यह अदालत का कर्तव्य है कि वह कानून बनाने में विधायिका के इरादे को समझे। एक बार जब इस तरह के इरादे का पता चल जाता है, तो क़ानून को एक उद्देश्यपूर्ण या कार्यात्मक व्याख्या प्राप्त होनी चाहिए।

5 (2020) 14 एस. सी. सी. 126 पिका सिंह बनाम।

केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण अन्य [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे.]

12. ओ. चिन्नाप्पा रेड्डी, जे. के शब्दों में, के सिद्धांत

लाभकारी विधान का वैधानिक निर्माण इस प्रकार हैः (कामगार मामला, एस. सी. सी. पी. 76, पैरा 4)

'सामाजिक कल्याण कानून और मानवाधिकार' कानून जैसे उदार महत्व के कानूनों में आने वाले शब्दों को प्रोक्रस्टियन बेड में नहीं रखा जाना चाहिए या लिलिपुटियन आयामों में संकुचित नहीं किया जाना चाहिए। इन विधानों को लागू करने में शाब्दिक निर्माण के ढोंग से बचा जाना चाहिए और इसके दुरुपयोग को दूर किया जाना चाहिए। पहचाना जाए और कम किया जाए। न्यायाधीशों को ऐसे कानूनों के "रंग", "विषय-वस्तु" और "संदर्भ" के बारे में अधिक चिंतित होना चाहिए (हमने लॉर्ड विल्बरफोर्स से शब्द उधार लिए हैं)।

राय प्रेन्न वी में। सिमंड्स [प्रेन्न बनाम। सिमंड्स, (1971) 1 डब्ल्यूएलआर

1381 : (1971) 3 सभी ई. आर. 237 (एच. एल.)]।

इसी राय में लॉर्ड विल्बरफोर्स ने बताया कि कानून को शाब्दिक व्याख्या के किसी द्वीप में पीछे नहीं छोड़ा जाना चाहिए, बल्कि मैट्रिक्स से अलग, भाषा से परे पूछताछ करना है।

जिन तथ्यों में वे निर्धारित किए गए हैं; कानून की व्याख्या विशुद्ध रूप से आंतरिक भाषाई विचारों पर नहीं की जानी चाहिए। हमारे समक्ष उद्धृत मामलों में से एक में, अर्थात सुरेंद्र कुमार वर्मा बनाम। केंद्रीय

सरकार. औद्योगिक न्यायाधिकरण-सह-श्रम न्यायालय, हमारे पास था कहने का मौकाः (सुरेंद्र कुमार वर्मा मामला, एस. सी. सी. पी. 447 ,

पैरा 6)

' 6 ..... "रोटी और मक्खन" कानूनों की व्याख्या में अर्थपूर्ण विलासिता को गलत स्थान दिया गया है। कल्याणकारी कानूनों को, आवश्यक रूप से, एक व्यापक व्याख्या प्राप्त होनी चाहिए। जहाँ कानून बनाया गया है

कुछ प्रकार की शरारतों के खिलाफ राहत देते हुए, अदालत को व्युत्पत्ति संबंधी भ्रमण करके घुसपैठ नहीं करनी है। "

13. किसी क़ानून की व्याख्या करते समय, उस समस्या या शरारत की पहचान की जानी चाहिए जिसे क़ानून को सुधारने के लिए बनाया गया था और फिर एक ऐसा निर्माण जो समस्या को दबा देता है और समस्या को आगे बढ़ाता है।

उपाय अपनाया जाना चाहिए। "

16. बादशाह वी. उर्मिला बादशाह गोडसे, 6 एक दो-न्यायाधीशों की पीठ की अदालत जिसमें ए. के. सीकरी और रंजना देसाई, जे. फैसला किया कि

एस को उपयोग के माध्यम से कानून और समाज के बीच की खाई को पाटना चाहिए

व्यापक व्याख्या, जहाँ लागू होः

" 13.3 . तीसरा, ऐसे मामलों में, दंड प्रक्रिया संहिता की धारा 125 के प्रावधानों की उद्देश्यपूर्ण व्याख्या की जानी चाहिए। सौदा करते समय

इस प्रावधान के तहत एक बेसहारा पत्नी या असहाय बच्चों या माता-पिता के आवेदन के साथ, न्यायालय समाज के हाशिए पर पड़े वर्गों के साथ काम कर रहा है। इसका उद्देश्य "सामाजिक न्याय" प्राप्त करना है जो भारत के संविधान की प्रस्तावना में निहित संवैधानिक दृष्टि है। भारत के संविधान की प्रस्तावना स्पष्ट रूप से संकेत देती है कि हमने अपने सभी नागरिकों के लिए न्याय, स्वतंत्रता, समानता और बंधुत्व सुनिश्चित करने के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए कानून के शासन के तहत लोकतांत्रिक मार्ग चुना है। यह विशेष रूप से उनके सामाजिक न्याय को प्राप्त करने पर प्रकाश डालता है। इसलिए, सामाजिक न्याय के उद्देश्य को आगे बढ़ाना न्यायालयों का बाध्यकारी कर्तव्य बन जाता है। किसी विशेष प्रावधान की व्याख्या करते समय, न्यायालय है -

कानून और समाज के बीच की खाई को पाटना चाहिए।

14. हाल ही में, इसी दिशा में, इस बात पर जोर दिया गया है कि अदालतों को "सामाजिक न्याय निर्णय" में अलग-अलग दृष्टिकोण अपनाने होंगे, जिसे "सामाजिक संदर्भ निर्णय" के रूप में भी जाना जाता है। " प्रतिकूल दृष्टिकोण "बहुत उपयुक्त नहीं हो सकता है। समाज में कमजोर समूहों को विशेष सुरक्षा और लाभ देने वाले कई सामाजिक न्याय कानून हैं। प्रो. माधव मेनन

इसका स्पष्ट रूप से वर्णन करते हैंः

" इसलिए यह सम्मानपूर्वक प्रस्तुत किया जाता है कि 'सामाजिक संदर्भ'

न्याय 'अनिवार्य रूप से समानता का अनुप्रयोग है संसद और सर्वोच्च न्यायालय द्वारा विकसित न्यायशास्त्र

अदालतों के समक्ष प्रस्तुत असंख्य स्थितियों में जहां

असमान पक्षों को प्रतिकूल कार्यवाही में खड़ा किया जाता है और

जहाँ अदालतों को समान न्याय देने के लिए कहा जाता है। असमान लड़ाई में गरीबों की अक्षमताओं को बढ़ाने वाली सामाजिक-आर्थिक असमानताओं के अलावा, प्रतिकूल प्रक्रिया स्वयं कमजोर पक्ष के नुकसान के लिए काम करती है। ऐसी स्थिति में, न्यायाधीश को न केवल शामिल पक्षों की असमानताओं के प्रति संवेदनशील होना चाहिए, बल्कि कमजोर पक्ष के प्रति सकारात्मक झुकाव भी होना चाहिए यदि असंतुलन के परिणामस्वरूप न्याय की विफलता नहीं होती है। यह

परिणाम उस द्वारा प्राप्त किया जाता है जिसे हम सामाजिक संदर्भ निर्णय या सामाजिक न्याय निर्णय कहते हैं। [राष्ट्रीय विधि विश्वविद्यालय, जोधपुर में "सामाजिक संदर्भ में कानूनी शिक्षा" विषय पर मुख्य भाषण दीपिका सिंह बनाम.

केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण और अन्य [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे.]

12 अक्टूबर, 2005 को, HTTP पर उपलब्धः //वेब. अभिलेख। ओआरजी/वेब/20061210031743/एचटीटीपीः /डब्ल्यू. डब्ल्यू. न्लुजोधप उर। एसी। इन/सीरिपोर्ट्स। एच. टी. एम. [आखिरी बार 25-12-2013 पर देखा गया]

16. कानून लोगों के बीच संबंधों को नियंत्रित करता है। यह निर्धारित करता है

व्यवहार के प्रतिरूप। यह समाज के मूल्यों को दर्शाता है। भूमिका.

न्यायालय का उद्देश्य समाज में कानून के उद्देश्य को समझना है।

और कानून को अपने उद्देश्य को प्राप्त करने में मदद करना। लेकिन एक का कानून समाज एक जीवित जीव है। यह एक दिए गए तथ्य पर आधारित है

इसे प्रोत्साहित करने के लिए। हालाँकि, ज्यादातर मामलों में, कानून में परिवर्तन है सामाजिक वास्तविकता में परिवर्तन का परिणाम। वास्तव में, जब सामाजिक

वास्तविकता बदलती है, कानून भी बदलना चाहिए। जिस तरह से बदलाव

सामाजिक वास्तविकता जीवन का नियम है, सामाजिक परिवर्तन के प्रति प्रतिक्रिया वास्तविकता कानून का जीवन है। यह कहा जा सकता है कि कानून का इतिहास

समाज की बदलती जरूरतों के अनुसार कानून को अपनाने का इतिहास है। में। संवैधानिक और वैधानिक व्याख्या दोनों, अदालत

निर्धारित करने में विवेक का प्रयोग करना चाहिए व्यक्तिपरक और उद्देश्य के बीच उचित संबंध

कानून के उद्देश्य "।

(जोर दिया गया)

17. एक दृष्टिकोण अपनाने के उद्देश्य से जो आगे बढ़ता है

विधायी नीति, मातृत्व लाभ अधिनियम 19617 के प्रावधानों से कुछ मार्गदर्शन प्राप्त करना उचित होगा, हालांकि शुरुआत में यह कहा जाना चाहिए कि इस अधिनियम का पी. जी. आई. एम. ई. आर. पर एक प्रतिष्ठान के रूप में कोई अनुप्रयोग नहीं है। फिर भी, 1961 के अधिनियम के प्रावधान एक संज्ञेय अधिनियम को लागू करने में संसद के उद्देश्य और इरादे का संकेत हैं।

विषय पर कानून।

18. 1961 के मातृत्व लाभ अधिनियम की धारा 3 (सी) परिभाषित करती है -

अभिव्यक्ति, प्रसव का अर्थ है बच्चे का जन्म। धारा 5 प्रसूति लाभ के भुगतान के अधिकार का प्रावधान करती है। धारा 5 को पूरी तरह से नीचे निकाला गया हैः

" 5. प्रसूति लाभ के भुगतान का अधिकार। - (1) विषय के अधीन

इस अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार, प्रत्येक महिला का अधिकार होगा, और उसका

7 " 1961 का अधिनियम "[2022] 7 एस. सी. आर.

नियोक्ता उसकी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए औसत दैनिक मजदूरी की दर से प्रसूति लाभ के भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा, अर्थात, उसके प्रसव के दिन से तुरंत पहले की अवधि, उसके प्रसव के वास्तविक दिन और किसी भी अवधि के लिए।

उस दिन के तुरंत बाद।

स्पष्टीकरण। इस उप-धारा के प्रयोजन के लिए, औसत दैनिक मजदूरी का अर्थ है उस महिला की मजदूरी का औसत, जो उसे उस तारीख से ठीक पहले तीन कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान देय है, जिस दिन से वह मातृत्व के कारण अनुपस्थित रहती है, न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948 (1948 का 11) के तहत निर्धारित या संशोधित मजदूरी की न्यूनतम दर, या दस रुपये, जो भी सबसे अधिक हो।

(2) कोई भी महिला तब तक प्रसूति लाभ की हकदार नहीं होगी जब तक कि उसने वास्तव में उस नियोक्ता के प्रतिष्ठान में काम नहीं किया हो जिससे वह प्रसूति लाभ का दावा करती है, उसके अपेक्षित प्रसव की तारीख से ठीक पहले के बारह महीनों में कम से कम अस्सी दिनों की अवधि के लिए:

स्पष्टीकरण। उप-धारा के तहत उन दिनों की गणना करने के उद्देश्य से जिन दिनों में एक महिला ने वास्तव में काम किया है स्थापना, उन दिनों को ध्यान में रखा जाएगा जिनके लिए उसे नौकरी से निकाल दिया गया है या उस समय के लिए किसी कानून के तहत मजदूरी के साथ छुट्टी घोषित की गई थी, उसके अपेक्षित प्रसव की तारीख से तुरंत पहले बारह महीने की अवधि के दौरान।

(3) अधिकतम अवधि जिसके लिए कोई भी महिला मातृत्व लाभ की हकदार होगी, छब्बीस सप्ताह होगी जिसमें से आठ सप्ताह से अधिक नहीं उसके अपेक्षित प्रसव की तारीख से पहले होगी:

बशर्ते कि दो या दो से अधिक जीवित बच्चे रखने वाली महिला द्वारा मातृत्व लाभ की हकदार अधिकतम अवधि

बारह सप्ताह जिनमें से छह सप्ताह से अधिक नहीं उसके अपेक्षित प्रसव की तारीख से पहले होगा:

बशर्ते कि जहां इस अवधि के दौरान किसी महिला की मृत्यु हो जाती है, वहां प्रसूति लाभ केवल उसकी मृत्यु के दिन तक के दिनों के लिए देय होगा:

दीपिका सिंह बनाम। केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण और अन्य [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे.]

बशर्ते कि जहां कोई महिला, जो किसी बच्चे को जन्म दे चुकी है, अपने प्रसव के दौरान या अपने प्रसव की तारीख के तुरंत बाद की अवधि के दौरान मर जाती है, जिसके लिए वह प्रसूति लाभ की हकदार है, दोनों ही मामलों में नियोक्ता उस पूरी अवधि के लिए प्रसूति लाभ के लिए उत्तरदायी होगा, लेकिन यदि उक्त अवधि के दौरान बच्चे की भी मृत्यु हो जाती है, तो बच्चे की मृत्यु की तारीख तक और उसके साथ के दिनों के लिए। (4) एक महिला जो कानूनी रूप से तीन महीने से कम उम्र के बच्चे को गोद लेती है या एक कमीशनिंग माँ बच्चे को गोद लेने वाली माँ या कमीशनिंग माँ को सौंपने की तारीख से बारह सप्ताह की अवधि के लिए मातृत्व लाभ की हकदार होगी।

जैसा कि मामला हो सकता है।

(5) यदि किसी महिला को सौंपे गए काम की प्रकृति ऐसी है कि वह घर से काम कर सकती है, तो नियोक्ता उसे ऐसी अवधि के लिए मातृत्व लाभ का लाभ उठाने के बाद और ऐसी शर्तों पर ऐसा करने की अनुमति दे सकता है जिन पर नियोक्ता और महिला पारस्परिक रूप से सहमत हों।

19. धारा 5 की उप-धारा (1) एक महिला को इस अवधि के लिए निर्धारित दर पर मातृत्व लाभों के भुगतान का अधिकार प्रदान करती है -

उसकी वास्तविक अनुपस्थिति 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) उस अधिकतम अवधि को निर्दिष्ट करती है जिसके लिए कोई भी महिला मातृत्व लाभ की हकदार होगी। ये प्रावधान संसद द्वारा यह सुनिश्चित करने के लिए किए गए हैं कि बच्चे के जन्म के कारण किसी महिला की कार्यस्थल से दूर अनुपस्थिति उस अवधि के लिए मजदूरी प्राप्त करने के अधिकार में बाधा नहीं डालती है या उस अवधि के लिए जिसके दौरान उसे जन्म के बाद अपने बच्चे की 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 उतना ही खर्च वहन करने के लिए बनाया गया था।

यदि वे चाहें तो एक माँ और एक कार्यकर्ता दोनों के रूप में एक स्वायत्त जीवन जीने के लिए यथासंभव लचीलापन। दिल्ली नगर निगम बनाम।

महिला श्रमिक (मस्टर रोल), 8 इस न्यायालय की दो-न्यायाधीशों की पीठ ने संविधान के अनुच्छेद 14,15,39,42 और 43 के तहत दायित्वों और मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा 1948 और कन्वेंशन के अनुच्छेद 11 के तहत भारत के अंतर्राष्ट्रीय दायित्वों पर निर्भरता रखी।

8 2000 (3) एससीसी 224

महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव का उन्मूलन 1 दिल्ली नगर निगम द्वारा आकस्मिक आधार पर या दैनिक मजदूरी पर लगे श्रमिकों को 1961 के अधिनियम के तहत लाभ प्रदान करने के लिए। केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम 1972, यह ध्यान में रखना अच्छा है, संविधान के अनुच्छेद 15 और अन्य प्रासंगिक संवैधानिक अधिकारों और सुरक्षा के उद्देश्यों को जोड़ने और बढ़ाने के लिए भी तैयार किए गए हैं।

21. संविधान के अनुच्छेद 15 (3) के तहत राज्य को अधिकार प्राप्त हैं।

महिलाओं के हितों को आगे बढ़ाने के लिए लाभकारी प्रावधानों को लागू करना। प्रजनन और बाल पालन के अधिकार को अनुच्छेद 21 के तहत किसी व्यक्ति के निजता, गरिमा और शारीरिक अखंडता के अधिकार के एक महत्वपूर्ण पहलू के रूप में मान्यता दी गई है। 1 1 11 अनुच्छेद 42 राज्य को काम की न्यायपूर्ण और मानवीय स्थितियों को सुरक्षित करने और प्रसूति राहत के लिए प्रावधान करने का आदेश देता है।

22. इस संदर्भ में, संयुक्त राष्ट्र के कई अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलनों को भी ध्यान में रखा जा सकता है जिनकी भारत ने पुष्टि की है। अनुच्छेद 25 (2) यू. डी. एच. आर. का प्रावधान है कि मातृत्व और बचपन के हकदार हैं

विशेष देखभाल और सहायता। सी. ई. डी. ए. डब्ल्यू. के अनुच्छेद 11 (2) (बी) में राज्यों को "वेतन या तुलनीय सामाजिक लाभों के साथ प्रसूति अवकाश शुरू करने" की आवश्यकता है। सी. ई. डी. ए. डब्ल्यू. के अनुच्छेद 11 के प्रासंगिक प्रावधान में कहा गया है किः

" अनुच्छेद 11:

1. राज्य दल रोजगार के क्षेत्र में महिलाओं के खिलाफ 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 सेः (क)
सभी मनुष्यों के अपरिहार्य अधिकार के रूप में काम करने का अधिकार;

(ख) समान रोजगार अवसरों का अधिकार, जिसमें शामिल हैं -

के मामलों में चयन के लिए समान मानदंडों का अनुप्रयोग

रोजगार;

(ग) पेशे और रोजगार के स्वतंत्र चयन का अधिकार, पदोन्नति का अधिकार, नौकरी की सुरक्षा और सेवा के सभी लाभ और शर्तें और व्यावसायिक प्रशिक्षण और पुनः प्रशिक्षण प्राप्त करने का अधिकार, जिसमें प्रशिक्षुता, उन्नत व्यावसायिक प्रशिक्षण और प्रशिक्षण शामिल हैं।

बार-बार प्रशिक्षण;

1 न्यायमूर्ति के. एस. पुट्टास्वामी (सेवानिवृत्त) बनाम। भारत संघ, (2017) 10 एस. सी. सी. 1; सुचिता श्रीवास्तव बनाम। चंडीगढ़ प्रशासन (2009) 9 एस. सी. सी. 1 पिका सिंह बनाम।

(घ) समान पारिश्रमिक का अधिकार, जिसमें लाभ और समान राशि शामिल है।

समान मूल्य के कार्य के संबंध में व्यवहार, साथ ही समानता कार्य की गुणवत्ता के मूल्यांकन में उपचार;

(ङ) सामाजिक सुरक्षा का अधिकार, विशेष रूप से सेवानिवृत्ति के मामलों में,

काम करने के लिए, साथ ही भुगतान छुट्टी का अधिकार; (च) स्वास्थ्य की सुरक्षा और काम में सुरक्षा का अधिकार

कार्य की सुरक्षा सहित शर्तें

प्रजनन।

2. महिलाओं के खिलाफ भेदभाव को रोकने के लिए विवाह या मातृत्व के आधार और यह सुनिश्चित करने के लिए कि उनकी

काम करने का प्रभावी अधिकार, राज्य पक्ष उचित कदम उठाएंगे उपायः

(ए) प्रतिबंध लगाने के लिए, प्रतिबंधों के अधिरोपण के अधीन, पर बर्खास्तगी

गर्भावस्था या मातृत्व अवकाश और भेदभाव के आधार

वैवाहिक स्थिति के आधार पर बर्खास्तगी में; (ख) वेतन के साथ या तुलनीय के साथ मातृत्व अवकाश की शुरुआत करना।

पूर्व रोजगार, वरिष्ठता के नुकसान के बिना सामाजिक लाभ

या सामाजिक भत्ते;

(ग) आवश्यक सामाजिक समर्थन के प्रावधान को प्रोत्साहित करना।

माता-पिता को काम के साथ पारिवारिक दायित्वों को जोड़ने में सक्षम बनाने के लिए सेवाएं

सार्वजनिक जीवन में जिम्मेदारियां और भागीदारी, विशेष रूप से एक नेटवर्क की स्थापना और विकास को बढ़ावा देना

बाल-देखभाल सुविधाएं;

(घ) गर्भावस्था के दौरान महिलाओं को विशेष सुरक्षा प्रदान करना।

तरह-तरह के काम उनके लिए हानिकारक साबित हुए।

3. इस अनुच्छेद में शामिल मामलों से संबंधित सुरक्षात्मक कानून

वैज्ञानिक दृष्टिकोण से समय-समय पर समीक्षा की जाएगी और तकनीकी ज्ञान और संशोधित, निरस्त या विस्तारित किया जाएगा

आवश्यकतानुसार "।

(जोर दिया गया)

23. संविधान के साथ-साथ संधियों के अनुरूप

ऊपर उल्लिखित, 1972 के नियमों के नियम 43 (1) में विचार किया गया है -

180 दिनों की अवधि के लिए मातृत्व अवकाश। से स्वतंत्र

प्रसूति अवकाश की स्थिति में, एक महिला भी बच्चे के अनुदान [2022] 7 एस. सी. आर. की हकदार है।

उसके दो सबसे बड़े जीवित बच्चों की देखभाल के लिए देखभाल अवकाश, चाहे वह पालन-पोषण के लिए हो या उनकी किसी भी आवश्यकता की देखभाल के लिए, जैसे कि शिक्षा, बीमारी आदि। नियम 43-सी के तहत बाल देखभाल अवकाश का लाभ न केवल बच्चे के जन्म के समय लिया जा सकता है, बल्कि बाद की किसी भी अवधि में लिया जा सकता है, जैसा कि प्रावधानों में बताए गए उदाहरणात्मक कारणों से स्पष्ट है, जो निर्णय के पहले भाग में निकाले गए हैं। दोनों अलग-अलग अधिकार हैं।

24. वर्तमान मामले के तथ्यों से संकेत मिलता है कि अपीलार्थी के जीवनसाथी की पूर्व शादी थी जो उसकी पत्नी की मृत्यु के परिणामस्वरूप समाप्त हो गई थी जिसके बाद अपीलार्थी ने उससे शादी कर ली थी। तथ्य यह है कि अपीलार्थी के पति या पत्नी की पहली शादी से दो जैविक बच्चे थे

अपीलार्थी के अपने एकमात्र जैविक बच्चे के लिए प्रसूति अवकाश का लाभ उठाने की पात्रता पर कोई प्रभाव नहीं पड़ेगा। यह तथ्य कि उसे पहले की शादी से उसके जीवनसाथी से पैदा हुए दो जैविक बच्चों के संबंध में बाल देखभाल अवकाश दिया गया था, एक ऐसा मामला हो सकता है जिस पर अधिकारियों द्वारा प्रासंगिक समय पर एक दयालु दृष्टिकोण लिया गया था। महिलाओं को सौंपी गई लैंगिक भूमिकाओं और सामाजिक अपेक्षाओं का मतलब है कि महिलाओं पर हमेशा बच्चों की देखभाल के काम का असमान बोझ उठाने के लिए दबाव डाला जाता है।

आर्थिक सहयोग और विकास संगठन (ओ. ई. सी. डी.) द्वारा किए गए एक 'समय-उपयोग' सर्वेक्षण के अनुसार, भारत में महिलाएं वर्तमान में प्रति दिन 352 मिनट तक अवैतनिक काम पर बिताती हैं, जो पुरुषों द्वारा बिताए गए समय से अधिक है। 1 2 अवैतनिक कार्य में बिताए गए समय में बच्चों की देखभाल भी शामिल है। इस संदर्भ में, राज्य और अन्य नियोक्ताओं द्वारा मातृत्व अवकाश, पितृत्व अवकाश, या बाल देखभाल अवकाश (माता-पिता दोनों द्वारा प्राप्त) जैसे लाभों के माध्यम से देखभाल कार्य का समर्थन आवश्यक है। हालाँकि 1972 के नियमों के कुछ प्रावधानों ने महिलाओं को वेतन पाने वाले कार्यबल में प्रवेश करने में सक्षम बनाया है, फिर भी महिलाओं पर बच्चों की देखभाल की प्राथमिक जिम्मेदारी बनी हुई है। अपीलार्थी को बाल देखभाल अवकाश प्रदान करने का उपयोग 1972 के नियमों के नियम 43 के तहत उसे प्रसूति अवकाश से वंचित करने के लिए नहीं किया जा सकता है।

25. जब तक वर्तमान मामले में एक उद्देश्यपूर्ण व्याख्या नहीं अपनाई जाती, तब तक प्रसूति अवकाश देने का उद्देश्य और इरादा आसानी से विफल हो जाएगा। 1972 के नियमों के तहत मातृत्व अवकाश देने का उद्देश्य कार्यस्थल में महिलाओं को बने रहने की सुविधा प्रदान करना है। यह एक कठोर वास्तविकता है कि लेकिन इस तरह के प्रावधानों के लिए, कई महिलाएं होंगी सामाजिक परिस्थितियों से एक बच्चे के जन्म पर काम छोड़ने के लिए मजबूर होना

12 आर्थिक सहयोग और विकास संगठन, 'समय-उपयोग' (ओ. ई. सी. डी. स्टेट) //आँकड़े। oecd। org/सूचकांक। एएसपीएक्स? डेटासेटकोड = टाइम _ यूज़ #> एक्सेस किया गया 22 अगस्त 2022 दीपिका सिंह v.

केंद्रीय प्रशासनिक न्यायाधिकरण और अन्य [डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे.]

बच्चा, यदि उन्हें छुट्टी और अन्य सुविधाजनक उपाय नहीं दिए गए हैं। कोई भी नियोक्ता बच्चे के जन्म को रोजगार के उद्देश्य से अलग नहीं समझ सकता है। बाल जन्म को रोजगार के संदर्भ में जीवन की एक प्राकृतिक घटना के रूप में समझा जाना चाहिए और इसलिए, प्रसूति अवकाश के प्रावधानों को उस परिप्रेक्ष्य में समझा जाना चाहिए।

जो किसी के पारिवारिक ढांचे में बदलाव का कारण बन सकता है, और यह तथ्य कि कई परिवार शुरू में इस अपेक्षा के अनुरूप नहीं हैं। पारिवारिक संबंध घरेलू, अविवाहित साझेदारी या विचित्र संबंधों का रूप ले सकते हैं। एक परिवार एकल माता-पिता परिवार हो सकता है जीवनसाथी की मृत्यु, अलगाव या तलाक सहित कई कारण। इसी तरह, बच्चों के अभिभावक और देखभाल करने वाले (जो पारंपरिक रूप से "माँ" और "पिता" की भूमिका निभाते हैं) पुनर्विवाह, गोद लेने या पालन-पोषण के साथ बदल सकते हैं। प्रेम और परिवारों की ये अभिव्यक्तियाँ विशिष्ट नहीं हो सकती हैं, लेकिन वे अपने पारंपरिक समकक्षों की तरह वास्तविक हैं। परिवार इकाई की ऐसी असामान्य अभिव्यक्तियाँ न केवल कानून के तहत सुरक्षा के लिए बल्कि समाज कल्याण कानून के तहत उपलब्ध लाभों के लिए भी समान रूप से योग्य हैं। कानून के काले अक्षर पर उन परिवारों के लिए भरोसा नहीं किया जाना चाहिए जो पारंपरिक से अलग हैं

जो हैं। यही बात निस्संदेह उन महिलाओं के लिए भी सच है जो मातृत्व की भूमिका को उन तरीकों से निभाती हैं जिन्हें लोकप्रिय कल्पना में जगह नहीं मिल सकती है। 27. वर्तमान मामले के तथ्य भी इंगित करते हैं कि अपीलार्थी के परिवार की संरचना तब बदल गई जब उसने माता-पिता की भूमिका निभाई।

उसकी पिछली शादी से उसके जीवनसाथी के जैविक बच्चों का सम्मान करना। जब अपीलार्थी ने प्रसूति अवकाश के लिए पी. जी. आई. एम. ई. आर. में आवेदन किया, तो पी. जी. आई. एम. ई. आर. को ऐसे तथ्यों का सामना करना पड़ा, जिनकी परिकल्पना या पर्याप्त रूप से कानून ने नहीं की होगी। जब अदालतों को ऐसी स्थितियों का सामना करना पड़ता है, तो वे इसके अनुप्रयोग को रोकने के बजाय विचाराधीन कानून के उद्देश्य को प्रभावी बनाने का प्रयास करेंगे।

28. उपरोक्त कारणों से, हम मानते हैं कि अपीलार्थी प्रसूति अवकाश प्रदान करने का हकदार था। तीसरे का संचार

प्रत्यर्थी द्वारा उसे अधिकार से वंचित करना नियम 43 के प्रावधानों के विपरीत था। हमने तदनुसार उच्च न्यायालय के 16 मार्च 2021 के विवादित फैसले और 29 जनवरी 2021 के कैट के फैसले को दरकिनार कर दिया। अपीलार्थी द्वारा दायर ओ. ए. परिणामस्वरूप 576 होगा।

अनुमति प्राप्त स्थिति और अपीलार्थी को वर्तमान निर्णय के संदर्भ में नियम 43 के तहत मातृत्व अवकाश दिया जाएगा। अपीलार्थी को जो लाभ स्वीकार्य हैं, वे इस आदेश की तारीख से दो महीने की अवधि के भीतर उसे जारी किए जाएंगे।

29. तदनुसार अपील की अनुमति दी जाती है।

बी.

30. लंबित आवेदन, यदि कोई हों, का निपटारा कर दिया जाता है।

निधि जैन