ਦੀਪਿਕਾ ਸਿੰਘ
ਬਨਾਮ
ਕੇਂਦਰੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਹੋਰ
(ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 5308 ਦੇ 2022)
ਅਗਸਤ 16, 2022
[ਡਾ. ਧਨੰਜ ਵਾਈ ਚੰਦ੍ਰਚੂੜ ਅਤੇ
ਏ ਐਸ ਬੋਪੰਨਾ, ਜੇ.ਜੇ.]

ਸੇਵਾ ਕਾਨੂੰਨ: ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਛੁੱਟੀ) ਨਿਯਮ 1972: ਨਿ. 43 – ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ – ਦਾਅਵਾ – ਮਹਿਲਾ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕ-ਨਰਸਿੰਗ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪਹਿਲੇ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ 'ਤੇ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਦੋ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਲਾਭ ਲਿਆ ਸੀ – ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਵੱਲੋਂ ਅਤੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਵੀ ਰੱਦ – ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਫੈਸਲਾ: ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅਨੁਦਾਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦੋ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੇ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅਨੁਦਾਨ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਪਾਲਣ-ਪੋਸਣ ਲਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲੋੜਾਂ ਲਈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ, ਬੀਮਾਰੀ ਆਦਿ – ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੋਵੇਂ ਵੱਖਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਹਨ – ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਨਰਸਿੰਗ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਕੋਲ ਉਸ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਦੋ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਸਨ, ਇਸ ਗੱਲ ਉੱਤੇ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦਾ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਇਕੋ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਲਈ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈ ਸਕਦੀ ਹੈ – ਉਸ ਨੂੰ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣਾ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੰਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਨਿ. 43 – ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਵਿਆਖਿਆ ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ ਨਾ ਜਾਵੇ, ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅਨੁਦਾਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਇਰਾਦਾ ਸਿਰਫ ਹਾਰ ਜਾਵੇਗਾ – 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਅਨੁਦਾਨ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜਸਥਲ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਦੇਣ ਲਈ ਹੈ – ਬੱਚੇ ਦਾ ਜਨਮ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੀ ਇੱਕ ਕੁਦਰਤੀ ਘਟਨਾ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ – ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਸੰਭਾਲਕਾਰ ਅਤੇ ਦੇਖਭਾਲਕਰਤਾ-ਮਾਂ ਅਤੇ ਪਿਤਾ, ਦੁਬਾਰਾ ਵਿਆਹ, ਗੋਦ ਲੈਣ, ਜਾਂ ਪਾਲਣ-ਪੋਸਣ ਨਾਲ ਬਦਲ ਸਕਦੇ ਹਨ – ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਇਹ ਅਸਾਧਾਰਣ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਯੋਗ ਹੀ ਨਹੀਂ ਸਗੋਂ ਸਮਾਜਿਕ ਭਲਾਈ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਉਪਲਬਧ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ – ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਬਣਤਰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਬਦਲ ਗਈ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮਾਤਾ-ਪਿਤਾ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਪਣਾਈ – ਜਦੋਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇਸ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਬਜਾਏ – ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਨਰਸਿੰਗ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ – ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਅਤੇ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਰਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ

ਫੈਸਲਾ: 1.1 ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 15(3) ਅਧੀਨ, ਰਾਜ ਨੂੰ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਲਾਭਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਪ੍ਰਜਨਨ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਪਾਲਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਨਿੱਜਤਾ, ਮਾਣ ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਅਖੰਡਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪਹਿਲੂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਨੁਚਛੇਦ 21 ਅਧੀਨ। ਅਨੁਚਛੇਦ 42 ਰਾਜ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਹਾਲਾਤਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਰਾਹਤ ਲਈ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 21]

1.2 ਭਾਰਤ ਨੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀਆਂ ਕਈ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੰਧਾਂ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਯੂਡੀਐਚਆਰ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 25(2) ਮੁਤਾਬਕ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਅਤੇ ਬਾਲਿਆ ਨੂੰ ਖਾਸ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਸੀਈਡੀਏਡਬਲਿਊ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 11(2)(ਬੀ) ਰਾਜਾਂ ਨੂੰ “ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਸਮਾਜਿਕ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦਾਖਲ ਕਰਨ” ਲਈ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਉਲਲੇਖਿਤ ਸੰਧਾਂ ਨਾਲ ਸਮਰੂਪਤਾ ਵਿੱਚ, 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 43(1) 180 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ

ਗ੍ਰਾਂਟ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦੋ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੇ ਬਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਬੱਚੇ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਗ੍ਰਾਂਟ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਪਾਲਣ ਲਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲੋੜਾਂ ਲਈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ, ਬੀਮਾਰੀ ਅਤੇ ਵਰਗੇ। ਨਿਯਮ 43-ਸੀ ਅਧੀਨ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਲਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬੱਚਾ ਜਨਮਿਆ ਹੋਵੇ ਪਰ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਉਲਲੇਖਿਤ ਉਦਾਹਰਣਕ ਕਾਰਨਾਂ ਤੋਂ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬਾਅਦ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਵੱਖਰੇ ਹੱਕਦਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ। [ਪੈਰਾ 22, 23]

1.3 ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦਾ ਇੱਕ ਪਿਛਲਾ ਵਿਆਹ ਹੋਇਆ ਸੀ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਪਤਨੀ ਦੀ ਮੌਤ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਿੱਚ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਉਸ ਨਾਲ ਵਿਆਹ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਗੱਲ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਦੋ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਸਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਇੱਕਲੌਤੇ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਲਈ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਲੈਣ ਦੇ ਹੱਕ ਉੱਤੇ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੀ। ਇਹ ਗੱਲ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਦੋ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਸ ਉੱਤੇ ਸਬੰਧਤ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਵੱਲੋਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦਯਾਲੂ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਅਪਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਉਮੀਦਾਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨ ਭਾਰ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਦਬਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਆਰਥਿਕ ਸਹਿਯੋਗ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਸੰਗਠਨ (ਓਈਸੀਡੀ) ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਗਏ "ਸਮਾਂ-ਉਪਯੋਗ ਸਰਵੇਖਣ" ਅਨੁਸਾਰ, ਭਾਰਤੀ ਔਰਤਾਂ ਵਲੋਂ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਅਦਾਇਗੀ ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ 352 ਮਿੰਟ ਖਰਚ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਦੁਆਰਾ ਖਰਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮੇਂ ਨਾਲੋਂ 577% ਵੱਧ ਹੈ। ਅਦਾਇਗੀ ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮਾਲਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ, ਪੈਟਰਨਟੀ ਲੀਵ, ਜਾਂ ਚਾਈਲਡ ਕੇਅਰ ਲੀਵ (ਦੋਵੇਂ ਮਾਪਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ) ਦੁਆਰਾ ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਨਿਸ਼ਚਿਤ 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੇ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਹੈ ਅਦਾਇਗੀਸ਼ੁਦਾ ਕਾਰਜਬਲ, ਔਰਤਾਂ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਨੂੰ ਸਹਿਣ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ. ਨੂੰ ਚਾਈਲਡ ਕੇਅਰ ਲੀਵ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਛੱਡਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਨਿਯਮ 43। [ਪੈਰਾ 24][574-C-F]

1.4 ਜੇਕਰ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਵਿਆਖਿਆ ਅਪਣਾਈ ਨਾ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਸਿਰੇ ਹੀ ਹਰਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜਸਥਲ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਮਿਲ ਸਕੇ। ਇਹ ਇੱਕ ਕਠੋਰ ਸੱਚਾਈ ਹੈ ਕਿ ਬਿਨਾਂ ਅਜਿਹੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਦੇ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਜਿਕ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਕਾਰਨ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੇ ਕੰਮ ਛੱਡਣਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਹਾਇਕ ਉਪਾਅ ਨਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ। ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਲਕ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਵਿਚਲਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਸਮਝ ਸਕਦਾ। ਬੱਚੇ ਦਾ ਜਨਮ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੀ ਇੱਕ ਕੁਦਰਤੀ ਘਟਨਾ ਵਜੋਂ ਵੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਿਹਾਜ਼ ਨਾਲ, ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 25]

1.5 ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਇੱਕ "ਪਰਿਵਾਰ" ਦੀ ਸੋਚ ਦਾ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਸਮਝ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਇਕਾਈ, ਅਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਇਕਾਈ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਾਂ ਅਤੇ ਇੱਕ ਪਿਤਾ (ਜੋ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਥਿਰ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ) ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਬੱਚੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮਾਨਤਾ ਉਹਨਾਂ ਕਈ ਪਰਿਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਦੇ ਪਾਰਿਵਾਰਿਕ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਲਿਆ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਹ ਗੱਲ ਵੀ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪਰਿਵਾਰ ਇਸ ਉਮੀਦ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਪਾਰਿਵਾਰਿਕ ਸੰਬੰਧ ਘਰੇਲੂ, ਅਵਿਵਾਹਿਤ ਸਾਂਝੇਦਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਕੁਇਅਰ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਰੂਪ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਘਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਨਾਲ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੀ ਮੌਤ, ਵਿਛੋੜਾ, ਜਾਂ ਤਲਾਕ ਕਾਰਨ, ਇੱਕ ਇਕਲੇ ਮਾਪੇ ਦਾ ਘਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਗਾਰਡੀਅਨ ਅਤੇ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ (ਜੋ ਪਰੰਪਰਾਗਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ "ਮਾਂ" ਅਤੇ "ਪਿਤਾ" ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ) ਵਿਆਹ, ਗੋਦ ਲੈਣ, ਜਾਂ ਪਾਲਣ-ਪੋਸਣ ਨਾਲ ਬਦਲ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਪਿਆਰ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਦੇ ਇਹ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਸਾਧਾਰਣ ਨਾ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਪਰ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰੰਪਰਾਗਤ ਸਮਕਕਾਲੀਆਂ ਦੇ ਜਿੰਨੇ ਹੀ ਅਸਲ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਪਰਿਵਾਰਕ ਇਕਾਈਆਂ ਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਹੀ ਲੋੜ ਹੈ ਪਰ ਸਮਾਜਿਕ ਭਲਾਈ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਉਪਲਬਧ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਵੀ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਕਾਲੇ ਅੱਖਰਾਂ ਨੂੰ ਪਰੰਪਰਾਗਤ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਭਰੋਸੇ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣਾ

ਚਾਹੀਦਾ। ਇਹੀ ਗੱਲ ਉਹਨਾਂ ਔਰਤਾਂ ਲਈ ਵੀ ਸੱਚ ਹੈ ਜੋ ਮਾਤ□ਤਵ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਨਿਭਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਲੋਕਪ੍ਰਿਯ ਕਲਪਨਾ ਵਿੱਚ ਥਾਂ ਨਾ ਲੱਭ ਸਕਣ।

1.6 ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮਾਤਾ-ਪਿਤਾ ਵਾਲੀ ਭੂਮਿਕਾ ਅਪਣਾਈ, ਤਾਂ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਬਣਤਰ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਆਇਆ। ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਪੀ.ਜੀ.ਆਈ.ਐਮ.ਈ.ਆਰ. ਵਿੱਚ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ, ਪੀ.ਜੀ.ਆਈ.ਐਮ.ਈ.ਆਰ. ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ ਜਿਸ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਨੇ ਸ਼ਾਇਦ ਸੋਚਿਆ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਧਿਆਨ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਹੋਵੇ। ਜਦੋਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨਾਲ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇਸ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਾ ਕਰਨ।

1.7 ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਤੀਜੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੇ ਹੱਕ ਨੂੰ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸੰਚਾਰ ਨਿਯਮ 43 ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੀ। ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਅਤੇ ਸੀ.ਏ.ਟੀ. ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 43 ਅਧੀਨ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

ਖੇ.ਐਨ. ਨਜ਼ਰ ਬਨਾਮ ਮੈਥਿਊ ਕੇ ਜੇਕਬ (2020) 14 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 126 : [2019] 14 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 928; ਬਾਦਸ਼ਾਹ ਬਨਾਮ ਉਰਮਿਲਾ ਬਾਦਸ਼ਾਹ ਗੋਡਸੇ (2014) 1 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 188 : [2013] 10 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 259; ਦਿੱਲੀ ਨਗਰ ਨਿਗਮ ਬਨਾਮ ਫੀਮੇਲ ਵਰਕਰਜ਼ (ਮਸਟਰ ਰੋਲ) (2000) 3 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 224 : [2000] 2 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 171; ਜਸਟਿਸ ਕੇ.ਐਸ. ਪੁੱਟਾਸਵਾਮੀ (ਰਿਟਾ.) ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ (2017) 10 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 1 : [2017] 10 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 569; ਸੁਚਿਤਾ ਸ੍ਰੀਵਾਸਤਵ ਬਨਾਮ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ (2009) 9 ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. 1 : [2009] 13 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 989 – ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਆਰਥਿਕ ਸਹਿਯੋਗ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਸੰਗਠਨ, 'ਸਮਾਂ-ਵਰਤੋਂ' (OECD Stat) 22 ਅਗਸਤ 2022 ਨੂੰ ਪਹੁੰਚਿਆ – ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ.

ਕੇਸ ਲਾਅ ਰੈਫਰੈਂਸ

[2019] 14 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 928 ਪੈਰਾ 15 ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ

[2013] 10 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 259 ਪੈਰਾ 16 ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ

[2000] 2 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 171 ਪੈਰਾ 20 ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ

[2017] 10 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 569 ਪੈਰਾ 21 ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ

[2009] 13 ਐਸ.ਸੀ.ਆਰ. 989 ਪੈਰਾ 21 ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ

ਸਿਵਿਲ ਅਪੀਲੇਟ ਜੁਰਿਸਡਿਕਸ਼ਨ: ਸਿਵਿਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 5308 ਦਾ 2022.

ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿੱਚ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਦੀ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ 16.03.2021 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ, ਸੀ.ਡਬਲਿਊ.ਪੀ. ਨੰਬਰ 3460 ਦਾ 2021.

ਅਕਸ਼ੈ ਵਰਮਾ, ਸੁਸ਼ਮਾ ਵਰਮਾ, ਸਵੀਤਾ ਧੰਦਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ.

ਵਿਕਰਮਜੀਤ ਬੈਨਰਜੀ, ਏ.ਐਸ.ਜੀ., ਗੁਰਮੀਤ ਸਿੰਘ ਮੱਕੜ, ਅਲਕਾ ਅਗਰਵਾਲ, ਅਨਮੋਲ ਚੰਦਨ, ਅਨੁਕਲਪ ਜੈਨ, ਅਮਿਤ ਸ਼ਰਮਾ, ਅਨਿਰੁਧ ਸ਼ਰਮਾ, ਸੁਦਰਸ਼ਨ ਰਾਜਨ, ਮਹੇਸ਼ ਕੁਮਾਰ, ਰਮੇਸ਼ ਰਾਵਤ, ਹਿਤੈਨ ਬਾਜਾਜ, ਰੋਹਿਤ

ਭਾਰਦਵਾਜ, ਅਸ਼ੁਤੋਸ਼ ਗੁਪਤਾ, ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ ਐਡਵੋਕੇਟ.

ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ

ਡਾ. ਧਨੰਜ□ ਵਾਈ ਚੰਦਰਚੂੜ, ਨਾਇਬ ਨਿਆਂਕਾ.

1. ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ.

2. ਇਹ ਅਪੀਲ 16 ਮਾਰਚ 2021 ਨੂੰ ਪੰਜਾਬ ਅਤੇ ਹਰਿਆਣਾ ਦੀ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਇੱਕ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਉੱਠੀ ਹੈ।

3. ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਸਮੱਗਰੀ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਵਿੱਚ ਪੋਸਟ ਗ੍ਰੈਜੂਏਟ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਆਫ ਮੈਡੀਕਲ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਰਿਸਰਚ1 ਵਿੱਚ ਨਰਸਿੰਗ ਅਫਸਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੀ 25 ਨਵੰਬਰ 2005 ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੋਈ ਸੀ। 18 ਫਰਵਰੀ 2014 ਨੂੰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਅਮੀਰ ਸਿੰਘ ਨਾਲ ਵਿਆਹ ਕੀਤਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨਾਲ ਵਿਆਹ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਆਹ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਪਰ ਉਸ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਪਤਨੀ ਦਾ ਦੇਹਾਂਤ 16 ਫਰਵਰੀ 2013 ਨੂੰ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਵਿਆਹ ਤੋਂ, ਉਸ ਕੋਲ ਦੋ ਬੱਚੇ ਸਨ, ਇੱਕ ਮੁੰਡਾ ਜੋ 1 ਫਰਵਰੀ 2001 ਨੂੰ ਜਨਮਿਆ ਅਤੇ ਇੱਕ ਕੁੜੀ ਜੋ 3 ਮਾਰਚ 2005 ਨੂੰ ਜਨਮੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 4 ਮਈ 2015 ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਰਜ਼ੀ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪੀ.ਜੀ.ਆਈ.ਐਮ.ਈ.ਆਰ. ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਦੋ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਮ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਾ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਦਰਜ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ।

4. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ 4 ਜੂਨ 2019 ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪਹਿਲੇ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ। 6 ਜੂਨ 2019 ਨੂੰ, ਉਸ ਨੇ 27 ਜੂਨ 2019 ਤੋਂ 23 ਦਸੰਬਰ 2019 ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ, ਜੋ ਕਿ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਛੁੱਟੀ) ਨਿਯਮ 1972 ਦੇ ਨਿਯਮ 43 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ। ਪੀ.ਜੀ.ਆਈ.ਐਮ.ਈ.ਆਰ. ਦੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੇ 3 ਜੁਲਾਈ 2019 ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਬਾਰੇ ਸਪਸ਼ਟੀਕਰਨ ਮੰਗਿਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਦੋ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਸਨ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 24 ਜੁਲਾਈ 2019 ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਸਥਾਰਤ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ 3 ਸਤੰਬਰ 2019 ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਦੋ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਸਨ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਦੋ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਪਹਿਲਾਂ ਬੱਚਾ ਸੰਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਇਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਜਨਮੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ, ਜੋ ਕਿ ਉਸ ਦਾ ਤੀਜਾ ਬੱਚਾ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ, ਨੂੰ 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਾਮਨਜ਼ੂਰ ਪਾਇਆ ਗਿਆ। 21 ਜਨਵਰੀ 2020 ਨੂੰ ਇੱਕ ਦਫਤਰੀ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ, ਉਸ ਦੀ 30 ਮਈ 2019 ਤੋਂ 3 ਜੂਨ 2019; 4 ਜੂਨ 2019 ਤੋਂ 27 ਅਕਤੂਬਰ 2019; 27 ਅਕਤੂਬਰ 2019 ਤੋਂ 6 ਨਵੰਬਰ 2019; ਅਤੇ 7 ਨਵੰਬਰ 2019 ਤੋਂ 31 ਨਵੰਬਰ 2019 ਦੀ ਅਵਧੀ ਨੂੰ ਕਮਾਏ ਗਏ ਛੁੱਟੀ, ਮੈਡੀਕਲ ਛੁੱਟੀ, ਅਰਧ ਤਨਖਾਹ ਛੁੱਟੀ, ਅਤੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ। ਅਸਾਧਾਰਣ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅਵਧੀ ਨੂੰ ਆਰ.ਐਸ. 9300-34800 ਦੇ ਪੈਮਾਨੇ 'ਤੇ ਵਾਧੂਆਂ ਵੱਲ ਗਿਣਤੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਐਫ.ਆਰ.-26(ii) ਦੇ ਮੂਲ ਨਿਯਮਾਂ, ਖੰਡ-ਪਹਿਲਾ ਅਨੁਸਾਰ।

5. ਪੀ.ਜੀ.ਆਈ.ਐਮ.ਈ.ਆਰ. ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ 3 ਸਤੰਬਰ 2019 ਅਤੇ 21 ਜਨਵਰੀ 2020 ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੀ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਬੈਂਚ ਵਿੱਚ ਓ.ਏ. ਨੰਬਰ 155 ਦੇ 2020 ਵਿੱਚ ਕੇਂਦਰੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ। 29 ਜਨਵਰੀ 2021 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਕੇਂਦਰੀ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਓ.ਏ. ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ:

"10. [ ] ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸ ਕੋਲ ਦੋ ਤੋਂ ਘੱਟ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਹੋਣ। ਆਪਣੀ ਖੁਦ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਅਨੁਸਾਰ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਆਪਣੇ ਪਤੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਦੋ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪਣੇ ਬੱਚੇ ਵਜੋਂ ਦਿਖਾਇਆ ਹੈ।" ਬੱਚੇ ਅਤੇ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਈ ਮੌਕਿਆਂ 'ਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਲਾਭ ਲੈ ਚੁੱਕੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸਾਰੇ ਵਿਅਹਾਰਕ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਅਤੇ ਜਿਹਨਾਂ ਤੱਕ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ, ਉਸ ਕੋਲ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੋ ਜੀਵਿਤ

ਬੱਚੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਜਵਾਬਦੇਹ ਵਿਭਾਗ ਵੱਲੋਂ ਬੱਚਾ ਸੰਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਲਾਭਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਲਾਭ ਲੈ ਰਹੀ ਹੈ।

11. ਉਪਰੋਕਤ ਦੇਖਦਿਆਂ, ਹੁਣ ਉਸ ਨੂੰ ਜਨਮਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਬੱਚਾ ਕੇਵਲ ਤੀਜੇ ਬੱਚੇ ਵਜੋਂ ਹੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲੇ ਬੱਚੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਸੱਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਰੇਨ ਪ੍ਰਤਾਪ ਸਿੰਘ ਉਸ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਗਰਭਧਾਰਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਦੇ ਪਤੀ ਨਾਲ ਜਨਮਿਆ ਪਹਿਲਾ ਬੱਚਾ ਹੈ। ਪਰ, ਆਪਣੀ ਪਸੰਦ ਨਾਲ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਆਪਣੇ ਪਤੀ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਵਿਆਹੁਤਾ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਦੋ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਮ ਦਫਤਰ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਵਿੱਚ ਆਪਣੇ ਬੱਚਿਆਂ ਵਜੋਂ ਦਰਜ ਕਰਵਾ ਲਏ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਸਮੇਤ ਬਾਲ ਸੰਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਲਾਭ ਲੈ ਰਹੀ ਹੈ। ਨਿਯਮ ਸਥਿਤੀ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਕੋਲ ਦੋ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਹੁਣ ਉਸ ਨੂੰ ਜਨਮਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਬੱਚਾ ਕੇਵਲ ਤੀਜੇ ਬੱਚੇ ਵਜੋਂ ਹੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

12. ਉਪਰੋਕਤ ਦੇਖਦਿਆਂ, ਉਸ ਦੀ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸਹੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਬਿਨੈਕਾਰ ਲਈ ਖੁਦ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਮਾਤ□ਤਵ ਹੋਵੇ।

6. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਲਿਖਤੀ ਪਟੀਸ਼ਨ4$_{SUPERSCRIPT}$ ਅਧੀਨ ਅਨੁਚਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਲਿਆਂਦਾ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਵਿਵਾਦਿਤ ਫੈਸਲਾ ਆਇਆ। 16 ਮਾਰਚ 2021 ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵਿਵਾਦਿਤ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਨਾਲ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਖਾਰਜ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਸੀ.ਏ.ਟੀ. ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਕ□ਤੀ ਜਾਂ ਗੈਰਕਾਨੂੰਨੀਪਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ:

“12. ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਯਮ ਦੀ ਸਾਦੀ ਜਾਂਚ ਤੋਂ ਇਹ ਪਤਾ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਇੱਕ ਔਰਤ ਸਰਕਾਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਕੇਵਲ ਤਦ ਹੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸ ਕੋਲ ਦੋ ਤੋਂ ਘੱਟ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਹੋਣ। ਭਾਵੇਂ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਆਪਣੇ ਪਤੀ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਵਿਆਹੁਤਾ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਦੋ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਜੈਵਿਕ ਮਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ ਕਿ ਹੁਣ ਉਹ ਅਮਰ ਸਿੰਘ ਨਾਲ ਵਿਆਹ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਾਂ ਵੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਕੋਲ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੋ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਹਨ। ਨਾ ਕੇਵਲ ਇਹ, ਉਸ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਵਿਭਾਗ ਤੋਂ ਸੀ.ਸੀ.ਐਲ. ਵੀ ਲਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ, ਉਸ ਨੂੰ ਜਨਮਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਬੱਚਾ ਤੀਜੇ ਬੱਚੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਵਿਚਾਰਸ਼ੀਲ ਵਿਚਾਰ ਹਾਂ ਕਿ ਸੀ.ਏ.ਟੀ. ਨੇ ਵਿਵਾਦਿਤ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਸਹੀ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ “.....ਸਾਰੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਬਿਨੈਕਾਰ ਕੋਲ ਦੋ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਹੁਣ ਉਸ ਨੂੰ ਜਨਮਿਆ ਕੋਈ ਵੀ ਬੱਚਾ ਕੇਵਲ ਤੀਜੇ ਬੱਚੇ ਵਜੋਂ ਹੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।”

7. ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮ 43-ਸੀ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਨਿਯਮ 43-ਸੀ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

“43-(ਸੀ). ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਛੁੱਟੀ

(1) ਇੱਕ ਔਰਤ ਸਰਕਾਰੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਜਿਸ ਦੇ ਅਠਾਰਾਂ ਸਾਲ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦੇ ਨਾਬਾਲਗ ਬੱਚੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਸ ਦੇ ਕ੍ਰੈਡਿਟ ਤੇ ਕੋਈ ਅਰਜਿਤ ਛੁੱਟੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਦੋ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਪੂਰੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਧਿਕਤਮ ਦੋ ਸਾਲ, ਭਾਵ, 730 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਪਾਲਣ-ਪੋਸਣ ਲਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲੋੜਾਂ ਵਾਂਗ ਪ੍ਰੀਖਿਆ, ਬੀਮਾਰੀ, ਆਦਿ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣ ਲਈ ਹੋਵੇ।

(2) ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ, ਉਸ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਬਰਾਬਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜੋ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਖਿੱਚੀ ਗਈ ਤਨਖਾਹ ਹੈ।

(3) ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(4) ਨਿਯਮ 30 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਜਾਂ ਨਿਯਮ 31 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਵਿੱਚ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ

ਦੀ ਲੋੜ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਨਾਲ ਲਗਾਤਾਰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਛੁੱਟੀ (ਜਿਸ ਵਿੱਚ 60 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਬਕਾਇਆ ਛੁੱਟੀ ਨਾ ਹੋਣ ਸਮੇਤ) ਅਧਿਕਤਮ ਇੱਕ ਸਾਲ ਤੱਕ, ਜੇ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ, ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(5) ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਵਾਰ ਵਰਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(6) ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਖਾਤੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਹੀਂ ਲਿਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।"

8. ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਚੂੰਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਵੰਞਿਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਅਮਰ ਸਿੰਘ ਨਾਲ ਵਿਆਹ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸ ਨੂੰ ਦੋ ਜੀਂਵਿਤ ਬੱਚੇ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ। ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਨਿਯਮ 43 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਕਿ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਲਈ ਦੋ ਤੋਂ ਘੱਟ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਹੋਣ।

9. ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ 1 ਜੁਲਾਈ 2021 ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀਆਂ ਨੇ ਹਾਜ਼ਰੀ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਵਾਬੀ ਹਲਫਨਾਮਾ ਦਾਖਲ ਕੀਤਾ ਹੈ।

10. ਅਸੀਂ ਮਿਸਟਰ ਅਕਸ਼ੈ ਵਰਮਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਅਤੇ ਮਿਸਟਰ ਸੁਦਰਸ਼ਨ ਰਾਜਨ, ਦੂਜੇ, ਤੀਜੇ ਅਤੇ ਚੌਥੇ ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਲਈ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਕੀਲ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਹੈ।

11. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਕੇਸ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪਹਿਲੇ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੇ ਮੰਗੀ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਦੋ ਬੱਚੇ ਹਨ, ਉਸ ਨੂੰ 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 43 ਅਧੀਨ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੇ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਵਕੀਲ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਸੌਤੇਲੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਇਆ ਸੀ, ਇਹ ਛੁੱਟੀ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਤੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ।

12. ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਦਾ ਤਰਕ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਦੋ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬੱਚੇ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਕਾਰਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਸੰਬੰਧੀ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਜਵਾਬਦੇਹਾਂ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਦੋ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚੇ ਹਨ, 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 43 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ।

13. ਅਪੀਲ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਣ ਲਈ ਪੈਣ ਵਾਲੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਸਵਾਲ 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 43 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ 'ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਹੈ। ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਛੁੱਟੀ) ਨਿਯਮ 1972 ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਚਛੇਦ 309 ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਅਧੀਨ ਬਣਾਏ ਗਏ ਹਨ। ਨਿਯਮ 43 ਹੇਠ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

"43. ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ

(1) ਦੋ ਤੋਂ ਘੱਟ ਜੀਵਿਤ ਬੱਚਿਆਂ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕ (ਇੱਕ ਸਿੱਖਿਆਰਥੀ ਸਮੇਤ) ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵੱਲੋਂ ਇਸ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ (180 ਦਿਨ) ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(2) ਇਸ ਦੌਰਾਨ, ਉਸ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਵੇਤਨ ਬਰਾਬਰ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਵੇਤਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨੋਟ:- ਜਿਸ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰਾਜ ਬੀਮਾ ਐਕਟ, 1948 (34 ਦਾ 1948), ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਅਧੀਨ ਦੇਣਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਵੇਤਨ ਦੀ ਰਕਮ ਨੂੰ ਉਸੇ ਅਵਧੀ ਲਈ ਕਹੇ ਗਏ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਦੇਣਯੋਗ ਲਾਭ ਦੀ ਰਕਮ ਨਾਲ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(3) ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ 45 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਅਤੇ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕ ਨੂੰ (ਜੀਵਿਤ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ) ਉਸ ਮਹਿਲਾ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕ ਦੀ ਪੂਰੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਗਰਭਪਾਤ ਸਮੇਤ ਗਰਭਪਾਤ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ: ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਸੀਸੀਐਸ (ਛੁੱਟੀ) ਸੋਧ ਨਿਯਮ, 1995 ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਲਈ ਗਈ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਇਸ ਉਪ-ਨਿਯਮ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(4)(ਅ) ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(ਬ) ਨਿਯਮ 30 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਜਾਂ ਨਿਯਮ 31 ਦੇ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ ਦੀ ਲੋੜ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਦੇਣ ਯੋਗ ਅਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ (ਸਮੇਤ 60 ਦਿਨਾਂ ਤੱਕ ਦੀ ਕਮਿਊਟਿਡ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਬਕਾਇਆ ਛੁੱਟੀ) ਅਧਿਕਤਮ ਦੋ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ, ਜੇ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਅਧੀਨ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(5) ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਖਾਤੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਗਿਣਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

14. ਨਿਯਮ 43 ਨੂੰ ਮਾਰਜਿਨਲ ਨੋਟ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਨਾਮ ਨਾਲ ਸਿਰਲੇਖਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਪ-ਨਿਯਮ (1) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਤੋਂ ਘੱਟ ਬਚੇ ਬਚਿਆਂ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਆਰੰਭ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ 180 ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਉਪ-ਨਿਯਮ (2) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ ਕਿ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਖਿੱਚੇ ਗਏ ਵੇਤਨ ਬਰਾਬਰ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਵੇਤਨ ਮਿਲਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਉਪ-ਨਿਯਮ (3) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ ਕਿ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ 45 ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਾ ਹੋਵੇਗੀ, ਬਚੇ ਬਚਿਆਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਸਾਰੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਸਰਕਾਰੀ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਗਰਭਪਾਤ ਸਮੇਤ ਮਿਸਕੈਰੇਜ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ 'ਤੇ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਪ-ਨਿਯਮ (4) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਹੈ ਕਿ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

15. ਨਿਯਮ 43(1) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਨਿਰਮਾਣ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਖੇ. ਐਚ. ਨਜ਼ਰ ਬਨਾਮ ਮੈਥਿਊ ਕੇ. ਜੇਕਬ,5$_{SUPERSCRIPT}$ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਲਾਭਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦਾਰ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨਾਲ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

“11. ਇੱਕ ਲਾਭਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਬਢਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਉਦਾਰ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨਾਲ ਹੀ, ਲਾਭਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਦਾ ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਵਿਧਾਨਸਭਾ ਦੀ ਮੰਸ਼ਾ ਨੂੰ ਸਮਝੇ। ਇਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੀ ਮੰਸ਼ਾ ਪਤਾ ਲੱਗ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਜਾਂ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਨਿਰਮਾਣ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ

12. ਓ. ਚਿੰਨੱਪਾ ਰੈੱਡੀ, ਜੇ., ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ, ਲਾਭਕਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਵਿਧਾਨਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਹਨ: (ਕਾਮਿਆਂ ਦਾ ਮਾਮਲਾ, ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. ਪੰਨਾ 76, ਪੈਰਾ 4)

“4. ਵਿਧਾਨਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਦੇ ਸਿਦ੍ਧਾਂਤ ਅਚ੍ਛੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਿਤ ਹਨ। 'ਸਮਾਜਿਕ ਕਲਿਆਣ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ' ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਰਗੇ ਉਦਾਰ ਆਯਾਤ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਕ੍ਰਸਟੀਅਨ ਬਿਸਤਰਿਆਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਾਂ ਲਿਲੀਪੁਟੀਅਨ ਮਾਪਾਂ ਤੱਕ ਸਿਕੋੜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਹਨਾਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਦੀ ਧੋਖਾਧੜੀ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਗਲਤ ਇਸਤੇਮਾਲ ਦੀ

ਪ੍ਰਚੁਰਤਾ ਨੂੰ ਪਛਾਣਿਆ ਅਤੇ ਘਟਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੱਜਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ "ਰੰਗ", "ਸਮੱਗਰੀ" ਅਤੇ "ਸੰਦਰਭ" ਨਾਲ ਜਿਆਦਾ ਚਿੰਤਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਅਸੀਂ ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਲਾਰਡ ਵਿਲਬਰਫੋਰਸ ਦੀ ਰਾਏ ਤੋਂ ਲਏ ਹਨ

ਪੈਨ ਬਨਾਮ ਸਿਮੰਡਜ [ਪੈਨ ਬਨਾਮ ਸਿਮੰਡਜ, (1971) 1 ਡਬਲਿਊ.ਐਲ.ਆਰ. 1381 : (1971) 3 ਆਲ ਈ.ਆਰ. 237 (ਐਚ.ਐਲ.)])।

ਇਸੇ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਲਾਰਡ ਵਿਲਬਰਫੋਰਸ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਓਰ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇ ਟਾਪੂ ਵਿੱਚ ਪਿੱਛੇ ਨਹੀਂ ਛੱਡਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਪਰ ਭਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਪਰੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਤੱਥ ਦੇ ਮੈਟ੍ਰਿਕਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਸੈੱਟ ਹਨ; ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਅੰਦਰੂਨੀ ਭਾਸ਼ਾਈ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਇੱਕ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜੋ ਕਿ ਸੁਰੇਂਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਬਨਾਮ ਕੇਂਦਰੀ ਸਰਕਾਰ ਇੰਡਸਟ੍ਰੀਅਲ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ-ਕਮ-ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਮੌਕਾ ਪਾਇਆ ਸੀ ਕਹਿਣ ਲਈ: (ਸੁਰੇਂਦਰ ਕੁਮਾਰ ਵਰਮਾ ਮਾਮਲਾ, ਐਸ.ਸੀ.ਸੀ. ਪੰਨਾ 447, ਪੈਰਾ 6)

“6. ... ਸਮਾਂਤਰ ਵਿਲਾਸਤਾਂ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸਥਾਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕਿ "ਰੋਟੀ ਅਤੇ ਮੱਖਣ" ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਹਨ। ਕਲਿਆਣ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ, ਜ਼ਰੂਰਤ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਵਿਸਥਾਰਤ ਵਿਆਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜਿਥੇ ਕਾਨੂੰਨ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਮੁਸੀਬਤ ਖਿਲਾਫ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਡਿਜ਼ਾਈਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਤਿਹਾਸਕ ਖੋਜਾਂ ਕਰਕੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ।”

13. ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਸਮੱਸਿਆ ਜਾਂ ਮੁਸੀਬਤ ਨੂੰ ਪਛਾਣਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਵਿਆਖਿਆ ਅਪਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਦਬਾਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ।”

16. ਬਾਦਸ਼ਾਹ ਬਨਾਮ ਉਰਮਿਲਾ ਬਾਦਸ਼ਾਹ ਗੋਡਸੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਇੱਕ ਦੋ-ਜੱਜ ਬੈਂਚ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਏ.ਕੇ. ਸਿੱਕਰੀ ਅਤੇ ਰੰਜਨਾ ਦੇਸਾਈ, ਜੇ.ਜੇ. ਸ਼ਾਮਲ ਸਨ, ਨੇ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਖਾਈ ਨੂੰ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਵਿਆਖਿਆ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਪਾਟਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਲਾਗੂ ਹੋਵੇ:

“13.3. ਤੀਜੇ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਧਾਰਾ 125 ਸੀਆਰਪੀਸੀ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਨੂੰ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਵਿਆਖਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਅਦਾਲਤ ਇਸ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਬੇਸਹਾਰਾ ਪਤਨੀ ਜਾਂ ਬੇਬਸ ਬੱਚਿਆਂ ਜਾਂ ਮਾਪਿਆਂ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਦਾਲਤ ਸਮਾਜ ਦੇ ਹਾਸ਼ੀਏ ਵਾਲੇ ਵਰਗਾਂ ਨਾਲ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰ ਰਹੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਉਦੇਸ਼ ਹੈ “ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ” ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਜੋ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਵਿੱਚ ਸੰਜੋਇਆ ਗਿਆ ਸੰਵਿਧਾਨਿਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਹੈ। ਭਾਰਤੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੰਕੇਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਲਈ ਨਿਆਂ, ਆਜ਼ਾਦੀ, ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਭਾਈਚਾਰਾ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਰਾਜ ਅਧੀਨ ਲੋਕਤਾਂਤਰਿਕ ਮਾਰਗ ਚੁਣਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਦਾਲਤਾਂ ਦਾ ਇਹ ਬੱਧਾ ਫਰਜ਼ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ। ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਨੂੰ ਵਿਆਖਿਆ ਦਿੰਦਿਆਂ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਵਿਚਕਾਰ ਦੇ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਪਾਟਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

14. ਦੇਰ ਨਾਲ, ਇਸ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ "ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ" ਵਿੱਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹੁੰਚ ਅਪਣਾਉਣੀਆਂ ਪੈਣਗੀਆਂ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ "ਸਮਾਜਿਕ ਸੰਦਰਭ ਨਿਰਣਾ" ਵਜੋਂ ਵੀ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ "ਵਿਰੋਧੀ ਪਹੁੰਚ" ਬਹੁਤ ਢੁਕਵੀਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਓਥੇ ਹਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਕਮਜ਼ੋਰ ਸਮੂਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਭ। ਮਾਧਵ ਮੈਨਨ ਨੇ ਪ੍ਰੋ ਇਸ ਨੂੰ ਬਾਖੂਬੀ ਬਿਆਨ ਕਰਦਾ ਹੈ:

“ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਆਦਰਪੂਰਵਕ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ‘ਸਮਾਜਿਕ ਸੰਦਰਭ ਨਿਆਂਪਨ’ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਨਿਆਂਪਨ ਦਾ ਉਹ ਅਪਲੀਕੇਸ਼ਨ ਹੈ ਜੋ ਸੰਸਦ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅੱਗੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਨੇਕਾਂ

ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਸਮਾਨ ਪਾਰਟੀਆਂ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਫਸੀ ਹੋਈਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਨ ਨਿਆਂ ਦੇਣ ਦੀ ਬੁਲਾਰੀ ਹੈ। ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਨਾਲ ਗਰੀਬ ਦੀਆਂ ਅਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਵਾਲੇ ਅਸਮਾਨ ਲੜਾਈ ਵਿੱਚ, ਵਿਰੋਧੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਕਮਜ਼ੋਰ ਪਾਰਟੀ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਜੱਜ ਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪਰ ਨਿਆਂ ਦੇ ਗਲਤ ਹੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਕਮਜ਼ੋਰ ਪਾਰਟੀ ਦੇ ਪੱਖ ਵਿੱਚ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਰੁਝਾਨ ਵੀ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨਤੀਜੇ ਨੂੰ ਸਾਨੂੰ ਜੋ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਸਮਾਜਿਕ ਸੰਦਰਭ ਨਿਆਂਪਨ ਜਾਂ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਅਦਾਲਤੀਕਰਣ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।" ["ਸਮਾਜਿਕ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿੱਖਿਆ" 'ਤੇ ਮੁੱਖ ਭਾਸ਼ਣ ਜੋ ਕਿ ਨੈਸ਼ਨਲ ਲਾਅ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ, ਜੋਧਪੁਰ ...ਅਕਤੂਬਰ 12, 2005 ਨੂੰ, http://web.archive.org/web/20061210031743/http://www.nlujodhpur.ac.in/ceireports.htm 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ [ਆਖਰੀ ਵਾਰ 25-12-2013 ਨੂੰ]]

16. ਕਾਨੂੰਨ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਪੈਟਰਨ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਮਾਜ ਦੇ ਮੁੱਲਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਇਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਪਰ ਇੱਕ ਸਮਾਜ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਇੱਕ ਜੀਵਿਤ ਜੀਵ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਤੱਥਾਕਥਿਤ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਲੀਅਤ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹੈ ਜੋ ਲਗਾਤਾਰ ਬਦਲ ਰਹੀ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰੀ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਸਮਾਜਿਕ ਬਦਲਾਅ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਵੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਲੀਅਤ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸੱਚਮੁੱਚ, ਜਦੋਂ ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਲੀਅਤ ਬਦਲਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਵੀ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਲੀਅਤ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਜੀਵਨ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ, ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਲੀਅਤ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਨਾਲ ਪ੍ਰਤੀਕ੍ਰਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਜੀਵਨ ਹੈ। ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਇਤਿਹਾਸ ਸਮਾਜ ਦੀਆਂ ਬਦਲਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨਾਲ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਢਾਲਣ ਦਾ ਇਤਿਹਾਸ ਹੈ। ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਤੇ ਵਿਧਾਨਕ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਹੀ ਸੰਬੰਧ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਵਿਵੇਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।"

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

17. ਵਿਧਾਨਕ ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ, ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਐਕਟ 1961 ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਤੋਂ ਕੁਝ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਲੈਣਾ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ ਕਹਿਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਐਕਟ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਪੀ.ਜੀ.ਆਈ.ਐਮ.ਈ.ਆਰ. ਨੂੰ ਇੱਕ ਸੰਸਥਾ ਵਜੋਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਫਿਰ ਵੀ, 1961 ਦੇ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਸੰਸਦ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਵਿਸ਼ੇ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਇਰਾਦੇ ਦੇ ਸੰਕੇਤਕ ਹਨ।

18. ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਐਕਟ ਦੀ 1961 ਦੀ ਧਾਰਾ 3(ਸੀ) 'ਡਿਲਿਵਰੀ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਧਾਰਾ 5 ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਧਾਰਾ 5 ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਕਾਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ:

"5. ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ.– (1) ਇਸ ਐਕਟ ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਹਰ ਔਰਤ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਉਸਦਾ 7 "ਐਕਟ ਆਫ 1961" ਮਾਲਕ ਉਸਦੇ ਅਸਲ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੇ ਔਸਤ ਦੈਨਿਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਦਰ 'ਤੇ ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ, ਉਸਦੇ ਜਨਮ ਦੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਅਵਧੀ, ਉਸਦੇ ਜਨਮ ਦਾ ਅਸਲ ਦਿਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਅਵਧੀ।

ਵਿਆਖਿਆ।– ਇਸ ਉਪ-ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ, ਔਸਤ ਦੈਨਿਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਔਰਤ ਦੀਆਂ ਮਜ਼ਦੂਰੀਆਂ ਦਾ ਔਸਤ, ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਦੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਿੰਨ ਕੈਲੰਡਰ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਜੋ ਉਸ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਹ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਜਾਂ ਸੋਧੀ ਗਈ ਨਿਯੂਨਤਮ

ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੀ ਦਰ ਜਾਂ ਦਸ ਰੁਪਏ, ਜੋ ਵੀ ਉੱਚਾ ਹੋਵੇ।

(2) ਕੋਈ ਵੀ ਔਰਤ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਲਾਭ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦ ਤੱਕ ਉਸ ਨੇ ਉਸ ਨਿਯੋਕਤਾ ਦੇ ਸੰਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਨਾ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਹ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਲਾਭ ਦਾ ਦਾਵਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਦੀ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਵਿੱਚ ਅੱਠੀ ਦਿਨਾਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਹੀਂ।

ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਅੱਠੀ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਅਵਧੀ ਉਸ ਔਰਤ ਉੱਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜੋ ਅਸਾਮ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਆਪਰਵਾਸੀ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਰਵਾਸ ਦੇ ਸਮੇਂ ਗਰਭਵਤੀ ਸੀ।

ਵਿਆਖਿਆ।– ਉਪ-ਧਾਰਾ ਅਧੀਨ ਗਣਨਾ ਲਈ, ਉਹ ਦਿਨ ਜਿਸ ਦੌਰਾਨ ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੇ ਸੰਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਵਾਸਤਵ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਛੁੱਟੀਆਂ ਨਾਲ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ, ਉਸ ਦੀ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ ਦੇ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਵਿੱਚ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

(3) ਕੋਈ ਵੀ ਔਰਤ ਜਿਸ ਅਧਿਕਤਮ ਅਵਧੀ ਲਈ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਲਾਭ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੋਵੇਗੀ ਉਹ ਛੱਬੀ ਹਫ਼ਤੇ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅੱਠ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ:

ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਜਾਂ ਦੋ ਤੋਂ ਵੱਧ ਬਚੇ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਔਰਤ ਦੁਆਰਾ ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਲਾਭ ਦੀ ਅਧਿਕਤਮ ਅਵਧੀ ਬਾਰਾਂ ਹਫ਼ਤੇ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸ ਦੀ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੇਣ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਛੇ ਹਫ਼ਤੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ:

ਹੋਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇਸ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਔਰਤ ਮਰ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਮਾਤ੍ਰਤਾ ਲਾਭ ਸਿਰਫ ਉਸ ਦਿਨ ਤੱਕ ਅਤੇ ਸਮੇਤ ਅਦਾਇਗੀ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦਿਨ ਉਸ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋਈ ਸੀ: ਅਤੇ ਹੋਰ [ਡਾ. ਧਨੰਜ ਵਾਈ ਚੰਦ੍ਰਚੂੜ, ਨਾਇਬ ਨਿਆਂਕਾ]

ਇਹ ਵੀ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਔਰਤ, ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਆਪਣੇ ਜਨਮ ਦੇ ਸਮੇਂ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਜਨਮ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਮਰ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਤ ਤਵ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਬੱਚਾ ਛੱਡ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯੋਕਤਾ ਉਸ ਪੂਰੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਮਾਤ ਤਵ ਲਾਭ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਪਰ ਜੇ ਬੱਚਾ ਵੀ ਉਕਤ ਅਵਧੀ ਦੌਰਾਨ ਮਰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬੱਚੇ ਦੀ ਮੌਤ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਤੱਕ ਅਤੇ ਉਸ ਦਿਨ ਸਮੇਤ ਦਿਨਾਂ ਲਈ।

(4) ਜੋ ਔਰਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਘੱਟ ਉਮਰ ਦੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਗੋਦ ਲੈਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇੱਕ ਕਮਿਸ਼ਨਿੰਗ ਮਾਂ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਤਾਰੀਖ ਤੋਂ ਬਾਰਾਂ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਮਾਤ ਤਵ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਬੱਚਾ ਗੋਦ ਲੈਣ ਵਾਲੀ ਮਾਂ ਜਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨਿੰਗ ਮਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮਾਮਲਾ ਹੋਵੇ।

(5) ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਅਜਿਹੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਘਰੋਂ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਨਿਯੋਕਤਾ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਤ ਤਵ ਲਾਭ ਦੀ ਅਵਧੀ ਦੇ ਬਾਅਦ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਸ਼ਰਤਾਂ 'ਤੇ ਜੋ ਨਿਯੋਕਤਾ ਅਤੇ ਔਰਤ ਆਪਸੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ ਤੈਅ ਕਰਦੇ ਹਨ।"

19. ਸੈਕਸ਼ਨ 5 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਅਸਲ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਅਵਧੀ ਲਈ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਦਰ 'ਤੇ ਮਾਤ ਤਵ ਲਾਭ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦਾ ਹੱਕ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਉਸ ਦੇ ਜਨਮ ਦੇ ਦਿਨ ਤੋਂ ਠੀਕ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਅਵਧੀ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਅਸਲ ਜਨਮ ਦਾ ਦਿਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦਿਨ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਦੀ ਕੋਈ ਵੀ ਅਵਧੀ। ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਕਿਸੇ ਵੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਮਾਤ ਤਵ ਲਾਭ ਲਈ ਅਧਿਕਤਮ ਅਵਧੀ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਸੰਸਦ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਕਿ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਦੀ ਥਾਂ ਤੋਂ ਔਰਤ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਅਵਧੀ ਲਈ ਤਨਖਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕ ਨੂੰ ਰੋਕਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਉਸ ਮਾਮਲੇ ਲਈ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬੱਚੇ

ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਜਨਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

20. 1961 ਦਾ ਐਕਟ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਗਰਭਾਵਸਥਾ ਅਤੇ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹੱਕ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਮਾਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੋਵੇਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਵੈ-ਨਿਰਭਰ ਜੀਵਨ ਜਿਉਣ ਲਈ ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਉੱਚਾ ਲਚਕ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਨ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਮਿਊਨਿਸਿਪਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਆਫ਼ ਦਿੱਲੀ ਬਨਾਮ ਫੀਮੇਲ ਵਰਕਰਜ਼ (ਮਸਟਰ ਰੋਲ), ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਇੱਕ ਦੋ-ਜੱਜ ਬੈਂਚ ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਲੇਖ 14, 15, 39, 42 ਅਤੇ 43 ਅਧੀਨ ਦਾਇਤਵਾਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਵਰਸਲ ਡਿਕਲੇਰੇਸ਼ਨ ਆਫ਼ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ 1948 ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਖਿਲਾਫ਼ ਸਾਰੇ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਲਈ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਲੇਖ 11 'ਤੇ ਭਾਰਤ ਦੇ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਦਾਇਤਵਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ 1961 ਦੇ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਦਿੱਲੀ ਮਿਊਨਿਸਿਪਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਦੈਨਿਕ ਮਜ਼ਦੂਰੀ 'ਤੇ ਕੈਜੁਅਲ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਂ ਮਸਟਰ ਰੋਲ 'ਤੇ ਲੱਗੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਵਿਸਤਾਰਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਸੈਂਟਰਲ ਸਿਵਿਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਛੁੱਟੀ) ਨਿਯਮ 1972, ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚੰਗਾ ਹੈ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਲੇਖ 15 ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆਵਾਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਅਤੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਵੀ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

21. ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਲੇਖ 15(3) ਅਧੀਨ, ਰਾਜ ਨੂੰ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਲਾਭਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਪ੍ਰਜਨਨ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਪਾਲਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਨਿੱਜਤਾ, ਮਾਣ ਅਤੇ ਸਰੀਰਕ ਅਖੰਡਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪਹਿਲੂ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਲੇਖ $211_{\text{SUPERSCRIPT}}$ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਲੇਖ 42 ਰਾਜ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਰਾਹਤ ਲਈ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ।

22. ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀਆਂ ਕਈ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੰਧਾਂ ਵੱਲ ਵੀ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਭਾਰਤ ਨੇ ਰਤਨ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਯੂਡੀਐਚਆਰ ਦੇ ਲੇਖ 25(2) ਅਨੁਸਾਰ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਅਤੇ ਬਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਸੀਈਡੀਏਡਬਲਿਊ ਦੇ ਲੇਖ 11(2)(ਬੀ) ਰਾਜਾਂ ਨੂੰ "ਤਨਖਾਹ ਜਾਂ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਸਮਾਜਿਕ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਪਰਿਚਯ ਦੇਣ" ਲਈ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਸੀਈਡੀਏਡਬਲਿਊ ਦੇ ਲੇਖ 11 ਦੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਧਾਰਾ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ:

"ਲੇਖ 11:

1. ਰਾਜ ਪਾਰਟੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੇ ਉਚਿਤ ਉਪਾਯ ਕਰਨਗੀਆਂ, ਤਾਂ ਜੋ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਣ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ:

(ਅ) ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖਾਂ ਦਾ ਅਵਿਭਾਜਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ;

(ਬੀ) ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਮੌਕੇ, ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਚੋਣ ਦੇ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਸਮੇਤ;

(ਸੀ) ਪੇਸ਼ੇ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦ ਚੋਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਤਰੱਕੀ, ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਵੋਕੇਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਅਤੇ ਰੀਟ੍ਰੇਨਿੰਗ, ਸਮੇਤ ਅਪ੍ਰੈਂਟਿਸ਼ਿਪ, ਉੱਚ ਵੋਕੇਸ਼ਨਲ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਅਤੇ ਬਾਰ-ਬਾਰ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ; (ਡੀ) ਸਮਾਨ ਮੁਆਵਜ਼ਾ, ਲਾਭਾਂ ਸਮੇਤ, ਅਤੇ ਸਮਾਨ ਮੁੱਲ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨ ਵਤੀਰਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿੱਚ ਸਮਾਨ ਵਤੀਰਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ;

(e) ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰੀ, ਬੀਮਾਰੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਬੁਢਾਪਾ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ;

(f) ਕਾਰਜ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਰਾਖੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਜਨਨ ਦੇ ਕਾਰਜ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਮੇਤ।

2. ਵਿਆਹ ਜਾਂ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਸਰਦਾਰ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਰਾਜ ਪਾਰਟੀਆਂ ਉਚਿਤ ਉਪਾਯ ਕਰਨਗੀਆਂ:

(a) ਗਰਭਾਵਸਥਾ ਜਾਂ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਮਨਾਹੀ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਵਿਆਹਿਤ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀਆਂ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਮਨਾਹੀ ਕਰਨਾ, ਦੰਡਾਂ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਅਧੀਨ;

(b) ਪੂਰਵ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਵਰਿਸ਼ਠਤਾ ਜਾਂ ਸਮਾਜਿਕ ਭੱਤਿਆਂ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨ ਯੋਗ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਸਮਾਜਿਕ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨਾ;

(c) ਮਾਪਿਆਂ ਨੂੰ ਪਰਿਵਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਮਾਜਿਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਦਾਨਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਬਾਲ-ਦੇਖਭਾਲ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਦੇ ਨੈੱਟਵਰਕ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਬੜ੍ਹਾਵਾ ਦੇਣਾ;

(d) ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਗਰਭਾਵਸਥਾ ਦੌਰਾਨ ਖਾਸ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਹਾਨੀਕਾਰਕ ਸਾਬਿਤ ਹੋਏ ਹਨ।

3. ਇਸ ਲੇਖ ਵਿੱਚ ਕਵਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਵਿਗਿਆਨਕ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਚਾਨਣ ਵਿੱਚ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸਮੀਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਜਰੂਰਤ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸਨੂੰ ਸੋਧਿਆ, ਰੱਦ ਜਾਂ ਵਿਸਥਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

23. ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਉਲਲੇਖਿਤ ਸੰਧੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਰੂਪ, 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਨਿਯਮ 43(1) 180 ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅਨੁਦਾਨ ਦੀ ਕਲਪਨਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅਨੁਦਾਨ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦੋ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੇ ਬਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਬਾਲ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅਨੁਦਾਨ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਪਾਲਣ-ਪੋਸਣ ਲਈ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲੋੜਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿੱਖਿਆ, ਬੀਮਾਰੀ ਆਦਿ ਦੇ ਧਿਆਨ ਲਈ। ਨਿਯਮ 43-ਸੀ ਅਧੀਨ ਬਾਲ ਦੇਖਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਉਸ ਸਮੇਂ ਲਈ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬੱਚਾ ਜਨਮਦਾ ਹੈ ਬਲਕਿ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਉਲਲੇਖਿਤ ਉਦਾਹਰਣਾਤਮਕ ਕਾਰਨਾਂ ਤੋਂ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਬਾਅਦ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੋਵੇਂ ਵੱਖਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਹਨ।

24. ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦਾ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਆਹ ਹੋ ਚੁੱਕਾ ਸੀ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਪਤਨੀ ਦੀ ਮੌਤ ਦੇ ਕਾਰਨ ਖਤਮ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਉਸ ਨਾਲ ਵਿਆਹ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਕੋਲ ਉਸ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਦੋ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਸਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਇਕਲੌਤੇ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚੇ ਲਈ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਉੱਤੇ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦਾ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਜਨਮੇ ਦੋ ਜੈਵਿਕ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਬੱਚਾ ਸੰਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਇਹ ਇੱਕ ਮਾਮਲਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ ਤੇ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੇ ਦਯਾਲੂ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਅਪਣਾਇਆ ਹੋਵੇ। ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪੇ ਗਏ ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਉਮੀਦਾਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਅਸਮਾਨ ਭਾਰ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਦਬਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਆਰਥਿਕ ਸਹਿਯੋਗ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਸੰਗਠਨ (ਓਈਸੀਡੀ) ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ 'ਸਮਾਂ-ਵਰਤੋਂ' ਸਰਵੇਖਣ ਅਨੁਸਾਰ, ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਵੱਲੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਨਾ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ 352 ਮਿੰਟ ਤੱਕ ਸਮਾਂ ਖਰਚ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਦੁਆਰਾ ਖਰਚ ਕੀਤੇ ਸਮਾਂ ਨਾਲੋਂ 577% ਵੱਧ ਹੈ।12$_{SUPERSCRIPT}$ ਅਦਾਇਗੀ ਨਾ ਕੀਤੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਰਾਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮਾਲਕਾਂ ਵੱਲੋਂ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ, ਪਿਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਜਾਂ ਬੱਚਾ ਸੰਭਾਲ ਛੁੱਟੀ (ਦੋਵੇਂ ਮਾਪੇ ਵੱਲੋਂ ਲਈ ਗਈ) ਵਰਗੇ ਲਾਭਾਂ ਰਾਹੀਂ ਦੇਖਭਾਲ ਦੇ ਕੰਮ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਧਾਰਾਵਾਂ ਨੇ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਭੁਗਤਾਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਜ ਬਲ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਹੋਣ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਦਿੱਤੀ ਹੈ, ਔਰਤਾਂ ਅਜੇ ਵੀ ਬੱਚਿਆਂ

ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀ ਮੁੱਖ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਉੱਤੇ ਹਨ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਬੱਚਾ ਸੰਭਾਲ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣਾ 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਨਿਯਮ 43 ਅਧੀਨ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਤਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ।

25. ਜੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਵਿਆਖਿਆ ਅਪਣਾਈ ਜਾਂਦੀ, ਤਾਂ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਇਰਾਦੇ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਹਰਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। 1972 ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਦੇਣ ਲਈ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਕਠੋਰ ਸੱਚਾਈ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ ਨਾ ਹੋਣ, ਤਾਂ ਕਈ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਜਿਕ ਹਾਲਾਤਾਂ ਕਾਰਨ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਉੱਤੇ ਕੰਮ ਛੱਡਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਹਾਇਕ ਉਪਾਯ ਨਾ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ। ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਲਕ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਵਿਚਲਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਸਮਝ ਸਕਦਾ। ਬੱਚੇ ਦਾ ਜਨਮ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੀ ਇੱਕ ਕੁਦਰਤੀ ਘਟਨਾ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਮਾਤ੍ਰਤਵ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਧਾਰਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਵਿੱਚ ਸਮਝਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

26. ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ "ਪਰਿਵਾਰ" ਦੀ ਸੰਕਲਪਨਾ ਦੀ ਪ੍ਰਧਾਨ ਸਮਝ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਇਕਾਈ, ਅਪਰਿਵਰਤਨਸ਼ੀਲ ਇਕਾਈ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਾਂ ਅਤੇ ਇੱਕ ਪਿਤਾ (ਜੋ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸਥਿਰ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ) ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਬੱਚੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮਾਨਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਈ ਹਾਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਦੇ ਪਾਰਿਵਾਰਿਕ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਲਿਆ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਹ ਤੱਥ ਵੀ ਕਿ ਕਈ ਪਰਿਵਾਰ ਇਸ ਉਮੀਦ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ। ਪਾਰਿਵਾਰਿਕ ਸੰਬੰਧ ਘਰੇਲੂ, ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਸਾਂਝੇਦਾਰੀਆਂ ਜਾਂ ਕੁਇਅਰ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਰੂਪ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਘਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਨਾਲ ਇੱਕਲੇ ਮਾਪੇ ਦਾ ਘਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੀ ਮੌਤ, ਵਿਛੋੜਾ, ਜਾਂ ਤਲਾਕ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਰਖਵਾਲੇ ਅਤੇ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ (ਜੋ ਰਵਾਇਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ "ਮਾਂ" ਅਤੇ "ਪਿਤਾ" ਦੇ ਕਿਰਦਾਰ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ) ਦੁਬਾਰਾ ਵਿਆਹ, ਗੋਦ ਲੈਣ, ਜਾਂ ਪਾਲਣ-ਪੋਸਣ ਨਾਲ ਬਦਲ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਪਿਆਰ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਦੇ ਇਹ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਸਾਧਾਰਣ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਪਰ ਉਹ ਆਪਣੇ ਰਵਾਇਤੀ ਸਮਕਕਸ਼ਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਸਲ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਪਰਿਵਾਰਕ ਇਕਾਈਆਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਸਮਾਨ ਹੀ ਹਨ ਪਰ ਸਮਾਜਿਕ ਭਲਾਈ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅਧੀਨ ਉਪਲਬਧ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਵੀ ਹਨ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਕਾਲੇ ਅੱਖਰਾਂ ਨੂੰ ਰਵਾਇਤੀ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਭਰੋਸੇ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਹੀ ਗੱਲ ਬੇਸ਼ੱਕ ਉਹਨਾਂ ਔਰਤਾਂ ਲਈ ਵੀ ਸੱਚ ਹੈ ਜੋ ਮਾਤ□ਤਵ ਦੇ ਕਿਰਦਾਰ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਨਿਭਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਲੋਕਪ੍ਰਿਯ ਕਲਪਨਾ ਵਿੱਚ ਥਾਂ ਨਾ ਲੱਭ ਸਕਣ।

27. ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਦੇ ਤੱਥ ਵੀ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਢਾਂਚਾ ਤਬਦੀਲ ਹੋ ਗਿਆ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਸਾਥੀ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਬਾਇਓਲੋਜਿਕਲ ਬੱਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮਾਪੇ ਦਾ ਕਿਰਦਾਰ ਨਿਭਾਉਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ। ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਪੀ.ਜੀ.ਆਈ.ਐਮ.ਈ.ਆਰ. ਵਿੱਚ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ, ਪੀ.ਜੀ.ਆਈ.ਐਮ.ਈ.ਆਰ. ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਤੱਥਾਂ ਨਾਲ ਸਾਹਮਣਾ ਹੋਇਆ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਨੇ ਸੰਭਵਤਃ ਕਲਪਨਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ। ਜਦੋਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇਸ ਦੀ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦੀ ਬਜਾਏ।

28. ਉਪਰੋਕਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ, ਅਸੀਂ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਤੀਜੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਹੱਕਦਾਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸੱਚਾਰ ਨਿਯਮ 43 ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਤਦਨੁਸਾਰ ਉੱਚ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂਵਲੀ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ 16 ਮਾਰਚ 2021 ਅਤੇ ਸੀ.ਏ.ਟੀ. ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ 29 ਜਨਵਰੀ 2021 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵੱਲੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਓ.ਏ. ਇਸ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨਿਯਮ 43 ਅਧੀਨ ਮੌਜੂਦਾ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਮਾਤ□ਤਵ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਲਾਭ ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਦੋ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ।

29. ਅਪੀਲ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

30. ਬਕਾਇਆ ਅਰਜ਼ੀਆਂ, ਜੇ ਕੋਈ ਹਨ, ਨਿਪਟਾਰੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ।

ਨਿਧੀ ਜੈਨ

ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ।

ਡਿਸਕਲੇਮਰ ਸਥਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਨਿਆ ਨਿਰਣਾਂ ਕੇਵਲ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸਮਝਣ ਤੱਕ ਹੀ ਸੀਮਤ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ । ਸਾਰੇ ਵਿਹਾਰਕ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਮੰਤਵਾਂ ਲਈ ਨਿਆਂ ਨਿਰਣੇ ਦਾ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਸੰਸਕਰਣ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਹੋਵੇਗਾ ਅਤੇ ਅਮਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

Vasu Gupta
Advocate