दिल्ली उच्च न्यायालय : नई दिल्ली

आदेश की तिथि : 26 जुलाई, 2023

रि.या. (सि.) 11016/2017 व सि.वि.आ. 2071/2022

अन्नवेशा देब ....याची

द्वारा: डॉ. चारू वली खन्ना, अधिवक्ता के साथ स्वयं याची

बनाम

दिल्ली राज्य विधिक सेवा प्राधिकरण ....प्रत्यर्थी

द्वारा: श्री सरफराज खान, अधिवक्ता

कोरमः

माननीय न्यायमूर्ति श्री चंद्रधारी सिंह

<u>आदेश</u>

<u>न्या. चंद्र धारी सिंह (मौखिक)</u>

1. भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत तत्काल याचिका याची की ओर से निम्नलिखित राहतों की मांग करते हुए दायर की गई हैः

> *"क) परमादेश या किसी अन्य उपयुक्त रिट, आदेश की प्रकृति में एक रिट जारी करें, जिसमें प्रत्यर्थी को याची को लगातार सभी प्रसूति लाभ प्रदान करने का निर्देश दिया जाए जो प्रत्यर्थी की नियमित महिला कर्मचारियों पर लागू होता है।*
>
> *ख) ऐसा अन्य रिट, निर्देश या आदेश जारी करें, जिसे यह माननीय न्यायालय वर्तमान मामले के तथ्यों और परिस्थितियों के तहत उचित और उपयुक्त समझे।"*

2. तत्काल याचिका के निर्णय के लिए आवश्यक तथ्य निम्नलिखित हैं:

क. याची को किशोर न्याय परिषद् -I, सेवा कुटीर, किंग्सवे कैंप, नई दिल्ली में दिनांक 9 मई 2016 के नियुक्ति पत्र के माध्यम से रु.1750/- दैनिक शुल्क के आधार पर कानूनी सहायता अधिवक्ता के रूप में नियुक्त किया गया था।

ख. अपने संविदात्मक रोजगार की अवधि के दौरान, याची ने अप्रैल 2017 में गर्भधारण किया और इसलिए, उसने 6 अक्टूबर 2017 के आवेदन के माध्यम से सात महीने के प्रसूति अवकाश के लिए आवेदन किया। याची द्वारा उसे प्रसूति लाभ देने का अनुरोध करने वाले आवेदन के संबंध में सदस्य सचिव को एक पत्र भी दिया गया था। तत्पश्चात, 21 अक्टूबर 2017 को दिल्ली राज्य विधिक सेवाएं प्राधिकरण (इसके बाद "डीएसएलएसए" के रूप में संदर्भित किया जाएगा) को एक ईमेल भी भेजा गया था।

ग. याची को डीएसएलएसए को संबोधित अपने ईमेल पर 31 अक्टूबर 2017 को एक जवाब प्राप्त हुआ, जिसमें कहा गया था कि प्रसूति लाभ के लिए उसके अनुरोध को अस्वीकार कर दिया गया था क्योंकि विधि सेवा प्राधिकरणों के लिए प्रसूति लाभ देने का कोई प्रावधान नहीं है।

घ. याची ने संबंधित प्राधिकारियों/प्रत्यर्थी के निर्णय से व्यथित होकर कोई वैकल्पिक उपाय न होने पर इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है।

3. निम्नलिखित प्रस्तुतियाँ याचिका के साथ-साथ याची की ओर से न्यायालय के समक्ष प्रस्तुत की गईं, जिसमें कहा गया कि वह उसे मिलने वाले मातृत्व लाभ की हकदार है:

क. याची की ओर से पेश विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि प्रसूति लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 की धारा 5 के

अनुसार, (इसके बाद "प्रसूति लाभ अधिनियम") याची प्रसूति लाभ के अधिकार का हकदार है और इस तरह के लाभों से इनकार करते हुए, प्रत्यर्थी याची के कानूनी अधिकारों का उल्लंघन कर रहा है। उक्त अधिनियम की धारा 3 (ण) में किसी भी स्थापना में मजदूरी के लिए नियोजित महिलाएं शामिल हैं और धारा 3 (ढ) के अनुसार, मजदूरी में रोजगार के संविदा आदि के संदर्भ में एक महिला को दिए गए सभी पारिश्रमिक शामिल है। इसलिए, याची लाभों का हकदार है।

ख. याची ने अपनी गर्भावस्था के 7 महीने तक विधि सहायता अधिवक्ता के रूप में काम किया था और यह डॉक्टर की सलाह पर था कि उसकी बिगड़ती तबीयत को देखते हुए याची को अपने प्रसव के समय तक काम करना बंद करना पड़ा और इसलिए, वह अपने प्रसव के दौरान और उसके बाद बच्चे की देखभाल के लिए छुट्टी लेने की हकदार है।

ग. आगे यह भी प्रस्तुत किया गया है कि महिला किशोर न्याय परिषद् में प्रत्यर्थी के साथ 3 साल के कार्यकाल के लिए अनुबंधित रूप से कार्यरत महिलाओं को मातृत्व लाभ नहीं दिया जा रहा है, जबकि प्रत्यर्थी प्राधिकरण के स्थायी कर्मचारियों को यह प्रदान किया जा रहा है।

घ. याची के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 14, 15(3), 16, 19(1)(छ) और 42 के तहत निर्धारित याची के अधिकारों का प्रतिवादी की निष्क्रियता से गंभीर रूप से उल्लंघन किया जा रहा है।

ङ. आगे यह प्रस्तुत किया जाता है कि महिलाओं को दिए जाने वाले प्रसूति लाभ उनके व्यक्तिगत स्वास्थ्य के साथ-साथ उनके बच्चों की भलाई के लिए भी पर्याप्त हैं और इससे इनकार करना आर्थिक और सामाजिक अन्याय के बराबर होगा।

च. यह प्रस्तुत किया जाता है कि प्रत्यर्थी मनमाने ढंग से प्रसूति लाभों से इनकार कर रहा है और 31 अक्टूबर 2017 के ईमेल में प्रत्यर्थी द्वारा कोई वैध या भौतिक कारण नहीं दिया गया है।

छ. याची के विद्वान अधिवक्ता ने यह प्रस्तुत करने के लिए **दिल्ली नगर निगम बनाम महिला श्रमिक (मस्टर रोल), (2000) 3 एससीसी 224 (इसके बाद "महिला श्रमिक (मस्टर रोल) मामला")** में पारित निर्णय पर भी भरोसा किया। माननीय उच्चतम न्यायालय ने कहा था कि किसी महिला को गर्भावस्था के उन्नत चरण के समय कठिन श्रम करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता है और वह प्रसव से पहले और बाद में निश्चित अवधि के लिए मातृत्व अवकाश की हकदार होगी। यह भी प्रस्तुत किया गया है कि मातृत्व लाभ अधिनियम में ऐसा कोई प्रावधान नहीं है जिसमे कहा गया हो कि संविदा/आकस्मिक आधार पर काम करने वाली महिला कर्मचारी अपने अनुबंध/कार्यकाल के दौरान मातृत्व लाभ की हकदार नहीं हैं।

4. उक्त दलीलों को ध्यान में रखते हुए, याची के विद्वान अधिवक्ता ने याची से स्वयं प्रार्थना की कि प्रत्यर्थी को याची को सभी परिणामी प्रसूति लाभ प्रदान करने का निर्देश देते हुए एक अनिवार्य रिट जारी की जा सकती है जो प्रत्यर्थी के नियमित कर्मचारियों के लिए उपलब्ध हैं।

5. इसके विपरीत, प्रत्यर्थी की ओर से पेश विद्वान अधिवक्ता ने याची की ओर से दी गई दलीलों का विरोध किया और दलीलों के दौरान और साथ ही दायर किए गए संक्षिप्त शपथ पत्र के माध्यम से प्रस्तुत कियाः

क. प्रत्यर्थी के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया कि याची प्रसूति लाभ का दावा करने का हकदार नहीं है क्योंकि वह केवल एक सूचीबद्ध अधिवक्ता है जो अपनी सेवाओं का निर्वहन करती है और प्रत्यर्थी संगठन की कर्मचारी नहीं है जिसे ऐसे लाभ प्राप्त होते हैं।

ख. यह प्रस्तुत किया गया है कि प्रत्यर्थी के साथ सूचीबद्ध और किशोर न्याय परिषद् में प्रतिनियुक्त अधिवक्ताओं को डीएसएलएसए द्वारा निर्धारित शुल्क के अनुसार मानदेय का भुगतान किया जाता है, जिसके लिए उन्हें अपने कर्तव्यों का पालन करने वाले प्रत्येक महीने के अंत तक एक रिपोर्ट जमा करनी होती है। ऐसे रिपोर्टों को उपस्थिति प्रमाणपत्रों द्वारा समर्थित किया जाता है जिसके आधार पर अधिवक्ता द्वारा लगाए गए प्रति घंटों के आधार पर भुगतान किया जाता है।

ग. यह भी प्रस्तुत किया गया है कि विधिक सेवा प्राधिकरण अधिनियम, 1987, राष्ट्रीय विधि सेवा प्राधिकरण के विनियम और साथ ही डीएसएलएसए नियम प्रतिवादी के साथ अधिवक्ताओं के पैनल को विनियमित करते हैं, हालांकि, पैनल में शामिल अधिवक्ता डीएसएलएसए के कर्मचारी नहीं हैं, न ही संविदात्मक और न ही तदर्थ। पैनल में शामिल अधिवक्ता केवल तभी अपनी सेवाएं प्रदान करते हैं जब उन्हें प्रत्यर्थी द्वारा बुलाया जाता है या उनकी आवश्यकता होती है जिसके लिए उन्हें मानदेय दिया जाता है।

घ. यह प्रस्तुत किया गया है कि डीएसएलएसए और सूचीबद्ध अधिवक्ताओं के बीच एक मुवक्किल-अधिवक्ता संबंध मौजूद है और इस तरह प्रतिवादी पेशेवर क्षमता में उनके द्वारा नियुक्त अधिवक्ताओं को लाभ प्रदान करने के लिए बाध्य नहीं है, जिसके नियमित कर्मचारी हकदार हो सकते हैं। इसके अलावा, यह प्रस्तुत किया गया है कि चूंकि पक्षों के बीच कोई नियोक्ता-कर्मचारी संबंध नहीं है, इसलिए प्रसूति लाभ अधिनियम की धारा 5 के तहत याची के पक्ष में कोई अधिकार नहीं बनता है।

ङ. याची डीएसएलएसए का नियमित कर्मचारी नहीं है और उसे केवल उन बच्चों को कानूनी सेवाएं प्रदान करने का काम सौंपा गया था जिन्हें किशोर न्याय परिषद् के समक्ष पेश किया जाता है,

जिसके लिए उसे उन दिनों के लिए मानदेय दिया जाता था जब उसने प्रत्यर्थी के साथ अपने कर्तव्यों का निर्वहन किया था। यह प्रस्तुत किया जाता है कि सूचीकरण केवल एक प्रक्रिया है जिसके द्वारा अधिवक्ताओं का चयन जरूरतमंद आवेदकों को डीएसएलएसए की ओर से कानूनी सहायता प्रदान करने के लिए किया जाता है, लेकिन वे नियमित कर्मचारियों को मिलने वाले लाभ प्राप्त करने के लिए बाध्य नहीं होते हैं।

च. यह आगे प्रस्तुत किया गया है कि दिनांक 9 मई 2016 के नियुक्ति पत्र में नियम और शर्तों के बारे में बताया गया है और यह स्पष्ट करता है कि याची की नियुक्ति तीन साल के लिए थी और भुगतान प्रत्यर्थी की शुल्क अनुसूची के अनुसार किया जाना था। पैनल में शामिल अधिवक्ताओं को अपने उपस्थिति प्रमाण पत्र और किशोर न्याय परिषद् के प्रधान मजिस्ट्रेट द्वारा सत्यापित कार्य रिपोर्ट के साथ मासिक बिल जमा करना आवश्यक है। पैनल में शामिल अधिवक्ताओं को सार्वजनिक धन से मानदेय दिया जाता है और ऐसी परिस्थितियों में प्रसूति लाभ देना विधिक सेवा प्राधिकरण अधिनियम, 1987 की मंशा और उद्देश्य के विपरीत होगा।

छ. विद्वान अधिवक्ता ने आगे कहा कि तीन वर्ष की संविदात्मक अवधि में से, याची 10 महीने के लिए छुट्टी पर था, जो किसी भी तरह से उसके पक्ष में कोई लाभ नहीं देता है। यह आगे प्रस्तुत किया जाता है कि याची यह स्थापित करने में विफल रही है कि वह डीएसएलएसए की कर्मचारी थी।

6. इसलिए,प्रत्यर्थी की ओर से यह प्रस्तुत किया गया है कि याची द्वारा और उसकी ओर से उठाए गए दावे गलत हैं और याची के पक्ष में प्रसूति लाभ के संबंध में कोई अधिकार नहीं है। इसलिए यह प्रार्थना की जाती है कि तत्काल याचिका खारिज कर दी जाए।

7. पक्षकारों के विद्वान अधिवक्ता को सुना गया और अभिलेख का अध्ययन किया गया।

8. स्पष्ट रूप से, इस न्यायालय के समक्ष मामला यह है कि याची गर्भावस्था के दौरान और उसके बाद अपनी छुट्टी के कारण प्रत्यर्थी से प्रसूति लाभ की मांग कर रही है। हालांकि, प्रत्यर्थी ने याची को सूचित किया था कि ऐसा कोई प्रावधान नहीं था जिसके तहत इस तरह के प्रसूति लाभ उसे दिया जा सकता था। याची प्रत्यर्थी प्राधिकारी के साथ अपने संविदात्मक रोजगार के दौरान गर्भवती हुई। वह अपनी तीसरी तिमाही, गर्भावस्था के 7 महीने में थी, जब उसे डॉक्टरों द्वारा प्रसव के समय तक बिस्तर पर रहने की सलाह दी गई थी और तदनुसार, उसी के लिए प्रत्यर्थी से छुट्टी मांगी गई थी। एक बार जब मातृत्व अवकाश का लाभ देने से इनकार कर दिया गया, तो उसने इस न्यायालय से संपर्क कर हस्तक्षेप की मांग की ताकि उसे उन लाभों को प्राप्त करने में मदद मिल सके जिनकी एक महिला को अपनी और अपने गर्भ में पल रहे बच्चे की देखभाल के लिए आवश्यकता हो सकती है। इसलिए याची की ओर से उठाए गए दावों की वैधता और वैधानिकता पर विचार बाकी है।

9. दावों की वैधता के सवाल पर, सबसे पहले, इस न्यायालय का स्पष्ट विवेक है कि याची प्रत्यर्थी से जो भी मांग रहा है उसमें कुछ भी असाधारण या अपमानजनक नहीं है। अपने स्वयं के व्यक्ति और अपने गर्भ में पल रहे बच्चे के प्रति संवेदनशील होना न केवल उसके और उसके बच्चे के हित में है, बल्कि एक महिला का अधिकार भी है। गर्भाधान अवधि के दौरान माँ और बच्चे दोनों का स्वास्थ्य और खुशहाली सर्वोपरि है।

10. प्रसूति लाभ केवल एक नियोक्ता और कर्मचारी के बीच वैधानिक अधिकार या संविदात्मक संबंध से उत्पन्न नहीं होते हैं, बल्कि एक महिला की पहचान और गरिमा का एक मौलिक और अभिन्न अंग हैं जो एक परिवार शुरू करने और एक बच्चे को जन्म देने का विकल्प

चुनती है। बच्चे को जन्म देने की स्वतंत्रता एक मौलिक अधिकार है जो देश का संविधान अपने नागरिकों को अनुच्छेद 21 के तहत प्रदान करता है। इसके अलावा, बच्चे को जन्म न देने का विकल्प इस मौलिक अधिकार का विस्तार है। हालांकि, बिना किसी प्रक्रिया या कानून के हस्तक्षेप के एक महिला द्वारा इस अधिकार के प्रक्रिया कि राह में आना न केवल भारत के संविधान द्वारा दिए गए मौलिक अधिकारों का उल्लंघन है, बल्कि सामाजिक न्याय के बुनियादी सिद्धांतों के खिलाफ भी है।

11. सदियों से, परिवार की पारंपरिक अवधारणा में, पुरुषों को संग्रहकर्ता की भूमिका सौंपी गई थी और महिलाओं को वाहक की भूमिका सौंपी गई थी। धीरे-धीरे ही परिवार की महिलाओं ने समाज में अपना स्थान खोजना शुरू किया और अपने घर की चार दीवारों से बाहर निकल आईं। हालांकि, स्वतंत्रता उनके लिए आसान नहीं थी। दशकों तक, महिलाओं को सेवाओं में समान व्यवहार के लिए संघर्ष करना पड़ा, चाहे वे कुशल हों या अकुशल।

12. इस स्तर पर, यह समझना बेहद महत्वपूर्ण है कि समान व्यवहार का मतलब समरूप व्यवहार नहीं है। प्राकृतिक जैविक प्राणियों के बीच कुछ अंतर्निहित अंतर हैं। एक महिला को प्रसूति का उपहार और आशीर्वाद प्राप्त है। इसलिए, जब एक महिला गर्भ धारण करने और बच्चे को जन्म देने का विकल्प चुनती है, तो उसके शरीर में ऐसे परिवर्तन होते हैं जो एक महिला के जैविक पहलुओं से परे होते हैं, लेकिन उसके शरीर में हार्मोनल, भावनात्मक, मनोवैज्ञानिक और अन्य परिवर्तन भी होते हैं। एक महिला को बच्चे के जन्म की प्रक्रिया के दौरान इस तरह के गतिशील परिवर्तनों से गुजरते हुए, उन लोगों के बराबर काम करने के लिए जोर देना जो शारीरिक और/या मानसिक रूप से समान स्तर पर श्रम नहीं कर रहे हैं, गंभीर अन्याय के समान है और किसी भी तरह से उचित नहीं है। यह निश्चित रूप से समानता और अवसरों की समानता की परिभाषा नहीं है जो संविधान निर्माताओं के दिमाग में थी। भारत के संविधान के अनुच्छेद 15(3) में प्रावधान है

कि महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान करने के लिए राज्य पर कोई प्रतिबंध नहीं होगा, जो अपने आप में संविधान के तहत निर्धारित गुणात्मक समानता का प्रमाण है।

13. एक समाज के रूप में, हमें यह सुनिश्चित करना चाहिए कि सभी नागरिकों को उनके जीवन के सभी पहलुओं में सुरक्षित महसूस कराया जाए। यह सुनिश्चित करने के लिए कि समाज की महिलाओं को सुरक्षित महसूस कराया जाए, उन्हें अपने व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन में एक दूसरे पर प्रभाव डाले बिना निर्णय लेने में सक्षम होना चाहिए। काम का माहौल एक महिला के लिए इतना अनुकूल होना चाहिए कि वह व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन के संबंध में बिना किसी बाधा के निर्णय ले सके और यह सुनिश्चित किया जा सके कि एक महिला जो करियर और मातृत्व दोनों को चुनती है, उसे 'या तो' निर्णय लेने के लिए मजबूर नहीं किया जाना चाहिए।

14. एक अनुकूल वातावरण का मतलब एक कार्यस्थल भी होगा जो अवसर, वेतन, स्वतंत्रता, सुरक्षा, नौकरी की सुरक्षा और लैंगिक समानता आदि में समानता प्रदान करता है। एक अनुकूल वातावरण बनाना तब और भी आवश्यक हो जाता है जब कामकाजी महिला अपने गर्भावस्था की स्थिति में हो ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि उसे सकारात्मक और उत्साहवर्धक वातावरण प्रदान किया जाए। ऐसे माहौल में महिला की उत्पादकता भी बढ़ना तय है।

15. ऐसा कहने के बाद, जबकि मातृत्व लाभ के निहितार्थ पर विचार करते समय महिला की स्वतंत्रता, निर्णय और कल्याण अत्यधिक महत्वपूर्ण है, जन्म लेने वाले बच्चे के स्वास्थ्य और कल्याण पर विचार करना भी बेहद आवश्यक है, विशेषकर उसके जीवन के आरंभिक चरण में ऐसा करना आवश्यक है। नवजात शिशु को महत्वपूर्ण देखभाल और पोषण की आवश्यकता होती है और उसके आवश्यक विकास के लिए इसे छोड़ा नहीं जा सकता है। पोषण और शारीरिक आवश्यकताओं के अलावा, आवश्यक शारीरिक और भावनात्मक जुड़ाव की आवश्यकताएं भी हैं

जिनका बच्चे के जन्म के तुरंत बाद ध्यान रखना आवश्यक है। नवजात शिशुओं को यह एहसास नहीं होता है कि वे एक अलग व्यक्ति हैं और इसलिए उनकी अधिकांश गतिविधियां और शारीरिक गतिविधियां अनैच्छिक होती हैं। नवजात शिशुओं के साथ संवाद करना यह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है कि वे अस्तित्व की मूल बातें समझते हैं और वे मानवीय संबंध को समझने में सक्षम हैं।

16. यूनिसेफ के अनुसार नवजात शिशु को जन्म के तुरंत बाद कुछ समय तक देखने, सुनने, स्वतंत्र रूप से चलने और माता-पिता को छूने के तरीके उपलब्ध कराए जाने चाहिए। यह सुझाव दिया जाता है कि बच्चे को आरामदायक, शांत और सुरक्षित महसूस कराने के लिए उसे पकड़ना चाहिए, धीरे से सहलाना चाहिए और शांत करना चाहिए। त्वचा से त्वचा का संपर्क बच्चे को अपने माता-पिता की उपस्थिति से परिचित कराने और उसे सुरक्षित महसूस कराने में भी उपयोगी पाया गया है। यूनिसेफ यह भी सुझाव देता है कि जब बच्चा 1-6 महीने का हो तो माता-पिता को बच्चे के साथ हंसना और मुस्कुराना चाहिए। बच्चे की ऐसी संवेदनशील ज़रूरतों को पूरा करने के लिए, माँ को बच्चे के साथ अपना समय चाहिए होता है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि बच्चे को सही मात्रा में देखभाल मिल रही है।

17. इसलिए, माँ और बच्चे के स्वास्थ्य और सर्वोत्तम हित को सुरक्षित रखने के लिए मातृत्व अवकाश और लाभों के महत्व को दुनिया भर में मान्यता प्राप्त है। इस तरह के लाभ यह सुनिश्चित करने के लिए भी लाभकारी हैं कि महिलाओं को अपने काम में आगे बढ़ने की आजादी दी जाए, जिसका मतलब देश की आर्थिक वृद्धि को बढ़ावा देना भी होगा। कई अन्य राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय दस्तावेजों में, मानव अधिकारों की सार्वभौम घोषणा, आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय अनुबंध और महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के

उन्मूलन का कन्वेंशन कामकाजी महिलाओं के लिए मातृत्व लाभ का प्रावधान करता है, जो ऐसी राहत देने के महत्व को दर्शाता है।

18. भारत में विधायिका ने भी समय-समय पर बच्चे और माँ के कल्याण के लिए कानून बनाए हैं। मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961, एक ऐसा कानून है जिसे प्रसव से पहले और बाद की कुछ अवधि के लिए महिलाओं के रोजगार को विनियमित करने के उद्देश्य से पेश किया गया है। अधिनियम के अवलोकन से पता चलता है कि स्वास्थ्य लाभ, बच्चे के जन्म से पहले, उसके दौरान और बाद में छुट्टियां, भुगतान/पारिश्रमिक और चिकित्सा बोनस आदि, स्तनपान सुविधाओं और क्रेच सुविधाओं के लिए प्रावधान, नौकरी की सुरक्षा और दूसरों के बीच गैर-भेदभाव प्रदान करने का इरादा है। भारत के विधि आयोग ने अपनी 259वीं विधि आयोग रिपोर्ट के माध्यम से 1961 के अधिनियम में संशोधन के लिए एक मजबूत सिफारिश की और सुझाव दिया गया कि मातृत्व लाभ अधिनियम को केंद्रीय सिविल सेवा नियमों में दूरदर्शी प्रावधानों के अनुसार संशोधित किया जाना चाहिए, जिससे मातृत्व लाभ को बारह सप्ताह से बढ़ाकर 180 दिन किया जाना चाहिए। विधि आयोग का भी विचार था कि मातृत्व लाभ का प्रावधान राज्य पर अनिवार्य किया जाना चाहिए और नियोक्ताओं की इच्छा पर नहीं छोड़ा जाना चाहिए। इसके अलावा, मातृत्व लाभ का प्रावधान सभी महिलाओं को मिलना चाहिए, जिसमें असंगठित क्षेत्र और निजी क्षेत्र में काम करने वाली महिलाएं भी शामिल हैं। भारत के विधि आयोग की मजबूत सिफारिश के कारण वर्ष 2017 में मातृत्व लाभ अधिनियम में संशोधन हुआ, जिसने मातृत्व लाभ के लिए समय अवधि को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दिया।

19. याची ने यहाँ उस अवधि के लिए लाभ प्राप्त करने के लिए उक्त अधिनियम के कुछ प्रावधानों को भी लागू किया है जब वह प्रसव की प्रक्रिया में थी। इसलिए, मां और उसके बच्चे के कल्याण के लिए मातृत्व लाभ की अपरिहार्य आवश्यकता पर विचार करते हुए, यह

दिखाने के लिए कुछ भी नहीं है कि याची की ओर से मातृत्व लाभ देने के संबंध में उठाए गए दावे अमान्य या अप्रासंगिक हैं। इसलिए, दावों की वैधता का प्रश्न तदनुसार तय किया जाता है।

20. अब जिस प्रश्न का समाधान किया जाना बाकी है, वह याची द्वारा उठाए गए दावों की वैधता का है। याची द्वारा दावे किये गए राहतों और लाभों पर प्रत्यर्थी की ओर से उठाई गई आपत्ति यह है कि याची को एक संविदात्मक सूचीबद्ध अधिवक्ता होने के नाते प्रत्यर्थी के स्थायी और नियमित कर्मचारियों के बराबर नहीं रखा जा सकता है जो प्रसूति लाभ के हकदार हैं। इसलिए, इस न्यायालय द्वारा विचार के लिए जो मुद्दा आता है, वह यह है कि क्या याची अनुबंध के आधार पर काम करते हुए प्रसूति लाभ का हकदार है और इसके परिणामस्वरूप, क्या प्रत्यर्थी याची को मातृ लाभ का भुगतान करने के लिए उत्तरदायी है, जो नियमित आधार पर प्रत्यर्थी के साथ समान रूप से रखे गए कर्मचारियों को दिया जा रहा है।

21. इस मुद्दे पर निर्णय लेने के लिए, याची द्वारा उठाए गए दावों की प्रकृति को समझने के लिए मातृत्व लाभ अधिनियम के प्रावधानों की जांच की जा सकती है। अधिनियम की प्रयोज्यता पर धारा 2 के तहत चर्चा की गई है, जो इस प्रकार है:

"2. अधिनियम का अनुप्रयोग-[(1) यह पहली बार में लागू होता है-

> *(क) प्रत्येक प्रतिष्ठान जो एक कारखाना, खदान या बागान है, जिसमें सरकार से संबंधित कोई भी प्रतिष्ठान शामिल है और प्रत्येक प्रतिष्ठान जिसमें घुड़सवारी, कलाबाज़ी और अन्य प्रदर्शनों की प्रदर्शनी के लिए व्यक्तियों को नियोजित किया जाता है;*
>
> *(ख) किसी राज्य में दुकानों और प्रतिष्ठानों के संबंध में उस समय लागू किसी भी कानून के अर्थ के अंतर्गत प्रत्येक*

दुकान या प्रतिष्ठान, जिसमें पिछले बारह महीनों के किसी भी दिन दस या अधिक व्यक्ति कार्यरत हैं, या नियोजित थे:]

बशर्ते कि राज्य सरकार, केंद्र सरकार के अनुमोदन से, ऐसा करने के अपने इरादे की कम से कम दो महीने की सूचना देने के बाद, आधिकारिक राजपत्र में अधिसूचना द्वारा घोषणा कर सकती है कि इस अधिनियम के सभी या कोई भी प्रावधान किसी अन्य स्थापना या स्थापनाओं के वर्ग, औद्योगिक, वाणिज्यिक, कृषि या अन्य पर भी लागू होंगे।

(2) [धारा 5क और 5ख] में अन्यथा प्रदान किए गए को छोड़कर, इस अधिनियम में शामिल कुछ भी नहीं है] किसी भी कारखाने या अन्य स्थापना पर लागू नहीं होगा, जिस पर कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम 1948 (1948 का 34) के प्रावधान फिलहाल लागू होते हैं।"

22. प्रावधान के खंड 1(ख) में, क़ानून की स्पष्ट भाषा इंगित करती है कि अधिनियम से उत्पन्न होने वाले लाभों को उस राज्य में लागू कानून के अर्थ के भीतर एक प्रतिष्ठान पर भी लागू किया जाना है जिसमें पिछले बारह महीनों के किसी भी दिन दस या अधिक व्यक्ति नियोजित हैं/थे। मातृत्व लाभ अधिनियम की धारा 3(ई) के तहत 'स्थापना' शब्द को इस प्रकार परिभाषित किया गया है:

"(ङ.) "स्थापना" का अर्थ है-

(i) एक कारखाना;

(ii) एक खदान;

(iii) एक वृक्षारोपण;

(iv) एक ऐसी स्थापना जिसमें व्यक्तियों को घुड़सवार, कलाबाजी और अन्य प्रदर्शनों की प्रदर्शनी के लिए नियुक्त किया जाता है;

[(आई.वी.ए.) एक दुकान या स्थापना; या

(v) एक ऐसी स्थापना जिसके लिए इस अधिनियम के प्रावधानों को धारा 2 की उप-धारा (1) के तहत लागू घोषित किया गया है;"

23. उपरोक्त प्रावधानों के संयुक्त पठन के अनुसार यह स्पष्ट है कि एक *स्थापना* का अर्थ, अधिनियम के तहत निर्धारित किए गए अर्थों में, एक ऐसे राज्य में एक *स्थापना* को शामिल करना है जिसमें दस या अधिक व्यक्ति कार्यरत हैं और जिसके लिए धारा 2(1) के तहत निहितार्थ विस्तारित हैं। इसके अलावा, याची ने प्रसूति लाभ अधिनियम की धारा 5 को लागू किया है, जो इस प्रकार हैः

"5. प्रसूति लाभ के भुगतान का अधिकार–

[(1) इस अधिनियम के प्रावधानों के अधीन, प्रत्येक महिला का अधिकार होगा, और उसका नियोक्ता उसकी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए औसत दैनिक मजदूरी की दर से प्रसूति लाभ के भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा, अर्थात अवधि उसके प्रसव के दिन से तुरंत पहले, उसके प्रसव का वास्तविक दिन और उस दिन के तुरंत बाद की कोई भी अवधि हो]

स्पष्टीकरण–इस उप-धारा के प्रयोजन के लिए, औसत दैनिक मजदूरी का अर्थ है उन दिनों के लिए महिला के वेतन का औसत जो उसने उस तारीख से तुरंत पहले तीन कैलेंडर महीनों की अवधि के दौरान काम किया है, जिस तारीख से वह प्रसूति 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 स्थापना में काम नहीं किया हो जिससे वह प्रसूति लाभ का दावा करती है, जो उसके अपेक्षित प्रसव की तारीख से ठीक पहले के बारह महीनों में [अस्सी दिनों] से कम नहीं है: बशर्ते कि उपरोक्त [अस्सी दिनों] की योग्यता अवधि उस महिला पर लागू नहीं होगी जो असम राज्य में प्रवास कर चुकी है और आप्रवासन के समय गर्भवती थी।

स्पष्टीकरण–इस उपधारा के तहत उन दिनों की गणना करने के उद्देश्य से, जिन दिनों में महिला ने वास्तव में प्रतिष्ठान में काम किया है, [वे दिन जिनके लिए उसे नौकरी से निकाल दिया गया है या छुट्टियों के लिए लागू किसी भी कानून के तहत घोषित छुट्टियों पर थी]उसकी अपेक्षित डिलीवरी की तारीख से ठीक पहले के बारह महीनों की अवधि के दौरान मजदूरी को ध्यान में रखा जाएगा।

[(3) अधिकतम अवधि जिसके लिए कोई भी महिला प्रसूति लाभ की हकदार होगी, वह 4 [छत्तीस सप्ताह जिसमें से आठ सप्ताह से अधिक नहीं] उसके प्रत्याशित प्रसव की तारीख से पहले होगी:]

[बशर्ते कि दो या दो से अधिक जीवित बच्चे रखने वाली महिला द्वारा प्रसूति लाभ की हकदार की अधिकतम अवधि बारह सप्ताह होगी जिनमें से छह सप्ताह से अधिक उसके प्रत्याशित प्रसव की तारीख से पहले नहीं होगी]

[इसके अतिरिक्त बशर्ते कि] जहां इस अवधि के दौरान किसी महिला की मृत्यु हो जाती है, प्रसूति लाभ केवल उसकी मृत्यु के दिन तक और उस दिन तक के लिए देय होगी:

[[परन्तु यह भी कि] जहाँ एक महिला, जो एक 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 बच्चा बच जाता है , तो 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 उस दिन तक और उस बच्चे की मृत्यु की तारीख तक प्रसूति लाभ देने के लिए उत्तरदायी होगा ।]

[(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 प्रसूति लाभ की हकदार होगी, जैसा भी मामला हो।

(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।

24. प्रसूति अवकाश के संबंध में लाभों की सीमा और अधिनियम के तहत प्रदान किए जा रहे भुगतान/पारिश्रमिक का सारांश इस प्रावधान में दिया गया है। अधिनियम के लाभार्थी अपनी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए औसत दैनिक मजदूरी की दर से प्रसूति लाभ के हकदार हैं, यानी उनके प्रसव के दिन से तुरंत पहले की अवधि, उनके प्रसव के वास्तविक दिन और उसके तुरंत बाद की किसी भी अवधि के लिए एक दिन यह प्रावधान यह भी निर्धारित करता है कि नियोक्ता द्वारा इस तरह के लाभ किस हद तक दिए जा सकते हैं और इस तरह समय अवधि की कुछ सीमाएं रखी जाती हैं जिन्हें प्रसूति अवकाश के रूप में दावा किया जा सकता है। यह प्रावधान सरोगेट और गोद

लेने वाली माताओं को सुरक्षा या राहत प्रदान करता है, जो बच्चे की प्राकृतिक देखभाल को ध्यान में रखते हुए,चाहे गर्भ कैसे भी धारण किया गया हो, बच्चे के हितों को सुरक्षित करने के इरादे को दर्शाता है।

25. जो महिलाएँ अधिनियम की विषय वस्तु हैं, उन्हें भी धारा 3 (ण) के तहत निम्नानुसार परिभाषित किया गया हैः

"(ण) "महिला" अर्थात नौकरीपेशा महिला जो किसी भी स्थापना में मजदूरी के लिए प्रत्यक्ष रूप से या किसी एजेंसी द्वारा कार्यरत हो।"

26. "किसी भी स्थापना में मजदूरी के लिए" इस्तेमाल किए गए शब्दों को मजदूरी की परिभाषा को समझने पर समझा जा सकता है, जिसमें कहा गया है कि इसमें निम्नलिखित शामिल होंगे:

"(ढ) "मजदूरी" का अर्थ है किसी महिला को नकद में दिया गया या देय सभी पारिश्रमिक, यदि संविदा की शर्तें, व्यक्त या निहित, पूरी की गई थीं और इसमें शामिल हैं -

(1) एक महिला के रूप में ऐसे नकद भत्ते (महँगाई भत्ता और घर का किराया भत्ता सहित) कुछ समय के लिए हकदार हैं;

(2) प्रोत्साहन बोनस; और

(3) खाद्यान्नों और अन्य वस्तुओं की रियायती आपूर्ति का धन मूल्य, लेकिन इसमें शामिल नहीं है-

(i) प्रोत्साहन बोनस के अलावा कोई बोनस;

(ii) ओवरटाइम आय और जुर्माने के कारण की गई कोई कटौती या भुगतान;

(iii) नियोक्ता द्वारा किसी पेंशन निधि या भविष्य निधि में या उस समय लागू किसी कानून के तहत

महिला के लाभ के लिए दिया गया या देय कोई योगदान; और

(iv) सेवा की समाप्ति पर देय कोई उपदान;

27. स्वीकार्य रूप से , पक्षों के बीच एक संविदा के तहत याची को उसकी सेवाओं के बदले में एक निश्चित दैनिक शुल्क उर्फ 1750/- रुपये का भुगतान किया जा रहा था। यह स्पष्ट है कि वह अपनी नियुक्ति के संदर्भ में पारिश्रमिक प्राप्त कर रही थी जिसके लिए उसे अनुसूची के संदर्भ में निर्धारित शुल्क का भुगतान करने की आवश्यकता थी। इसमें कोई संदेह नहीं है कि याची का मामला प्रसूति लाभ अधिनियम के तहत प्रदान की गई मजदूरी की परिभाषा के तहत आता है।

28. 9 मई 2016 के याची के नियुक्ति पत्र से यह भी पता चलता है कि याची किशोर न्यायाधीश परिषद् की अनुसूची के अनुसार कई निश्चित घंटों के लिए काम कर रहा था, और न्यायालय के कार्य घंटों के बाद अवलोकन गृहों को रिपोर्ट करने की भी आवश्यकता थी। इसलिए, याची की नियुक्ति की आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय को प्रत्यर्थी की ओर से इस तर्क में कोई बल नहीं मिलता है कि पक्षों के बीच का संबंध एक मुवक्किल और अधिवक्ता का था, न कि एक नियोक्ता और कर्मचारी का। याची को पेशेवर शुल्क का भुगतान नहीं किया जा रहा था, बल्कि उसकी सेवाओं के लिए पारिश्रमिक का भुगतान किया जा रहा था और उसे एक निश्चित समय के अनुसार काम करने की भी आवश्यकता थी।

29. उपरोक्त निष्कर्षों के अलावा, महिला कर्मचारी के रोजगार की प्रकृति की परवाह किए बिना, संगठनों में समान रूप से लाभों की प्रसूति अवधि के विस्तार के संबंध में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के साथ-साथ देश के विभिन्न न्यायालयों द्वारा बार-बार अपनाई गई स्थिति को दोहराना उचित है। इस आशय के लिए, माननीय सर्वोच्च ***महिला***

कर्मचारी (मस्टर रोल) मामले में न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी कीः

> *"**6.** कुछ समय पहले, ग्रामीण क्षेत्रों में महिला का स्थान पारंपरिक रूप से उसका घर था; लेकिन बिलकुल गरीबी से मजबूर गरीब अनपढ़ महिलाएं अब आर्थिक कठिनाई को दूर करने के लिए विभिन्न नौकरियों की तलाश में निकलती हैं। वे ऐसी नौकरी भी करते हैं जिसमें कठिन शारीरिक श्रम शामिल होता है। निगम द्वारा मस्टर रोल पर काम करने वाली महिला श्रमिकों को सड़कों के निर्माण और मरम्मत के स्थान पर काम करना पड़ता है। उनकी सेवाओं का उपयोग सड़क खोदने के लिए भी किया गया है।* चूँकि वे दैनिक मजदूरी पर लगी हुई हैं, वे अपनी दैनिक रोटी कमाने के लिए, गर्भावस्था के अंतिम चरण में भी काम करती हैं और प्रसव के तुरंत बाद भी, अपने स्वास्थ्य या नवजात शिशु के स्वास्थ्य के लिए नुकसान की परवाह किए बिना काम करती हैं। इस *पृष्ठभूमि में हमें अपने संविधान की ओर देखना होगा, जो अपनी प्रस्तावना में सामाजिक और आर्थिक न्यायाधीश का वादा करता है। हम सबसे पहले संविधान के भाग III में निहित मूल अधिकार को देख सकते हैं। अनुच्छेद 14 में प्रावधान है कि राज्य किसी भी व्यक्ति को भारत के क्षेत्र के भीतर कानून के समक्ष समानता या कानूनों के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगा। श्रम कानूनों के संबंध में इस लेख पर विचार करते हुए, इस न्यायालय हिंदुस्तान एंटीबायोटिक्स लिमिटेड बनाम कर्मचारी [एआईआर 1967 एससी 948: (1967) 1 एससीआर 652:(1967) 1 एलएलजे 114] ने यह अभिनिर्धारित किया है कि किसी विशेष क्षेत्र और किसी विशेष उद्योग में श्रम जो भी क्षेत्र से संबंधित हो, उसे समान आधार पर माना जाएगा। अनुच्छेद 15 में प्रावधान है कि राज्य किसी भी*

नागरिक के खिलाफ केवल धर्म, नस्ल, जाति, लिंग, जन्म स्थान या इनमें से किसी के आधार पर भेदभाव नहीं करेगा। इस अनुच्छेद के धारा (3) में निम्नलिखित प्रावधान किए गए हैं:

अनुच्छेद 15 में प्रावधान है कि राज्य किसी भी नागरिक के विरुद्ध केवल धर्म, मूलवंश, जाति, लिंग, जन्म स्थान या इनमें से किसी के आधार पर भेदभाव नहीं करेगा। इस अनुच्छेद का खंड (3) निम्नानुसार प्रावधान करता है:

"15. (3) इस अनुच्छेद में कोई भी बात राज्य को महिलाओं और बच्चों के लिए कोई विशेष प्रावधान करने से नहीं रोकेगी।"

7. *यूसुफ अब्दुल अज़ीज़ बनाम बॉम्बे राज्य [एआईआर 1954 एससी 321: 1954 एससीआर 930] में यह माना गया था कि अनुच्छेद 15(3) मौजूदा और भावी कानूनों पर लागू होता है।*

8. *हम संविधान के भाग III से भाग IV की ओर रुख कर सकते हैं जिसमें राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांत शामिल हैं। अनुच्छेद 38 यह प्रावधान करता है कि राज्य सामाजिक व्यवस्था जिसमें न्याय, सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक, राष्ट्रीय जीवन की सभी संस्थाओं को सूचित किया जायेगा को यथासंभव प्रभावी ढंग से सुरक्षित और संरक्षित करके लोगों के कल्याण को बढ़ावा देने का प्रयास करेगा। इस अनुच्छेद के उप-खंड (2) में यह आदेश दिया गया है कि राज्य आय में असमानताओं को कम करने का*

प्रयास करेगा और पद, सुविधाओं और अवसरों में असमानताओं को खत्म करने का प्रयास करेगा।

11. *यह अनुच्छेद 39, विशेष रूप से अनुच्छेद 42 और 43 में निहित प्रावधानों की पृष्ठभूमि में है, कि प्रसूति प्रसुविधा के लिए प्रत्यर्थीगण के दावे और याचिकाकर्ता द्वारा अपनी महिला कर्मचारियों को उस लाभ को देने से इंकार करने की कार्रवाई की जांच की जानी चाहिए ताकि यह निर्धारित किया जा सके कि याचिकाकर्ता द्वारा प्रसूति प्रसुविधा से इनकार करना विधि में उचित है या नहीं।*

12. *चूंकि अनुच्छेद 42 विशेष रूप से "कार्य की न्यायपूर्ण और मानवीय परिस्थितियों" और "प्रसूति सहायता" की बात करता है इसलिए प्रसूति प्रसुविधा से इनकार करने में एक कार्यकारी या प्रशासनिक कार्रवाई की वैधता की जांच अनुच्छेद 42 के आधार पर की जानी चाहिए जो हालांकि कानून में लागू करने योग्य नहीं है फिर भी किए गए कृत की कार्रवाई की कानूनी प्रभावकारिता निर्धारित करने के लिए उपलब्ध है।*

13. *संसद ने प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 पहले ही बना दिया है। इसमें कोई विवाद नहीं है कि इस अधिनियम के तहत उपलब्ध लाभ याचिकाकर्ता निगम के कर्मचारियों के एक वर्ग को दिया गया है। लेकिन मस्टर रोल पर कार्यरत महिला कर्मचारियों को यह लाभ इस आधार पर नहीं दिया जा रहा है कि वे निगम की नियमित कर्मचारी नहीं हैं। जैसा कि हम वर्तमान में देखेंगे, अनियमित श्रमिक या*

दैनिक वेतन पर कार्यरत कर्मचारियों को इस अधिनियम का लाभ देने से इनकार करने का कोई औचित्य नहीं है।

27. *इस अधिनियम के जो प्रावधान ऊपर निर्धारित किए गए हैं, वे इस बात का संकेत देंगे कि वे पूरी तरह से राज्य के नीति निदेशक सिद्धांतों के अनुरूप हैं, जैसा कि अनुच्छेद 39 और अन्य अनुच्छेदों, विशेष रूप से अनुच्छेद 42 में निर्धारित है। उन्नत गर्भावस्था के दौरान किसी महिला कर्मचारी को कड़ी मेहनत करने के लिए मजबूर नहीं किया जा सकता क्योंकि यह उसके स्वास्थ्य और भ्रूण के स्वास्थ्य के लिए भी हानिकारक होगा। यही कारण है कि अधिनियम में यह प्रावधान किया गया है कि वह प्रसव से पहले और बाद में कुछ अवधि के लिए प्रसूति छुट्टी की हकदार होगी। हमने इस अधिनियम के विभिन्न प्रावधानों की जांच की है, लेकिन हमें इस अधिनियम में ऐसा कुछ भी नहीं मिला जो केवल नियमित महिला कर्मचारियों को ही प्रसूति छुट्टी का लाभ देता हो, उन लोगों को नहीं जो अनियमित आधार पर या दैनिक वेतन के आधार पर मस्टर रोल पर कार्यरत हैं।*

33. *एक न्यायपूर्ण सामाजिक व्यवस्था तभी प्राप्त की जा सकती है जब असमानताओं को समाप्त किया जाए और सभी को वह प्रदान किया जाए जो कानूनी रूप से उचित है। महिलाएं, जो हमारे समाज का लगभग आधा हिस्सा हैं, इनके साथ उन स्थानों पर गरिमा और सम्मान के साथ व्यवहार किया जाना चाहिए जहां वे अपनी आजीविका कमाने के लिए काम करती हैं। उनके कामों, उनके व्यवसाय*

और उनके कार्यस्थल, की प्रकृति जो भी हो, उन्हें वे सभी सुविधाएं प्रदान की जानी चाहिए जिनकी वे हकदार हैं। माँ बनना किसी भी महिला के जीवन की सबसे स्वाभाविक घटना है। सेवा में कार्यरत महिला के बच्चे के जन्म को सहज बनाने के लिए नियोक्ता को उसके प्रति विचारशील और सहानुभूतिपूर्ण होना चाहिए और उसे उन शारीरिक कठिनाइयों को समझना चाहिए जिसका सामना एक कामकाजी महिला को गर्भावस्था में या जन्म के बाद बच्चे का पालन-पोषण करते समय कार्यस्थल पर अपने कर्तव्यों को निभाने में आती हैं। प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 का उद्देश्य एक कामकाजी महिला को सम्मानजनक तरीके से ये सभी सुविधाएं प्रदान करना है ताकि वह प्रसव पूर्व या प्रसवोत्तर अवधि के दौरान मजबूरन अनुपस्थिति के कारण उत्पीड़न के डर के बिना, सम्मानपूर्वक, शांतिपूर्ण ढंग से प्रसवावस्था की स्थिति से उबर सके।

34. *प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 में जिन लाभों पर विचार किया गया है, उन्हें केवल "उद्योग' में कार्यरत महिलाओं को ही दिया जा सकता है न कि नगर निगम की मस्टर-रोल पर नियुक्त महिला कर्मचारियों को। यह इतना पुराना तर्क है कि इसे सुना नहीं जा सकता। विद्वान अधिवक्ता यह भी भूल गए हैं कि नगर निगम को एक "उद्योग" माना गया था और इसलिए औद्योगिक अधिकरण का संदर्भ दिया गया जिसने निगम के विरुद्ध संदर्भ का उत्तर दिया और हमारे समक्ष इसी मामले को उठाया जा रहा है।*

37. *दिल्ली भारत की राजधानी है। कोई अन्य शहर या निगम दिल्ली शहर से ज्यादा इस बात को लेकर सचेत नहीं होगा कि भारत विभिन्न अंतरराष्ट्रीय प्रसंविदाओं और संधियों का हस्ताक्षरकर्ता है। संयुक्त राष्ट्र द्वारा दिनांक 10-12-1948 को अपनाई गई मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा ने सार्वभौमिक सोच को गति प्रदान की कि मानव अधिकार सर्वोच्च हैं और इन्हें हर कीमत पर संरक्षित किया जाना चाहिए। इसके बाद कन्वेंशनों की एक श्रृंखला शुरू हुई। दिनांक 18-12-1979 को संयुक्त राष्ट्र ने "महिलाओं के विरुद्ध सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर कन्वेंशन" को अपनाया। इस कन्वेंशन का अनुच्छेद 11 निम्नानुसार प्रावधान करता है:*

"अनुच्छेद 11

1. राज्य/पार्टियां रोजगार के क्षेत्र में महिलाओं के साथ होने वाले भेदभाव को खत्म करने के लिए सभी उचित उपाय करेंगी ताकि पुरुषों और महिलाओं की समानता के आधार पर एक समान अधिकार सुनिश्चित किए जा सकें, विशेष रूप से:

(क) काम करने का अधिकार सभी मनुष्यों का न छिना जा सकने वाला अधिकार है;

(ख) समान रोजगार के अवसरों का अधिकार, जिसमें रोजगार के मामलों में चयन के लिए समान मानदंडों का उपयोग करना शामिल है;

(ग) व्यवसाय और रोजगार के स्वतंत्र चयन का अधिकार, पदोन्नति का अधिकार, नौकरी की सुनिश्चितता और सेवा के सभी लाभ और शर्तें और व्यावसायिक प्रशिक्षण और पुन: प्रशिक्षण प्राप्त करने का अधिकार, जिसमें शिक्षुता,

उन्नत व्यावसायिक प्रशिक्षण और बारम्बार होने वाले प्रशिक्षण शामिल हैं;

(घ) लाभ सहित समान पारिश्रमिक का अधिकार, और समान मूल्य के कार्य के संबंध में समान व्यवहार का अधिकार, साथ ही काम की गुणवत्ता के मूल्यांकन में व्यवहार की समानता का अधिकार;

(ङ.) सामाजिक सुरक्षा का अधिकार, विशेष रूप से सेवानिवृत्ति, बेरोजगारी, बीमारी, विकलांगता एवं बुढ़ापे और काम करने में अन्य अक्षमता के मामलों में, साथ ही सवेतन अवकाश का अधिकार;

(च) स्वास्थ्य की सुरक्षा और कार्य की परिस्थितियों में सुरक्षा का अधिकार, जिसमें प्रजनन क्रिया की सुरक्षा भी शामिल है।

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

(क) प्रतिबंध लगाने के अधीन, गर्भावस्था या प्रसूति छुट्टी के आधार पर बर्खास्तगी और वैवाहिक स्थिति के आधार पर बर्खास्तगी में भेदभाव पर रोक लगाना;

(ख) पूर्व रोजगार, वरिष्ठता या सामाजिक भत्तों को खोए बिना वेतन या तुलनीय सामाजिक लाभों के साथ प्रसूति छुट्टी को शुरू करना;

(ग) विशेष रूप से बाल-देखभाल सुविधाओं की व्यवस्था की स्थापना और विकास को बढ़ावा देने के माध्यम से; माता-पिता को रोजगार की जिम्मेदारियों और सार्वजनिक जीवन में भागीदारी के साथ पारिवारिक दायित्वों को जोड़ने में सक्षम बनाने के लिए आवश्यक सहायक सामाजिक सेवाओं के प्रावधान को प्रोत्साहित करना,

(घ) गर्भावस्था के दौरान महिलाओं को उस तरह के कामों को करने से विशेष सुरक्षा प्रदान करना जो उनके लिए हानिकारक साबित हुए हैं।

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

30. माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा पारित उपरोक्त निर्णय ने पूरे देश में एक प्रेरणा पैदा की जिससे कई न्यायालयों ने उन कामकाजी महिलाओं को लाभ प्रदान किया, जिन्हें अत्यधिक तकनीकी आधार पर ऐसी सहायताओं से वंचित कर दिया गया था। माननीय उच्चतम न्यायालय के निष्कर्षों ने इस संदर्भ में महिलाओं को, अपने नागरिकों को समानता, स्वतंत्रता और अधिकार प्रदान करने में संविधान के निर्माताओं की मंशा और उद्देश्य और प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम के माध्यम से उन्हें प्राप्त होने वाले लाभों के बीच संबंध को निर्धारित किया। इस निर्णय ने किसी संस्था में महिला कर्मचारियों को उनके रोजगार की प्रकृति की परवाह किए बिना प्रसूति प्रसुविधा से जुड़े समान अधिकार देने का मार्ग प्रशस्त किया। यह देखा गया कि प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम में प्रयुक्त शब्दों को उनके सरल अर्थ में नहीं लिया जाना चाहिए कि अधिनियम और इससे उत्पन्न होने वाले अधिकार केवल उद्योगों में काम करने वाली महिलाओं के लिए हैं बल्कि ये संगठित

और असंगठित दोनों क्षेत्रों में काम करने वाली महिला कर्मचारियों के लिए भी उपलब्ध होंगी। माननीय उच्चतम न्यायालय द्वारा अपनाए गए दृष्टिकोण का बाद के दो दशकों से पालन किया गया है और देश के न्यायालयों ने इसे बारम्बार कहा है।

31. 2**014 एससीसी ऑनलाइन एचपी 4844** के रूप में रिपोर्ट किए गए मामले **हिमाचल प्रदेश राज्य और अन्य बनाम सुदेश कुमारी** और संबंधित मामला **हिमाचल प्रदेश राज्य और अन्य बनाम अल्पना** में हिमाचल प्रदेश उच्च न्यायालय ने सभी कर्मचारियों को समान रूप से प्रसव प्रसुविधा दिए जाने के मुद्दे पर कार्यालय ज्ञापन को रद्द करने के रिट न्यायालय के निर्णय को बरकरार रखा, जो इस प्रकार है:

> *"8. विधि में, एक महिला नियमित कर्मचारी और एक संविदात्मक कर्मचारी / तदर्थ कर्मचारी के बीच कोई फर्क नहीं है क्योंकि एक महिला कर्मचारी चाहे नियमित हो, अस्थायी हो या तदर्थ, सभी अर्थों और उद्देश्यों से एक महिला है और उसका एक वैवाहिक घर, वैवाहिक जीवन है, और गर्भधारण के बाद, उसे पूरी प्रसूति अवधि, वही उपचार, दर्द और अन्य कठिनाइयाँ झेलनी पड़ती हैं जो एक नियमित कर्मचारी को झेलनी पड़ती हैं। इस प्रकार, भेदभाव करने का कोई कारण नहीं बनता है और अगर किसी संविदा कर्मचारी को प्रसूति छुट्टी की कम अवधि दी जाती है तो यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 के अनुसार भेदभाव होगा।*

9. प्रसूति छुट्टी के दावे की नींव निष्पक्षता और सामाजिक न्याय के आधार पर रखी गई है। इसीलिए, भेदभाव नहीं किया जा सकता है और यदि कोई भेदभाव किया जाता है, तो यह संविधान के अनुच्छेद 14 और 15 का उल्लंघन है...

****

15. ऐसा कहकर, राज्य द्वारा बनाए गए कार्यालय ज्ञापन दिनांक 31.7.2009 और परिपत्र दिनांक 2.9.2009 को रद्ध कर दिया जाता है और सभी महिला कर्मचारी चाहे वे संविदा पर हों, तदर्थ, स्थायी और अस्थायी हों, वह नियमित कर्मचारियों के समान प्रसूति छुट्टी के पात्र माने जाते है।"

32. *इस न्यायालय ने* ***राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली सरकार बनाम श्वेता त्रिपाठी, 2014 एससीसी ऑनलाइन डेल 7138*** *मामले में केंद्रीय प्रशासनिक अधिकरण के एक निर्णय, जिसके तहत यह माना गया कि राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली सरकार दो महिला कर्मचारियों के साथ उनके रोजगार की प्रकृति के कारण प्रसूति प्रसुविधा प्रदान करने में अलग-अलग व्यवहार नहीं कर सकती, को दी गई चुनौती को खारिज कर दिया, जो निम्नानुसार है -*

6. केंद्रीय प्रशासनिक अधिकरण का तर्क डॉ. शिल्पा (पूर्वोक्त) मामले में उसके पिछले निर्णयों पर आधारित है जिसने, बदले में, कई अन्य निर्णयों पर भरोसा किया है, जिसमें महिला श्रमिक (मस्टर रोल) (पूर्वोक्त) के साथ-साथ

नीतू चौधरी (श्रीमती) बनाम राजस्थान राज्य 2008 (2) आरएलडब्ल्यू 1404 (राज) में उच्चतम न्यायालय के निर्णय भी शामिल हैं। केंद्रीय प्रशासनिक अधिकरण द्वारा इस तरीके से आगे बढ़ने के लिए अपनाया गया तर्क यह है कि उन कर्मचारियों को जो संविदा पर नहीं हैं लेकिन राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली सरकार की स्थापना में ही मौजूद रहते हैं, उन्हें दिए जाने वाले अधिकतर लाभ एक मानक है जिसे विचलित नहीं किया जाना चाहिए था। इस न्यायालय की यह राय है कि प्रसूति प्रसुविधा प्रदान करने में उप-प्रदत्त व्यापक जनहित को ध्यान में रखते हुए, राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली सरकार, एक आदर्श नियोक्ता के रूप में, जो अनुच्छेद 14 और 16 (1) के कारण बाध्य है, प्रसव प्रसुविधा के उद्देश्य से दो महिला कर्मचारियों के बीच इस आधार पर भेदभाव नहीं कर सकता है कि उनमें से एक संविदा कर्मचारी है और इस तरह वह कम वेतन की हकदार है, जबकि दूसरी को, स्थायी कर्मचारी होने के नाते, बेहतर प्रावधान किया जा सकता है। प्रसूति प्रसुविधा देने के नियम के उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए इसे उचित वर्गीकरण नहीं माना जा सकता है।"

33. **डॉ. दीपा शर्मा बनाम उत्तराखंड राज्य और अन्य 2016 एससीसी ऑनलाइन यूटीटी 2015** के मामले में, उत्तराखंड उच्च न्यायालय को भी इसी तरह की स्थिति का सामना करना पड़ा था जहां याचिकाकर्ता की प्रसूति छुट्टी, एक संविदात्मक कर्मचारी होने के नाते, स्वीकृत नहीं की गई थी। याचिकाकर्ता के दावों को स्वीकार करते हुए उच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणियां और निर्देश पारित किए:

*"**10.** प्रसूति प्रसुविधा एक सामाजिक सुरक्षा है। कार्यस्थल पर स्तनपान/नर्सिंग देखभाल की व्यवस्था होनी चाहिए। प्रसूति छुट्टी मातृ एवं शिशु स्वास्थ्य तथा पारिवारिक सहायता के लिए महत्वपूर्ण है। सामाजिक अन्याय, गरीबी और लैंगिक असमानता से लड़ाई के लिए प्रसूति छुट्टी अत्यंत महत्वपूर्ण है।*

***11.** भारतीय श्रम सम्मेलन (आईएलसी) के 44वें सत्र ने प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 1961 के तहत प्रसूति छुट्टी बढ़ाने की भी सिफारिश की है। यह सिफारिश भारतीय श्रम सम्मेलन के 45वें और 46वें सत्र में दोहराई गई।*

***12.** एक पुरुष सरकारी कर्मचारी भी कम से कम तीन सप्ताह की अवधि के लिए पितृत्व छुट्टी का हकदार होता है ताकि वह पिता होने के नाते मां और बच्चे की देखभाल कर सकें। नियमित आधार, संविदा आधार, तदर्थ/कार्यकाल या अस्थायी आधार पर नियुक्त महिला कर्मचारी भी एक वर्ष से कम उम्र के बच्चे को वैध रूप से गोद लेने के मामले में 135 दिनों की अवधि के लिए बच्चा गोद लेने की छुट्टी की पात्र है।*

***13.** एक महिला सरकारी कर्मचारी भी पूरी सेवा के दौरान 730 दिनों की 6 केंद्रीय वेतन आयोग की सिफारिश के अनुसार बच्चे की देखभाल की छुट्टी (सीसीएल) की हकदार है। हालाँकि, यदि बच्चा 18 वर्ष या उससे अधिक उम्र का है तो इसकी अनुमति नहीं होगी। महिला कर्मचारियों को छुट्टी पर जाने से ठीक पहले मिलने वाले वेतन के समान ही*

छुट्टी वाले वेतन का भुगतान किया जाएगा। इसका लाभ एक से अधिक बार लिया जा सकता है। भारत सरकार, कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग के आदेश दिनांक 11.09.2008 के अनुसार, इसे देय एवं स्वीकार्य प्रकार की छुट्टियों के साथ जोड़ा जा सकता है।

15. *अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आई.एल.ओ.) ने 2014 में कार्यस्थल (दुनिया भर में कानून और प्रयोग) पर मातृत्व और पितृत्व (छुट्टी) के लिए सर्वे किया है। इस सर्वे में 1994 से 2013 के बीच की अवधि को शामिल किया गया जिसमें दुनिया भर में प्रसूति छुट्टी की अवधि, प्रसूति नकद लाभ, प्रसूति नकद लाभ का वित्त, दायरा और पात्रता संबंधी अपेक्षाएं शामिल हैं। यह सर्वे पितृत्व, अभिभावकीय और बच्चा गोद लेने की छुट्टी के साथ-साथ प्रसूति के दौरान रोजगार की सुरक्षा और प्रसूति के संबंध में रोजगार में भेदभाव न करने, कार्य समय की उचित व्यवस्था और नर्सिंग ब्रेक की व्यवस्था के लिए भी किया गया है।*

16. *हमें भारत के संविधान के अनुच्छेद 42 के सहपठित अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन द्वारा की गई सिफारिशों के अनुरूप श्रम कानून बनाने की आवश्यकता है।*

17. *भारत के संविधान के अनुच्छेद 42 के अनुसार, "राज्य को काम की उचित और मानवीय परिस्थितियों को सुरक्षित करने और प्रसूति सहायता के लिए प्रावधान करने की आवश्यकता है।"*

18. *सर्वे करने का अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन का उद्देश्य मातृत्व और शिशु देखभाल के साथ-साथ लैंगिक समानता को बढ़ावा देना था। प्रत्येक महिला कर्मचारी और पुरुष कर्मचारी, चाहे वह नियमित आधार पर, संविदा के आधार पर, तदर्थ/कार्यकाल के आधार पर या अस्थायी आधार पर नियुक्त किया गया हो, को प्रसूति छुट्टी के साथ-साथ पितृत्व अवकाश, बाल देखभाल की छुट्टी (सीसीएल) और गोद लेने की छुट्टी की उचित अवधि का मौलिक अधिकार है ताकि भारत के संविधान के अनुच्छेद 42 के सहपठित भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत मातृत्व और बाल देखभाल को बढ़ावा दिया जा सके।*

20. *इस प्रकार, याचिकाकर्ता को 07.01.2015 से 07.06.2015 तक प्रसूति छुट्टी और इस अवधि का पूरा वेतन देने से इनकार नहीं किया जा सकता है। याचिकाकर्ता को प्रसूति छुट्टी देने से इनकार करने का निर्णय मनमाना था, इस प्रकार, यह भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 16 का उल्लंघन था।*

21. *तदनुसार, रिट याचिका को निम्नलिखित अनिवार्य निर्देशों के साथ अनुमति दी जाती है: -*

> *क.) प्रत्यर्थीगण को निर्देश दिया जाता है कि वे आज से आठ सप्ताह के भीतर याचिकाकर्ता को 07.01.2015 से 07.06.2015 तक इस अवधि के पूरे वेतन सहित प्रसूति छुट्टी प्रदान करें।*

ख.) प्रत्यर्थी-राज्य को सभी महिला कर्मचारियों को 180 दिनों के पूर्ण वेतन के साथ प्रसूति छुट्टी देने का भी निर्देश दिया गया है, भले ही वे संविदा आधार पर, तदर्थ/कार्यकाल या अस्थायी आधार पर काम कर रही हों।

ग.) राज्य सरकार को यह भी निर्देश दिया गया है कि 12 महीने के कैलेंडर के ब्लॉक में 240 दिनों से अधिक काम करने वाली दैनिक मजदूरी पाने वाली महिला कर्मचारियों को पूर्ण वेतन के साथ कम से कम 60 दिनों की प्रसूति छुट्टी प्रदान की जाए।

घ.) राज्य सरकार को निर्देश दिया गया है कि वह प्रत्येक प्रतिष्ठान को 50 या 50 से अधिक कर्मचारियों वाले शिशुगृह की सुविधा प्रदान करे और जिसमें मां को प्रतिदिन कम से कम चार बार शिशुगृह/नर्सिंग देखभाल में जाने की स्वतंत्रता हो, जिसमें कर्मचारियों को दिए गए आराम के ब्रेक भी शामिल हैं।

ङ.) राज्य सरकार को यह भी निर्देश दिया गया है कि वह सभी महिला कर्मचारियों, चाहे उनकी नियुक्ति नियमित आधार पर, संविदात्मक आधार पर, तदर्थ/कार्यकाल या अस्थायी आधार पर की गई हो, जिनके नाबालिग बच्चे हों, को 730 दिनों की बाल-देखभाल छुट्टी (सीसीएल) प्रदान करे बशर्ते कि बच्चे की उम्र 18 वर्ष या उससे अधिक नहीं होनी चाहिए।

महिला कर्मचारी छुट्टी पर जाने से ठीक पहले प्राप्त वेतन के समान सवेतन अवकाश पाने की पात्र होंगी। सीसीएल को देय एवं स्वीकार्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

च.) राज्य सरकार को यह भी निर्देश दिया गया है कि वह नियमित आधार, संविदा के आधार पर, तदर्थ/कार्यकाल या अस्थायी आधार पर नियुक्त पुरुष कर्मचारी को 15 दिन की पितृत्व छुट्टी प्रदान करें ताकि पिता मां और बच्चे की देखभाल कर सके। इस छुट्टी को किसी भी अन्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

छ.) राज्य सरकार को यह भी निर्देश दिया गया है कि नियमित आधार, संविदा आधार, तदर्थ/कार्यकाल अथवा अस्थायी आधार पर नियुक्त महिला कर्मचारी, जिसके दो से कम जीवित बच्चे हों, एक वर्ष से कम आयु के बच्चे के वैध दत्तक ग्रहण पर वैध दत्तक ग्रहण की तारीख के तुरंत बाद 135 दिनों की अवधि के लिए बाल दत्तक ग्रहण अवकाश प्रदान किया जाए।

ज.) राज्य सरकार किसी भी महिला कर्मचारी को, चाहे वह संविदा के आधार पर, तदर्थ/कार्यकाल के आधार पर या अस्थायी आधार पर नियुक्त की गई हो, प्रसव से तुरंत पहले और उसके बाद प्रसूति छुट्टी, दत्तक ग्रहण अवकाश और शिशु देखभाल

छुट्टी आदि से वंचित करने के लिए, उसे बर्खास्त नहीं करेगी, नहीं हटाएगी ।

झ.) मुख्य सचिव इन अनिवार्य निर्देशों का अक्षरश: अनुपालन करने के लिए व्यक्तिगत रूप से जिम्मेदार होंगे।"

34. ***श्रीमती बृजलता शर्मा बनाम मध्य प्रदेश राज्य, 2017 एससीसी ऑनलाइन एमपी 958*** में मध्य प्रदेश उच्च न्यायालय ने भी यह देखा कि ***महिला श्रमिकों (मस्टर रोल)*** के मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय के निर्णय के बाद यह प्रश्न कि क्या एक संविदा कर्मचारी बाल देखभाल छुट्टी के लाभ की पात्र है, अब अनिर्णीत नहीं है और इस प्रकार टिप्पणी करते हुए महिला कर्मचारी के पक्ष में निर्णय पारित किया गया कि बाल देखभाल छुट्टी के लिए उसके दावे को खारिज नहीं किया जा सकता क्योंकि वह एक संविदा पर लगी शिक्षक है।

35. इसके अलावा, पंजाब और हरियाणा उच्च न्यायालय ने भी इस विचार को बरकरार रखा कि प्रसूति छुट्टी और पारिणामिक लाभों का लाभ उन कर्मचारियों को मिलता है जो संविदा आधार पर काम कर रहे हैं, जैसा कि ***राज बाला बनाम हरियाणा राज्य, 2002 एससीसी ऑनलाइन पीएंडएच 1297*** में हुआ था और इसके बाद ***हरजिंदर कौर बनाम हरियाणा राज्य और अन्य, 2019 एससीसी ऑनलाइन पीएंडएच 1153*** में हुआ था।

36. ***अर्चना बनाम महाराष्ट्र राज्य और अन्य, 2018, एससीसी ऑनलाइन बॉम 4136*** के निर्णय में महाराष्ट्र उच्च न्यायालय ने 'प्रसूति प्रसुविधा: प्रसुविधा का दावा करने की पात्रता' के मुद्दे पर निर्णय लेते हुए इस मुद्दे पर विभिन्न निर्णयों का उल्लेख किया कि क्या संविदा कर्मचारी प्रसूति से संबंधित प्रसुविधाएं प्राप्त करने की पात्र हैं और निम्नानुसार माना गया:-

> *"**29.** इसलिए, हमारी राय में, प्रसूति छुट्टी अवधि के दौरान प्रसूति प्रसुविधाएँ प्रदान करने के याचिकाकर्ता के दावे को अस्वीकार करने में प्रत्यर्थीगण की कार्रवाई उक्त अधिनियम के प्रावधानों से अवतरित विधायी जनादेश के विपरीत है। चूँकि यह न्यायालय पहले ही ऐसा मान चुका है कि महिला कर्मचारियों को 180 दिनों की प्रसूति छुट्टी प्रदान करने का हितकारी उद्देश्य केवल महाराष्ट्र राज्य की महिला सरकारी कर्मचारियों तक ही सीमित नहीं हो सकता और न ही होना चाहिए, इसे याचिकाकर्ता पर भी लागू किया जाता है जो संविदा आधार पर परियोजना अधिकारी के रूप में प्रत्यर्थी सं. 2 के साथ काम कर रही है..."*

37. हाल ही में, ***डॉ. बाबा साहेब अंबेडकर अस्पताल, राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र दिल्ली सरकार और अन्य बनाम कृति मेहरोत्रा, 2022 एससीसी ऑनलाइन डेल 742*** में इस न्यायालय ने प्रसूति प्रसुविधा के मुद्दे पर व्यापक रूप से विचार किया, जहां यह पाया गया कि प्रसूति प्रसुविधा की अवधि कर्मचारी की संविदा के कार्यकाल से अधिक और पार हो गई थी और यह माना गया कि संगठन/अस्पताल को कर्मचारी के मामले पर

सहानुभूतिपूर्वक विचार करने और रा.रा.क्षे.दि.रा.सर. को उसका अदत्त वेतन प्रदान करने का निर्देश देने में केंद्रीय प्रशासनिक अधिकरण के आदेश में कोई त्रुटि नहीं थी, यह मानते हुए कि कर्मचारी प्रसूति प्रसुविधा की पात्र थी। न्यायालय के समक्ष प्रत्यर्थी कर्मचारी ने भी एक नई कार्रवाई प्रस्तुत की और मांग की कि उसकी प्रसूति प्रसुविधा को उसके आवेदन की तारीख से 26 सप्ताह की अवधि के लिए बढ़ाया जाए, जिसे अधिकरण ने भी आंशिक रूप से अनुमति दी थी। न्यायालय ने कहा कि प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम एक सामाजिक कानून है जिसे इस तरह से प्रयोग किया जाना चाहिए जिससे न केवल महिला कर्मचारियों बल्कि बच्चे के भी सर्वोत्तम हित में प्रगति हो। निर्णय का प्रासंगिक भाग यहां पुनः प्रस्तुत किया गया है:

> *"**41**. स्पष्ट रूप से, 1961 अधिनियम के प्रावधान एक महिला को प्रसूति छुट्टी लेने और उस अवधि, जिसमें वह गर्भावस्था के कारण ड्यूटी से अनुपस्थित रहती है, का भुगतान पाने की मांग करने का वैधानिक अधिकार प्रदान करने का प्रावधान करते हैं, भले ही यह 1961 अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार हो।*
>
> ***43.** 1961 अधिनियम के प्रावधान एक स्थायी कर्मचारी और एक संविदा कर्मचारी, या यहां तक कि दैनिक वेतन (मस्टर रोल)पाने वाले एक श्रमिक के बीच कोई फर्क नहीं करते हैं। यह मत एमसीडी बनाम महिला श्रमिक (मस्टर रोल) मामले में दिए गए उच्चतम न्यायालय के निर्णय में स्पष्ट रूप से व्यक्त किया गया है।*

44. *प्रासंगिक रूप से, 1961 अधिनियम महिला कर्मचारी के कार्यकाल में प्रसूति छुट्टी को नहीं जोड़ता है।*

45. *प्रसूति छुट्टी प्रदान करने के दो सीमित कारक हैं।*

> *(i) पहला, महिला कर्मचारी ने अपने अपेक्षित प्रसव की तारीख से ठीक पहले वाले 12 महीनों में कम से कम 80 दिनों की अवधि के लिए अपने नियोक्ता के प्रतिष्ठान में काम किया हो।*
>
> *(ii) दूसरा, अधिकतम अवधि जिसके लिए वह प्रसूति छुट्टी का लाभ उठा सकती है, 26 सप्ताह से अधिक नहीं हो सकती है, जिसमें से उसकी अपेक्षित प्रसव की तारीख से पहले कि छुट्टी 8 सप्ताह से अधिक नहीं होगी।*

46. *एक महिला कर्मचारी के लिए जिसके दो या अधिक जीवित बच्चे हैं, हालांकि अधिकतम अवधि जिसके लिए वह प्रसूति प्रसुविधा का दावा कर सकती है, वह 12 सप्ताह है, अपेक्षित प्रसव की तारीख से पहले की अवधि 6 सप्ताह से अधिक नहीं हो सकती है।*

47. *इसलिए, इस मामले में, एक संविदा कर्मचारी के रोजगार के कार्यकाल को उस अवधि के साथ जोड़ना, जिसके लिए एक महिला कर्मचारी द्वारा प्रसूति प्रसुविधा प्राप्त की जा सकती है, एक ऐसा पहलू नहीं है जो 1961 अधिनियम के प्रावधानों को सिर्फ पढ़ने पर स्पष्ट रूप से समझ आ जाता है।*

48. *1961 अधिनियम की धारा 27, जो एक सर्वोपरि खंड को समाहित करती है, यह बताती है कि उक्त अधिनियम के प्रावधान अन्य बातों के साथ-साथ, किसी अन्य कानून, अनुबंध या सेवा संविदा में निहित प्रावधानों के बावजूद, उस*

सीमा तक लागू होंगे जहां तक यह उक्त अधिनियम के प्रावधानों के साथ असंगत है।

49. *1961 अधिनियम का उद्देश्य और प्रयोजन न केवल रोजगार को विनियमित करना है, बल्कि बच्चे के जन्म से पहले और बाद में मिलने वाली प्रसूति प्रसुविधाओं को भी विनियमित करना है, जो इस दिशा में इंगित करता है कि संविदा के कार्यकाल को उस अवधि के साथ जोड़ा जाए जिसके लिए एक महिला कर्मचारी प्रसूति प्रसुविधा प्राप्त कर सकती है, यह विधान के आदेश यानी 1961 अधिनियम के विपरीत है।*

50. *इस प्रकार, जब गर्भधारण महिला कर्मचारी और उसके नियोक्ता के बीच निष्पादित संविदा की अवधि समाप्त होने से पहले होता है, तब, वह हमारी राय में, 1961 अधिनियम के तहत प्रदान की गई प्रसूति प्रसुविधाओं की हकदार होनी चाहिए।"*

38. बार-बार अपनाए गए दृष्टिकोण पर विचार करने से यह स्पष्ट है कि प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम एक कल्याणकारी और सामाजिक कानून है और विधायिका की मंशा किसी भी तरह से इस अधिनियम के दायरे में आने वाले सभी लोगों को दी जाने वाली सहायता की सीमा और दायरे को सीमित या प्रतिबंधित करना नहीं हो सकता है। इस अधिनियम की भाषा या इसके प्रावधानों में ऐसा कुछ भी नहीं है जो यह दर्शाता हो कि किसी कामकाजी गर्भवती महिला को केवल उसके रोजगार के स्वरुप के कारण सहायता प्राप्त करने से रोक दिया जाएगा।

39. मौजूदा मामले में भी, नियोक्ता अर्थात प्रत्यर्थी ने स्वीकार किया है कि वह प्रत्यर्थी के साथ जुड़े स्थायी/नियमित कर्मचारियों को प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम से उत्पन्न होने वाले लाभ प्रदान करता है हालाँकि यहां याचिकाकर्ता जैसे संविदा कर्मचारियों को इस तरह के लाभों से वंचित किया गया है। पूर्वगामी अनुच्छेदों में ऐसा कुछ भी नहीं कहा गया है कि यह न्यायालय भारत के संविधान प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम के अधीन प्रावधान और देश के न्यायालयों द्वारा की गई व्याख्या जो कि स्थापित और दोहराई गई है उससे अलग दृष्टिकोण अपनाएगा। प्रत्यर्थी की ओर से दिया गया यह तर्क कि याचिकाकर्ता संविदा कर्मचारी होने के कारण प्रसूति प्रसुविधाओं की पात्र है, पूरी तरह से निराधार है।

40. माँ और बच्चे की ज़रूरतों को पूरा करने के लिए चिकित्सा विज्ञान पिछले कुछ वर्षों में काफी आगे बढ़ चुका है हालाँकि नवजात शिशु को जिस प्राकृतिक देखभाल की आवश्यकता होती है, इससे उसे दूर नहीं किया जा सकता है और यह शिशु के विकास और वृद्धि के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है। प्रकृति निश्चित रूप से जब किसी महिला को माँ बनने का सौभाग्य देती है तो वह उसके रोजगार की प्रकृति के आधार पर भेदभाव नहीं करती है। बच्चे को जन्म देने का अद्भुत कार्य और उस दौरान एक महिला जिस प्रक्रिया से गुजरती है, उसमें किसी भी

बाहरी घटना से बाधा नहीं आनी चाहिए, जो मां के स्वास्थ्य और कल्याण को प्रभावित कर सकती है और उसके लिए किसी भी तरह की परेशानी का कारण बन सकती है।

41. आज के युग में भी, अगर किसी महिला को अपने पारिवारिक जीवन और करियर में तरक्की के बीच किसी एक को चुनने को कहा जाए, तो हम उसे पेशेवर जीवन या व्यक्तिगत जीवन में सफल होने के साधन प्रदान नहीं करके एक समाज के रूप में असफल होंगे। यह ध्यान रखना प्रासंगिक है कि जो अधिनियम गर्भवती महिलाओं या नई मां को सहायताएं देता है, वह ऐसी सहायताओं को 'लाभ' मानता है, जबकि वास्तव में ये सहायताएं उन महिला कर्मचारियों के अधिकार के रूप में होनी चाहिए जो उस पद पर हैं। इस संबंध में, प्रसूति प्रसुविधाएँ प्रदान करने के मामले में अधिक अनुकूलनीय दृष्टिकोण के साथ-साथ परिप्रेक्ष्य में सकारात्मक बदलाव की भी आवश्यकता है।

42. यह विडम्बना ही है कि मौजूदा मामले में, याचिकाकर्ता को किशोर न्याय बोर्ड में नियुक्त किया गया था और उसे उन बच्चों के हितों और कल्याण की रक्षा के लिए रखा गया था जो आपराधिक न्याय प्रणाली के हाथों पीड़ित हों, हालाँकि, वह उन लाभों को पाने में असमर्थ रही जो उसके खुद के बच्चे के सर्वोत्तम हित और कल्याण के लिए आवश्यक थे।

43. प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम का सामाजिक कल्याण विधान निश्चित तौर पर लाभार्थियों के रोजगार की प्रकृति के आधार पर भेदभाव नहीं करता है। यह भी निश्चित है कि केवल कल्याणकारी विधान का निर्माण ही पर्याप्त नहीं है। राज्य और उन सभी को, जो इस अधिनियम के अधीन हैं, इस विधान की सत्यनिष्ठा, उद्देश्य और प्रावधानों को अक्षरशः बनाए रखने का कर्तव्य सौंपा गया है। इसके अतिरिक्त, यहां तक कि भारत का संविधान भी उन आदर्शों का समर्थन करता है जिनकी परिणति यह हुई कि ये प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम में बदल गई।

44. इसलिए, चर्चा, तथ्यों, परिस्थितियों, प्रस्तुत प्रस्तुतियों, उठाए गए विवादों को ध्यान में रखते हुए, इस न्यायालय का सुविचारित विचार है कि प्रत्यर्थी द्वारा याचिकाकर्ता को अधिनियम के तहत प्रसुविधाएं और सहायता दी जानी चाहिए थी जैसा कि इसके स्वयं के कर्मचारियों को दी जा रही थी जो समान पद पर थे। इस संबंध में यह कानून स्थापित है कि रोजगार की प्रकृति यह तय नहीं करेगी कि महिला कर्मचारी प्रसूति प्रसुविधाओं की हकदार होगी या नहीं।

45. तदनुसार, पूरे मामले और निर्धारित कानून को ध्यान में रखते हुए, निम्नलिखित निर्देशों के साथ तत्काल याचिका को अनुमति दी जाती है:

I. प्रत्यर्थी प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 2017 की शर्तों के अनुसार, उसकी गर्भावस्था के कारण याचिकाकर्ता के पक्ष में अर्जित सभी चिकित्सा, आर्थिक और अन्य लाभ प्रदान करेगा।

II. चूंकि, याचिकाकर्ता द्वारा प्रसवपूर्व या प्रसवोत्तर कोई अत्यधिक चिकित्सा या अन्य आपात स्थिति प्रस्तुत नहीं की गई है, वह प्रसूति प्रसुविधा अधिनियम, 2017 के तहत प्रदान की गई 26 सप्ताह की समय अवधि के लिए लाभ की पात्र होंगी।

III. प्रत्यर्थी को इस आदेश की प्राप्ति की तारीख से तीन महीने की अवधि के भीतर आवश्यक कार्रवाई करनी होगी।

46. उपरोक्त शर्तों के अनुसार, तत्काल याचिका को अनुमति दी जाती है।

47. हालांकि, यह स्पष्ट किया जाता है कि पूर्वोक्त निर्णय तत्काल मामले के विशिष्ट तथ्यों और परिस्थितियों में किया गया है और इसे मिसाल नहीं समझा जाएगा।

48. लंबित आवेदन, यदि कोई हो, का निपटान किया जाता है।

49. यह आदेश तुरंत वेबसाइट पर अपलोड किया जाए।

न्या., चंद्र धारी सिंह

26 जुलाई, 2023
जीएस/एमएस

(Translation has been done through AI Tool: SUVAS)

अस्वीकरण : *देशी भाषा में निर्णय का अनुवाद मुकद्द्मेबाज़ 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 अंग्रेज़ी स्वरूप ही अभिप्रमाणित माना जाएगा और कार्यान्वयन तथा लागू किए जाने हेतु उसे ही वरीयता दी जाएगी।*