

राजस्थान उच्च न्यायालय की जयपुर पीठ के लिए

एसबी सिविल रिट याचिका संख्या 15769/2016

मीनाक्षी चौधरी पुत्री गोपी लाल, उम्र लगभग 27 वर्ष, निवासी ग्राम व पोस्ट खरेड़ा, तहसील टोडाभीम, जिला करौली।

-----याचिकाकर्ता

बनाम

1. राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम, परिवहन मार्ग, चोमू हाउस, जयपुर अपने प्रबंध निदेशक के माध्यम से।
2. मुख्य प्रबंधक, राजस्थान राज्य पथ परिवहन निगम, टोंक डिपो, टोंक।

-----प्रतिवादी

याचिकाकर्ता(यों) की ओर से : श्री राम प्रताप सैनी
श्री आमिर खान
प्रतिवादी(ओं) के लिए : श्री पुनीत

माननीय श्रीमान. जस्टिस अनूप कुमार ढांड

आदेश

आरक्षित 28/08/2024

घोषित 05/09/2024

प्रकाशनीय

1. मातृत्व एक महिला के जीवन के सबसे गहन और आनंददायक अनुभवों में से एक है। यह एक ऐसा आशीर्वाद है जो सामाजिक सीमाओं, सांस्कृतिक मानदंडों और पेशेवर भूमिकाओं से परे है। मातृत्व न केवल एक जैविक प्रक्रिया है, बल्कि एक भावनात्मक, मनोवैज्ञानिक और सामाजिक यात्रा भी है जो एक महिला की पहचान को नया आकार देती है।
2. माँ और उसके नवजात शिशु, दोनों का स्वास्थ्य सुनिश्चित करना न केवल बच्चे के विकास के लिए, बल्कि राष्ट्र के भविष्य के लिए भी अत्यंत महत्वपूर्ण है। आज के बच्चे कल की प्रगति के वाहक होंगे। यदि उनका पालन-पोषण स्वस्थ वातावरण में नहीं किया जाता और उन्हें उचित देखभाल नहीं दी जाती, तो एक उज्ज्वल भविष्य की आशा अधूरी रह जाती है। माताओं और उनके शिशुओं को आवश्यक लाभों से वंचित करना राष्ट्र को उसकी क्षमता से वंचित करने के समान है।
3. गर्भावस्था एक पवित्र समय होता है जब एक माँ और उसके बच्चे का रिश्ता बनता है, जबकि बच्चा विकसित हो रहा होता है, लेकिन यह उससे कहीं आगे तक फैला हुआ है। गर्भावस्था से मातृत्व तक का सफ़र एक ऐसी यात्रा है जिसे हर नई माँ संजोना चाहती है।
4. गर्भावस्था और माता-पिता बनने के शुरुआती साल माँ और बच्चे दोनों के लिए बेहद महत्वपूर्ण होते हैं। इस दौरान, महिलाओं को अपने और अपने नवजात शिशु के अच्छे स्वास्थ्य और तंदुरुस्ती के लिए पर्याप्त आराम, चिकित्सा देखभाल और भावनात्मक सहारे की ज़रूरत होती है।

5. गर्भावस्था और प्रसव की शारीरिक ज़रूरतों के साथ-साथ नवजात शिशु को जन्म देने की ज़िम्मेदारियों के कारण, पेशेवर कर्तव्यों से कुछ समय के लिए छुट्टी लेना ज़रूरी हो जाता है। यह छुट्टी महिलाओं को काम के दबाव से मुक्त होकर, अपने स्वास्थ्य और बच्चों के विकास पर पूरी तरह ध्यान केंद्रित करने का अवसर देती है। इसीलिए, मातृत्व अवकाश केवल एक लाभ नहीं, बल्कि एक अधिकार है जो एक महिला की अपने परिवार की देखभाल करने की मूलभूत आवश्यकता को पूरा करता है। एक कार्यरत महिला के लिए बच्चे के जन्म को सुगम बनाने हेतु जो भी आवश्यक हो, नियोक्ता को वह सब प्रदान करना चाहिए ताकि महिलाएँ अपनी प्रजनन और मातृत्व भूमिकाओं में प्रभावी संतुलन बना सकें। नियोक्ता को उन कठिनाइयों का एहसास होना चाहिए जिनका सामना एक कामकाजी महिला को कार्यस्थल पर अपने कर्तव्यों का पालन करते समय, गर्भ में शिशु को ले जाते समय या जन्म के बाद बच्चे के पालन-पोषण के दौरान करना पड़ता है।

6. गर्भावस्था और प्रसव एक महिला के जीवन के महत्वपूर्ण चरण होते हैं। इस दौरान कामकाजी महिलाओं की सहायता के लिए, भारत सरकार और राज्य सरकारों ने मातृत्व अवकाश नीति लागू की है, जिसके तहत गर्भवती महिलाओं को मातृत्व अवकाश के दौरान वेतन मिलता है। भारतीय माताओं को बच्चे के जन्म से पहले और बाद में जो देखभाल मिलती है, वह हमारी भारतीय संस्कृति में रची-बसी है। इसलिए, कार्यस्थल पर भी ऐसी ही देखभाल का होना ज़रूरी है। यह तभी संभव है जब माताओं को उचित और पर्याप्त मातृत्व अवकाश दिया जाए ताकि वे काम से कुछ समय की छुट्टी लेकर अपने परिवार पर ध्यान केंद्रित कर सकें।

7. मातृत्व अवकाश ऐसी माताओं के हितों और आजीविका की रक्षा करता है, जिससे उन्हें अपनी देखभाल करते हुए अपने नवजात शिशुओं का पालन-पोषण करने का अवसर मिलता है। यह अवकाश माँ और उनके शिशुओं के समग्र स्वास्थ्य को सुनिश्चित करता है। "मातृत्व लाभ में भुगतान का अधिकार" गर्भवती महिला को गर्भावस्था के कारण और बच्चे के जन्म के तुरंत बाद काम करने में असमर्थ होने पर वित्तीय मुआवजा या लाभ प्राप्त करने के अधिकार को संदर्भित करता है। यह अधिकार सुनिश्चित करता है कि महिलाएँ बच्चे के जन्म से उबरने और बिना किसी आर्थिक कठिनाई के अपने नवजात शिशु की देखभाल के लिए काम से छुट्टी ले सकें।

8. मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (संक्षेप में, '1961 का अधिनियम') विधि निर्माताओं द्वारा कुछ निश्चित अवधि के लिए अर्थात् प्रसव से पहले और बाद में महिलाओं के रोजगार को विनियमित करने के लिए लागू किया गया था, जिसमें उन्हें कुछ अन्य लाभों के साथ मातृत्व लाभ प्रदान किए गए थे। उक्त अधिनियम की धारा 5 के अनुसार (2017 से पहले), एक महिला प्रसव से पहले और बाद में बारह सप्ताह की छुट्टी ले सकती थी। 1961 के अधिनियम के उपरोक्त प्रावधान के आधार पर, प्रतिवादी-राजस्थान राज्य सड़क परिवहन निगम (संक्षेप में, 'आरएसआरटीसी') ने आरएसआरटीसी कर्मचारी सेवा विनियम, 1965 (संक्षेप में, '1965 के विनियम') के विनियम 74 के तहत अपनी महिला कर्मचारियों के लिए 90 दिनों के मातृत्व अवकाश का प्रावधान शामिल किया।

9. याचिकाकर्ता कंडक्टर के पद पर काम करते समय गर्भवती हो गई, उसने मातृत्व अवकाश के लिए आवेदन किया और परिणामस्वरूप 1965 के नियमों के अनुसार उसे 90 दिनों का मातृत्व अवकाश

प्रदान किया गया। याचिकाकर्ता ने प्रतिवादियों को 180 दिनों का मातृत्व अवकाश प्रदान करने का निर्देश जारी करने के लिए इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है।

10. याचिकाकर्ता के वकील ने कहा कि याचिकाकर्ता को कंडक्टर के पद पर नियुक्त किया गया था और अपने रोजगार के दौरान, वह गर्भवती हो गई और एक बच्चे को जन्म दिया और अपने बच्चे के जन्म के बाद, उसने 180 दिनों के मातृत्व अवकाश की मांग करते हुए एक आवेदन प्रस्तुत किया। वकील ने कहा कि 180 दिनों के मातृत्व अवकाश के लिए अनुरोध करने के बावजूद, प्रतिवादियों ने याचिकाकर्ता को केवल 90 दिनों का मातृत्व अवकाश मंजूर किया है। वकील ने कहा कि अन्य सभी सेवाओं में, समान स्थिति वाले कर्मचारियों को 180 दिनों का मातृत्व अवकाश दिया जाता है, लेकिन बिना किसी आधार के, याचिकाकर्ता के साथ भेदभाव किया गया है और उसे केवल 90 दिनों का मातृत्व अवकाश दिया गया है। वकील ने कहा कि इन परिस्थितियों में, प्रतिवादियों को याचिकाकर्ता को 180 दिनों का मातृत्व अवकाश देने के लिए उचित निर्देश जारी किए जाने चाहिए।

(1) लक्ष्मी देवी बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य (एसबी सिविल रिट याचिका संख्या 1373/2010)

(2) मीनाक्षी राव बनाम राजस्थान राज्य एवं अन्य (एसबी सिविल रिट याचिका संख्या 1598/2017)

(3) रीना सिंगला बनाम पंजाब राज्य एवं अन्य (सीडब्ल्यूपी संख्या 5142/2013)

11. प्रतिपक्षी के विद्वान अधिवक्ता ने याचिकाकर्ता के अधिवक्ता द्वारा उठाए गए तर्कों का विरोध किया और कहा कि 1965 के विनियमन 74 के अनुसार, याचिकाकर्ता केवल 90 दिनों का मातृत्व अवकाश पाने की हकदार है, अतः प्रतिवादियों ने याचिकाकर्ता को 180 दिनों का मातृत्व अवकाश न देकर कोई अवैधानिक कार्य नहीं किया है। अधिवक्ता ने कहा कि इन परिस्थितियों में, याचिकाकर्ता 180 दिनों के मातृत्व अवकाश का लाभ पाने की हकदार नहीं है और याचिका अस्वीकार किए जाने योग्य है।

12. बार में प्रस्तुत प्रस्तुतियों पर सुनवाई और विचार किया गया तथा अभिलेख पर उपलब्ध सामग्री का अवलोकन किया गया।

13. प्रतिवादियों द्वारा 1965 के विनियमन के अंतर्गत जारी दिनांक 22.09.1977 के आदेश के अनुसार, RSRTC में कार्यरत महिला कर्मचारी, 1961 के अधिनियम के संशोधित प्रावधानों के अनुसार, बारह सप्ताह के मातृत्व अवकाश की हकदार हैं। जबकि 1965 के विनियमन के विनियमन 74 के अनुसार, मातृत्व अवकाश पूर्ण वेतन/मजदूरी पर 90 दिनों की अवधि तक बढ़ाया जा सकता है। इसका अर्थ यह है कि RSRTC में कार्यरत महिला कर्मचारी अधिकतम 90 दिनों के मातृत्व अवकाश की हकदार हैं।

14. 1965 के विनियम 74 के अनुसार, याचिकाकर्ता 90 दिनों का मातृत्व अवकाश पाने की हकदार है, जबकि उसने 180 दिनों के मातृत्व अवकाश का दावा किया है। अब इस न्यायालय के समक्ष विचारणीय कानूनी मुद्दा यह है कि "क्या याचिकाकर्ता जैसी महिला कर्मचारी, जो आरएसआरटीसी में कार्यरत है, 180 दिनों का मातृत्व अवकाश पाने की हकदार है या नहीं?"

15. प्रतिवादियों के समक्ष एकमात्र कठिनाई 1965 के विनियम 74 की है, जो अधिकतम 90 दिनों के मातृत्व अवकाश का प्रावधान करता है। त्वरित संदर्भ के लिए विनियम 74 को निम्नानुसार पुनः प्रस्तुत किया गया है:-

"74 सक्षम प्राधिकारी निगम की किसी महिला कर्मचारी को संपूर्ण सेवा अवधि के दौरान तीन बार मातृत्व अवकाश प्रदान कर सकता है। हालाँकि, यदि तीन बार मातृत्व अवकाश लेने के बाद भी कोई जीवित संतान नहीं है, तो एक और अवसर पर मातृत्व अवकाश प्रदान किया जा सकता है। मातृत्व अवकाश पूर्ण वेतन/मजदूरी पर, आरंभ होने की तिथि से 90 दिनों की अवधि तक दिया जा सकता है।"

16. ऐसा प्रतीत होता है कि प्रतिवादियों द्वारा वर्ष 1977 में 1961 के अधिनियम के प्रावधानों के आधार पर एक और स्थायी आदेश संख्या 1192 जारी किया गया था, जिसमें महिला कर्मचारियों के लिए मातृत्व अवकाश की अधिकतम सीमा बारह सप्ताह निर्धारित की गई थी।

17. बाद में, मातृत्व अवकाश की अवधि 90 दिनों से बढ़ाकर छह महीने करने की व्यापक रूप से उठाई गई मांग को ध्यान में रखते हुए, जनवरी 1997 में पाँचवें केंद्रीय वेतन आयोग की रिपोर्ट प्रस्तुत की गई। इसलिए, यह सिफारिश की गई कि मातृत्व अवकाश को बढ़ाकर 135 दिन किया जा सकता है, और तदनुसार, राजस्थान सेवा नियम 1951 (संक्षेप में 'आरएसआर') के नियम 103 और केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम 1972 (संक्षेप में 'सीसीएस नियम') के नियम 43 (ii) में संशोधन किया गया और मातृत्व अवकाश की अधिकतम सीमा 135 दिन कर दी गई।

18. इसके बाद, मार्च 2008 में, छठे वेतन आयोग की रिपोर्ट प्रस्तुत करने के समय, 135 दिनों के मातृत्व अवकाश को बढ़ाकर 180 दिन करने के लिए एक और सिफारिश की गई और तदनुसार, राज्य सरकार के विभाग के तहत काम करने वाली महिला कर्मचारियों के लिए आरएसआर के नियम 103 के तहत मातृत्व अवकाश से संबंधित प्रावधानों को संशोधित किया गया और 180 दिनों के उसी मातृत्व अवकाश को सीसीएस नियमों के नियम 43 (1) के संशोधित प्रावधानों के तहत रखा गया।

19. त्वरित संदर्भ के लिए, आरएसआर का नियम 103 निम्नानुसार पुनः प्रस्तुत किया गया है:-

"103 मातृत्व अवकाश- दो से कम जीवित बच्चों वाली महिला सरकारी कर्मचारी को मातृत्व अवकाश, उसके प्रारंभ होने की तिथि से 180 दिनों की अवधि तक प्रदान किया जा सकता है। हालाँकि, यदि दो बार मातृत्व अवकाश लेने के बाद भी कोई जीवित बच्चा नहीं है, तो एक बार और मातृत्व अवकाश प्रदान किया जा सकता है।

ऐसी अवधि के दौरान, वह छुट्टी पर जाने से ठीक पहले प्राप्त वेतन के बराबर अवकाश वेतन पाने की हकदार होगी। ऐसे अवकाश को अवकाश खाते से डेबिट नहीं किया जाएगा, बल्कि सेवा पुस्तिका में अलग से इसकी प्रविष्टि की जानी चाहिए।"

20. इसी प्रकार, केंद्रीय सिविल सेवा नियमावली के नियम 43(1) में महिला सरकारी कर्मचारी के लिए 180 दिनों के मातृत्व अवकाश का प्रावधान है। केंद्रीय सिविल सेवा नियमावली का नियम 43(1) इस प्रकार है:-

"नियम 43 (1) दो से कम जीवित बच्चों वाली महिला सरकारी कर्मचारी (प्रशिक्षु सहित) को अवकाश प्रदान करने के लिए सक्षम प्राधिकारी द्वारा इसके प्रारंभ की तारीख से [180 दिन] की अवधि के लिए मातृत्व अवकाश प्रदान किया जा सकता है।

(2) ऐसी अवधि के दौरान, उसे छुट्टी पर जाने से ठीक पहले प्राप्त वेतन के बराबर छुट्टी वेतन का भुगतान किया जाएगा। नोट:- ऐसे व्यक्ति के मामले में, जिस पर कर्मचारी राज्य बीमा अधिनियम, 1948 (1948 का 34) लागू होता है, इस नियम के तहत देय छुट्टी वेतन की राशि को उक्त अधिनियम के तहत इसी अवधि के लिए देय लाभ की राशि से कम कर दिया जाएगा।

(3) नियम 19 में निर्धारित चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने पर गर्भपात सहित गर्भपात की स्थिति में, उस महिला सरकारी कर्मचारी को (जीवित बच्चों की संख्या पर ध्यान दिए बिना) उस महिला सरकारी कर्मचारी की संपूर्ण सेवा के दौरान 45 दिनों से अधिक का मातृत्व अवकाश भी प्रदान किया जा सकता है : परंतु सीसीएस (छुट्टी) संशोधन नियम, 1995 के प्रारंभ होने से पूर्व प्रदान किया गया और लिया गया मातृत्व अवकाश इस उप-नियम के प्रयोजन के लिए ध्यान में नहीं लिया जाएगा।]

(4) (क) मातृत्व अवकाश को किसी अन्य प्रकार के अवकाश के साथ संयोजित किया जा सकेगा। (ख) नियम 30 के उपनियम (1) या नियम 31 के उपनियम (1) में निहित चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत करने की अपेक्षा के होते हुए भी, देय और स्वीकार्य प्रकार का अवकाश (60 दिन से अनधिक अवधि के लिए परिवर्तित अवकाश और देय अवकाश न होने सहित) अधिकतम 3[दो वर्ष] तक, यदि आवेदन किया गया हो, उपनियम (1) के अधीन स्वीकृत मातृत्व अवकाश के क्रम में प्रदान किया जा सकेगा।

(5) मातृत्व अवकाश को अवकाश खाते से डेबिट नहीं किया जाएगा।

21. भारतीय विधि आयोग ने अपनी 259 वीं रिपोर्ट प्रस्तुत करते हुए 1961 के अधिनियम में संशोधन की सशक्त अनुशंसा की और सुझाव दिया कि इसे सीसीएस नियमों के प्रगतिशील प्रावधानों के अनुसार संशोधित किया जाए और मातृत्व अवकाश को 12 सप्ताह से बढ़ाकर 180 दिन किया जाए। विधि आयोग का विचार था कि मातृत्व अवकाश के प्रावधानों को राज्य के लिए अनिवार्य बनाया जाना चाहिए और इसे नियोक्ताओं की इच्छा पर नहीं छोड़ा जाना चाहिए। इसके अलावा, मातृत्व अवकाश के प्रावधान असंगठित क्षेत्र और निजी क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं सहित सभी महिलाओं के लिए होने चाहिए। इसलिए, विधायकों ने महसूस किया कि महिला कर्मचारियों के लिए बारह सप्ताह का मातृत्व अवकाश विभिन्न प्रतिष्ठानों में कार्यरत महिलाओं के लिए पर्याप्त नहीं है, इसलिए इसे 27.03.2017 के मातृत्व लाभ (संशोधन अधिनियम, 2017 के तहत 26 सप्ताह तक बढ़ा दिया गया। 1961 के अधिनियम की धारा 5(3) में निम्नानुसार संशोधन किया गया:-

“(3) (i) “बारह सप्ताह, जिनमें से छः सप्ताह से अधिक नहीं होंगे” शब्दों के स्थान पर “छब्बीस” शब्द, जिनमें से आठ सप्ताह से अधिक नहीं होंगे, प्रतिस्थापित किए जाएंगे।”

22. इसके अलावा, दिल्ली नगर निगम बनाम महिला कर्मचारी (मस्टर रोल) एवं अन्य, (2000) 3 एससीसी 224 में दर्ज मामले में, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने दिल्ली नगर निगम को 1961 के अधिनियम के अनुसार अपने मस्टर रोल वाली महिला कर्मचारियों को भी लाभ प्रदान करने का निर्देश दिया था, न कि केवल अपने नियमित कर्मचारियों को। न्यायालय ने सामाजिक न्याय के सिद्धांत और महिलाओं के विरुद्ध सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन के अनुच्छेद 11 का हवाला देते हुए कहा था कि 1961 का अधिनियम सभी महिला कर्मचारियों के लिए ऐसे लाभ प्रदान करता है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की:

“32. निगम के विद्वान वकील ने तर्क दिया कि चूंकि अधिनियम के प्रावधान निगम पर लागू नहीं किए गए हैं, इसलिए न्यायाधिकरण द्वारा ऐसा निर्देश जारी नहीं किया जा सकता था। यह उस समस्या को देखने का एक संकीर्ण तरीका है जो मूलतः मानवीय प्रकृति की है और संविधान के कामकाज से परिचित कोई भी व्यक्ति, जिसका उद्देश्य इस देश के नागरिकों को सामाजिक और आर्थिक न्याय प्रदान करना है, इस तर्क को सिरे से

खारिज कर देगा। सामाजिक न्याय के सिद्धांत की प्रासंगिकता और महत्व पर इस न्यायालय ने कई फैसलों में कई बार जोर दिया है। क्राउन एल्युमिनियम वर्क्स बनाम वर्कमैन [एआईआर 1958 एससी 30: 1958 एससीआर 651 : (1958) 1 एलएलजे 1] में इस न्यायालय ने कहा कि भारत का संविधान एक लोकतांत्रिक, कल्याणकारी राज्य बनाने और नागरिकों के लिए सामाजिक और आर्थिक न्याय सुनिश्चित करने का प्रयास करता है। जेके कॉटन स्पेज्ड एंड व्वग 3 एससीआर 724: (1963) 2 एलएलजे 436] गजेन्द्रगडकर, जस्टिस, (जैसा कि उस समय उनके माननीय न्यायाधीश थे), ने न्यायालय की ओर से बोलते हुए कहा:

"वास्तव में, सामाजिक न्याय की अवधारणा अब औद्योगिक कानून का इतना अभिन्न अंग बन गई है कि किसी भी पक्ष के लिए यह सुझाव देना निरर्थक होगा कि औद्योगिक विवादों से निपटने में औद्योगिक न्यायनिर्णयन सामाजिक न्याय के दावों की अनदेखी कर सकता है या उसे करनी चाहिए। सामाजिक न्याय की अवधारणा संकीर्ण, एकतरफ़ा या पांडित्यपूर्ण नहीं है, और न ही यह केवल औद्योगिक न्यायनिर्णयन तक ही सीमित है। इसका दायरा व्यापक है। यह सामाजिक-आर्थिक समानता के मूल आदर्श पर आधारित है और इसका उद्देश्य सामाजिक-आर्थिक विषमताओं और असमानताओं को दूर करने में सहायता करना है; फिर भी, औद्योगिक मामलों से निपटने में, यह सिद्धांतवादी दृष्टिकोण नहीं अपनाता और अमूर्त धारणाओं के आगे आँख मूँदकर झुकने से इनकार करता है, बल्कि एक यथार्थवादी और व्यावहारिक दृष्टिकोण अपनाता है।"

33. एक न्यायसंगत सामाजिक व्यवस्था तभी स्थापित हो सकती है जब असमानताएँ समाप्त हों और सभी को कानूनी रूप से उनका हक़ मिले। हमारे समाज के लगभग आधे हिस्से का प्रतिनिधित्व करने वाली महिलाओं को उन जगहों पर सम्मान और सम्मान के साथ व्यवहार किया जाना चाहिए जहाँ वे अपनी आजीविका कमाने के लिए काम करती हैं। उनके कर्तव्यों, उनके व्यवसाय और उनके कार्यस्थल की प्रकृति चाहे जो भी हो, उन्हें वे सभी सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए जिनकी वे हक़दार हैं। माँ बनना एक महिला के जीवन की सबसे स्वाभाविक घटना है। एक कार्यरत महिला के लिए बच्चे के जन्म को सुगम बनाने के लिए जो भी आवश्यक हो, नियोक्ता को उसके प्रति विचारशील और सहानुभूतिपूर्ण होना चाहिए और उन शारीरिक कठिनाइयों का एहसास करना चाहिए जिनका सामना एक कामकाजी महिला को गर्भ में शिशु को धारण करते हुए या जन्म के बाद बच्चे का पालन-पोषण करते हुए कार्यस्थल पर अपने कर्तव्यों का पालन करते समय करना पड़ता है। मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 का उद्देश्य एक कामकाजी महिला को ये सभी सुविधाएँ सम्मानजनक तरीके से प्रदान करना है ताकि वह मातृत्व की स्थिति को सम्मानपूर्वक और शांतिपूर्वक, प्रसव पूर्व या प्रसवोत्तर अवधि के दौरान जबरन अनुपस्थिति के लिए पीड़ित होने के भय से विचलित हुए बिना, पार कर सके।

...

37. दिल्ली भारत की राजधानी है। दिल्ली से ज़्यादा किसी अन्य शहर या निगम को इस बात का एहसास नहीं होगा कि भारत विभिन्न अंतर्राष्ट्रीय संधियों और समझौतों का हस्ताक्षरकर्ता है। संयुक्त राष्ट्र द्वारा 10-12-1948 को अपनाए गए मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा ने इस सार्वभौमिक सोच को गति दी कि मानवाधिकार सर्वोच्च हैं और उन्हें हर कीमत पर संरक्षित किया जाना चाहिए। इसके बाद कई सम्मेलन हुए। 18-12-1979 को, संयुक्त राष्ट्र ने " महिलाओं के विरुद्ध सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर सम्मेलन" को अपनाया। इस सम्मेलन के अनुच्छेद 11 में निम्नलिखित प्रावधान हैं:

“अनुच्छेद 11

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

- (क) सभी मनुष्यों के लिए काम करने का अधिकार एक अविभाज्य अधिकार है ;
- (ख) समान रोजगार अवसरों का अधिकार, जिसमें रोजगार के मामलों में चयन के लिए समान मानदंडों का अनुप्रयोग भी शामिल है;
- (ग) पेशे और रोजगार के स्वतंत्र चयन का अधिकार, पदोन्नति, नौकरी की सुरक्षा और सेवा के सभी लाभ और शर्तों का अधिकार तथा व्यावसायिक प्रशिक्षण और पुनः प्रशिक्षण प्राप्त करने का अधिकार, जिसमें प्रशिक्षुता, उन्नत व्यावसायिक प्रशिक्षण और आवर्ती प्रशिक्षण शामिल हैं;
- (घ) समान पारिश्रमिक, जिसमें लाभ भी शामिल हैं, का अधिकार, समान मूल्य के कार्य के संबंध में समान व्यवहार का अधिकार, साथ ही कार्य की गुणवत्ता के मूल्यांकन में समानता का अधिकार;
- (ङ) सामाजिक सुरक्षा का अधिकार, विशेष रूप से सेवानिवृत्ति, बेरोजगारी, बीमारी, अशक्तता और वृद्धावस्था तथा काम करने में अन्य अक्षमता के मामलों में, साथ ही सवेतन अवकाश का अधिकार;
- (च) स्वास्थ्य की सुरक्षा और कार्य स्थितियों में सुरक्षा का अधिकार, जिसमें प्रजनन कार्य की सुरक्षा भी शामिल है।

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

- (क) गर्भावस्था या मातृत्व अवकाश के आधार पर बर्खास्तगी और वैवाहिक स्थिति के आधार पर बर्खास्तगी में भेदभाव को प्रतिबंधित करने के लिए, प्रतिबंधों के अधीन ;
- (ख) पूर्व रोजगार, वरिष्ठता या सामाजिक भत्ते की हानि के बिना वेतन या तुलनीय सामाजिक लाभ के साथ मातृत्व अवकाश शुरू करना ;
- (ग) माता-पिता को पारिवारिक दायित्वों को कार्य जिम्मेदारियों और सार्वजनिक जीवन में भागीदारी के साथ संयोजित करने में सक्षम बनाने के लिए आवश्यक सहायक

सामाजिक सेवाओं के प्रावधान को प्रोत्साहित करना, विशेष रूप से बाल देखभाल सुविधाओं के नेटवर्क की स्थापना और विकास को बढ़ावा देने के माध्यम से;

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

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

38. ये सिद्धांत, जो अनुच्छेद 11 में निहित हैं, जिन्हें ऊपर पुनः प्रस्तुत किया गया है, को दिल्ली नगर निगम और महिला कर्मचारियों (मस्टर रोल) के बीच सेवा के अनुबंध में पढ़ा जाना चाहिए; और इस प्रकार पढ़ने पर ये कर्मचारी मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के तहत सभी लाभों के लिए तुरंत हकदार हो जाते हैं।

23. महिला श्रमिक (मस्टर रोल) मामले में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित उपरोक्त निर्णय ने पूरे देश में व्यापक प्रतिक्रिया उत्पन्न की, जिससे कई न्यायालयों ने उन कामकाजी महिलाओं को लाभ प्रदान करने के लिए प्रेरित किया, जिन्हें पहले तकनीकी आधार पर राहत देने से इनकार कर दिया गया था। माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निष्कर्ष संविधान निर्माताओं द्वारा अपने नागरिकों—विशेषकर महिलाओं—को स्वतंत्रता, आजादी और अधिकार प्रदान करने के इरादे और उद्देश्यों और 1961 के अधिनियम के तहत उन्हें मिलने वाले लाभों के बीच संबंध से संबंधित थे। इस निर्णय ने महिला कर्मचारियों के लिए मातृत्व अवकाश के संबंध में समान अधिकारों का मार्ग प्रशस्त किया, चाहे उनकी रोजगार की प्रकृति कुछ भी हो। इस बात पर जोर दिया गया कि 1961 के अधिनियम की भाषा की व्याख्या केवल उद्योगों में कार्यरत महिलाओं पर लागू करने के लिए संकीर्ण रूप से नहीं की जानी चाहिए, बल्कि इसे संगठित और असंगठित दोनों क्षेत्रों में कार्यरत महिलाओं पर भी लागू किया जाना चाहिए। माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा पारित निर्णय आज भी प्रासंगिक है।

24. बी. शाह बनाम पीठासीन अधिकारी, श्रम न्यायालय, कोयंबटूर एवं अन्य के मामले में, जिसकी रिपोर्ट **(1977) 4 एससीसी 384** में दी गई है, माननीय सर्वोच्च न्यायालय के समक्ष विचारार्थ यह प्रश्न उठा था कि धारा 5 के अंतर्गत आने वाली अवधि के लिए मातृत्व लाभ की गणना के लिए, वेतन रहित अवकाश वाले रविवार को शामिल नहीं किया जाना चाहिए या नहीं। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने यह निर्णय देते हुए कि रविवार को भी शामिल किया जाना चाहिए, महिला कर्मचारी के पक्ष में लाभकारी निर्माण नियम लागू किया और कहा कि संविधान के अनुच्छेद 42 के आलोक में, 1961 के अधिनियम द्वारा प्रदत्त लाभ का उद्देश्य महिला कर्मचारी को न केवल जीवित रहने में सक्षम बनाना था, बल्कि अपनी नष्ट हुई ऊर्जा की भरपाई करना, अपने बच्चे का पालन-पोषण करना, एक कर्मचारी के रूप में अपनी दक्षता बनाए रखना और अपनी पिछली दक्षता और उत्पादन के स्तर को बनाए रखना भी था। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निर्णय के पैरा 18 में निम्नलिखित निर्णय दिया:

“18. उपर्युक्त शब्दकोश या “सप्ताह” शब्द के लोकप्रिय अर्थ को ध्यान में रखते हुए, हम सोचते हैं कि अधिनियम की धारा 5 की उप-धारा (1) और (3) के संदर्भ में, इस शब्द को

रविवार सहित सात दिनों के चक्र को दर्शाने के लिए लिया जाना चाहिए। जिस भाषा में उपरोक्त उप-धाराएँ लिखी गई हैं, वह यह भी दर्शाती है कि विधानमंडल का इरादा था कि मातृत्व लाभ की गणना महिला कार्यकर्ता की वास्तविक अनुपस्थिति की पूरी अवधि के लिए की जाए, यानी रविवार सहित सभी दिनों के लिए जो उस अवधि के भीतर आने वाले वेतन रहित अवकाश हो सकते हैं और न केवल छह दिनों की आंतराधिक अवधि के लिए, जिससे उस अवधि के भीतर आने वाले रविवार को छोड़ दिया जाए क्योंकि अगर ऐसा नहीं होता, तो विधानमंडल ने “उसकी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए, जिसमें उसके प्रसव का दिन भी शामिल है और उस दिन के तुरंत बाद के छह सप्ताह के लिए” शब्दों का उपयोग करने के बजाय “उसकी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के भीतर आने वाले कार्य दिवसों के लिए, जिसमें उसके प्रसव का दिन भी शामिल है और उस दिन के तुरंत बाद के छह सप्ताह शामिल हैं, लेकिन वेतन रहित दिन”। पुनः अधिनियम की धारा 5(1) में आने वाला शब्द “अवधि” एक सशक्त शब्द है। हमारे निर्णय में, यह समय के निरंतर चलने और सात दिनों के चक्र की पुनरावृत्ति पर बल देता प्रतीत होता है। इस संबंध में यह भी ध्यान में रखना होगा कि लाभकारी कानून के प्रावधानों की व्याख्या करते समय, जैसे कि वर्तमान कानून, जिसका उद्देश्य बागानों में कार्यरत महिला श्रमिकों के साथ सामाजिक न्याय करने का उद्देश्य प्राप्त करना है और जो संविधान के अनुच्छेद 42 के दायरे में आता है, निर्माण का लाभकारी नियम जो महिला श्रमिक को न केवल जीवित रहने में सक्षम बनाएगा बल्कि अपनी नष्ट हुई ऊर्जा की भरपाई करने, अपने बच्चे का पालन-पोषण करने, एक श्रमिक के रूप में अपनी दक्षता बनाए रखने और अपनी पिछली दक्षता और उत्पादन के स्तर को बनाए रखने में भी सक्षम बनाएगा, को न्यायालय द्वारा अपनाया जाना चाहिए।“

25. बंधुआ मुक्ति मोर्चा बनाम भारत संघ मामले में, **(1984) 3 एससीसी 161** में रिपोर्ट किया गया, माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने महिलाओं की ओर से की गई एक शिकायत पर विचार करते हुए, जिसमें बंधुआ मज़दूर के रूप में काम करने के लिए मजबूर किए जाने पर उनके मानवाधिकारों के उल्लंघन की शिकायत की गई थी, यह माना कि मातृत्व सहायता संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत एक मौलिक अधिकार है, जो राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांतों, विशेष रूप से अनुच्छेद 39 के खंड (ई) और (एफ) और भारतीय संविधान के अनुच्छेद 41 और 42 पर आधारित है। माननीय सर्वोच्च न्यायालय ने निर्णय के पैरा 10 में निम्नलिखित टिप्पणी की:

“10. ... अनुच्छेद 21 में निहित मानवीय गरिमा के साथ जीने का यह अधिकार राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांतों और विशेष रूप से अनुच्छेद 39 के खंड (ई) और (एफ) तथा अनुच्छेद 41 और 42 से अपनी प्राणवायु प्राप्त करता है और इसलिए कम से कम इसमें श्रमिकों, पुरुषों और महिलाओं के स्वास्थ्य और शक्ति की, और बच्चों की कोमल आयु की दुर्व्यवहार से सुरक्षा, बच्चों को स्वस्थ तरीके से और स्वतंत्रता और सम्मान की स्थिति में विकसित होने के अवसर और सुविधाएं, शैक्षिक सुविधाएं, काम की न्यायसंगत और मानवीय स्थितियां और मातृत्व सहायता शामिल होनी चाहिए। ये न्यूनतम आवश्यकताएं

हैं जो किसी व्यक्ति को मानवीय गरिमा के साथ जीने में सक्षम बनाने के लिए मौजूद होनी चाहिए और किसी भी राज्य को - न तो केंद्र सरकार और न ही किसी राज्य सरकार को - ऐसा कोई भी कदम उठाने का अधिकार नहीं है जो किसी व्यक्ति को इन बुनियादी आवश्यकताओं के आनंद से वंचित करे। चूंकि अनुच्छेद 39, अनुच्छेद 41 और 42 के खंड (ई) और (एफ) में निहित राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांत किसी न्यायालय में प्रवर्तनीय नहीं हैं, इसलिए न्यायिक प्रक्रिया के माध्यम से राज्य को प्रावधान करने के लिए बाध्य करना संभव नहीं हो सकता है। इन बुनियादी आवश्यकताओं को सुनिश्चित करने के लिए वैधानिक अधिनियम या कार्यकारी आदेश द्वारा, जो मानव गरिमा के जीवन का निर्माण करते हैं, लेकिन जहां राज्य द्वारा पहले से ही कानून बनाया गया है, जो श्रमिकों को ये बुनियादी आवश्यकताएं प्रदान करता है और इस प्रकार बुनियादी मानव गरिमा के साथ जीने के उनके अधिकार को ठोस वास्तविकता और सामग्री के साथ निवेश करता है, राज्य निश्चित रूप से ऐसे कानून का पालन सुनिश्चित करने के लिए बाध्य हो सकता है क्योंकि ऐसे कानून के कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने में राज्य की ओर से निष्क्रियता अनुच्छेद 21 में निहित मानव गरिमा के साथ जीने के अधिकार से इनकार करने के बराबर होगी, अनुच्छेद 256 के संदर्भ में और अधिक जो यह प्रावधान करता है कि प्रत्येक राज्य की कार्यकारी शक्ति का प्रयोग इस प्रकार किया जाएगा कि संसद द्वारा बनाए गए कानूनों और उस राज्य में लागू किसी भी मौजूदा कानून का अनुपालन सुनिश्चित हो सके।

26. स्वोर्नलता दाश बनाम ओडिशा राज्य एवं अन्य के मामले में, 2023 एससीसी ऑनलाइन ओरिजिनल 5095 में रिपोर्ट किया गया, उड़ीसा उच्च न्यायालय ने यह निर्णय देते हुए कि मातृत्व अवकाश एक महिला कर्मचारी के मौलिक अधिकार की प्रकृति का है, किसी भी परिस्थिति में उसे अस्वीकार नहीं किया जा सकता है, निम्नानुसार टिप्पणी की गई:

“7. निर्विवाद रूप से, संबंधित संस्थान अर्थात प्रैक्टिसिंग गर्ल्स हाई स्कूल, फकीरपुर, क्योंकि उड़ीसा शिक्षा अधिनियम, 1969 की धारा 3(बी) के अंतर्गत एक सहायता प्राप्त शैक्षणिक संस्थान है। संस्थान को जीआईए आदेश, 1994 और उसके बाद जीआईए आदेश, 2013 के तहत भी पात्र घोषित किया गया है। रिट याचिका के कथनों का उत्तर देने में विपक्षी समता-प्राधिकारियों ने ऊपर संदर्भित दो अनुदान आदेशों के प्रावधानों का उल्लेख किया है। लेकिन फिर उक्त आदेश अनुदान के भुगतान के संबंध में विभिन्न प्रावधानों से संबंधित हैं, न कि संस्थानों के कर्मचारियों की छुट्टी से संबंधित मामलों से। विपक्षी पक्ष क्रमांक 3 ने नियम, 1974 का भी उल्लेख किया है जो ब्लॉक अनुदान संस्थान के कर्मचारियों को मातृत्व अवकाश की मंजूरी के संबंध में मौन है। लेकिन मातृत्व अवकाश की तुलना या किसी अन्य अवकाश के साथ समानता नहीं की जा सकती क्योंकि यह प्रत्येक महिला कर्मचारी का अंतर्निहित अधिकार है जिसे तकनीकी आधार पर अस्वीकार नहीं किया जा सकता है। प्रकृति द्वारा निर्मित प्रक्रिया के विरुद्ध हैं। यदि किसी महिला कर्मचारी को इस बुनियादी मानवाधिकार से वंचित किया जाता है, तो यह एक व्यक्ति के रूप में उसकी गरिमा पर हमला होगा और इस प्रकार संविधान के अनुच्छेद-21

के तहत प्रदत्त जीवन के उसके मौलिक अधिकार का उल्लंघन होगा, जिसकी व्याख्या सम्मानपूर्वक जीवन के रूप में की गई है। इस संदर्भ में, दिल्ली नगर निगम बनाम महिला कर्मचारी (मस्टर रोल) (सुप्रा) मामले में सर्वोच्च न्यायालय की निम्नलिखित टिप्पणियाँ अत्यंत प्रासंगिक हैं;

"एक न्यायसंगत सामाजिक व्यवस्था तभी स्थापित हो सकती है जब असमानताएँ समाप्त हों और सभी को कानूनी रूप से उनका हक मिले। हमारे समाज के लगभग आधे हिस्से का प्रतिनिधित्व करने वाली महिलाओं को उन जगहों पर सम्मान और गरिमापूर्ण व्यवहार मिलना चाहिए जहाँ वे अपनी आजीविका कमाने के लिए काम करती हैं। उनके कर्तव्यों, उनके व्यवसाय और उनके कार्यस्थल की प्रकृति चाहे जो भी हो; उन्हें वे सभी सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए जिनकी वे हकदार हैं। माँ बनना एक महिला के जीवन की सबसे स्वाभाविक घटना है। एक कार्यरत महिला के लिए बच्चे के जन्म को सुगम बनाने के लिए जो भी आवश्यक हो, नियोक्ता को उसके प्रति विचारशील और सहानुभूतिपूर्ण होना चाहिए और उन शारीरिक कठिनाइयों का एहसास होना चाहिए जिनका सामना एक कामकाजी महिला को गर्भ में शिशु को ले जाते समय या जन्म के बाद बच्चे का पालन-पोषण करते समय कार्यस्थल पर अपने कर्तव्यों का पालन करते समय करना पड़ता है। मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 का उद्देश्य एक कामकाजी महिला को ये सभी सुविधाएँ सम्मानजनक तरीके से प्रदान करना है ताकि वह मातृत्व की स्थिति को सम्मानपूर्वक और शांतिपूर्वक, प्रसव पूर्व या प्रसवोत्तर अवधि के दौरान जबरन अनुपस्थिति के कारण पीड़ित होने के डर से विचलित हुए बिना, पार कर सके।"

8. यद्यपि उक्त टिप्पणियाँ मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए की गई थीं, फिर भी ये उन महिला कर्मचारियों पर भी समान रूप से लागू होंगी जिन पर यह अधिनियम लागू नहीं होता। सर्वोच्च न्यायालय ने अनुच्छेद 39 और अन्य अनुच्छेदों, विशेषकर अनुच्छेद 42 में वर्णित राज्य नीति के निर्देशक सिद्धांतों का भी उल्लेख किया है। अनुच्छेद 39 और 42 नीचे उद्धृत हैं;

9. उपर्युक्त कारणों से, यह न्यायालय यह मानता है कि प्राधिकारियों द्वारा याचिकाकर्ता को मातृत्व अवकाश स्वीकृत करने से इंकार करना कानून के विपरीत है और इसलिए इसे बरकरार नहीं रखा जा सकता।

27. चंदा केसवानी बनाम राजस्थान राज्य के मामले में, जिसकी रिपोर्ट 2023 एससीसी ऑनलाइन राज 3274 में दी गई है, इस न्यायालय ने इस मुद्दे पर विचार करते हुए कि क्या सरोगेट माताओं को मातृत्व अवकाश देने से इनकार करना भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत जीवन के अधिकार का उल्लंघन है, स्पष्ट रूप से यह माना कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत निहित जीवन के अधिकार में मातृत्व का अधिकार और बच्चे का प्यार, स्नेह का बंधन और पूरी देखभाल और ध्यान पाने का अधिकार शामिल है। वर्तमान विवाद के लिए प्रासंगिक निर्णय का अंश इस प्रकार पुनः प्रस्तुत है:

"28. उपर्युक्त विधिक विश्लेषण के आलोक में, यह स्वतः स्पष्ट है कि राज्य सरकार द्वारा प्राकृतिक माता, जैविक माता और सरोगेसी विधि से बच्चे को जन्म देने वाली माता के बीच

कोई भेद नहीं किया जा सकता। क्योंकि भारतीय संविधान के अनुच्छेद 21 में निहित जीवन के अधिकार में मातृत्व का अधिकार और बच्चे को प्रेम, स्नेह और पूर्ण देखभाल का अधिकार शामिल है। अतः, सरोगेसी विधि से जन्मे अपने जुड़वां बच्चों की देखभाल के लिए सरोगेट माता (याचिकाकर्ता) को मातृत्व अवकाश देने से इनकार करने का राज्य-प्रतिवादी का कदम सर्वथा अनुचित है। प्राकृतिक जैविक माता और सरोगेट/कमीशनिंग माता के बीच भेद करना मातृत्व का अपमान होगा। जहाँ तक मातृत्व अवकाश का प्रश्न है, किसी माता के साथ केवल इसलिए भेदभाव नहीं किया जा सकता क्योंकि उसने सरोगेसी की प्रक्रिया से बच्चे को जन्म दिया है। इस प्रक्रिया से जन्मे नवजात शिशुओं को दूसरों की दया पर नहीं छोड़ा जा सकता, क्योंकि इन शिशुओं को प्रसव के बाद के शुरुआती महत्वपूर्ण समय में माता के प्रेम, देखभाल, संरक्षण और ध्यान की आवश्यकता होती है। उनके जन्म अर्थात् शैशवावस्था में ही माता और बच्चों के बीच प्रेम और स्नेह का बंधन विकसित होता है।”

28. उपरोक्त मामलों को ध्यान में रखते हुए, यह निर्विवाद रूप से स्पष्ट है कि मातृत्व लाभ केवल वैधानिक अधिकारों या नियोक्ता और कर्मचारी के बीच संविदात्मक समझौतों से प्राप्त नहीं होते, बल्कि ये एक महिला की पहचान और गरिमा का मूलभूत और अभिन्न अंग होते हैं, जब वह परिवार शुरू करने और बच्चे को जन्म देने का विकल्प चुनती है। बच्चे को जन्म देने की स्वतंत्रता संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत प्रदत्त एक मौलिक अधिकार है और बच्चे को जन्म न देने का विकल्प इस अधिकार का विस्तार है। किसी महिला को इस अधिकार का प्रयोग करने से रोकने का कोई भी प्रयास संविधान में निहित मौलिक अधिकारों का उल्लंघन करता है और सामाजिक न्याय के सिद्धांतों के विपरीत है।

29. महिला कर्मचारियों के लिए मातृत्व अवकाश में वृद्धि का लाभ निस्संदेह एक कल्याणकारी कानून है जिसका उद्देश्य महिलाओं को सरकारी नौकरियों में समान अवसर प्रदान करना है। इसलिए, आरएसआरटीसी में कार्यरत महिला कर्मचारियों को केवल 90 दिनों का मातृत्व अवकाश प्रदान करना, अन्य विभागों की महिला कर्मचारियों के साथ केवल इस आधार पर भेदभाव होगा कि वे आरएसआरटीसी में कार्यरत हैं। मातृत्व का अपरिहार्य अधिकार आरएसआरटीसी की महिला कर्मचारियों को समान अवसर से वंचित करने का कारण नहीं होना चाहिए और न ही हो सकता है। महिला कर्मचारियों के लिए मातृत्व अवकाश को सीमित करने का यही परिणाम होगा, चाहे उनका रोजगार किसी भी प्रकार का हो।

30. महिलाएँ हमारे समाज के आधे हिस्से का प्रतिनिधित्व करती हैं और उन्हें सभी स्थानों पर सम्मान और सम्मान दिया जाना चाहिए, यहाँ तक कि जहाँ वे अपनी आजीविका कमाती हैं, वहाँ भी। उनके कर्तव्यों की प्रकृति चाहे जो भी हो, जहाँ वे काम करती हैं, उन्हें वे सभी सुविधाएँ प्रदान की जानी चाहिए जिनकी वे हकदार हैं। 1961 के अधिनियम का उद्देश्य एक कामकाजी महिला को ये सभी सुविधाएँ सम्मानजनक तरीके से प्रदान करना है ताकि वह मातृत्व की स्थिति को सम्मानपूर्वक और शांतिपूर्वक, प्रसव पूर्व या प्रसवोत्तर अवधि के दौरान अपनी अनुपस्थिति के कारण उत्पीड़न के डर से मुक्त होकर जी सके।

31. मातृत्व अवकाश लाभ केवल वैधानिक अधिकार नहीं हैं, बल्कि मौलिक अधिकार हैं जो एक महिला की पहचान और गरिमा को दर्शाते हैं जब वह परिवार शुरू करने का निर्णय लेती है। बच्चे पैदा

करने का अधिकार भारतीय संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत जीवन और व्यक्तिगत स्वतंत्रता के मौलिक अधिकार के हिस्से के रूप में संरक्षित है। इसके अतिरिक्त, भारतीय संविधान का अनुच्छेद 15(3) राज्य को महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान करने का अधिकार देता है, जो मौलिक समानता के सिद्धांत का समर्थन करता है। भारतीय संविधान का अनुच्छेद 42 मानवीय कार्य परिस्थितियों और मातृत्व राहत का आह्वान करता है। भारतीय संविधान के अनुच्छेद 21 के तहत जीवन के अधिकार में न केवल शारीरिक सुरक्षा, बल्कि एक सार्थक और सम्मानजनक जीवन जीने का अधिकार भी शामिल है। राज्य का दायित्व है कि वह यह सुनिश्चित करे कि गर्भवती कामकाजी महिलाओं को अपना रोजगार जारी रखते हुए अपने और अपने बच्चे के स्वास्थ्य के लिए सभी आवश्यक सहायता और सुरक्षा मिले।

32. यूनिसेफ इस बात पर ज़ोर देता है कि नवजात शिशुओं को जन्म के तुरंत बाद दृष्टि, ध्वनि, गति और स्पर्श के माध्यम से अपने परिवेश का अनुभव करने की आवश्यकता होती है। शिशु को सुरक्षित और संतुष्ट महसूस कराने के लिए, उसे धीरे से गोद में लेना चाहिए, सहलाना चाहिए और दिलासा देना चाहिए। इसके अतिरिक्त, यूनिसेफ सुझाव देता है कि माता-पिता को पहले 1-6 महीनों के दौरान अपने शिशु के साथ हँसी-मज़ाक और मुस्कुराहट के माध्यम से जुड़ना चाहिए। इन संवेदनशील ज़रूरतों को पूरा करने के लिए, माताओं के लिए अपने शिशुओं के साथ पर्याप्त समय बिताना ज़रूरी है ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि उन्हें उचित देखभाल और ध्यान मिले।

33. मातृत्व अवकाश की वैश्विक मान्यता माताओं और उनके बच्चों दोनों के स्वास्थ्य और कल्याण की रक्षा में इसकी महत्वपूर्ण भूमिका को रेखांकित करती है। ये लाभ महिलाओं को अपने करियर में आगे बढ़ने में भी मदद करते हैं, जिससे समग्र आर्थिक विकास में योगदान मिल सकता है। मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा, आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय वाचा, और महिलाओं के विरुद्ध सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर अभिसमय, कामकाजी महिलाओं को मातृत्व लाभ प्रदान करने के महत्व पर प्रकाश डालते हैं, जो उनके महत्वपूर्ण महत्व को दर्शाता है।

34. प्रतिवादी-आरएसआरटीसी, 1965 के विनियमनों के विनियमन 74 का सहारा लेने का प्रयास कर रहा है। केंद्र और राज्य सरकारों के बाद के अधिनियमों के मद्देनजर, यह विनियमन एक पुराना प्रावधान बन गया है, जिसके तहत मातृत्व अवकाश की अधिकतम सीमा बढ़ाकर 180 दिन कर दी गई है और 1961 के अधिनियम की धारा 5 में वर्ष 2017 में संशोधन भी किया गया है। अतः, इन बदली हुई परिस्थितियों में, सभी महिला कर्मचारी 2017 के संशोधन के अनुसार मातृत्व अवकाश का लाभ पाने की हकदार हैं। 1965 का विनियमन मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 के संशोधित प्रावधानों को रद्द नहीं करता है। 1965 के विनियमनों के विनियमन 74 में अब संशोधन किया जाना आवश्यक है, क्योंकि यह समय की मांग है।

35. कानून के उपरोक्त सभी प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए, यह सुरक्षित रूप से माना जा सकता है कि एक कार्यरत महिला प्रत्येक प्रतिष्ठान में 180 दिनों के मातृत्व अवकाश की हकदार है और 1965 के विनियमन 74 के आधार पर आरएसआरटीसी में कार्यरत महिला कर्मचारियों को 180 दिनों का मातृत्व अवकाश देने से इनकार करना न केवल भेदभावपूर्ण है, बल्कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 21 के तहत प्रदत्त उनके मौलिक अधिकारों का भी उल्लंघन है। याचिकाकर्ता की तरह, आरएसआरटीसी में

कार्यरत महिला कर्मचारियों को 180 दिनों के मातृत्व अवकाश से वंचित करना, 1961 के अधिनियम (2017 में संशोधित) के तहत प्रदत्त प्रसव और मातृत्व अवकाश के महिला के अधिकार को कमजोर करता है।

36. ऊपर की गई चर्चाओं के मद्देनजर, यह माना जाता है कि याचिकाकर्ता राज्य और केंद्र सरकार की सेवाओं पर लागू सेवा नियमों के तहत काम करने वाली अन्य महिला कर्मचारियों और मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 के दायरे में आने वाली महिला कर्मचारी की तरह 180 दिनों के मातृत्व अवकाश की हकदार है।

37. तदनुसार, यह रिट याचिका स्वीकार की जाती है। प्रतिवादियों को निर्देश दिया जाता है कि वे इस आदेश की प्रमाणित प्रति प्राप्त होने की तिथि से तीन माह की अवधि के भीतर, प्रसूति लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 के अनुसार, 90 दिनों के प्रसूति अवकाश को समायोजित करते हुए, सभी परिणामी लाभों सहित, प्रसूति लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 के अनुसार.

38. स्थगन आवेदन और सभी लंबित आवेदन, यदि कोई हों, का भी निपटारा किया जाता है।

39. आदेश जारी करने से पहले, प्रत्यर्थी-आरएसआरटीसी को सुझाव और सिफारिश की जाती है कि वह मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 की धारा 5(3) के संशोधित प्रावधानों को ध्यान में रखते हुए, 1965 के विनियमन 74 में उपयुक्त संशोधन लाए और मातृत्व अवकाश के 90 दिनों को बढ़ाकर 180 दिन कर दे।

40. भारत सरकार के कार्मिक, लोक शिकायत एवं पेंशन मंत्रालय को इसके सचिव के माध्यम से तथा राजस्थान सरकार को राज्य के मुख्य सचिव के माध्यम से एक सामान्य आदेश जारी किया जाता है कि वे सभी गैर-मान्यता प्राप्त एवं निजी क्षेत्रों को आवश्यक आदेश एवं अनुदेश जारी करें, ताकि ऐसे क्षेत्रों में कार्यरत महिला कर्मचारियों को 180 दिन का मातृत्व अवकाश प्रदान करने के लिए उनके प्रावधानों में उपयुक्त संशोधन किया जा सके।

41. इस आदेश की एक प्रति सचिव, कार्मिक, लोक शिकायत एवं पेंशन विभाग/मंत्रालय, भारत सरकार, नई दिल्ली; राजस्थान राज्य के मुख्य सचिव तथा प्रबंध निदेशक-आरएसआरटीसी को आवश्यक अनुपालन हेतु भेजी जाए।

(अनूप कुमार ढांड), जे

आशु /318

अस्वीकरण: इस निर्णय का अनुवाद स्थानीय भाषा में किया जा रहा है, एवं इसका प्रयोग केवल पक्षकार इसको समझने के लिए उनकी भाषा में कर सकेंगे एवं यह किसी अन्य प्रयोजन में काम नहीं ली जायेगी। सभी आधिकारिक एवं व्यावहारिक उद्देश्यों के लिए उक्त निर्णय का अंग्रेज़ी संस्करण ही विश्वसनीय माना जायेगा एवं निष्पादन एवं क्रियान्वयन में भी उसी को उपयोग में लिया जायेगा।



अधिवक्ता अविनाश चौधरी