

डीवी सहगल से पहले जे.

सविता आहूजा, -याचिकाकर्ता।

बनाम

हरियाणा राज्य और अन्य, -प्रतिवादी।

सिविल रिट याचिका संख्या 1987 का 2674

14 जनवरी 1988.

भारत का संविधान, 1950—कला. 14, 15 और 16-पंजाब सिविल सेवा नियम, खंडा में, भाग I-आर. 8.137-ए—कर्मचारी को 10 से 12 सप्ताह की गर्भावस्था के बावजूद नियुक्ति के लिए चिकित्सकीय रूप से फिट पाया गया—तदर्थ कर्मचारी द्वारा मातृत्व अवकाश मांगा गया—नियुक्ति के समय गर्भवती होने के कारण सेवाएं समाप्त कर दी गई—निर्देश हैं कि तदर्थ कर्मचारियों को मातृत्व अवकाश स्वीकार्य नहीं है— अनुदेश-क्या लिंग और अधिकारातीत के आधार पर भेदभावपूर्ण है कला 14, 15 और 16-सेवाएं समाप्त करने का आदेश-क्या वैध है।

आयोजित, यदि याचिकाकर्ता को अस्थायी रूप से ही सही लेकिन नियमित आधार पर नियुक्त किया गया होता, तो वह हरियाणा राज्य के अन्य सभी सरकारी कर्मचारियों की तरह मातृत्व अवकाश के विशेषाधिकार की हकदार होती। केवल इस तथ्य से कि उसकी नियुक्ति तदर्थ आधार पर हुई थी, उसे इस विशेषाधिकार से वंचित नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि इस तरह की पात्रता से एक और एकमात्र परिणाम यह होता है कि तदर्थ महिला कर्मचारी जो गर्भवती है और कारावास की स्थिति में पहुंच गई है, उसकी सेवाएं समाप्त हो जाएंगी। समाप्त किया जाए. यह बेहद अन्यायपूर्ण होगा और वस्तुतः लिंग के आधार पर महिला तदर्थ कर्मचारियों के साथ भेदभाव होगा जो कला का उल्लंघन है। भारत के संविधान, 1950 के 14, 15 और 16।

(पैरा 5)

आयोजित, इसलिए, मेरे मन में कोई संदेह नहीं है कि हरियाणा सरकार द्वारा जारी दिनांक 10 अगस्त, 1983 के निर्देश, लिंग के आधार पर भेदभावपूर्ण हैं और इसलिए, संविधान के दायरे से बाहर हैं और इन्हें कायम नहीं रखा जा सकता है।

(पैरा 5)

अनुच्छेदों के अंतर्गत याचिकाभारत के संविधान के 226/227 में प्रार्थना की गई है कि सर्टिओरी की प्रकृति में एक रिट, जिससे 6 मई, 1987 (अनुलग्नक पी. 9) के आक्षेपित आदेश को रद्द कर दिया जाए और परमादेश की प्रकृति में एक रिट दी जाए, जिससे उत्तरदाताओं को, विशेष रूप से प्रतिवादी संख्या को निर्देशित किया जा सके। 3 आक्षेपित आदेश पर कार्रवाई न करें और इसके बजाय याचिकाकर्ता को पहले की तरह जूनियर लाइब्रेरियन के पद के खिलाफ काम करना जारी रखने की अनुमति दें और कोई अन्य उचित रिट, आदेश या निर्देश जारी किया जा सकता है और इस रिट याचिका की लागत भी दी जा सकती है। याचिकाकर्ता।

आगे यह प्रार्थना की गई है कि रिट याचिका का अंतिम निपटान लंबित है। 6 मई के आक्षेपित आदेश का क्रियान्वयन, 1987 (अनुलग्नक पी/9) उन्होंने बहुत दयालुता से उन्हें रुकने का आदेश दिया।

फिर भी यह प्रार्थना की जाती है कि उत्तरदाताओं को मोशन/स्टे के नोटिस जारी किए जाएं और उनकी तामील की जाए और अनुबंध पी/1 से पी के रूप में चिह्नित दस्तावेजों की मूल/प्रमाणित प्रतियां दाखिल की जाएं।/10 बहुत दयालुतापूर्वक उसे आदेश दिया जाए कि वह इसे समाप्त कर दे।

याचिकाकर्ताओं के वकील आरपी बाली।

प्रतिवादियों की ओर से एजी (हरियाणा) के वकील सुमित कुमार।

सविता आहूजा बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (डीवी सहगल, जे.)

निर्णय डीवी सहगल, जे.

(1) याचिकाकर्ता के पास एम बी लिब की शैक्षिक योग्यता VI है & बिस्तरा उन्हें 24 दिसंबर, 1986 को स्थानीय रोजगार कार्यालय की एजेंसी के माध्यम से प्रतिवादी नंबर 3 के नियंत्रण में सब-डिविजनल लाइब्रेरी में तदर्थ आधार पर जूनियर लाइब्रेरियन के रूप में नियुक्त किया गया था। जिस पद पर उन्हें नियुक्त किया गया था वह एक अस्थायी है। और याचिकाकर्ता के अनुसार इसे जारी रखने की मंजूरी सरकार द्वारा 28 फरवरी, 1988 तक दी गई है। नियुक्ति पत्र, अनुबंध पीआई में यह स्पष्ट किया गया था कि याचिकाकर्ता की नियुक्ति छह साल की अवधि के लिए पूरी तरह से अस्थायी आधार पर होगी। महीनों या किसी नियमित उम्मीदवार के शामिल होने तक, जो भी कार्यक्रम पहले हो। याचिकाकर्ता ने मुख्य चिकित्सा अधिकारी, अंबाला से अपनी चिकित्सीय जांच कराई, जिसमें पता नहीं चला कि उसे 10 से 12 सप्ताह की अवधि की गर्भावस्था को छोड़कर कोई बीमारी (संक्रामक या अन्यथा) संवैधानिक कमजोरी या शारीरिक दुर्बलता है। हालांकि, इसे पद पर नियुक्ति के लिए अयोग्यता नहीं माना गया। प्रतिवादी संख्या 3 ने 21 अप्रैल, 1987, अनुबंध पी 2 को निदेशक, उच्च शिक्षा, हरियाणा को एक पत्र संबोधित किया, प्रतिवादी संख्या 2 ने सलाह मांगी कि क्या याचिकाकर्ता की सेवाएं जारी रखी जानी चाहिए या समाप्त कर दी जानी चाहिए क्योंकि वह पारिवारिक तरीके से है। बाद में, प्रतिवादी संख्या 3 ने प्रतिवादी संख्या 2 द्वारा जारी 6 मई, 1987 के एक पत्र पर भरोसा करते हुए, याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त कर दिया, - आदेश दिनांक 6 मई, 1987 अनुबंध पी9 के तहत। याचिकाकर्ता ने वर्तमान रिट याचिका में कहा है कि उसकी सेवाएं केवल इस तथ्य के कारण समाप्त कर दी गई हैं कि वह पारिवारिक तरीके से थी। उन्होंने हरियाणा राज्य के कर्मचारियों पर लागू पंजाब सिविल सेवा नियम, खंड I, भाग I के नियम 8.137-ए पर भरोसा किया है और तर्क दिया है कि छुट्टी के मामले में, वह पूर्ण वेतन पर मातृत्व अवकाश देने की हकदार थी। के लिए

उसके कारावास की अवधि और उसकी गर्भावस्था के कारण उसकी सेवाओं की समाप्ति अवैध थी। उसने यह दावा भी किया है कि वह अपनी सेवाओं को नियमित करने की हकदार है और उत्तरदाताओं संख्या 1 से 3 तक इस आशय का निर्देश देने की मांग की है।

(2) याचिका का उत्तरदाताओं ने विरोध किया है। प्रतिवादी नंबर 3 द्वारा उनकी ओर से एक लिखित बयान दायर किया गया है, जिसमें अन्य बातों के अलावा यह तर्क दिया गया है कि चूंकि याचिकाकर्ता को पूरी तरह से अस्थायी और तदर्थ आधार पर नियोजित किया गया था, इसलिए उसे नियम 8.137-ए आईएचआईडी के तहत मातृत्व अवकाश नहीं दिया जा सकता है। आगे यह तर्क दिया गया है कि याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने का आदेश उसकी नियुक्ति के नियमों और शर्तों के अनुसार सख्ती से पारित किया गया था। चूंकि वह पूरी तरह से एक अस्थायी और तदर्थ कर्मचारी है, इसलिए उसकी सेवाएं समाप्त की जा सकती हैं और इस प्रकार विवादित आदेश, अनुबंध पी9 वैध है। आगे यह प्रस्तुत किया गया है कि हरियाणा सरकार द्वारा जारी निर्देशों के अनुसार, दिनांक 10 अगस्त, 1983 के पत्र, अनुलग्नक आरएल के अनुसार, तदर्थ आधार पर नियुक्त महिला सरकारी कर्मचारियों को मातृत्व अवकाश स्वीकार्य नहीं है। इसलिए, याचिकाकर्ता द्वारा इस आशय का दावा टिकाऊ नहीं है।

(3) मैंने पक्षों के विद्वान वकील को सुना है। जहां तक याचिकाकर्ता के अपनी सेवाओं को नियमित करने के अधिकार के दावे और इस आशय के लिए उसके द्वारा मांगे गए निर्देश का संबंध है, मुझे लगता है कि वर्तमान याचिका में ऐसी कोई राहत नहीं दी जा सकती है। उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने एक विज्ञापन प्रस्तुत करने के लिए ज्ञान चंद और अन्य बनाम निदेशक, हाइडल डिजाइन, पंजाब, चंडीगढ़ और अन्य (1), और ओम प्रकाश शर्मा बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (2) पर सही ही भरोसा किया है। हॉक कर्मचारी अधिकार के रूप में नियमितकरण का दावा नहीं कर सकता। इसलिए, मुझे याचिकाकर्ता के दावे के इस हिस्से में कोई बल नहीं दिखता।

नियम 8.137-ए उपरोक्त निम्नानुसार प्रदान करता है: -

“नियम 8.23 के तहत सक्षम प्राधिकारी एक महिला सरकारी कर्मचारी को पूर्ण वेतन पर सामान्यतः तीन महीने से अधिक

की अवधि के लिए मातृत्व अवकाश दे सकता है। छुट्टी का अनुदान इस प्रकार विनियमित किया जाना चाहिए कि (1) कारावास की तारीख इस छुट्टी की अवधि के भीतर हो, और (2) छुट्टी कारावास की तारीख से छह सप्ताह से अधिक न बढ़े। यह छुट्टी छह तक बढ़ाई जा सकती है

- (1) 1976 (1) एसएलआर 570।
- (2) 1981 (1) एसएलआर 314।

सिविल सर्जन, या महिला चिकित्सा सेवा, भारत के सदस्य के प्रमाण पत्र पर महीने। मातृत्व अवकाश को अवकाश खाते से डेबिट नहीं किया जाता है।"

(4) याचिकाकर्ता ने पंजाब राज्य द्वारा जारी 31 अगस्त, 1983 के अनुलग्नक पी.10 के निर्देशों पर भरोसा किया है, जिसमें इस आशय का स्पष्टीकरण दिया गया है कि नियम का उपरोक्त प्रावधान स्थायी और अस्थायी सरकारी कर्मचारियों पर समान रूप से लागू है। तदनुसार, ऐसी महिला सरकारी कर्मचारियों को भी मातृत्व अवकाश दिया जा सकता है जिन्हें सीमित अवधि के लिए तदर्थ आधार पर भर्ती किया गया है। इसमें कोई संदेह नहीं है कि ये निर्देश आगे बताते हैं कि रोजगार के पहले छह महीनों के दौरान एक महिला सरकारी कर्मचारी को मातृत्व अवकाश देने का सवाल ही नहीं उठेगा क्योंकि राज्य सेवा में भर्ती के लिए महिला उम्मीदवार जो पहली बार प्रवेश पर चिकित्सा परीक्षा के समय सरकारी सेवा में 12 सप्ताह या उससे अधिक की गर्भवती पाई जाने पर कारावास समाप्त होने तक अस्थायी रूप से अयोग्य घोषित किया जाएगा। इसलिए, एक सलाह दी गई कि ऐसे अस्थायी रूप से अयोग्य व्यक्तियों को तदर्थ आधार पर भी सेवा में तब तक भर्ती नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि वे कारावास के बाद ड्यूटी के लिए उपयुक्त न हो जाएं।

(5) उत्तरदाताओं के विद्वान वकील ने ठीक ही कहा है कि अनुबंध पी.10 में दिए गए निर्देश याचिकाकर्ता पर लागू नहीं किए जा सकते क्योंकि ये पंजाब सरकार द्वारा जारी किए गए हैं जबकि याचिकाकर्ता हरियाणा राज्य का कर्मचारी है। उन्होंने हरियाणा राज्य के अनुलग्नक आरएल के निर्देशों पर भरोसा जताया है जिसमें यह स्पष्ट किया गया है कि तदर्थ आधार पर नियुक्त महिला सरकारी कर्मचारियों को मातृत्व अवकाश स्वीकार्य नहीं है। उन्होंने आगे तर्क दिया कि याचिकाकर्ता अपनी गर्भावस्था के कारण तदर्थ आधार पर भी सरकारी सेवा में पहली बार प्रवेश के लिए चिकित्सकीय रूप से फिट नहीं है। मैंने विद्वान वकील की उपरोक्त दलीलों पर विचार किया है। मेरा मानना है कि याचिकाकर्ता के साथ अनावश्यक रूप से कठोरता बरती गई है। इसमें कोई संदेह नहीं कि मेडिकल जांच के समय उसे 10 से 12 सप्ताह का गर्भ था, लेकिन मुख्य चिकित्सा अधिकारी ने इसे सरकारी सेवा में उसके प्रथम प्रवेश के लिए विकलांगता नहीं माना। यदि याचिकाकर्ता को अस्थायी रूप से ही सही, लेकिन नियमित आधार पर नियुक्त किया गया होता, तो वह हरियाणा राज्य के अन्य सभी सरकारी कर्मचारियों की तरह मातृत्व अवकाश पाने के विशेषाधिकार की हकदार होती। केवल इस तथ्य से कि उसकी नियुक्ति तदर्थ आधार पर हुई थी, उसे इस विशेषाधिकार से वंचित नहीं किया जाना चाहिए क्योंकि इस तरह की पात्रता से एक और एकमात्र परिणाम यह होता है कि तदर्थ महिला कर्मचारी जो गर्भवती है और कारावास की स्थिति में पहुंच गई है, उसकी सेवाएं समाप्त हो जाएंगी। होना

खत्म कर दिया गया. यह बेहद अन्यायपूर्ण होगा और वस्तुतः लिंग के आधार पर महिला तदर्थ कर्मचारियों के साथ भेदभाव होगा जो संविधान के अनुच्छेद 14, 15 और 16 का उल्लंघन है।

मुझे इस दृष्टिकोण के लिए रतन लाई और अन्य बनाम हरियाणा राज्य और अन्य (3) में सुप्रीम कोर्ट के फैसले के अनुपात से समर्थन मिलता है। इसलिए, मेरे मन में कोई संदेह नहीं है कि हरियाणा सरकार द्वारा जारी दिनांक 10 अगस्त, 1983 के अनुलग्नक आरएल निर्देश, लिंग के आधार पर भेदभावपूर्ण हैं और इसलिए, संविधान के दायरे से बाहर हैं और इन्हें बरकरार नहीं रखा जा सकता है।

(6) उत्तरदाताओं के लिए विद्वान वकील के प्रति पूरी निष्पक्षता में, उनके द्वारा उठाए गए एक और विवाद पर ध्यान दिया जा सकता है। उन्होंने कहा कि याचिकाकर्ता ने कभी मातृत्व अवकाश के लिए आवेदन नहीं किया और न ही उसे कभी छुट्टी देने से मना किया गया। इसलिए, वह उस संबंध में शिकायत नहीं कर सकती। मेरे विचार से, यह सवाल उठाना होगा। इससे पहले कि गर्भावस्था के कारण याचिकाकर्ता की कारावास की स्थिति आए और उसे नियम 8.137-ए के तहत मातृत्व अवकाश के अनुदान के लिए आवेदन करने की आवश्यकता महसूस हुई, उसकी सेवाएं समाप्त कर दी गईं, -आक्षेपित आदेश के अनुसार। यद्यपि यह तर्क बलपूर्वक आग्रह किया गया है, अतः अस्वीकार किया जाता है।

(7) उपरोक्त चर्चा के परिणामस्वरूप, मैं इस रिट याचिका को आंशिक रूप से स्वीकार करता हूँ, याचिकाकर्ता की सेवाओं को समाप्त करने वाले आक्षेपित आदेश, अनुबंध पी.9 को रद्द करता हूँ। याचिकाकर्ता को 6 मई 1987 से तदर्थ आधार पर प्रतिवादी की सेवा में माना जाएगा। वह उपरोक्त नियम 8.137-ए के तहत अपने कारावास की अवधि के लिए मातृत्व अवकाश की मंजूरी के लिए आवेदन कर सकती है और उत्तरदाताओं को तीन महीने से अधिक की अवधि के लिए इसे मंजूरी देने का निर्देश दिया जाता है। चूंकि छुट्टी पूर्ण वेतन पर स्वीकृत की जाएगी, याचिकाकर्ता 6 मई, 1987 से वेतन और भत्ते का हकदार है। उन्हें आज से एक सप्ताह के भीतर अपनी ड्यूटी पर फिर से शामिल होने की अनुमति दी जानी चाहिए। उनके बकाया वेतन का भुगतान दो माह के अंदर किया जाये। पार्टियों को अपनी लागत वहन करने के लिए छोड़ दिया गया है।

आरएनआर

(3) 1985(3) एसएलआर 548,

अस्वीकरण : स्थानीय भाषा में अनुवादित निर्णय वादी के सीमित उपयोग के लिए है ताकि वह अपनी भाषा में इसे समझ सके और किसी अन्य उद्देश्य के लिए

इसका उपयोग नहीं किया जा सकता है । सभी व्यवहारिक और आधिकारिक उद्देश्यों के लिए निर्णय का अंग्रेजी संस्करण प्रमाणिक होगा और निष्पादन और कार्यान्वयन के उद्देश्य के लिए उपयुक्त रहेगा ।

जितेश कुमार शर्मा

प्रशिक्षु न्यायिक अधिकारी

झज्जर, हरियाणा