

ਹਰਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਸਿੱਧੂ ਜੇ.

ਨੀਤੂ ਬਾਲਾ - ਪਟੀਸ਼ਨਰ

ਬਨਾਮ

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰਸ — ਜਵਾਬਦੇਹ ।

2014 ਦਾ CWP ਨੰ 6414

ਫਰਵਰੀ 01, 2016

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ, 1950 - ਧਾਰਾ 14. ਸਿਰਫ ਉਸ ਦੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ - ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ - ਇਹ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਕਮਿਸ਼ਨਿੰਗ ਲਈ ਅਯੋਗ ਬਣਾ ਦੇਵੇਗੀ ਇਹ ਵੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਵਿਕਲਪ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਨਾ - ਪ੍ਰਜਨਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੋਵਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਦਾ ਹੈ - ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਆਧੁਨਿਕ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ :

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਨਿਆਂ, ਰੁਤਬੇ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਨਮਾਨ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਨੁਛੇਦ 14 ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ 'ਰਾਜ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬਰਾਬਰੀ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ'। ਆਰਟੀਕਲ 15(1) ਸਿਰਫ ਧਰਮ, ਨਸਲ, ਜਾਤ, ਲਿੰਗ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ ਜਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 15(2) ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਦੇਣਦਾਰੀ ਜਾਂ ਪਾਬੰਦੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 15(3) ਰਾਜ ਨੂੰ ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਅਨੁਛੇਦ 16(1) ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਦਫਤਰ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਨਾਗਰਿਕ ਸਿਰਫ ਧਰਮ, ਨਸਲ, ਜਾਤ, ਲਿੰਗ, ਵੰਸ਼, ਜਨਮ ਸਥਾਨ, ਨਿਵਾਸ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ, ਰਾਜ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਯੋਗ, ਜਾਂ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਖਾਸ ਮਨਾਹੀ ਹੈ।

(ਪਰਾ 11)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਕਿ, ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਅਪ੍ਰਤੱਖ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(ਪਰਾ 12)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਕਿ, ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ, ਵਿਆਹ ਅਤੇ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਮਾਣਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਮਦਦਗਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

(ਪਰਾ 13)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਭਾਰਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਸੰਧੀਆਂ 'ਤੇ ਹਸਤਾਖਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੈ। ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੁਆਰਾ 10.12.1948 ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਵਵਿਆਪੀ ਘੋਸ਼ਣਾ, ਵਿਸ਼ਵਵਿਆਪੀ ਸੋਚ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸਰਵਉੱਚ ਹਨ ਅਤੇ ਹਰ ਕੀਮਤ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇੱਥੇ ਸਮੇਲਨਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਲੜੀ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਗਲੋਬਲ ਚਿੰਤਾ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਆਪਕ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ।

(ਪਰਾ 26)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਦੋ ਜੋ ਮੌਜੂਦਾ ਮੁੱਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਢੁਕਵੇਂ ਹਨ, "ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਾਰੇ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਲਈ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ" (CEDAW) ਅਤੇ "ILO: ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ 2000" ਹਨ।

(ਪਰਾ 27)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਾਰੇ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਬਾਰੇ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ (CEDAW):

ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਨੇ ਇਸ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ 18.12.1979 ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ। ਭਾਰਤ ਨੇ 19.6.1993 ਨੂੰ ਇਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਅਤੇ CEDAW ਦੀਆਂ ਧਾਰਾਵਾਂ 5(e), 16(1), 16(2) ਅਤੇ 29 'ਤੇ ਰਾਖਵੇਂਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ 8.8.1993 ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ।

(ਪਰਾ 28)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, CEDAW ਦੀ ਪੁਸ਼ਤਾਵਨਾ ਦੁਹਰਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸਨਮਾਨ ਦੇ ਸਨਮਾਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਰੁਕਾਵਟ ਹੈ; ਸਮਾਜ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਤੋਂ ਸ਼ਖਸੀਅਤ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਦੇਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਦੇ ਸੰਪੂਰਨ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਹੋਰ ਮੁਸ਼ਕਲ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਗਰੀਬੀ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜ ਹੈ। ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਨਿਆਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਆਰਥਿਕ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਆਦਿ ਵਿਚਕਾਰ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਯੋਗਦਾਨ ਦੇਵੇਗੀ।

(ਪਰਾ 2੯)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਆਰਟੀਕਲ 1 ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ "ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੋਈ ਵੀ ਭੇਦ, ਬੇਦਖਲੀ ਜਾਂ ਪਾਬੰਦੀ ਜਿਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਜਾਂ ਉਦੇਸ਼ ਔਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਨੰਦ ਜਾਂ ਕਸਰਤ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਜਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ 'ਤੇ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, 'ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਆਰਥਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ, ਸਿਵਲ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ, ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀਆਂ ਦਾ ਆਧਾਰ"।

(ਪਰਾ 30)

ਅੱਗੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ, ਧਾਰਾ 2(ਬੀ) ਰਾਜ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਹਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਨਿੰਦਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, "ਉਚਿਤ ਵਿਧਾਨਕ ਅਤੇ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਸਮੇਤ ਹੋਰ ਉਪਾਅ ਅਪਣਾ ਕੇ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੇਰੀ ਦੇ, ਢੁਕਵੇਂ ਢੰਗਾਂ ਨਾਲ, ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਣ। ਉਚਿਤ, ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਸਾਰੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰਨਾ। ਕਾਨੂੰਨ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਲਈ, ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨਾਂ, ਨਿਯਮਾਂ, ਰੀਤੀ-ਰਿਵਾਜਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੋਧਣ ਜਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜੇ ਔਰਤਾਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਲਾਜ਼ ਸੀ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗਠਿਤ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਜਨਤਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 3 ਰਾਜਾਂ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਰੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਪੂਰਨ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਉੱਨਤੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਕਰਨਗੀਆਂ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਭਿਆਸ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕੇ। ਅਤੇ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀਆਂ ਦਾ ਆਨੰਦ।

(ਪਰਾ 31)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 11 ਜੋ ਰਾਜਾਂ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹੈ।

(ਪਰਾ 32)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ILO: ਮੈਟਰਨਟੀ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ 2000: ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਵਿੱਚ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਦੀ ਸਾਂਝੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਮਾਂ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣਾ।

(ਪਰਾ 34)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ 7 ਫਰਵਰੀ, 2002 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ। ਤੀਹ ਦੇਸ਼ਾਂ ਨੇ ਇਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਭਾਰਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(ਪਰਾ 35)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 8 'ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਗੈਰ ਵਿਤਕਰੇ' ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਇਹ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਦੀ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ

ਦੇਰਾਨ ਜਾਂ ਉਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਬੱਚੇ ਦੇ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ ਜਾਂ ਜਨਮ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਜਾਂ ਨਰਸਿੰਗ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਆਧਾਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ। ਆਰਟੀਕਲ 9 ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਇੱਕ ਸਰੋਤ ਨਹੀਂ ਬਣਦੀ।

(ਪਰਾ 36)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਕਿ, ਸਿੱਟਾ:

ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕੋਈ ਸਿੱਟਾ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਸਿਰਫ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਇਹ ਸੀਵਿਯਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਇਹ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਮੇਲਨਾਂ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ। ਇਹ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ਵ ਭਰ ਦੇ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਤੋਂ ਨਿਆਂਇਕ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦੇ ਭਾਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ, ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਵਿਕਲਪ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ, ਇਹ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਜਨਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਆਧੁਨਿਕ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

(ਪੰ: ੬੪)

ਅੱਗੋਂ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ, DGAFMS/DG 3A ਪੱਤਰ ਨੰ. 9450/USG ਅਬਦ/DGAFMS/DG 3A ਮਿਤੀ 22.10.2009 ਦੇ ਅੰਤਿਕਾ ਦਾ ਪੰਨਾ 5 ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਇੱਕ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਕਮਿਸ਼ਨਿੰਗ ਲਈ UNFIT ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗੀ, ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸੀਵਿਯਾਨਕ ਵੀ ਹੈ। ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

(ਪੰ: ੬੫)

ਨਵਦੀਪ ਸਿੰਘ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਸਨ।

ਸੌਰਭ ਗੋਇਲ, ਐਡਵੋਕੇਟ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ।

### ਹਰਿੰਦਰ ਸਿੰਘ ਸਿੱਧੂ, ਜੇ.

(1) ਇਹ ਪਟੀਸ਼ਨ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਪੱਤਰ ਮਿਤੀ 20.02.2014 (ਅਨੈਕਸ਼ਨ ਪੀ-4) ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।

(2) ਆਰਮੀ ਮੈਡੀਕਲ ਕੋਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਰਟ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਨੂੰ ਸੱਦਾ ਦੇਣ ਲਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-1) ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 200 ਅਸਾਮੀਆਂ ਖਾਲੀ

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਸਨ। ਬਿਨੈਕਾਰ ਮਰਦ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਜਾਂ ਦੂਜੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵਿੱਚ ਅੰਤਮ ਸਾਲ ਦੀ MBBS ਦੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਪਾਸ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਉਮਰ 31.12.2013 ਨੂੰ 45 ਸਾਲ ਦੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ। ਨਵੇਂ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਲ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਦੋ ਸਪੈਲਾਂ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੇ ਪੰਜ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਚਾਰ ਸਾਲਾਂ ਵਿੱਚ, ਪੰਜ ਸਾਲ ਹੋਰ ਨੌਂ ਸਾਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉਮੀਦਵਾਰ ਅਣਵਿਆਹਿਆ ਹੋਵੇ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜੋ ਕਿ ਐਮਬੀਬੀਐਸ, ਐਮਡੀ ਸੀ ਨੇ ਇਸਤਿਹਾਰ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਉਸਨੂੰ 10.06.2013 ਨੂੰ ਇੰਟਰਵਿਊ ਲਈ ਬੁਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕੈਪਟਨ ਦੇ ਰੌਕ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਰਟ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ (ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ 'ਐਸਐਸਸੀ' ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਲਈ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, 11.06.2014 ਨੂੰ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਅਣਫਿੱਟ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਅਪੀਲ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ 16.07.2013 ਨੂੰ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫਿੱਟ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 16.01.2014 ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ (ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ P-2) ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ 10.02.2014 ਨੂੰ ਮਿਲਟਰੀ ਹਸਪਤਾਲ, ਪਠਾਨਕੋਟ ਦੇ ਕਮਾਂਡੇਂਟ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਨਿਯੁਕਤੀ ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਮੈਡੀਕਲ ਬੋਰਡ ਵੱਲੋਂ ਫਿੱਟ ਪਾਈ ਗਈ ਹੈ। ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਯੂਨਿਟ ਨੂੰ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ 'ਤੇ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣੀ ਪਵੇਗੀ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਸਿਹਤ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਗੜਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(3) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 10.02.2014 ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਸਦੇ ਡਾਕਟਰੀ ਮੁਆਇਨਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ (ਅਨੈਕਸਰ P-3) ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤੰਦਰੁਸਤ ਸੀ ਅਤੇ ਛੂਤ ਦੀ ਬਿਮਾਰੀ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇੱਕ ਟਿੱਪਣੀ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਸੱਤ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਗਰਭਵਤੀ ਸੀ ਪਰ ਕੋਈ ਪੋਚੀਦਗੀ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹਦਾਇਤਾਂ ਜਾਂ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਨਹੀਂ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਸਿਹਤ ਦੇ ਵਿਗਾੜ ਵਜੋਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਹੈੱਡਕੁਆਰਟਰ ਤੋਂ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟੀਕਰਨ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਮਿਤੀ 20.02.2014 ਦੇ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ (ਅਨੈਕਸਰ ਪੀ-4) ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਮਰੱਥ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਹ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਲਈ ਇੱਕ ਖਾਲੀ ਥਾਂ ਰੱਖਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕੇ ਪਰ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ।

(4) ਇਸ ਤੋਂ ਦੁਖੀ ਹੋ ਕੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਰਿੱਟ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਹੈ ਪਟੀਸ਼ਨ.

(5) ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਾਇਰ ਲਿਖਤੀ ਬਿਆਨ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਿਤੀ 16.01.2014 ਦੇ ਪੱਤਰ ਅਨੁਸਾਰ ਜਦੋਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੇ 10.02.2014 ਨੂੰ 167 ਐਮ.ਐਚ. ਪਠਾਨਕੋਟ ਵਿਖੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਦਾ ਡਾਕਟਰੀ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਸੱਤ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਗਰਭਵਤੀ ਸੀ। ਅਯੋਗ ਪਾਇਆ ਗਿਆ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ 11.02.2014 ਨੂੰ

ਇੱਕ ਓਪੀ ਤੁਰੰਤ ਸਿਗਨਲ ਡੀਜੀਏਐਫਐਮਐਸ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਸ਼ੇਪ-1 ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਪਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਸੱਤ ਮਹੀਨਿਆਂ ਲਈ ਐਂਟੀ ਨੋਟਲ ਗੈਰੇ (ਏਐਨਜੀ) ਦਾ ਕੇਸ ਸੀ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਮੰਗੀ ਗਈ ਸੀ। ਫਾਈਲ 'ਤੇ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਐਸਐਸਸੀ ਦੇਣ ਲਈ ਫਿੱਟ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਜੁਆਇਨ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦਾ ਕੋਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਡੀਜੀਏਐਫਐਮਐਸ ਦੇ ਦਫਤਰ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਐਸਐਸਸੀ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਬਾਰੇ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨੂੰ ਮਿਤੀ 20.02.2014 ਨੂੰ ਪੱਤਰ ਰਾਹੀਂ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

(6) ਇਹ ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਆਰਮੀ ਮੈਡੀਕਲ ਕੋਰ ਵਿੱਚ ਐਸਐਸਸੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਫਸਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਆਰਮੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ 75/78 (ਸੋਧਿਆ ਹੋਇਆ) ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਹਨ। ਇਸ ਦਾ ਪੈਰਾ 3(d) ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਗ੍ਰਾਂਟ ਲਈ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ ਬਿਨੈਕਾਰ ਮੈਡੀਕਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ SHAPE-I ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ DGAFMS/DG-3A ਪੱਤਰ ਨੰਬਰ 9450/USG Abd/DGAFMS/DG-3A ਮਿਤੀ 22.10.2009 ਕਮਿਸ਼ਨਿੰਗ ਲਈ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਲਈ ਮਾਪਦੰਡ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਪੱਤਰ ਦੇ ਅੰਤਿਕਾ ਦਾ ਪੰਨਾ 5 ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੀਆਂ ਮਹਿਲਾ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਦੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਲਈ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਨਾਲ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਕਮਿਸ਼ਨਿੰਗ ਲਈ UNFIT ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(7) ਇਹ ਅੱਗੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਵੇਂ ਕਮਿਸ਼ਨਡ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਮਿਲਟਰੀ ਹਸਪਤਾਲ ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਹਨਾਂ ਤੋਂ ਹਥਿਆਰਬੰਦ ਬਲਾਂ ਦੀਆਂ ਮੈਡੀਕਲ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਕੰਮਕਾਜ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੁਝ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ, ਅਫਸਰ ਸਿਖਲਾਈ ਕਾਲਜ, ਏਐਮਸੀ ਸੈਂਟਰ ਅਤੇ ਕਾਲਜ, ਲਖਨਊ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਸਹੂਲਤ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਵੇਂ ਕਮਿਸ਼ਨਡ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਬੇਸਿਕ ਕੋਰਸ (MOBC) ਵਜੋਂ ਜਾਣੇ ਜਾਂਦੇ 02 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਤੋਂ ਗੁਜ਼ਰਨ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਸ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਮਿਲਟਰੀ ਸਿਖਲਾਈ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਹਥਿਆਰਾਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਸਖਤ ਸਰੀਰਕ ਕਸਰਤ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੋਰਸ ਲਈ ਮੁੱਢਲੀ ਯੋਗਤਾ ਲੋੜ (OR) ਮੈਡੀਕਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ SHAPE-1 ਹੈ। ਕੋਰਸ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੂਰਾ ਕਰਨ 'ਤੇ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਫੀਲਡ/ਕਾਊਂਟਰ ਇਨਸਰਜੈਂਸੀ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਯੂਨਿਟਾਂ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਲੜਾਈ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਸੈਨਿਕਾਂ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਕਵਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਸੱਤ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਨਵੇਂ ਕਮਿਸ਼ਨਡ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਤੋਂ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਫੀਲਡ/ਸੀਆਈ ਓਪਸ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ।

(8) ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਮਹਿਲਾ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ AO 09/2011/DGMS (ਅਨੈਕਸਰ ਆਰ-3) ਦੇ ਪੈਰਾ 62 ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਅਨੁਸਾਰ ਗਰਭਵਤੀ ਮਹਿਲਾ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਨਿਪਟਾਰੇ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਗਰਭਵਤੀ ਮਹਿਲਾ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। P-2 ਜੇਕਰ ਲੱਛਣ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ P-3, ਜੇਕਰ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਨਿਦਾਨ 'ਤੇ ਤੁਰੰਤ ਲੱਛਣ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਵਿਚ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਹਿਲਾ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਦੂਜੀ ਤਿਮਾਹੀ (ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਛੇ ਮਹੀਨੇ) ਦੇ ਅੰਤ ਜਾਂ ਤੀਜੇ ਤਿਮਾਹੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੱਕ ਆਪਣੀ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ। ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜੋ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਤੀਜੇ ਤਿਮਾਹੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇੱਕ ਨਵੇਂ ਕਮਿਸ਼ਨਡ ਅਫਸਰ ਦੀ ਉਮੀਦ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਮਿਸ਼ਨ ਦੇਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਸੀ।

(9) ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਉਸ ਲਈ ਇੱਕ ਪੋਸਟ ਖਾਲੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਉਸ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਦੇ ਪੈਰਾ 5 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ, ਪੋਸਟਿੰਗ ਦੇ ਸਥਾਨ ਜਾਂ ਵਾਧੇ ਦੀ ਕੋਈ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇ ਸਮੇਂ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਮੈਰਿਟ ਸੂਚੀ ਵਿੱਚ ਅਗਲੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਪਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ ਅਣ-ਸਬਸਕ੍ਰਾਈਬ ਰਹਿ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(10) ਉਪਰੋਕਤ ਤੱਥਾਂ ਵਿੱਚ, ਸਵਾਲ ਇਹ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ 'ਅਣਫਿੱਟ' ਠਹਿਰਾਉਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ? ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, DGAFMS/DG-3A ਪੱਤਰ ਨੰਬਰ 9450/USG Abd/DGAFMS/DG-3A ਮਿਤੀ 22.10.2009 ਦੇ ਅੰਤਿਕਾ ਦਾ ਪੰਨਾ 5 ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਇੱਕ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਕਮਿਸ਼ਨਿੰਗ ਲਈ UNFIT ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ। ਸੰਵਿਧਾਨਕ?

ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਉਪਬੰਧ ਅਤੇ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ :

(11) ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ ਸਮਾਜਿਕ-ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਨਿਆਂ, ਰੁਤਬੇ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਨਮਾਨ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 14 ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ 'ਰਾਜ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬਰਾਬਰੀ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ'। ਆਰਟੀਕਲ 15(1) ਸਿਰਫ ਧਰਮ, ਨਸਲ, ਜਾਤ, ਲਿੰਗ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ ਜਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 15(2) ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਦੇਣਦਾਰੀ ਜਾਂ ਪਾਬੰਦੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 15(3) ਰਾਜ ਨੂੰ ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਅਨੁਛੇਦ 16(1) ਰਾਜ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਦਫਤਰ ਜਾਂ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਨਾਗਰਿਕ ਸਿਰਫ ਧਰਮ, ਨਸਲ, ਜਾਤ, ਲਿੰਗ, ਵੰਸ਼, ਜਨਮ ਸਥਾਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ,

ਨਿਵਾਸ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ, ਰਾਜ ਅਧੀਨ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਜਾਂ ਦਫਤਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ

ਅਯੋਗ, ਜਾਂ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਨਤਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਖਾਸ ਮਨਾਹੀ ਹੈ।

(12) ਇਹ ਇਹਨਾਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਕਿ ਇਲਜ਼ਾਮਬੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

(13) ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ, ਵਿਆਹ ਅਤੇ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਦੋ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਮਦਦਗਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

(14) ਸੀਬੀ ਮੁਬੰਮਾ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ 1 ਨਿਯਮ 8 (2) ਵਿੱਚ, ਮਿਸ ਮੁਬੰਮਾ, ਭਾਰਤੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਲਿਖਤੀ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਆਗਿਆ ਲੈਣੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਵਿਆਹ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ, ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਔਰਤ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਸਰਕਾਰ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਅਤੇ ਘਰੇਲੂ ਵਚਨਬੱਧਤਾਵਾਂ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਕੁਸ਼ਲ ਡਿਸਚਾਰਜ।

(15) ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਤੋਂ ਬਚਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਮਿਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਨੇ ਇਸਦੀ ਅਯੋਗਤਾ ਬਾਰੇ ਬਹੁਤ ਢੁਕਵੀਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਲਿੰਗ ਭੇਦਭਾਵ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਪੇਟੈਂਟ ਸੀ, ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਔਰਤ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲਿੰਗਕ ਪੱਖਪਾਤ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਲਿਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ।

“ਭਾਰਤੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਸੀਨੀਅਰ ਮੈਂਬਰ ਮਿਸ ਮੁਬੰਮਾ ਦੀ ਇਹ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਕਹਾਣੀ ਬਿਆਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਹੈਰਾਨ ਕਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਮਿੱਥ ਜਾਂ ਹਕੀਕਤ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ। ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੁਕਮਾਂ ਦੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਸਰਕਾਰੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਅਯੋਗਤਾ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਹਿੱਲੇਗੀ ਪਰ ਇਹ ਮਿਸ ਮੁਬੰਮਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ ਕਿ ਆਜ਼ਾਦੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਸਦੀ ਦੇ ਇੱਕ ਤਿਹਾਈ ਹਿੱਸੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਭਾਰਤੀ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲਿੰਗਕ ਪੱਖਪਾਤ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਆਪਕ ਹੈ। ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਦਾ ਕੋਈ ਨਾ ਕੋਈ ਆਧਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਵਿਰਾਸਤ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਜਪਾਲਿਕਾ ਦੀ ਅਸੂਭ ਉਦਾਸੀਨਤਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਹੇਠ ਬਰਾਬਰ ਇਨਸਾਫ਼ ਦੀ ਆਸ ਗੁਆ ਬੈਠਦੇ ਹਨ



(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਨਿਯਮਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਛੋਟੇ ਭਾਰਤੀ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲਾਟ, ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਮਹਿੰਗੇ ਨਿਰਮਾਣਿਕ ਬਾਜ਼ਾਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ, ਦਾ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾਉਣਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਹੈ। ਇਹ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਚਾਰ ਸਾਨੂੰ ਦੋ ਪ੍ਰਤੀਰੋਧਿਤ ਨਿਯਮਾਂ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ, ਜਨਤਕ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਤੀ ਦੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਹੈਰਾਨੀਜਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੰਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਚੇ ਹੋਏ ਹਨ, ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਣ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਡਰਦੇ ਹਨ। ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ

3. ਜੇਕਰ ਇਹਨਾਂ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦਾ ਇੱਕ ਟੁਕੜਾ ਸੱਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਮਾਨਸਿਕਤਾ ਅਤੇ ਮਰਦਾਨਾ ਹਿਊਮੈਨਿਟਿਜ਼ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕਤਾ ਵੱਡੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਲਿਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਭਾਗ III ਲਈ ਵਿਨਾਸ਼ਕਾਰੀ ਹੈ, ਸਬੰਧਤ ਮੰਤਰਾਲੇ ਵਿੱਚ ਉੱਚ ਪੱਧਰਾਂ ਨੂੰ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਅਜਿਹੀ ਲਿੰਗਕ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਸਿਖਰ ਸਮੇਲਨ ਦੇ ਸਖ਼ਤ ਧਿਆਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਅਜਿਹੀ ਪ੍ਰਵਿਰਤੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ।

5. ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰਾ, ਦੁਖਦਾਈ ਪਾਰਦਰਸ਼ਤਾ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਔਰਤ ਮੈਂਬਰ ਵਿਆਹ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲੈ ਲਵੇਗੀ, ਤਾਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਇਹੀ ਖਤਰਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਮਰਦ ਮੈਂਬਰ ਵਿਆਹ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਸੇਵਾ ਦੀ ਇੱਕ ਔਰਤ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਕ ਅਤੇ ਘਰੇਲੂ ਵਚਨਬੱਧਤਾਵਾਂ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਨਾਲ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇੱਕ ਪੁਰਸ਼ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਪਰਮਾਣੂ ਪਰਿਵਾਰਾਂ, ਅੰਤਰ-ਮਹਾਂਦੀਪੀ ਵਿਆਹਾਂ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਰਵਾਇਤੀ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਇਹਨਾਂ ਦਿਨਾਂ ਵਿੱਚ, ਕੋਈ ਵੀ ਸਪੀਸੀਜ਼ ਦੇ ਨਰਮ ਪ੍ਰਤੀ ਨੰਗਾ ਪੱਖਪਾਤ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਭਾਰਤੀ ਵਿਦੇਸ਼ ਸੇਵਾ (ਭਰਤੀ, ਕਾਡਰ, ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ) ਨਿਯਮ, 1961 ਦਾ ਨਿਯਮ 18, ਉਸੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਦਬਾਅ ਵਿੱਚ ਚਲਦਾ ਹੈ:

"(1)-(3) (4) ਕੋਈ ਵੀ ਸ਼ਾਦੀਸ਼ੁਦਾ ਔਰਤ ਸੇਵਾ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।"

6. ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਇਹ ਨਿਯਮ ਧਾਰਾ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਵਿਆਹੁਤਾ ਪੁਰਸ਼ ਦਾ ਹੱਕ ਹੈ, ਇੱਕ ਵਿਆਹੁਤਾ ਔਰਤ, ਹੋਰ ਚੀਜ਼ਾਂ ਬਰਾਬਰ ਹੋਣ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾੜੇ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਹ ਅਸਲੀਲ ਮੁਦਰਾ ਕਮਜ਼ੋਰ ਲਿੰਗ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮਰਦਾਨਾ ਸੱਭਿਆਚਾਰ ਦਾ ਹੈਗਓਵਰ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਹ ਭੁੱਲ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਸਾਡੀ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਲਈ ਸੰਘਰਸ਼ ਵੀ ਔਰਤ ਦੇ ਗਲੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲੜਾਈ ਸੀ। ਆਜ਼ਾਦੀ ਅਵਿਭਾਗੀ ਹੈ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਆਂ ਵੀ। ਆਰਟੀਕਲ 14 ਅਤੇ 16 ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਾਡੀ ਸੰਸਥਾਗਤ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨੂੰ

ਭਾਰਤ ਦੀ ਅੱਧੀ ਮਨੁੱਖਤਾ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਦੁਖਦਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਸਾਡੀਆਂ ਔਰਤਾਂ, ਕਿਤਾਬ ਵਿਚ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚਲੀ ਦੂਰੀ ਦਾ ਉਦਾਸ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਹੈ। ਅਤੇ ਜੇ ਸੰਸਦ ਦੇ ਸਰੋਗੇਟ ਵਜੋਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਭਾਗ III ਦੇ ਦੰਦਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਯਮ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਦੋਂ ਉੱਚ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਅਹੁਦਾ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕੂਟਨੀਤਕ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਵੀ ਔਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਭਰੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਲਈ ਸਖਤ ਐਲਰਜੀ ਦਾ ਅਨੁਮਾਨ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

(16) ਅਗਲਾ ਮਾਮਲਾ ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਨਰਗੋਸ਼ ਮੀਰਜ਼ਾ 2 ਦਾ ਹੈ , ਜੋ ਕਿ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਕ ਲੋਕਸ ਕਲਾਸਿਕ ਹੈ।

(17) ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ 46(1) (ਸੀ) ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵੈਧਤਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ , ਜਿਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ , ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਆਮ ਉਮਰ 58 ਸਾਲ ਹੈ। , ਇੱਕ ਏਅਰ ਹੋਸਟੈਸ ਨੂੰ 35 ਸਾਲ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਹੋਣ 'ਤੇ ਜਾਂ ਵਿਆਹ ਦੇ ਸਮੇਂ ਸੇਵਾਮੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਸੀ ਜੇਕਰ ਇਹ ਸੇਵਾ ਦੇ ਚਾਰ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ ਪਹਿਲੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ 'ਤੇ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਆਪਹੁਦਰੇ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ।

(18) ਏਅਰ ਇੰਡੀਆ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਅਤੇ ਵਿਆਹ ਦੀ ਪਾਬੰਦੀ ਨੂੰ ਜਨਤਕ ਹਿੱਤ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਾਜ਼ਬ ਪਾਬੰਦੀ ਵਜੋਂ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਵਿਆਹ ਅਤੇ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੀ ਰੋਕ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨਾਲ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਹਾਰਕ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣਗੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਖਰਚਾ ਆਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਬਦਲਵਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ।

(19) ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਚਾਰ ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਵਿਆਹ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਏਅਰ ਹੋਸਟੈਸਜ਼ ਦੇ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਕਿਉਂ ਖੜ੍ਹੀ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਨੇ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਨਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਔਰਤਾਂ ਲੰਬੀਆਂ ਉਡਾਣਾਂ ਦੌਰਾਨ ਬੀਮਾਰੀਆਂ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਹਾਲਤ ਵਿੱਚ, ਗਰਭਵਤੀ ਏਅਰ ਹੋਸਟੈਸ ਦੁਆਰਾ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨੂੰ 14 ਤੋਂ 16 ਮਹੀਨਿਆਂ ਤੱਕ ਦੀ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕੇ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਕਲਪਕ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਕੇ ਘੱਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਬੇਰਹਿਮ ਅਤੇ ਬੇਰਹਿਮ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਨੂੰ ਭਾਰਤੀ ਔਰਤ ਦਾ ਅਪਮਾਨ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

(20) ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਕੋਈ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਵਿਆਹ ਦੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ। ਕੋਈ ਵੀ ਭੇਦ ਬਣਾਇਆ

ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ (1994) 3 AIR 941 ਮਨਮਾਨੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ

(Harinder Singh Sidhu, J.)

ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ:

"82. ਹੁਣ ਆਉਂਦਿਆਂ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਦੂਜੇ ਅੰਗ ਵੱਲ ਆਉਂਦੇ ਹਾਂ ਜਿਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਹਿਲੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ 'ਤੇ ਏ.ਐਚ.ਐਸ. ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸ਼੍ਰੀਮਾਨ ਸੇਤਲਵਾੜ ਦੀ ਦਲੀਲ ਨਾਲ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਜ਼ਮੀਰ ਨੂੰ ਝੰਜੋੜਦੀ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ। ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਚਾਰ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿਆਹ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਪਹਿਲੀ ਸ਼ਰਤ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਏਐਚ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਖੜ੍ਹੀ ਹੋਵੇ। ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਦਰਸਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਕਈ ਪੇਚੀਦਗੀਆਂ ਅਤੇ ਡਾਕਟਰੀ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੀ ਹੈ ਜੋ AHs ਦੁਆਰਾ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਵਿੱਚ ਖੜ੍ਹੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਪੜਾਅ ਵਿਚ ਵੀ ਕੁਝ ਔਰਤਾਂ ਹਵਾ ਦੇ ਦਬਾਅ, ਲੰਬੀਆਂ ਉਡਾਣਾਂ ਵਿਚ ਮਤਲੀ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਹੋਰ ਤਕਨੀਕੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਾਰਨ ਬਿਮਾਰ ਹੋਣ ਦਾ ਖਤਰਾ ਬਣ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇੱਕ ਨਕਲੀ ਦਲੀਲ ਜਾਪਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਇੱਕ ਵਿਆਹੁਤਾ ਔਰਤ ਨੂੰ ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਐਕਟ, 1961 ਅਤੇ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਰੂਲਜ਼, 1965 (ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਮੁਖੀ ਵਜੋਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਦਫਤਰ ਬੰਬਈ ਵਿਖੇ ਹਨ), ਉਹ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਸਮੇਤ ਕੁਝ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਜੇਕਰ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨਿਗਮਾਂ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਕੁਝ ਏ.ਐਚ.ਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਦੇ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਆ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ 14 ਤੋਂ 16 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਦੌਰਾਨ ਉੱਥੇ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਵਾਧੂ AHs ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਕੇ ਅਸਥਾਈ ਜਾਂ ਐਡਹਾਕ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਅਸੀਂ ਨਿਗਮ ਦੀ ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਵੀ ਸਮਝਣ ਤੋਂ ਅਸਮਰੱਥ ਹਾਂ ਕਿ ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਔਰਤ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਵਿਚ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਲਈ ਨਾ ਤਾਂ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਡਾਕਟਰੀ ਅਥਾਰਟੀ ਹੈ। ਏ.ਐਚ. ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਲੈ ਕੇ ਅਤੇ ਚਾਰ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੇ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਗਰੀਬ ਏ.ਐਚ. ਨੂੰ ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਨੁੱਖੀ ਸੁਭਾਅ ਦੇ ਆਮ ਰਾਹ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਅਤੇ ਮੋੜਨਾ ਹੈ। . ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਏਐਚ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਬੇਰਹਿਮ ਅਤੇ ਬੇਰਹਿਮ ਕੰਮ ਹੈ ਪਰ ਭਾਰਤੀ ਔਰਤ ਦੀ ਖੁੱਲ੍ਹੀ ਬੇਇੱਜ਼ਤੀ - ਸਭ ਤੋਂ ਪਵਿੱਤਰ ਅਤੇ ਪਿਆਰੀ ਸੰਸਥਾ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੇਖਣ ਲਈ

ਮਜ਼ਬੂਰ ਹਾਂ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਇੱਕ ਸਭਿਅਕ ਸਮਾਜ ਦੀਆਂ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਲਈ ਅਤਿ ਘਿਣਾਉਣੀ ਅਤੇ ਘਿਣਾਉਣੀ ਹੈ। ਘੋਰ ਅਨੈਤਿਕ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ, ਇਹ ਸਾਰੀਆਂ ਮਨੁੱਖੀ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਕੀਮਤ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੁਆਰਥ ਦੀ ਡੂੰਘੀ ਜੜ੍ਹਾਂ ਵਾਲੀ ਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਖੋਖਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅਜਿਹੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਾ ਸਿਰਫ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਅਤੇ ਮਨਮਾਨੀ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨੰਗੀ ਤਾਨਾਸ਼ਾਹੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ, ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ।

(21) ਮਾਨਯੋਗ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਜਨਰਲ ਇਲੈਕਟ੍ਰਿਕ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਮਾਰਥਾ ਵੀ. ਗਿਲਬਰਟ ਵਿੱਚ ਅਮਰੀਕੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਅਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰਥਤਾ ਦੀ ਬੇਦਖਲੀ ਲੇਬਰ ਫੋਰਸ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੈ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

“84 ....ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਰੇਹਨਕਵਿਸਟ, ਬਰਗਰ, ਸਟੀਵਰਟ, ਵ੍ਹਾਈਟ ਅਤੇ ਪਾਵੇਲ, ਜੇ.ਜੇ. ਦੇ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਫੈਸਲਿਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਨੇ ਅਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਅਸੀਂ ਅਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਝੁਕੇ ਹਾਂ ਜੋ ਵਧੇਰੇ ਵਾਜ਼ਬ ਅਤੇ ਤਰਕਸ਼ੀਲ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਬ੍ਰੇਨਨ, ਜੇ. ਜਿਸ ਨਾਲ ਮਾਰਸ਼ਲ, ਜੇ. ਸਹਿਮਤ ਹੋਏ, ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ:

"(1) ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਦੇ ਰਿਕਾਰਡ ਨੇ ਦਿਖਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ ਦੀ ਅਸਮਰਥਤਾ ਦੀ ਬੇਦਖਲੀ ਇੱਕ ਨੀਤੀ ਤੋਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਲਿੰਗ-ਨਿਰਪੱਖ ਜੋਖਮ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਕਿਰਤ ਸ਼ਕਤੀ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਘਟਾਇਆ ਹੈ।"

85. ਸਟੀਵਨਜ਼, ਜੇ. ਬ੍ਰੇਨਨ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਜੇ. ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ:

“ਮਾਮਲੇ ਨੇ ਸਿਰਫ ਵਿਧਾਨਕ ਨਿਰਮਾਣ ਦਾ ਸਵਾਲ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਿਯਮ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਲਾਸ ਵਿੱਚ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਜੋਖਮ ਨੂੰ ਰੱਖਿਆ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਵਜੋਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਸੀ। ਮੁੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ ਔਰਤ ਨੂੰ ਮਰਦ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

86. ਤੁਰੰਤ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਜੇਕਰ ਨਿਗਮ ਨੇ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਹੈ

AHs ਚਾਰ ਸਾਲ ਦੀ ਮਿਆਦ ਪੁੱਗਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਿਆਹ ਕਰਵਾਉਣਗੇ ਤਾਂ ਪਹਿਲੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ 'ਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ AHs ਨੂੰ ਵਿਆਹ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇ ਕੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਰਿਆਇਤ ਨਾਲ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸੰਗਤ ਅਤੇ ਅਸੰਗਤ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਆਪਣੇ

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਆਪ ਵਿਚ ਇੰਨੀ ਘਿਨਾਉਣੀ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਅਪੀਲ 'ਤੇ AHs ਨਾਲ ਨਿਆਂ ਕਰਨ ਦਾ ਮਜ਼ਾਕ ਉਡਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਕਈ ਪੇਚੀਦਗੀਆਂ ਪੈਦਾ ਹੋਣਗੀਆਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਟਾਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੱਸਿਆ ਹੈ।

(22) ਯੂਐਸ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜੋ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰਾਪੂਰਨ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਕੇਸ ਵੱਖੋ ਵੱਖਰੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਵਿਤਕਰੇ ਭਰਿਆ ਸਲੂਕ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਜਵਾਬ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਸਿੱਖਿਆਦਾਇਕ ਹੈ:

“ 88 .....ਕਲੀਵਲੈਂਡ ਬੋਰਡ ਆਫ਼ ਐਜੂਕੇਸ਼ਨ ਬਨਾਮ ਜੋ ਕੈਰੋਲ ਲਾ ਵਿੱਚ ਫਲੋਰ ਯੂਐਸ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ:

"ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਕਾਫੀ ਅਗਾਊਂ ਸੂਚਨਾ ਦੇਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਪੱਕੇ ਤਾਰੀਖਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਬੋਰਡ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਵੀ ਪੂਰਤੀ ਕਰੇਗੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਆਜ਼ਾਦੀ ਦੀ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਬੋਝ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਕੂਲ ਬੋਰਡਾਂ ਲਈ ਇਹ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾਉਣਾ ਆਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੀਆਂ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤਾਂ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਚੌਥੇ ਜਾਂ ਪੰਜਵੇਂ ਮਹੀਨੇ ਜਾਂ ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਪਹਿਲੇ ਮਹੀਨੇ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪੜ੍ਹਾਉਣ ਲਈ ਅਯੋਗ ਹਨ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਸਹੂਲਤ ਹੀ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨਾਕਾਫੀ ਹੈ ਕਿ ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇਹ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ. ਚੌਦਵੀਂ ਸੋਧ ਸਕੂਲ ਬੋਰਡਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਲਪਕ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਕੀ ਸਾਧਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਜਾਇਜ਼ ਟੀਚਿਆਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਵਿੱਚ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਦੀ ਇੰਨੀ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨਹਾਲਾਂਕਿ ਨਿਯਮ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾਯੋਗ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਨੇਕ-ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਚੌਦਵੇਂ ਸੰਸ਼ੋਧਨ ਦੀ ਉਚਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਧਾਰਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਕੱਠੇ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅਖੰਡਤ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਇੱਕ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਔਰਤ ਅਧਿਆਪਕ ਨੂੰ ਬੇਲੋੜੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

89. ਯੂਐਸ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਬਾਰੇ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਗਰਭਵਤੀ ਏਐਚਜ਼ ਦੇ ਮਾਮਲੇ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਸ਼ੈਰਨ ਏ. ਫਰੰਟੀਰੋ ਬਨਾਮ ਇਲੀਅਟ ਐਲ. ਰਿਚਰਡਸਨ ਵਿੱਚ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ:

"ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਲਿੰਗ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਸਲ ਅਤੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮੂਲ, ਇੱਕ ਅਟੱਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਹੈ ਜੋ ਸਿਰਫ ਜਨਮ ਦੇ ਦੁਰਘਟਨਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਲਿੰਗ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼

ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ 'ਸਾਡੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੀ ਮੂਲ ਧਾਰਨਾ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਕਿ ਕਾਨੂੰਨੀ ਬੋਝ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਾਲ ਕੁਝ ਸਬੰਧ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।"

90. ਜੱਜਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਪੱਖ ਲਿੰਗ ਬਾਰੇ ਜੋ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹ ਇੱਕ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ 'ਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਵੀ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਵਿਆਹ ਦੇ ਕੁਦਰਤੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਆਹੁਤਾ ਜੀਵਨ ਦੀ ਇੱਕ ਅਟੱਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਭੇਦ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਹੀ ਮਨਮਾਨੀ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

91. ਮੈਰੀ ਐਨ ਟਰਨਰ ਬਨਾਮ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿਭਾਗ ਵਿੱਚ ਯੂਐਸ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ ਸਖ਼ਤ ਆਲੋਚਨਾ ਕੀਤੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਨੂੰ ਸੰਭਾਵਿਤ ਬੱਚੇ ਤੋਂ ਕਈ ਮਹੀਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣੀ ਪੈਂਦੀ ਸੀ। ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ:

"ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇੱਕ ਸਕੂਲ ਬੋਰਡ ਦਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਨਿਯਮ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਧਿਆਪਕ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਜਨਮ ਤੋਂ ਕਈ ਮਹੀਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡਣੀ ਪੈਂਦੀ ਸੀ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੋਂ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ ਚੌਦਵੀਂ ਸੋਧ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਤੱਕ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਹੁੰਦੀ ਸੀ... ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ। ਅਧਿਆਪਕ ਦੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੌਰਾਨ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਪਣੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੀ ਸਰੀਰਕ ਸਮਰੱਥਾ ਦੇ ਸਵਾਲ ਲਈ ਇੱਕ ਵਧੇਰੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪਹੁੰਚ ਕਿਉਂਕਿ 'ਕਿਸੇ ਵੀ ਖਾਸ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ ਦੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੰਮ 'ਤੇ ਜਾਰੀ ਰਹਿਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਾਮਲਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਖਰੀ ਤਿਆਹੀ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਬਾਅਦ ਨੌਕਰੀ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਰੱਥ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਅਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਇੱਕ ਨਿਰਣਾਇਕ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਉੱਟਾਹ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਕਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਲਾ ਫਲੇਅਰ ਕੇਸ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਵੈਧ ਹੈ।

92. ਅਸੀਂ ਅਮਰੀਕਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਜੋ ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਢੁਕਵੀਂ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਏ.ਐਚ. ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣਾ ਕੇ, ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੇ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵੀ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਇੱਕ ਔਰਤ ਦੀ ਸਰੀਰਕ ਸਮਰੱਥਾ ਲਈ ਇੱਕ

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪਹੁੰਚ ਬਣਾਈ ਹੈ ਜੋ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ੱਕ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਗੈਰ-ਵਾਜ਼ਬ ਪਹੁੰਚ ਹੈ।

93. ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਯੂਐਸ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਲਾਸ ਏਂਜਲਸ ਦੇ ਸ਼ਹਿਰ, ਜਲ ਅਤੇ ਬਿਜਲੀ ਵਿਭਾਗ ਬਨਾਮ ਮੈਰੀ ਮੈਨਹਾਰਟ ਦੁਆਰਾ ਬਹੁਤ ਗਰਭਵਤੀ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ:

"ਹੁਣ ਇਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਮਰਦਾਂ ਜਾਂ ਔਰਤਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਸਿਰਫ਼ 'ਸਟੀਰੀਓਟਾਈਪ' ਪ੍ਰਭਾਵ 'ਤੇ ਭਵਿੱਖਬਾਣੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਔਰਤ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਬਾਰੇ ਮਿੱਥਾਂ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਆਦਤ ਵਾਲੀਆਂ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਹੁਣ ਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ, ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਦੇਣ ਲਈ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹਨ... ਇਸ ਲਈ, ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ 'ਦੀ ਹੋਂਦ ਜਾਂ ਗੈਰ-ਮੌਜੂਦਗੀ' ਵਿਤਕਰਾ' ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਉਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਇੱਕ 'ਰੂੜੀਵਾਦੀ' ਜਵਾਬ ਉਹੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜੋ ਵਿਧਾਨਕ ਹੁਕਮ ਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਹੈ।

ਭਾਵੇਂ ਵਿਧਾਨਕ ਭਾਸ਼ਾ ਘੱਟ ਸਪਸ਼ਟ ਸੀ, ਕਨੂੰਨ ਦੀ ਮੂਲ ਨੀਤੀ ਇਹ ਮੰਗ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਵਰਗਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਦੀ ਬਜਾਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਤ ਕਰੀਏ। ਉਹ ਅਭਿਆਸ ਜੋ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਧਰਮ, ਨਸਲ ਜਾਂ ਲਿੰਗ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸੋਚ-ਸਮਝ ਕੇ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਸਮੂਹਾਂ ਬਾਰੇ ਰਵਾਇਤੀ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।

94. ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸੇਵਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਬਾਰ 'ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਬਾਂਬੇ ਲੇਬਰ ਯੂਨੀਅਨ ਬਨਾਮ ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਫਰੈਂਚਾਇਜ਼ੀਜ਼ ਪ੍ਰਾ. ਲਿਮਿਟਡ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਿਆਹੁਤਾ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਚਿੰਤਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਵਾਲੇ ਨਿਯਮ ਨਾਲ ਨਜ਼ਿੱਠਦੇ ਹੋਏ, ਉਪਰੋਕਤ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਮਰੀਕੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੇ ਲਗਭਗ ਸਮਾਨ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੇ। ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਖਾਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ ਕਿ ਅਣਵਿਆਹੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਵਿਆਹ ਦੀ ਸੇਵਾ ਛੱਡਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ - ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਜੋ ਨਿਗਮ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਮੌਜੂਦ ਸੀ ਪਰ ਹੁਣ ਮਿਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜਾਪਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੀ ਆਲੋਚਨਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਦੇਖਿਆ:

“ਅਸੀਂ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਨਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਨਾ ਹੀ ਅਸੀਂ ਇਹ ਸੋਚਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਕੰਮ ਇੱਕ ਟੀਮ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਇਹ ਵਿਆਹੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ

ਵਿਆਹੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਅਣਵਿਆਹੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਜਾਂ ਵਿਧਵਾਵਾਂ ਨਾਲੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਜੇ ਇਹ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਵਿਆਹੁਤਾ ਔਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਵਧੇਰੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਬੱਚਿਆਂ ਵਾਲੀਆਂ ਵਿਧਵਾਵਾਂ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਵੀ ਘੱਟ ਜਾਂ ਘੱਟ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਕੰਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਟੀਮ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਸਾਡੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਜਿੱਥੇ ਤੱਕ ਵਿਆਹੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਦਾ ਸਬੰਧ ਹੈ, ਕੋਈ ਅਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਅਣਵਿਆਹੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਜਾਂ ਵਿਧਵਾਵਾਂ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨਿਯਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਛੁੱਟੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣਗੀਆਂ।

95. ਇਹ ਨਿਰੀਖਣ ਇਮਪਿਊਨਡ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਬਾਰ 'ਤੇ ਬਰਾਬਰ ਤਾਕਤ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

96. ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਔਰਤ ਦੇ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋਣ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸਦੀ ਸੇਵਾ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਆ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਸਦਾ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦਾ ਪਤੀ ਉਸਨੂੰ ਏਐਚ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਕਾਰਨ ਸਾਨੂੰ ਪਸੰਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿਆਹੁਤਾ ਔਰਤ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਆਹੀ ਔਰਤ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਨਿਗਮ ਨੂੰ ਬਦਲ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੀ ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਔਰਤ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਰਹੇਗੀ ਜਾਂ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਆਵੇਗੀ ਇਹ ਉਸਦਾ ਨਿੱਜੀ ਮਾਮਲਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਸਮੱਸਿਆ ਹੈ ਜੋ ਸਬੰਧਤ ਏਐਚ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਗਮ ਦਾ ਇਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਲੈਣਾ-ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਉਹ ਹਾਲਾਤ ਹਨ ਜੋ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਆਮ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਵਾਪਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਮੰਨ ਲਓ ਕਿ ਇੱਕ ਏਐਚ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਅਯੋਗ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਬਦਲ ਲਈ ਵਿਕਲਪਕ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨੇ ਪੈਣਗੇ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਾਂ ਕਿ ਪੱਟੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਾਰਨ ਨਾ ਤਾਂ ਤਰਕਪੂਰਨ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਯਕੀਨਨ।"

(23) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਿੱਥੇ ਵਿਆਹੁਤਾ ਔਰਤ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ, ਨਿਯੁਕਤੀ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਅਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਨਾ ਹੀ ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਪੱਟੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਦੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੌਰਾਨ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾਉਣ ਦੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸੇਵਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਕੇ ਸੰਭਾਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।



(Harinder Singh Sidhu, J.)

(24) ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜੋ ਕਿ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਆਧਾਰ ਸਨ, ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤਾਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲਾ ਵਿਵਹਾਰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 42 ਦੀ ਵੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਰਾਜ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਣੇਪਾ ਰਾਹਤ ਲਈ ਉਪਬੰਧ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ। . ਨਗਰ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਦਿੱਲੀ ਬਨਾਮ ਫੀਮੇਲ ਵਰਕਰਜ਼ (ਮਸਟਰ ਰੋਲ) 4 ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਣੇਪਾ ਲਾਭ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੀ ਧਾਰਾ 42 ਦੇ ਘੇਰੇ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਭਾਵੇਂ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਦੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ.

### **ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਮੇਲਨ**

(25) ਜਦੋਂ ਕਿ ਪਹਿਲੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿਰਫ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਸੀ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਵਧਦੇ ਸੰਦਰਭ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ/ ਲਿੰਗ ਨਿਆਂ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਨਿਰਣੇ ਲਈ ਇੱਕ ਵਾਧੂ ਪਹਿਲੂ ਸਾਹਮਣੇ ਆਇਆ ਹੈ। ਇਸ ਨੇ ਘੋਸ਼ਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨਾਂ ਉਦੋਂ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੀਆਂ ਜਦੋਂ ਉਹ ਬੁਨਿਆਦੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਬੰਦ ਹਨ ਜਦੋਂ ਘਰੇਲੂ ਕਾਨੂੰਨ ਨਾਲ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(26) ਭਾਰਤ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਇਕਰਾਰਨਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਸੰਧੀਆਂ ਦਾ ਹਸਤਾਖਰਕਰਤਾ ਹੈ। ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੁਆਰਾ 10-12-1948 ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ ਗਿਆ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਵਵਿਆਪੀ ਘੋਸ਼ਣਾ, ਵਿਸ਼ਵਵਿਆਪੀ ਸੋਚ ਨੂੰ ਗਤੀਸ਼ੀਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸਰਵਉੱਚ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹਰ ਕੀਮਤ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਸਮੇਲਨਾਂ ਦੀ ਇੱਕ ਲੜੀ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਵਿਸ਼ਵਵਿਆਪੀ ਚਿੰਤਾ ਦੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਵਿਆਪਕ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ।

(27) ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਦੋ ਜੋ ਮੌਜੂਦਾ ਮੁੱਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਢੁਕਵੇਂ ਹਨ, " ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਾਰੇ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਲਈ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ " (CEDAW) ਅਤੇ " ILO : ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ 2000 " ਹਨ। ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਾਰੇ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਬਾਰੇ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ (CEDAW):

(28) ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਨੇ ਇਸ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਨੂੰ 18-12-1979 ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ। ਭਾਰਤ ਨੇ 19-6-1993 ਨੂੰ ਇਸ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਅਤੇ 8-8-1993 ਨੂੰ ਅਨੁਛੇਦ 5( e ), 16(1), 16(2) ਅਤੇ ਰਿਜ਼ਰਵੇਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਲ ਇਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ। CEDAW ਦਾ 29.

(29) CEDAW ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ਤਾਵਨਾ ਦੁਹਰਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸਨਮਾਨ ਲਈ ਸਤਿਕਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਰੁਕਾਵਟ ਹੈ; ਸਮਾਜ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਤੋਂ ਸ਼ਖਸੀਅਤ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਦੇਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਦੀਆਂ

ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਦੇ ਸੰਪੂਰਨ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਹੋਰ ਮੁਸ਼ਕਲ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਗਰੀਬੀ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜ ਹੈ। ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਨਿਆਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਆਰਥਿਕ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਆਦਿ ਵਿਚਕਾਰ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਯੋਗਦਾਨ ਦੇਵੇਗੀ।

(30) ਆਰਟੀਕਲ 1 ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ "ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੋਈ ਵੀ ਭੇਦ, ਬੇਦਖਲੀ ਜਾਂ ਪਾਬੰਦੀ ਜਿਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਜਾਂ ਉਦੇਸ਼ ਔਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਨੰਦ ਜਾਂ ਕਸਰਤ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਜਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ 'ਤੇ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ, ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ। ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੇ, ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਆਰਥਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ, ਸਿਵਲ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀਆਂ।

(31) ਅਨੁਛੇਦ 2( ਬੀ ) ਰਾਜ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਔਰਤਾਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਨਿੰਦਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਇਸ ਦੇ ਸਾਰੇ ਰੂਪਾਂ ਵਿੱਚ, ਢੁਕਵੇਂ ਢੰਗਾਂ ਨਾਲ, ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਦੇਰੀ ਦੇ, ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ, "ਉਚਿਤ ਵਿਧਾਨਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਉਪਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਪਣਾ ਕੇ ਜਿੱਥੇ ਢੁਕਵਾਂ ਹੋਵੇ, ਸਾਰੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਦੇ ਹੋਏ। ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਖਿਲਾਫ" ਕਾਨੂੰਨ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਲਈ, ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਨੂੰਨਾਂ, ਨਿਯਮਾਂ, ਰੀਤੀ-ਰਿਵਾਜਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੋਧਣ ਜਾਂ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜੋ ਔਰਤਾਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਲਾਜ਼ ਸੀ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗਠਿਤ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਅਤੇ ਹੋਰ ਜਨਤਕ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 3 ਰਾਜਾਂ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਰੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ, ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਪੂਰਨ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਉੱਨਤੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਕਰਨਗੀਆਂ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਭਿਆਸ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕੇ। ਅਤੇ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀਆਂ ਦਾ ਆਨੰਦ।

(32) ਇਸ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 11 ਜੋ ਰਾਜਾਂ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹੈ। ਇਹ ਹੇਠਾਂ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

"ਆਰਟੀਕਲ 11:

1. ਰਾਜ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਕਰਨਗੀਆਂ ਤਾਂ ਜੋ ਪੁਰਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਾਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ:

(a) ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖਾਂ ਦੇ ਅਟੁੱਟ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ;

"(1994) 3 WLR 941

(Harinder Singh Sidhu, J.)

(b) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਚੋਣ ਲਈ ਇੱਕੋ ਮਾਪਦੰਡ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਸਮੇਤ, ਇੱਕੋ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ;

(c) ਪੇਸ਼ੇ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਮੁਫਤ ਚੋਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਤਰੱਕੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੇ ਸਾਰੇ ਲਾਭ ਅਤੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਅਪ੍ਰੈਟਿਸਿਸ਼ਿਪਾਂ, ਉੱਨਤ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਆਵਰਤੀ ਸਿਖਲਾਈ ਸਮੇਤ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਮੁੜ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ;

(d) ਬਰਾਬਰ ਮਿਹਨਤਾਨੇ ਦਾ ਹੱਕ, ਲਾਭਾਂ ਸਮੇਤ, ਅਤੇ ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਵਿਹਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕੰਮ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਵਿੱਚ ਇਲਾਜ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ;

(e) ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ, ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰੀ, ਬਿਮਾਰੀ, ਅਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਬੁਢਾਪੇ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਹੋਰ ਅਸਮਰੱਥਾ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਨਾਲ ਹੀ ਅਦਾਇਗੀ ਛੁੱਟੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ;

(f) ਪ੍ਰਜਨਨ ਦੇ ਕਾਰਜ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਮੇਤ, ਸਿਹਤ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ।

2. ਵਿਆਹ ਜਾਂ ਜਣੇਪੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਰਾਜ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਕਰਨਗੀਆਂ:

(a) ਮਨਾਹੀ ਕਰਨ ਲਈ, ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਜਾਂ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ

ਅਤੇ ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰਾ;

(b) ਪੂਰਵ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਜਾਂ ਸਮਾਜਿਕ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਸਮਾਜਿਕ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ;

(c) ਮਾਪਿਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਪਰਿਵਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜੋੜਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਹਾਇਕ ਸਮਾਜਿਕ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਨੈਟਵਰਕ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ;

(d) ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੌਰਾਨ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਹਾਨੀਕਾਰਕ ਸਾਬਤ ਹੋਏ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਰ।

3. ਇਸ ਲੇਖ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਵਿਗਿਆਨਕ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਗਿਆਨ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ ਤੇ ਸਮੀਖਿਆ

ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਅਤੇ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਸੋਧਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।”

(33) ਇਸਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੁਆਰਾ CEDAW ਸਿਰਫ ਰਸਮੀ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਉਲਟ ਅਸਲ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮੰਤਵ ਲਈ, ਇਹ ਰਾਜ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਚੋਣ ਲਈ ਇੱਕੋ ਮਾਪਦੰਡ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਸਮੇਤ, ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵਿਆਹ ਜਾਂ ਜਣੇਪੇ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ, ਇਹ ਰਾਜਾਂ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਜਾਂ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਤੇ ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਪੂਰਵ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਸੀਨੀਅਰਤਾ ਜਾਂ ਸਮਾਜਿਕ ਭੱਤੇ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਨਾਲ ਜਾਂ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਸਮਾਜਿਕ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਦੀ ਵੀ ਲੋੜ ਹੈ।

#### **ILO: ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਪ੍ਰੋਟੈਕਸ਼ਨ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ 2000 :**

(34) ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਵਿੱਚ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਹ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਦੀਆਂ ਸਾਂਝੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਮਾਂ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੀ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ।

(35) ਫਰਵਰੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋ ਗਈ ਹੈ ,

2002. ਤੀਹ ਦੇਸ਼ਾਂ ਨੇ ਇਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਭਾਰਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਨਹੀਂ ਹੈ।

(36) ਇਸ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 8 'ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਗੈਰ ਵਿਤਕਰੇ' ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ। ਇਹ ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਦੀ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ ਜਾਂ ਉਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਸਿਵਾਏ ਗਰਭ ਜਾਂ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਜਾਂ ਨਰਸਿੰਗ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਆਧਾਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ। ਆਰਟੀਕਲ 9 ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਇੱਕ ਸਰੋਤ ਨਹੀਂ ਬਣਦੀ। ਲੇਖ 8 ਅਤੇ 9 ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ:

#### **"ਆਰਟੀਕਲ 8 :**

1. ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਦੀ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ ਦੌਰਾਨ ਜਾਂ ਆਰਟੀਕਲ 4 ਜਾਂ 5 ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੀ ਛੁੱਟੀ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਜਾਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਗੈਰ-ਸੰਬੰਧਿਤ ਆਧਾਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਉਸ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੋਵੇਗਾ। ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਜਾਂ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਜਾਂ ਨਰਸਿੰਗ ਲਈ। ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦਾ ਬੋਝ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ ਜਾਂ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਜਾਂ ਨਰਸਿੰਗ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗਾ।

2. ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਉਸੇ ਦਰ 'ਤੇ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਸਮਾਨ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਜਾਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

### ਆਰਟੀਕਲ 9 :

1. ਹਰੇਕ ਮੈਂਬਰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਅਪਣਾਏਗਾ ਕਿ ਜਣੇਪਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਇੱਕ ਸਰੋਤ ਨਾ ਬਣੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ - ਆਰਟੀਕਲ 2, ਪੈਰਾ 1 ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ - ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

2. ਪਿਛਲੇ ਪੈਰੇ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਉਪਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਲਈ ਇੱਕ ਟੈਸਟ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਟੈਸਟ ਦੇ ਪ੍ਰਮਾਣ ਪੱਤਰ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਮਨਾਹੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਔਰਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇ ਰਹੀ ਹੋਵੇ, ਸਿਵਾਏ ਕਿ ਕੰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਦੁਆਰਾ ਲੋੜੀਂਦੇ:

(a) ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਜਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਗਰਭਵਤੀ ਜਾਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਔਰਤਾਂ ਲਈ ਵਰਜਿਤ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤਿਬੰਧਿਤ; ਜਾਂ

(b) ਜਿੱਥੇ ਔਰਤ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੀ ਸਿਹਤ ਲਈ ਇੱਕ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਜਾਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਖਤਰਾ ਹੈ।"

(37) CEDAW, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਈ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬੁਲਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।

(38) ਗੀਬਾ ਹਰੀਹਰਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਵਿੱਚ 'ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਹਿੰਦੂ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਅਤੇ ਸਰਪ੍ਰਸਤ ਐਕਟ, 1956 ਦੀ ਧਾਰਾ 6 (ਏ) ਅਤੇ ਗਾਰਡੀਅਨਜ਼ ਐਂਡ ਵਾਰਡਜ਼ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 19 (ਬੀ) ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕਤਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠ ਰਿਹਾ ਸੀ, 1890, ਜਿਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਪਿਤਾ ਨੂੰ ਹਿੰਦੂ ਨਾਬਾਲਗ ਦੇ ਕੁਦਰਤੀ ਸਰਪ੍ਰਸਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮਾਂ ਨਾਲ ਅਜਿਹਾ ਸਲੂਕ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 15 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੱਸਦਿਆਂ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ CEDAW 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਵਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕਤਾ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਸ਼ਬਦ 'ਬਾਅਦ' ਦਾ ਅਰਥ 'ਦੀ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ' ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਨਾਬਾਲਗ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਤੋਂ ਪਿਤਾ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਕਰਕੇ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਬਿਰਤਾਂਤ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

14. ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਯੰਤਰਾਂ ਦਾ ਸੰਦੇਸ਼ - ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਾਰੇ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਖਾਤਮੇ ਬਾਰੇ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ, 1979 ("CEDAW") ਅਤੇ ਬੀਜਿੰਗ ਘੋਸ਼ਣਾ, ਜੋ

ਸਾਰੀਆਂ ਰਾਜ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਹਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਕਾਫ਼ੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ। ਭਾਰਤ ਜੂਨ 1993 ਵਿੱਚ CEDAW ਦਾ ਇੱਕ ਹਸਤਾਖਰਕਰਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਸੈਕਸ਼ਨ 6(ਏ) (ਸੁਪਰਾ) ਉੱਤੇ ਜੋ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਹ ਇਹਨਾਂ ਯੰਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਘਰੇਲੂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਘਰੇਲੂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੰਮੇਲਨਾਂ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਉਚਿਤ ਸੰਦਰਭ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। (ਲਾਭ ਦੇ ਨਾਲ ਦੇਖੋ ਐਪਰਲ ਐਕਸਪੋਰਟ ਪ੍ਰੋਸ਼ਨ ਕੌਂਸਲ ਬਨਾਮ ਏ ਕੇ ਚੋਪੜਾ।)”

(39) ਏ.ਕੇ.ਚੋਪੜਾ ‘ਬਨਾਮ ਐਪਰਲ ਐਕਸਪੋਰਟ ਪ੍ਰੋਸ਼ਨ ਕਾਉਂਸਿਲ ਵਿੱਚ’, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਇਸ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਚਿੰਤਤ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਇੱਕ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜੋ ਨੈਤਿਕ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ ਅਤੇ ਸ਼ਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਅਤੇ ਨਿਮਰਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ? ਜਿਨਸੀ ਉਤਪੀੜਨ ਅਤੇ ਕੀ ਕਿਸੇ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਸਰੀਰਕ ਸੰਪਰਕ ਅਜਿਹੇ ਦੋਸ਼ ਦਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅੰਗ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ CEDAW ਅਤੇ ਬੀਜਿੰਗ ਐਲਾਨਨਾਮੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸ ਨੇ ਸਾਰੇ ਰਾਜਾਂ/ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਮਾਣ-ਸਨਮਾਨ ਦੀ ਰਾਖੀ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਔਰਤਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਹਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤੇ ਅਤੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਯੰਤਰਾਂ ਦਾ ਸੰਦੇਸ਼ ਉੱਚਾ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਯੰਤਰਾਂ ਨੇ ਭਾਰਤੀ ਰਾਜ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਲਿੰਗ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਿਭਾਈ ਹੈ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤਾਂ ਇਹ ਦੇਖਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਨ ਕਿ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਯੰਤਰਾਂ ਦਾ ਸੰਦੇਸ਼ ਗ੍ਰਹਿਣ ਨਾ ਜਾਵੇ। ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਜੀਉਂਦਾ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਖੇਤਰ 'ਤੇ ਕਬਜ਼ਾ ਕਰ ਰਹੇ ਘਰੇਲੂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਅਸੰਗਤ ਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਉਹੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

(40) ਨਗਰ ਨਿਗਮ ਵਿੱਚ ਦਿੱਲੀ ਬਨਾਮ ਫੀਮੇਲ ਵਰਕਰਜ਼ (ਮਸਟਰ ਰੋਲ) 7 ਦੇ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕੀ ਦਿੱਲੀ ਨਗਰ ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਮਹਿਲਾ ਵਰਕਰਾਂ (ਮਸਟਰ ਰੋਲ) ਜਣੇਪਾ ਲਾਭ ਲਈ ਹੱਕਦਾਰ ਸਨ, ਮਾਨਯੋਗ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਅਨੁਛੇਦ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। CEDAW ਦੇ 11, ਨੂੰ ਦਿੱਲੀ ਨਗਰ ਨਿਗਮ ਅਤੇ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਮਸਟਰ ਰੋਲ) ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹੇ ਕਿ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੈਟਰਨਿਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਐਕਟ, 1961 ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਏ ਗਏ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਤੁਰੰਤ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਾਭ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮਹਿਲਾ (ਮਸਟਰ ਰੋਲ) ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀਆਂ ਹਨ। ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਮਜ਼ਦੂਰੀ 'ਤੇ.

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

(41) ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਾਂ ਬਣਨਾ ਇੱਕ ਔਰਤ ਦੇ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਕੁਦਰਤੀ ਵਰਤਾਰਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸ ਪ੍ਰਤੀ ਵਿਚਾਰਵਾਨ ਅਤੇ ਹਮਦਰਦ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਰੀਰਕ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਅਹਿਸਾਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਗਰਭ ਵਿੱਚ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਜਾਂ ਜਨਮ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬੱਚੇ ਦੀ ਪਰਵਰਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

33. ਇੱਕ ਨਿਆਂਪੂਰਨ ਸਮਾਜਿਕ ਵਿਵਸਥਾ ਤਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਉਹ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਵਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਣਦਾ ਹੈ। ਔਰਤਾਂ ਜੋ ਸਾਡੇ ਸਮਾਜ ਦੇ ਲਗਭਗ ਅੱਧੇ ਹਿੱਸੇ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਸਥਾਨਾਂ 'ਤੇ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਆਪਣੀ ਰੋਜ਼ੀ-ਰੋਟੀ ਕਮਾਉਣ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਨਮਾਨ ਅਤੇ ਸਨਮਾਨ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਆਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਉਹ ਥਾਂ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਸਾਰੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਹਨਾਂ ਦੇ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਮਾਂ ਬਣਨਾ ਇੱਕ ਔਰਤ ਦੇ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਕੁਦਰਤੀ ਵਰਤਾਰਾ ਹੈ। ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਜੋ ਵੀ ਲੋੜੀਂਦਾ ਹੈ

ਜੋ ਔਰਤ ਸੇਵਾ ਵਿੱਚ ਹੈ, ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਸ ਪ੍ਰਤੀ ਵਿਚਾਰਵਾਨ ਅਤੇ ਹਮਦਰਦੀ ਰੱਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸਰੀਰਕ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਅਹਿਸਾਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਫਰਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਉਣ ਦੌਰਾਨ ਗਰਭ ਵਿੱਚ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਲੈ ਕੇ ਜਾਂ ਜਨਮ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬੱਚੇ ਦੀ ਪਰਵਰਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। . ਮੈਟਰਨਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਐਕਟ, 1961 ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇੱਕ ਕੰਮਕਾਜੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਰੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਇੱਕ ਸਨਮਾਨਜਨਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਮਾਂ ਬਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹੋਣ ਦੇ ਡਰ ਤੋਂ ਸਨਮਾਨਜਨਕ, ਸ਼ਾਂਤੀਪੂਰਵਕ, ਨਿਰਵਿਘਨ ਹੋ ਸਕੇ। ਜਨਮ ਦੀ ਮਿਆਦ.

38. ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਜੋ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਆਰਟੀਕਲ 11 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਨੂੰ ਦਿੱਲੀ ਨਗਰ ਨਿਗਮ ਅਤੇ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ (ਮਸਟਰ ਰੋਲ) ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਪੜ੍ਹੋ ਕਿ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੈਟਰਨਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਐਕਟ, 1961 ਦੇ ਤਹਿਤ ਲਏ ਗਏ ਸਾਰੇ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਤੁਰੰਤ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਆਪਣੀ ਚਰਚਾ ਸਮਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਰਾਜ ਸਰਕਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਕੇ ਦਿੱਲੀ ਨਗਰ ਨਿਗਮ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਅਤੇ ਨਾਲ ਹੀ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਮੈਟਰਨਟੀ ਬੈਨੀਫਿਟ ਐਕਟ, 1961 ਦੀ ਧਾਰਾ 2 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਨ ਅਧੀਨ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।"

ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਤੇ ਯੂਰਪੀਅਨ ਕੋਰਟ ਆਫ ਜਸਟਿਸ

(42) ਇੰਗਲਿਸ਼ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਤੇ ਯੂਰਪੀਅਨ ਕੋਰਟ ਆਫ ਜਸਟਿਸ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲੇ ਜਿਥੇ ਲਿੰਗ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਮੁੱਖ ਸਿਧਾਂਤ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਯੂਰਪ ਕੌਂਸਲ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਰਾਜਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਟੀਚੇ ਵੀ ਪ੍ਰਸੰਗਿਕ ਹਨ।

(43) ਬ੍ਰਾਊਨ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਤੇ ਸਟਾਕਟਨ-ਆਨ-ਟੀਜ਼ ਬੋਰੇ ਕਾਉਂਸਿਲ ਰਿਸਪੌਂਡੈਂਟ 8 ਵਿੱਚ ਹਾਊਸ ਆਫ ਲਾਰਡਸ ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ, ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਬ੍ਰਾਊਨ ਨੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਯੁਵਕ ਸਿਖਲਾਈ ਯੋਜਨਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਦੇਖਭਾਲ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰ ਵਜੋਂ ਨੌਕਰੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ। ਮੈਨਪਾਵਰ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਜੋ ਇਸ ਸਕੀਮ ਲਈ ਫੀਡਿੰਗ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਨੇ ਆਪਣੀ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਵਾਪਸ ਲੈਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਘੱਟ ਸਟਾਫ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਸੋਧੀ ਹੋਈ ਸਕੀਮ ਨੂੰ ਵਿੱਤ ਦੇਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਸਨ। ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਨੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸਟਾਫ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਅਧੀਨ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦੇਣ ਲਈ ਸੱਦਾ ਦਿੱਤਾ। ਸਕੀਮ।

(44) ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਬ੍ਰਾਊਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚਾਰ ਸਟਾਫ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਨਵੀਂ ਸੋਧੀ ਹੋਈ ਸਕੀਮ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ ਅਸਾਮੀਆਂ ਲਈ ਅਪਲਾਈ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਹੋਰ ਤਿੰਨ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ, ਇੱਕ ਨੇ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਬ੍ਰਾਊਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਬਾਕੀ ਦੋ ਉਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਸਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਲਾਸਟ ਇਨ ਫਸਟ ਆਊਟ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਆਚਰਣ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੁਝ ਵੀ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਮਿਸਿਜ਼ ਬ੍ਰਾਊਨ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਫਲ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਇੰਟਰਵਿਊ ਦੇ ਸਮੇਂ ਗਰਭਵਤੀ ਸੀ। ਨਵੀਂ ਸੋਧੀ ਗਈ ਸਕੀਮ ਜੋ ਕਿ 1 ਅਪ੍ਰੈਲ, 1985 ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣੀ ਸੀ ਅਤੇ 12 ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਹੋਣੀ ਸੀ ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਬ੍ਰਾਊਨ ਨੂੰ ਬਾਰਾਂ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚੋਂ ਛੇ ਤੋਂ ਅੱਠ ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਲਈ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਉਸ ਦੀ ਗਰਭ-ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਹੋਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ, ਸਥਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਦਲਣਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ ਜਾਂ ਘੱਟ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ।

(45) ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਬ੍ਰਾਊਨ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੁਰੱਖਿਆ (ਇਕੱਤਰੀਕਰਨ) ਐਕਟ 1978 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 60 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕੁਝ ਅਪਵਾਦਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਜਾਂ ਮੁੱਖ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਗਰਭ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਰ ਕਾਰਨ।

(46) ਉਸਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਅਤੇ ਧਾਰਾ 60 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਮੰਨਦੇ ਹੋਏ ਇਸਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ:

“ਧਾਰਾ 34 (ਹੁਣ ਧਾਰਾ 60) ਨੂੰ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਰਦਾਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰੱਖਣ ਲਈ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਮਾਜਿਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ  
 “(1994) 4 W.L.R. 814 ਵਿੱਚੋਂ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਔਰਤ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਰੱਖਣ



(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਲਈ ਅਕਸਰ ਇੱਕ ਕਾਫ਼ੀ ਅਸੁਵਿਧਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਹ ਕੰਮ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਇੱਕ ਕੀਮਤ ਹੈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦੀ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਮਾਨਤਾ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕੰਮ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਅਸਥਾਈ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਉਸਨੂੰ ਗਲਤ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਮੈਨੂੰ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਦਿਖਦਾ ਕਿ ਇਹੀ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿਉਂ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਰਿਡੈਂਸੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਾਲਕ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਰਿਡੈਂਸੀ ਦੇ ਸ਼ਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਚੁਣਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਨਵੀਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਤੋਂ ਉਸਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਨ ਦੀ ਅਸੁਵਿਧਾ ਤੋਂ ਬਚ ਸਕੇ। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰਿਡੈਂਸੀ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਆਪਣੇ ਗਰਭਵਤੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਲਈ ਰਿਡੈਂਸੀ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ।

xx xx xx

ਸੈਕਸ਼ਨ 57 ਅਤੇ 60 ਦਾ ਵਿਹਾਰਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸ ਨੂੰ ਬੇਲੋੜਾ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ, ਉਸ ਅਸੁਵਿਧਾ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਨੂੰ ਉਹ ਕਾਰਕ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਅਣਉਚਿਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਬ੍ਰਾਉਨ ਦੀ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੀ ਕਾਰਨ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਰਿਡੈਂਸੀ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਚੋਣ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਹ ਧਾਰਾ 60 ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸਲਈ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਅਨੁਚਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਮੈਂ ਇਸ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੇਵਾਂਗਾ, ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗਲਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਖੋਜ ਨੂੰ ਬਹਾਲ ਕਰਾਂਗਾ ਅਤੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕੇਸ ਨੂੰ ਉਦਯੋਗਿਕ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੂੰ ਭੇਜਾਂਗਾ।

(47) ਵੈੱਬ ਅਪੀਲੈਟ ਐਂਡ ਈਮੋ ਏਅਰ ਕਾਰਗੋ (ਯੂ.ਕੇ.) ਲਿਮਟਿਡ ਰਿਸਪੌਂਡੈਂਟਸ 9 ਵਿੱਚ ਹਾਊਸ ਆਫ ਲਾਰਡਜ਼ ਇਸ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਰਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਮਾਲਕ ਲਿੰਗਕ ਵਿਤਕਰੇ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਹੈ, ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ, ਜਦੋਂ ਉਹ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਸਿੱਖਣ 'ਤੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਥੋੜ੍ਹੀ ਦੇਰ ਬਾਅਦ। ਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਲੋੜ ਪੈਣ 'ਤੇ ਕੰਮ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

(48) ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਸਵਾਲ ਯੂਰਪੀਅਨ ਕੋਰਟ ਆਫ ਜਸਟਿਸ ਕੋਲ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਅਪੀਲ ਦਾ ਅੰਤਮ ਨਿਪਟਾਰਾ ਮੁਲਤਵੀ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਚਰਚਾ ਅਤੇ ਕੁਝ ਨਿਰੀਖਣ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਲਈ ਬਹੁਤ ਢੁਕਵੇਂ ਹਨ।

(49) ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿੱਧਾ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਮਾਦਾ ਲਿੰਗ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਸਿੱਧਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

“..ਇਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਖਾਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਏ

ਔਰਤ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੈ ਜਾਂ ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮਰ ਦੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿੱਧਾ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ। ਬੱਚਾ ਪੈਦਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਮਾਦਾ ਲਿੰਗ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਇਹਨਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਵਜੋਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਲਿੰਗ-ਆਧਾਰਿਤ ਮਾਪਦੰਡ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਜਿਸਨੂੰ ਜੇਮਸ ਬਨਾਮ ਈਸਟਲੇਗ ਬੋਰੋ ਕਾਉਂਸਿਲ [1990] 2 AC 751 ਵਿੱਚ ਇਸ ਸਦਨ ਦੇ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਨੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਨ ਲਈ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ।

(50) ਹਾਊਸ ਆਫ ਲਾਰਡਜ਼ ਨੇ ਯੂਰਪੀਅਨ ਕੋਰਟ ਆਫ ਜਸਟਿਸ ਦੇ ਕੁਝ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਡੇਕਰ ਬਨਾਮ ਸਟਿਚਟਿੰਗ ਵੋਰਮਿੰਗਸੈਂਟ੍ਰਮ ਵੂਰ ਜੋਗ ਵੋਲਵਾਸੇਨਨ (ਵੀਜੇਵੀ-ਸੈਂਟ੍ਰਮ) ਪਲੱਸ (ਕੇਸ 177/88) 10 । ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨੌਕਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਨਾਲ ਵੀ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਵਜੋਂ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ।

(51) ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਯੂਰਪੀਅਨ ਕਮਿਊਨਿਟੀਜ਼ ਦੀ ਕੌਂਸਲ ਦੇ ਕੌਂਸਲ ਨਿਰਦੇਸ਼ (76/207/EEC) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਸੀ, ਜਿਸ ਦਾ ਲੇਖ 2(1) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

"ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ, ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਆਹੁਤਾ ਜਾਂ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"

(52) ਕੌਂਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਡੇਕਰ ਨੇ VJV ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਅਤੇ ਚੋਣ ਕਮੇਟੀ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਹ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੀ ਗਰਭਵਤੀ ਸੀ। ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਯੋਗ ਉਮੀਦਵਾਰ ਵਜੋਂ ਵੀਜੇਵੀ ਦੇ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ, ਪਰ ਬੋਰਡ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਕਾਰਨ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਨੀਦਰਲੈਂਡ ਦੇ ਲਾਗੂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ, VJV ਨੂੰ ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਡੇਕਰ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਕੈਦ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹਿਣ ਦੌਰਾਨ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ ਦਾ 100 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ, ਪਰ ਉਹ ਰਕਮ ਦੀ ਵਸੂਲੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇਸ ਦੇ ਬੀਮਾਕਰਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਹੋਵੇਗੀ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਣੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਵੀ.ਜੇ.ਵੀ. ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਡੇਕਰ ਦੀ ਬਦਲੀ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਸਟਾਫ ਦੀ ਕਮੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਸੀ। ਡੱਚ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਘਰੇਲੂ ਸਮਾਨ ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪਰ ਵੀਜੇਵੀ ਕੋਲ ਉਲੰਘਣਾ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਆਧਾਰ ਸੀ। ਨੀਦਰਲੈਂਡ ਦੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਇੱਕ ਨੰਬਰ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਯੂਰਪੀਅਨ ਕੋਰਟ ਆਫ ਜਸਟਿਸ ਨੂੰ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਪਹਿਲਾ ਸੀ, ਪੀ. 327:

"ਕੀ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ 9 ਫਰਵਰੀ 1976 (76/207/EEC) ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ 'ਤੇ ਕਾਉਂਸਿਲ ਡਾਇਰੈਕਟਿਵ (76/207/EEC) ਦੇ ਲੇਖ 2(1) ਅਤੇ 3(1) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮਾਨ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ? ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਸਲੂਕ ... ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਉਸ ਦੁਆਰਾ ਢੁਕਵਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੇ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜੋ ਇਸ ਤੱਥ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਨੁਮਾਨਿਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਹਨ ਉਮੀਦਵਾਰ ਗਰਭਵਤੀ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਪੋਸਟ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ...?"

(53) ਇਸ ਸਵਾਲ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਯੂਰਪੀਅਨ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਸੰਬੰਧਿਤ ਅੰਸ਼, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਹ ਸਨ:

"10. ਇਸ ਸਵਾਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਵਾਬ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮੂਲ ਕਾਰਨ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ, ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ, ਕੀ ਇਹ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਲਿੰਗ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। 11. ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਡੇਕਰ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਾਰਨ ਮੂਲ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਰਿਸਿਕਫੋਡਸ ਤੋਂ ਅਦਾਇਗੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ

ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਵੀ ਉਸੇ ਸਮੇਂ ਇਹ ਇੱਕ ਬਦਲੀ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਹੋਣਾ ਸੀ। ਇਹ ਸਥਿਤੀ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ, ਇੱਕ ਪਾਸੇ, ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਕੀਮ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਜੋੜਦੀ ਹੈ ਅਤੇ, ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਜ਼ੀਕੋਨਗੋਲਡਰਿਗਲਮੈਟ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਤੋਂ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਕੋਈ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰਿਸੀਕੋਫੋਡ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

12. ਇਸ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਇਨਕਾਰ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿੱਧਾ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ। ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਵਿੱਤੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਤੱਥ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਮੰਨਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿੱਤੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਸਹਿਣਾ ਪਵੇਗਾ।

13. ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਨੂੰ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਭੁਗਤਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਲਾਭਾਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜ਼ੀਕੋਟੋਵੇਟ ਅਤੇ ਜ਼ੀਕੋਨਗੋਲਟ ਦੇ ਸਬੰਧਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਅੰਦਰ ਲਿੰਗ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਬੂਤ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਾ ਅਰਥ. ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਵਿੱਤੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਦਬਾਅ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਉਸਨੂੰ ਪੁੱਛਦੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਿਤਕਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

14. ਇਹ ਉਪ੍ਰੋਕਤ ਤੋਂ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਾਉਂਸਿਲ ਡਾਇਰੈਕਟਿਵ (76/207/EEC) ਦੇ ਲੇਖ 2(1) ਅਤੇ 3(1) ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਇਲਾਜ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਸਿੱਧੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਹੈ। ) ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਉਹ ਆਪਣੇ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਸਮਝਦਾ ਹੈ। ਨੌਕਰੀ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਇਨਕਾਰ ਇੱਕ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇਣ ਦੇ ਉਸ ਲਈ ਸੰਭਾਵਿਤ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜਿਆਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਜਨਤਕ

11 (1994) 3 W.L.R. 941

ਅਧਾਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਏ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਜੋ

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)

ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਅਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਅਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਕੈਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। "

(54) ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਹਾਊਸ ਆਫ ਲਾਰਡਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੰਖੇਪ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

"...ਡੇਕਰ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਯੂਰਪੀਅਨ ਕੋਰਟ ਆਫ ਜਸਟਿਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਮੂਲ ਕਾਰਨ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਸੀ, ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਜੋ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਲਿੰਗ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਸੀ ਪਰ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਔਰਤ ਲਿੰਗ ਲਈ, ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿੱਧਾ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ। ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਪਰ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗੈਰ-ਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮਾੜੇ ਵਿੱਤੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ, ਇਨਕਾਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦਾ ਤੱਥ।"

(55) ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਯੂਰਪੀਅਨ ਕੋਰਟ ਆਫ ਜਸਟਿਸ ਨੇ ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਰੱਖਿਆ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਕੇਵਲ ਔਰਤਾਂ ਹੀ ਗਰਭਵਤੀ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਰਫ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਭਾਵੇਂ ਇਨਕਾਰ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੀ ਮਿਆਦ ਲਈ ਬਦਲ ਲੱਭਣ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਮਾੜੇ ਵਿੱਤੀ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

(56) ਵੈੱਬ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਤੇ ਈਮੇ ਏਅਰ ਕਾਰਗੋ (ਯੂਕੇ) (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਵੈੱਬ ਬਨਾਮ ਈਮੇ ਏਅਰ ਕਾਰਗੋ (ਯੂਕੇ) ਲਿਮਿਟਡ ਵਿੱਚ ਯੂਰਪੀਅਨ ਕੋਰਟ ਆਫ ਜਸਟਿਸ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 11

(57) ਯੂਰਪੀਅਨ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਤੱਥਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਜਿਸ ਨੇ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸੀ। ਸੰਬੰਧਿਤ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਡਾਇਰੈਕਟਿਵ ਡਾਇਰੈਕਟਿਵ (76/207/EEC) ਸੀ।

(58) ਆਰਟੀਕਲ 1(1) ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਮੈਂਬਰ ਰਾਜਾਂ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ, ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਸੀ।

(59) ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 2(1) ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ

"ਸਮਾਨ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਿਆਹੁਤਾ ਜਾਂ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।"

ਆਰਟੀਕਲ 5(1) ਦੇ ਤਹਿਤ:

"ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਮੇਤ, ਕੰਮ ਦੀਆਂ

ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਮਰਦ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸਮਾਨ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ।

(60) ਯੂਰਪੀਅਨ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਫੈਸਲਿਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਲਿਆ, ਜੋ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਜਵਾਬ ਲਈ ਸੰਦਰਭ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ:

"19. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 13 ਵਿੱਚ ਹੈਂਡਲਜ਼-ਓਗ ਕੋਨਟੋਰਫੰਕਸ਼ਨੇਰਨੇਸ ਫੋਰਬੰਡ ਆਈ ਡੈਨਮਾਰਕ ਬਨਾਮ ਡੈਨਸਕ ਆਰਬੋਜਡਸਗਾਈਵਰਫੋਰਨਿੰਗ (ਕੇਸ ਸੀ-179/88) [1992] ਆਈਸੀਆਰ 332, 335 ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰਾ 15 ਵਿੱਚ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈਬਰਮੈਨਲ-ਵਿੱਚ. (ਕੇਸ C-421/92) [1994] 2 CMLR 681, 691, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਮਹਿਲਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਿੱਧਾ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ।

20. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਮੈਂਬਰ ਰਾਜਾਂ ਨੂੰ ਰਾਖਵਾਂ ਰੱਖ ਕੇ ਉਹਨਾਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਜਾਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਜੋ "ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਅਤੇ ਜਣੇਪਾ" ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਉਦੇਸ਼ ਹਨ, ਨਿਰਦੇਸ਼ (76/207/EEC) ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 2(3) ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਜਾਇਜ਼ਤਾ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਬਰਾਬਰ ਇਲਾਜ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ, ਪਹਿਲਾਂ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਔਰਤ ਦੀ ਜੀਵ-ਵਿਗਿਆਨਕ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਦਾ ਅਤੇ, ਦੂਜਾ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਔਰਤ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਬੰਧਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਦਾ: ਹੈਬਰਮੈਨ - ਬੇਲਟਰਮੈਨ, ਪੈਰਾ 21 ਤੇ ਨਿਰਣਾ, 184/83) [1984] ECR 3047, 3075, ਪੈਰਾ. 25.

21. ਉਹਨਾਂ ਹਾਨੀਕਾਰਕ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਜੋ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਜੋਖਮ ਉਹਨਾਂ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਸਰੀਰਕ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਥਿਤੀ 'ਤੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਗਰਭਵਤੀ ਹਨ, ਜੋ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਜਨਮ ਲੈ ਰਹੀਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਗੰਭੀਰ ਖਤਰੇ ਸਮੇਤ, ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਗਰਭ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, 19 ਅਕਤੂਬਰ 1992 ਦੇ ਕਾਉਂਸਿਲ ਡਾਇਰੈਕਟਿਵ (92/85/EEC) ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 10 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਵਿਧਾਨ ਸਭਾ ਨੇ ਗਰਭਵਤੀ ਕਾਮਿਆਂ ਅਤੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਾਵਾਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਛਾਤੀ ਦਾ ਦੁੱਧ ਚੁੰਘਾ ਰਹੇ ਹਨ (ਅਧਿਕਾਰਤ ਜਰਨਲ 1992 ਨੰ. ਐਲ. 348, ਪੀ. 1), ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣ ਵਾਲੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅੰਤ ਤੱਕ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਬਰਖਾਸਤਗੀ 'ਤੇ

"(1994) 3 WLR 941

(*Harinder Singh Sidhu, J.*)  
ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾ ਕੇ।

ਜਣੇਪਾ - ਛੁੱਟੀ.

22. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਡਾਇਰੈਕਟਿਵ (92/85/EEC) ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 10 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਦਾ ਕੋਈ ਅਪਵਾਦ ਜਾਂ ਅਪਮਾਨ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਅਸਧਾਰਨ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ।

(61) ਯੂਰਪੀਅਨ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਜਵਾਬ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਸੀ:

1. 4. ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਹਾਊਸ ਆਫ਼ ਲਾਰਡਜ਼ ਦੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਔਰਤ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸਵਾਲ ਹੀ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਸਮਰੱਥ ਸਮਝਦੀ ਹੈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਜਲਦੀ ਬਾਅਦ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਸ ਨੂੰ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਯੋਗ ਆਦਮੀ ਦੇ ਨਾਲ ਭਰਤੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

25. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬਿਨੈਕਾਰ ਸਹੀ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਰੋਗ ਸੰਬੰਧੀ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵੀ ਘੱਟ ਗੈਰ-ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਲਈ ਅਣਉਪਲਬਧਤਾ ਨਾਲ, ਇਹ ਦੋਵੇਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਔਰਤ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। . ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, (ਕੇਸ C-179/88) [1992] ICR 332 ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਅਤੇ ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਸਪਸ਼ਟ ਅੰਤਰ ਖਿੱਚਿਆ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਬਿਮਾਰੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਪਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਬਾਅਦ. ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ, ਪੈਰਾ 16 'ਤੇ, ਅਜਿਹੀ ਬਿਮਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਬਿਮਾਰੀ ਤੋਂ ਵੱਖ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

26. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਯੂਨਾਈਟਿਡ ਕਿੰਗਡਮ ਦੇ ਅਧੀਨਗੀ ਦੇ ਉਲਟ, ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਪਲਬਧਤਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਹੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਲਈ ਇੱਕ ਪੂਰਵ ਸ਼ਰਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੌਰਾਨ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਦੇ ਜਨਮ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੂੰ ਸਮੁਦਾਇਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਕਿ ਕੀ ਜਣੇਪੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਉਸ ਕੰਮ ਦੇ ਸਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕੋਈ ਵੀ ਉਲਟ ਵਿਆਖਿਆ ਪੇਸ਼ ਕਰੇਗੀ

ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਬੇਅਸਰ.

27. ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਔਰਤ ਦੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਇਸ ਤੱਥ ਦੁਆਰਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਤੋਂ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। : (ਕੇਸ C-421/92) [1994] 2 CMLR 681, 695, ਪੈਰਾ. 25, ਅਤੇ ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਐਡਵੋਕੇਟ ਜਨਰਲ ਦੀ ਰਾਏ ਦੇ ਪੈਰੇ 10 ਅਤੇ 11, ਪਹਿਲਾਂ pp. 962B–963C।

28. ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਮੁੱਖ ਕਾਰਵਾਈ ਇੱਕ ਔਰਤ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈਣ ਲਈ ਭਰਤੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਜੋ ਉਸਦੀ ਭਰਤੀ ਤੋਂ ਥੋੜ੍ਹੀ ਦੇਰ ਬਾਅਦ ਖੁਦ ਗਰਭਵਤੀ ਪਾਈ ਗਈ ਸੀ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਜਵਾਬ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ।

29. ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਸਪੁਰਦ ਕੀਤੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਇਹ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਰਦੇਸ਼ (76/207/EEC) ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 5(1) ਦੇ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਆਰਟੀਕਲ 2(1) ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨਾਲ ਇੱਕ ਅਸੀਮਿਤ ਮਿਆਦ ਲਈ ਭਰਤੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸ਼ੁਰੂ ਵਿੱਚ, ਬਾਅਦ ਵਾਲੇ ਦੀ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੌਰਾਨ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈਣ ਲਈ ਅਤੇ ਜੋ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਭਰਤੀ ਹੋਣ ਤੋਂ ਥੋੜ੍ਹੀ ਦੇਰ ਬਾਅਦ, ਉਹ ਖੁਦ ਗਰਭਵਤੀ ਪਾਈ ਗਈ ਹੈ।

(62) ਯੂਰਪੀਅਨ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਔਰਤ ਦੀ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ ਨੂੰ ਇਸ ਤੱਥ ਦੁਆਰਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਥਾਈ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਰੁੱਝੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਇਸਨੇ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ ਦੇ ਇੱਕ ਆਦਮੀ ਨਾਲ ਉਸ ਖਾਤੇ 'ਤੇ ਕੰਮ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਨਾ ਹੋਣ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਸਮਾਨਤਾ ਖਿੱਚਣ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਕਾਰਿਆ, ਜੋ ਕਿਸੇ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਡਾਕਟਰੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ, ਇਹ ਜਵਾਬ ਦੇ ਕੇ ਕਿ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਸ ਵਿਚ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਪੈਥੋਲੋਜੀਕਲ ਸਥਿਤੀ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਵੀ ਘੱਟ ਗੈਰ-ਮੈਡੀਕਲ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਲਈ ਅਣਉਪਲਬਧਤਾ ਨਾਲ, ਜੋ ਕਿ ਲਿੰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਔਰਤ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(63) ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਣਮਿੱਥੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਗਰਭਵਤੀ ਔਰਤ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਦੀ ਇੱਕ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸ਼ਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥਾ (ਜੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ



(Harinder Singh Sidhu, J.)

ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਇੱਕ ਔਰਤ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਅਤੇ ਜਣੇਪੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਜਣੇਪੇ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ 'ਤੇ ਉਸਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਉਸ ਕੰਮ ਦੇ ਸਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਉਲਟ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਾਲੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਬੇਅਸਰ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ।

ਸਿੱਟਾ :

(64) ਉਪਰੋਕਤ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਹੋਰ ਕੋਈ ਸਿੱਟਾ ਨਹੀਂ ਕੱਢਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੀ ਸਿਰਫ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਮਨਮਾਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੈ। ਇਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਅਤੇ 16 ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਇਹ ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਗਏ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੰਮੇਲਨਾਂ ਦੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ। ਇਹ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਸ਼ਵ ਭਰ ਦੇ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਤੋਂ ਨਿਆਂਇਕ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦੇ ਭਾਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ, ਜਨਮ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਬੱਚੇ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਵਿਕਲਪ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਕੇ, ਇਹ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਜਨਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿੱਚ, ਦੋਵਾਂ ਵਿੱਚ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਆਧੁਨਿਕ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਥਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ।

(65) DGAFMS/DG-3A ਪੱਤਰ ਨੰ.9450/USG Abd/DGAFMS/DG-3A ਮਿਤੀ 22.10.2009 ਦੇ ਅੰਤਕਾ ਦਾ ਪੰਨਾ 5 ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ ਉਮੀਦਵਾਰ ਨੂੰ ਕਮਿਸ਼ਨਿੰਗ ਲਈ ਅਨਫਿੱਟ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗੀ, ਇਹ ਵੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੈ ਅਤੇ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਐਲਾਨ ਕੀਤਾ।

(66) ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਲਈ ਇਹ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਚੋਣ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੇਣ ਅਤੇ ਜਣੇਪਾ ਛੁੱਟੀ ਦੇਣ ਜਾਂ ਇੱਕ ਅਜਿਹੀ ਅਸਾਮੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਔਰਤ ਉਮੀਦਵਾਰ ਜੋ ਗਰਭਵਤੀ ਸੀ। ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ, ਕੈਦ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਰਾਖਵਾਂ।

(67) ਪਰ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਨੂੰ ਟਾਲਣ ਦਾ ਕੋਈ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। 2 ਅਪਰੈਲ 2014 ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਲਈ ਇੱਕ ਅਸਾਮੀ ਖਾਲੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਹਦਾਇਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਐਲ.ਡੀ. ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਵਕੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਨੇ 11.4.2014 ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਜਨਮ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

(68) ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ ਇਸ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

(69) ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਾਪੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਦੇ ਇੱਕ ਮਹੀਨੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨ।

**ਸ਼ੁਬਰਿਤ ਕੌਰ**

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

ਡੋਲਮਿਨ