



Neutral Citation No - 2026:AHC:16061

इलाहाबाद उच्च न्यायालय

रिट - ए संख्या - 770/2026

आरती

..... याचिकाकर्ता (गण)

बनाम

उत्तर प्रदेश राज्य और 2 अन्य

..... प्रत्यर्थी (गण)

याचिकाकर्ता (गण) की ओर से अधिवक्ता : अक्षरा राय, सुजीत कुमार राय

प्रत्यर्थी (गण) की ओर से अधिवक्ता : मुख्य स्थायी अधिवक्ता

न्यायालय संख्या - 33

माननीय न्यायमूर्ति विकास बुधवार

1. रिट याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता श्री सुजीत कुमार राय और राज्य के विद्वान स्थायी अधिवक्ता श्री गौरव सिंह को सुना।
2. श्री गौरव सिंह, विद्वान स्थायी अधिवक्ता ने बार में एक बयान दिया है कि उनके पास निर्देश हैं और वह इस प्रकरण पर बहस करने की स्थिति में हैं और वह कोई हलफनामा दायर करने का प्रस्ताव नहीं करते हैं, रिट याचिका का फैसला रिकॉर्ड पर उपलब्ध दस्तावेजों के आधार पर किया जाए। पक्षों की सहमति से रिट याचिका पर शुरुआती स्तर से ही फैसला किया जा रहा है।
3. रिट याचिकाकर्ता का मुकदमा यह है कि वह महिला अस्पताल में स्टाफ नर्स के रूप में काम कर रही है, उसने 22.02.2024 से फिर 01.11.2025 से 29.04.2026 तक मातृत्व अवकाश के लिए आवेदन दिया था, हालांकि, रिट याचिकाकर्ता को 01.11.2025 से 29.04.2026 की अवधि के लिए मातृत्व अवकाश नहीं दिया गया है। रिट याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता 21.10.2022

अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।



को तय की गई रिट-ए संख्या 9535/2022 (श्रीमती अनुपम यादव बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और 2 अन्य) में अदालत में इस न्यायालय के फैसले पर विश्वास करना चाहते हैं।

4. दूसरी ओर, विद्वान स्थायी अधिवक्ता तर्क देते हैं कि इस प्रकरण पर इस तथ्य के आलोक में पुनर्विचार करने की आवश्यकता है कि दो मातृत्व अवकाश के बीच दो साल का अंतर होना चाहिए, यह सही नहीं है, खासकर जब अब यह अन्यथा भी है।

5. मैंने वकालत में दिए गए प्रस्तुतियों को सुना है और रिकॉर्ड का अवलोकन किया है।

6. जाहिर है, दूसरा मातृत्व अवकाश इस आधार पर नहीं दिया गया है कि पहला मातृत्व अवकाश दो साल के भीतर था।

श्रीमती अनुपम यादव (पूर्वोक्त) में, निम्नलिखित देखा गया था-

"1. ये रिट याचिकाएं कानून और तथ्यों के सामान्य प्रश्न उठाती हैं और इस प्रकार एक सामान्य आदेश द्वारा एक साथ निर्णय लिया जा रहा है। रिट याचिकाकर्ता, जो उत्तर प्रदेश बेसिक शिक्षा विभाग द्वारा प्रबंधित प्राथमिक विद्यालयों में सहायक शिक्षक के रूप में काम कर रहे हैं, ने सक्षम प्राधिकारी/जिला बेसिक शिक्षा अधिकारी द्वारा पारित आदेशों की आलोचना करते हुए इस न्यायालय का दरवाजा खटखटाया है, जिसके तहत 180 दिनों के लिए मातृत्व अवकाश की मंजूरी को यह कहते हुए अस्वीकार कर दिया गया है कि यह स्वीकार्य नहीं है/या इस आधार पर कि 2 वर्ष की अवधि तिथि से समाप्त नहीं हुई है। वित्तीय पुस्तिका खंड-II, भाग 2 से 4 में उत्तर प्रदेश मौलिक नियमावली के अध्याय XIII के नियम 153 (I) के परंतुक के तहत उन्हें दिए गए अंतिम मातृत्व अवकाश की समाप्ति की अवधि के बारे में जानकारी दी गई है।

2. कानूनी मुद्दे पर निर्णय लेने के लिए, 2022 की रिट याचिका संख्या 9535 के तथ्यों पर विचार किया जा रहा है।

3. रिट याचिकाकर्ता को नियुक्ति पत्र दिनांक 28.6.2016 के माध्यम से प्राथमिक विद्यालय ढाकताल, महेवा जिला इटावा में सहायक शिक्षक के रूप में नियुक्त किया गया था। याचिकाकर्ता ने 4.1.2021 को एक लड़के को जन्म दिया। इसके बाद, याचिकाकर्ता फिर से गर्भवती हो गई और 17.6.2022 को मातृत्व अवकाश के लिए ऑनलाइन आवेदन किया। याचिकाकर्ता के ऑनलाइन मातृत्व अवकाश आवेदन को दिनांक 23.6.2022 के आक्षेपित आदेश द्वारा "स्वीकार्य नहीं" के आधार पर खारिज कर दिया गया है। याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता द्वारा यह तर्क दिया गया है कि आक्षेपित आदेश द्वारा याचिकाकर्ता को मातृत्व अवकाश की अस्वीकृति स्पष्ट रूप से अवैध है क्योंकि जिला बेसिक शिक्षा अधिकारी द्वारा याचिकाकर्ता को मातृत्व अवकाश को अस्वीकार करने में किसी भी कारण का खुलासा नहीं किया गया है। उन्होंने कहा

अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।



कि गर्भावस्था के दौरान मातृत्व अवकाश एक महिला कर्मचारी का अधिकार है और इसे उस तरह से ठुकराया नहीं जा सकता जैसा कि प्रतिवादियों द्वारा किया गया है। विद्वान अधिवक्ता ने 2019 के सर्विस सिंगल नंबर 32394/2019 (श्रीमती ऋचा शुक्ला बनाम उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा अपर मुख्य सचिव बेसिक एजुकेशन लखनऊ और अन्य) में पारित खंड पीठ के दिनांक 11.12.2019 के निर्णय पर भरोसा किया है कि याचिकाकर्ता को मातृत्व अवकाश दिनांक 13.11.2019 और 27.11.2019 के आदेशों द्वारा अस्वीकार कर दिया गया था। न्यायालय ने दिनांक 13.11.2019 और 27.11.2019 के आदेशों को रद्द करने के लिए आगे बढ़े, रिट याचिका को स्वीकृति दी और प्रतिवादी संख्या 4 को मातृत्व अवकाश प्रदान करने के लिए याचिकाकर्ता के प्रकरण पर विचार करने का निर्देश देते हुए परमादेश की रिट जारी की। तदनुसार याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने तर्क कि याचिकाकर्ता भी समान परिस्थितियों है और 2019 के सेवा एकल संख्या 32394 के याचिकाकर्ता को दी गई राहत का भी हकदार है।

4. श्री चंदन कुमार, विद्वान स्थायी अधिवक्ता, रिट याचिका के विरोध में, प्रस्तुत करते हैं कि मातृत्व अवकाश के लिए रिट याचिकाकर्ता के दावे को खारिज कर दिया गया है क्योंकि यह इस आधार पर स्वीकार्य नहीं है कि उत्तर प्रदेश फंडामेंटल रूल्स इन फाइनेंशियल हैंडबुक खंड-II, भाग 2 से 4 के अध्याय XIII के नियम 153 (1) के परंतुक के तहत याचिकाकर्ता को दिए गए अंतिम मातृत्व अवकाश की समाप्ति की तारीख से दो साल की अवधि समाप्त नहीं हुई है। उन्होंने आगे कहा कि वर्तमान रिट याचिका में शामिल विवाद का निपटारा इस न्यायालय की एक खंड पीठ द्वारा 2022 (2) एडीजे 14 में रिपोर्ट किए गए रेणु चौधरी बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य के प्रकरण में किया गया है, जिसमें न्यायालय ने यह मानने के लिए आगे बढ़े हैं कि याचिकाकर्ता, जो उत्तर प्रदेश बेसिक शिक्षा बोर्ड द्वारा स्थापित और अनुरक्षित संस्थान में कार्यरत एक सहायक शिक्षक है, सेवा द्वारा शासित है बोर्ड द्वारा अनुरक्षित प्राथमिक विद्यालयों के शिक्षकों पर लागू नियम और छुट्टी प्रदान करने के संबंध में लागू नियमावली सहित अन्य नियम के तहत आता है। उत्तर प्रदेश बेसिक शिक्षा बोर्ड द्वारा संचालित और प्रबंधित संस्थान का कर्मचारी उस प्रतिष्ठान का कर्मचारी नहीं है जिस पर मातृत्व अधिनियम लागू होता है। मौलिक नियमावली के नियम 153 के दूसरे परंतुक और मातृत्व अधिनियम के बीच कोई विरोधाभास नहीं है जो बेसिक शिक्षा बोर्ड की स्थापना या इसके द्वारा बनाए गए स्कूलों पर लागू नहीं होता है। अपने बच्चे के जन्म के संबंध में एक महिला सरकारी कर्मचारी के मातृत्व अवकाश के अधिकार पर प्रतिबंध को मातृत्व अवकाश के लिए आवेदन करते समय रहने वाले बच्चों की संख्या के संदर्भ में माना जाएगा, इस तथ्य पर ध्यान दिए बिना कि जीवित दो बच्चे सरकारी सेवा में प्रवेश करने से पहले या बाद में पैदा हुए थे। श्री चंदन कुमार इस प्रकार प्रार्थना करते हैं कि याचिकाकर्ता 2019 की सर्विस सिंगल नंबर 32394 में पारित निर्णय के लिए समानता का दावा करने का हकदार नहीं है और रिट याचिका खारिज होने के लिए उत्तरदायी है।

5. प्रतिद्वंद्वी विवाद विचार के लिए आते हैं।

अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।

6. मैंने पक्षों के विद्वान अधिवक्ता को विस्तार से सुना है और रिकॉर्ड का अवलोकन किया है।

7. प्रतिवादी के विद्वान अधिवक्ता ने रेणु चौधरी (पूर्वोक्त) के प्रकरण में याचिकाकर्ता पर मुकदमा न करने के लिए इस न्यायालय की समवर्ती पीठ के निर्णय पर भारी भरोसा किया है। उपर्युक्त निर्णय को पढ़ने के बाद, मुझे लगता है कि निर्णय इस आधार पर आगे बढ़ता है कि मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 बेसिक शिक्षा बोर्ड या इसके द्वारा बनाए गए स्कूलों की स्थापना पर लागू नहीं होता है। निर्णय में आगे कहा गया है कि नियमावली के नियम 153 के दूसरे प्रावधान और मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के बीच स्पष्ट रूप से कोई विरोधाभास नहीं है। बल्कि मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के साथ किसी भी संघर्ष का कोई सवाल नहीं कहा जा सकता है कि छुट्टी के नियमावली यानी मौलिक नियम 153 के साथ उत्पन्न होता है क्योंकि मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 याचिकाकर्ता के प्रकरण में लागू नहीं होता है। दूसरी ओर, याचिकाकर्ता के विद्वान अधिवक्ता ने सर्विस सिंगल 32394/2019 श्रीमती ऋचा शुक्ला (पूर्वोक्त) में पारित इस न्यायालय की एक समन्वय पीठ के निर्णय पर भी भरोसा किया है, जिसमें निर्णय इस धारणा पर आगे बढ़ता है कि मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 याचिकाकर्ता के प्रकरण पर लागू होता है और मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 की धारा 27 के मद्देनजर इसका ओवरराइडिंग प्रभाव पड़ता है।

8. न्यायालय की राय में विवादास्पद प्रश्न इस प्रकार याचिकाकर्ता के प्रकरण में मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 की प्रयोज्यता के संबंध में है। वितीय पुस्तिका खंड-II, भाग 2 से 4 में मौलिक नियमावली यानी उत्तर प्रदेश मौलिक नियमावली के अध्याय XIII के नियम 153 (1) की प्रयोज्यता के संबंध में कोई विवाद नहीं है। दोनों पक्ष केवल मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 की प्रयोज्यता के संबंध में भिन्न हैं।

9. भारत के संविधान के भाग IV में निहित अनुच्छेद 42 के प्रावधानों के अनुरूप, संसद ने मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 को प्रख्यापित किया है। चूंकि अनुच्छेद 42 विशेष रूप से "काम और मातृत्व राहत की न्यायसंगत और मानवीय स्थिति" की बात करता है, इसलिए मातृत्व लाभ से इनकार करने में एक कार्यकारी या प्रशासनिक कार्रवाई की वैधता की जांच अनुच्छेद 42 के आधार पर की जानी चाहिए, जो हालांकि कानून में लागू करने योग्य नहीं है, फिर भी शिकायत की गई कार्रवाई की कानूनी प्रभावकारिता का निर्धारण करने के लिए उपलब्ध है।

10. दूसरी ओर, वितीय पुस्तिका खंड II से IV के प्रावधान राज्यपाल द्वारा भारत सरकार अधिनियम, 1935 की धारा 241(2)(b) के तहत अपनी शक्तियों का प्रयोग करते हुए बनाए गए थे और भारत के संविधान के अनुच्छेद 13 में निहित प्रावधानों के बल पर लागू हैं। वितीय हैंडबुक में ऐसे नियम शामिल हैं जो किसी प्रांत के मामलों के संबंध में सेवा करने वाले व्यक्ति की सेवाओं को नियंत्रित करते हैं, और कार्यकारी निर्देशों की प्रकृति में सबसे अच्छे हैं, और स्पष्ट रूप से विधायिका द्वारा किए गए "अधिनियमन" की श्रेणी में नहीं हैं।



11. संविधान के अनुच्छेद 254 के उपबंधों को आकर्षित करने के लिए पहली आवश्यकता यह है कि दोनों कानून संबंधित विधानमंडलों के अधिनियमन होने चाहिए, अर्थात् एक कानून संसद का अधिनियमन होना चाहिए जबकि दूसरा राज्य विधानमंडल द्वारा बनाया गया कानून होना चाहिए। मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 को संसद द्वारा अधिनियमित किया गया है, जबकि वित्तीय पुस्तिका खंड II से IV के प्रावधान सर्वोत्तम कार्यकारी निर्देश हैं।

12. नगर निगम के प्रकरण में सर्वोच्च न्यायालय **नगर निगम दिल्ली बनाम महिला कामगार (मस्टर रोल), (2000) 3 एससीसी 224** ने मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के संबंध में कानून बनाने के स्रोत और शक्ति का पता लगाने के लिए संविधान के विभिन्न उपबंधों की जांच की है और निम्नानुसार टिप्पणी की है -

"12.6. कुछ समय पहले, ग्रामीण क्षेत्रों में एक महिला का स्थान पारंपरिक रूप से उसका घर था; लेकिन गरीबी के कारण मजबूर गरीब निरक्षर महिलाएं अब आर्थिक कठिनाई को दूर करने के लिए विभिन्न नौकरियों की तलाश में निकलती हैं। वे ऐसी नौकरियां भी करते हैं जिनमें कठिन शारीरिक श्रम शामिल होता है। निगम द्वारा मस्टर रोल पर लगाई गई महिला श्रमिकों को सड़कों के निर्माण और मरम्मत के स्थल पर काम करना पड़ता है। खाइयों की खुदाई के लिए भी उनकी सेवाओं का उपयोग किया गया है। चूंकि वे दैनिक मजदूरी पर लगे हुए हैं, इसलिए वे अपनी दैनिक रोटी कमाने के लिए, गर्भावस्था के एक उन्नत चरण में भी काम करते हैं और प्रसव के तुरंत बाद भी, अपने स्वास्थ्य या नवजात शिशु के स्वास्थ्य के लिए हानिकारक होने की परवाह किए बिना। इस पृष्ठभूमि में हमें अपने संविधान की ओर देखना होगा जो अपनी प्रस्तावना में सामाजिक और आर्थिक न्याय का वादा करता है। हम सबसे पहले संविधान के भाग III में निहित मौलिक अधिकारों को देख सकते हैं। अनुच्छेद 14 में प्रावधान है कि राज्य किसी व्यक्ति को कानून के समक्ष समानता या भारत के राज्यक्षेत्र के भीतर कानूनों के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगा। श्रम कानूनों की तुलना में इस अनुच्छेद से संबंधित इस न्यायालय ने **हिन्दुस्तान एंटीबायोटिक्स लिमिटेड बनाम हिन्दुस्तान एंटीबायोटिक्स लिमिटेड** के प्रकरण में कहा है। कामगार [एआईआर 1967 एससी 948: (1967) 1 एससीआर 652: (1967) 1 एलएलजे 114] ने माना है कि श्रम किसी विशेष क्षेत्र में और किसी विशेष उद्योग में किसी भी क्षेत्र से संबंधित हो सकता है, उसके साथ समान आधार पर व्यवहार किया जाएगा। अनुच्छेद 15 में प्रावधान है कि राज्य किसी भी नागरिक के साथ केवल धर्म, नस्ल, जाति, लिंग, जन्म स्थान या उनमें से किसी के आधार पर भेदभाव नहीं करेगा। इस अनुच्छेद के खंड (3) में निम्नानुसार प्रावधान है:

"15. (3) इस अनुच्छेद की कोई बात राज्य को स्त्रियों और बच्चों के लिए कोई विशेष उपबंध करने से मना नहीं करेगी।



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

8. भाग III से, हम संविधान के भाग IV में स्थानांतरित हो सकते हैं जिसमें राज्य के नीति निर्देशक सिद्धांत शामिल हैं। अनुच्छेद 38 में यह प्रावधान है कि राज्य एक ऐसी सामाजिक व्यवस्था को यथाप्रभावी ढंग से सुरक्षित और संरक्षित करके लोगों के कल्याण को बढ़ावा देने का प्रयास करेगा, जिसमें न्याय, सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक राष्ट्रीय जीवन की सभी संस्थाओं को सूचित करेगा। इस अनुच्छेद के उपखंड (2) में यह अधिदेश दिया गया है कि राज्य आय में असमानताओं को कम करने का प्रयास करेगा और स्थिति, सुविधाओं और अवसरों में असमानताओं को दूर करने का प्रयास करेगा।

9. अनुच्छेद 39 अन्य बातों के साथ-साथ निम्नानुसार प्रदान करता है:

"39. राज्य द्वारा अनुसरण किए जाने वाले नीति के कतिपय सिद्धांत।

राज्य, विशेष रूप से, सुरक्षा के प्रति अपनी नीति निर्देशित करेगा-

(ए) कि नागरिकों, पुरुषों और महिलाओं को समान रूप से आजीविका के पर्याप्त साधन प्राप्त करने का अधिकार है;

(बी) - (सी) ***

(डी) पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए समान कार्य के लिए समान वेतन है;

(ई) श्रमिकों, पुरुषों और महिलाओं के स्वास्थ्य और शक्ति तथा बच्चों की निविदा आयु का दुरुपयोग नहीं किया जाता है और नागरिकों को आर्थिक आवश्यकता के कारण अपनी आयु या शक्ति के अनुकूल व्यवसायों में प्रवेश करने के लिए मजबूर नहीं किया जाता है;

(एफ) ***"

10. अनुच्छेद 42 और 43 निम्नानुसार प्रावधान करते हैं:

"42. कार्य की न्यायसंगत और मानवीय परिस्थितियों और प्रसूति राहत का उपबंध - राज्य कार्य की न्यायसंगत और मानवीय परिस्थितियों को सुरक्षित करने और प्रसूति राहत के लिए उपबंध करेगा।

43. कामगारों के लिए जीवनयापन मजदूरी आदि - राज्य उपयुक्त विधान या आर्थिक संगठन द्वारा या किसी अन्य रीति से सभी श्रमिकों, कृषि, औद्योगिक या अन्य किसी रीति से, काम, जीवनयापन मजदूरी, शिष्ट जीवन स्तर और अवकाश का पूर्ण उपभोग सुनिश्चित करने वाली कार्य दशाएँ और सामाजिक और सांस्कृतिक अवसर प्राप्त करने का प्रयास करेगा और विशेष रूप से राज्य ग्रामीण क्षेत्रों में व्यक्तिगत या सहकारी आधार पर कुटीर उद्योगों का संवर्धन करने का प्रयास करेगा।

अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।



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

12. चूंकि अनुच्छेद 42 विशेष रूप से "काम की न्यायसंगत और मानवीय स्थितियों" और "मातृत्व राहत" की बात करता है, इसलिए मातृत्व लाभ से इनकार करने में एक कार्यकारी या प्रशासनिक कार्रवाई की वैधता की जांच अनुच्छेद 42 के आधार पर की जानी चाहिए, जो हालांकि कानून में लागू करने योग्य नहीं है, फिर भी शिकायत की गई कार्रवाई की कानूनी प्रभावकारिता निर्धारित करने के लिए उपलब्ध है।

13. संसद पहले ही मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 बना चुकी है। इस बात पर विवाद नहीं है कि इस अधिनियम के तहत उपलब्ध लाभ याचिकाकर्ता निगम के कर्मचारियों के एक वर्ग को उपलब्ध कराए गए हैं। लेकिन मस्टर रोल पर लगी महिला कर्मचारियों को यह लाभ इस आधार पर उपलब्ध नहीं कराया जा रहा है कि वे निगम की नियमित कर्मचारी नहीं हैं। जैसा कि हम वर्तमान में देखेंगे, दिहाड़ी मजदूरी के आधार पर नियोजित आकस्मिक श्रमिकों या श्रमिकों को इस अधिनियम के लाभ से वंचित करने का कोई औचित्य नहीं है।

13. भारत के संविधान के अध्याय IV में निहित प्रावधानों के अलावा, यह भी देखा गया है कि सातवीं अनुसूची की सूची III की प्रविष्टि 24 में विशेष रूप से तैयार संदर्भ प्रविष्टि 24 के लिए मातृत्व लाभ प्रदान किया गया है, जो निम्नानुसार है: -

"24. काम की शर्तें, भविष्य निधि नियोक्ता दायित्व कामगार का मुआवजा, अशक्तता और वृद्धावस्था पेंशन और मातृत्व लाभ सहित श्रमिकों का कल्याण।

14. उपरोक्त के आलोक में, इस न्यायालय की सुविचारित राय है कि मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 को संसद द्वारा एक ऐसे विषय पर अधिनियमित किया गया है जिसका उल्लेख सूची III की प्रविष्टि 24 में किया गया है, और ऐसा अधिनियमन करना पूरी तरह से उसकी क्षमता के भीतर था। यहां तक कि अगर राज्य विधायिका मातृत्व लाभ अधिनियम में निहित प्रावधानों को अध्यारोही करते हुए ऐसा कानून बनाती है, तो उक्त अधिनियम राष्ट्रपति के उच्चारण के लिए आरक्षित होगा और भारत के संविधान के अनुच्छेद 254 (2) में प्रदान किए गए इस तरह के उच्चारण को प्राप्त करने के बाद ही लागू किया जा सकता है।

15. पक्षों के लिए विद्वान अधिवक्ता के संबंधित तर्कों का अवलोकन करने के लिए, मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के प्रासंगिक प्रावधानों के साथ-साथ वित्तीय हैंडबुक के प्रासंगिक प्रावधानों, विशेष रूप से, नियम 153 को पुनः प्रस्तुत करना उचित होगा जो निम्नानुसार हैं:



1961 अधिनियम की धारा 3 (एच) "मातृत्व लाभ" का अर्थ है धारा 5 की उपधारा (1) में निर्दिष्ट भुगतान।

1961 के अधिनियम की धारा 5 इस प्रकार है: -

"5. मातृत्व लाभ के भुगतान का अधिकार।

(1) इस अधिनियम के उपबंधों के अधीन रहते हुए, प्रत्येक महिला अपनी वास्तविक अनुपस्थिति की अवधि के लिए औसत दैनिक मजदूरी की दर से मातृत्व लाभ के भुगतान का हकदार होगी और उसका नियोक्ता उत्तरदायी होगा, अर्थात् उसकी प्रसव के दिन से ठीक पहले की अवधि, उसकी प्रसूति का वास्तविक दिन और उस दिन के ठीक बाद की कोई अवधि।

(2) कोई भी महिला मातृत्व लाभ की हकदार नहीं होगी जब तक कि उसने वास्तव में उस नियोक्ता के प्रतिष्ठान में काम नहीं किया है, जिससे वह मातृत्व लाभ का दावा करती है, उसकी अपेक्षित प्रसव की तारीख से ठीक पहले बारह महीनों में [अस्सी दिन] से कम नहीं की अवधि के लिए:

परन्तु पूर्वोक्त [अस्सी दिनों] की अर्हक अवधि उस महिला पर लागू नहीं होगी जो असम राज्य में आकर बस गई है और आप्रवासन के समय गर्भवती थी।

(3) अधिकतम अवधि जिसके लिए कोई भी महिला मातृत्व लाभ की हकदार होगी [छब्बीस सप्ताह जिसमें से आठ सप्ताह से अधिक नहीं] होगी, उसकी अपेक्षित प्रसव की तारीख से पहले होगी: -

बशर्ते कि दो या दो से अधिक जीवित बच्चों वाली महिला द्वारा मातृत्व लाभ की हकदार अधिकतम अवधि बारह सप्ताह होगी, जिसमें से छह सप्ताह से अधिक उसकी अपेक्षित प्रसव की तारीख से पहले नहीं होगी:

[बशर्ते कि] जहां इस अवधि के दौरान एक महिला की मृत्यु हो जाती है, मातृत्व लाभ केवल उन दिनों के लिए देय होगा जो उसकी मृत्यु के दिन तक और भी शामिल हैं: [बशर्ते कि] जहां एक महिला, एक बच्चे को जन्म देने के बाद, उसकी डिलीवरी के दौरान या उसकी डिलीवरी की तारीख के तुरंत बाद की अवधि के दौरान मर जाती है जिसके लिए वह मातृत्व लाभ की हकदार है, किसी भी प्रकरण में बच्चे को पीछे छोड़ते हुए, नियोक्ता उस पूरी अवधि के लिए मातृत्व लाभ के लिए उत्तरदायी होगा, लेकिन यदि उक्त अवधि के दौरान बच्चे की मृत्यु भी हो जाती है, तो बच्चे की मृत्यु की तारीख तक के दिनों के लिए।

(4) एक महिला जो कानूनी रूप से तीन महीने से कम उम्र के बच्चे या कमीशनिंग मां को गोद लेती है, वह बच्चे को दत्तक लेने वाली मां या कमीशनिंग मां को सौंपने की तारीख से बारह सप्ताह की अवधि के लिए मातृत्व लाभ की हकदार होगी, जैसा भी मामला हो।

(5) ऐसे प्रकरण में जहां किसी महिला को सौंपे गए कार्य की प्रकृति ऐसी प्रकृति की है कि वह घर से काम कर सकती है, नियोक्ता ऐसी अवधि के लिए मातृत्व लाभ प्राप्त करने के बाद नियोक्ता और महिला पारस्परिक रूप से सहमत हो सकते हैं।

अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।



16. 1961 के अधिनियम की धारा 6 इस प्रकार है: -

"6. मातृत्व लाभ के लिए दावे की सूचना और उसके भुगतान

(1) किसी प्रतिष्ठान में नियोजित और इस अधिनियम के उपबंधों के अधीन प्रसूति लाभ की हकदार कोई महिला अपने नियोक्ता को लिखित रूप में ऐसे प्रपत्र में सूचना दे सकेगी जो विहित की जाए, जिसमें कहा गया हो कि उसका मातृत्व लाभ और कोई अन्य राशि जिसके लिए वह इस अधिनियम के अधीन हकदार हो सकती है, उसे या ऐसे व्यक्ति को भुगतान किया जा सकेगा जिसे वह नोटिस में नामित कर सके और वह किसी में कार्य नहीं करेगी उस अवधि के दौरान स्थापना जिसके लिए उसे मातृत्व लाभ प्राप्त होता है।

(2) गर्भवती महिला के प्रकरण में, इस तरह के नोटिस में वह तारीख बताई जाएगी जिससे वह काम से अनुपस्थित रहेगी, न कि उसकी अपेक्षित प्रसव की तारीख से छह सप्ताह से पहले की तारीख।

(3) कोई भी महिला जिसने गर्भवती होने पर नोटिस नहीं दिया है, प्रसव के बाद जल्द से जल्द ऐसा नोटिस दे सकती है।

(4) नोटिस प्राप्त होने पर, नियोक्ता ऐसी महिला को उस अवधि के दौरान प्रतिष्ठान से अनुपस्थित रहने की अनुमति देगा जिसके लिए उसे मातृत्व लाभ प्राप्त होता है।

(5) उसकी अपेक्षित प्रसव की तारीख से पहले की अवधि के लिए मातृत्व लाभ की राशि नियोक्ता द्वारा महिला को ऐसे प्रमाण के उत्पादन पर अग्रिम रूप से भुगतान किया जाएगा जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है कि महिला गर्भवती है, और बाद की अवधि के लिए देय राशि का भुगतान नियोक्ता द्वारा महिला को ऐसे प्रमाण के उत्पादन के अड़तालीस घंटों के भीतर किया जाएगा जैसा कि निर्धारित किया जा सकता है कि महिला एक बच्चे की जन्म को जन्म दिया है।

(6) इस धारा के अधीन सूचना देने में विफलता किसी महिला को इस अधिनियम के अधीन मातृत्व लाभ या किसी अन्य राशि के लिए अपात्र नहीं बनाएगी यदि वह अन्यथा ऐसे लाभ या राशि की हकदार है और ऐसे किसी प्रकरण में कोई निरीक्षक या तो अपने स्वयं के प्रस्ताव से या महिला द्वारा उसे दिए गए आवेदन पर या तो कर सकता है, ऐसी अवधि के भीतर ऐसे लाभ या राशि के भुगतान का आदेश दें जो आदेश में निर्दिष्ट की जा सकती है।

17. 1961 के अधिनियम की धारा 27 निम्नानुसार है: -

27. इस अधिनियम के साथ असंगत कानूनों और करारों का प्रभाव- (1) इस अधिनियम के उपबंधों का प्रभाव होगा, चाहे वह किसी अन्य विधि में या किसी अधिनिर्णय, करार या सेवा की संविदा की शर्तों में, चाहे इस अधिनियम के प्रवृत्त होने से पहले या बाद में किया गया हो, उसमें निहित किसी असंगत बात के होते हुए भी: परन्तु जहां ऐसे किसी पंचाट के तहत, समझौता, सेवा का अनुबंध या अन्यथा, एक महिला

अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।



किसी भी प्रकरण के संबंध में लाभों की हकदार है जो उसके लिए अधिक अनुकूल है, जो इस अधिनियम के तहत हकदार होगी, महिला उस प्रकरण के संबंध में अधिक अनुकूल लाभों की हकदार बनी रहेगी, भले ही वह इस अधिनियम के तहत अन्य मामलों के संबंध में लाभ प्राप्त करने की हकदार हो।

(2) इस अधिनियम में निहित किसी बात का यह अर्थ नहीं लगाया जाएगा कि किसी महिला को अपने नियोक्ता के साथ किसी ऐसे प्रकरण के संबंध में अपने अधिकारों या विशेषाधिकारों को प्रदान करने के लिए करार करने से रोका जाए जो उसके लिए अधिक अनुकूल हैं, जो इस अधिनियम के तहत हकदार होगी।

18. 1961 के अधिनियम की धारा 28 इस प्रकार है: -

(1) समुचित सरकार, राजपत्र में पूर्व प्रकाशन और अधिसूचना की शर्त के अधीन रहते हुए, इस अधिनियम के प्रयोजनों को कार्यान्वित करने के लिए नियम बना सकेगी।

19. मौलिक नियमावली का नियम 153

"153. पूर्ण वेतन पर मातृत्व अवकाश, जो एक महिला सरकारी कर्मचारी, चाहे वह स्थायी हो या अस्थायी, तारीख को आहरित कर रही हो या ऐसी छुट्टी पर कार्यवाही कर रही हो, उसे विभाग के प्रमुख द्वारा या किसी निम्न प्राधिकारी द्वारा प्रदान किया जा सकेगा, जिसे इस निमित्त शक्ति प्रत्यायोजित की जा सकती है, निम्नलिखित के अधीन है: -

(1) कारावास के मामलों में मातृत्व अवकाश की अवधि छुट्टी शुरू होने की तारीख से तीन महीने के अंत तक बढ़ सकती है:

बशर्ते कि ऐसी छुट्टी अस्थायी सेवा सहित पूरी सेवा के दौरान तीन बार से अधिक के लिए प्रदान नहीं की जाएगी:

परन्तु यह भी कि यदि किसी महिला सरकारी कर्मचारी के दो या दो से अधिक जीवित बच्चे हैं, तो उसे मातृत्व अवकाश नहीं दिया जाएगा, भले ही ऐसी छुट्टी उसे अन्यथा स्वीकार्य हो। हालांकि, यदि महिला सरकारी कर्मचारी के दो जीवित बच्चों में से कोई भी असाध्य बीमारी से पीड़ित है या जन्म से ही विकलांग या अपंग है या किसी लाइलाज बीमारी से पीड़ित है या बाद में विकलांग या अपंग हो जाती है, तो उसे एक अपवाद के रूप में, मातृत्व अवकाश तब तक दिया जा सकता है जब तक कि उसके लिए एक और बच्चा पैदा नहीं हो जाता है, इस समय प्रतिबंध के अधीन है कि मातृत्व अवकाश पूरी सेवा के दौरान तीन बार से अधिक नहीं दिया जाएगा।

परन्तु यह भी कि ऐसी कोई भी छुट्टी तब तक स्वीकार्य नहीं होगी जब तक कि इस नियम के तहत दिए गए अंतिम मातृत्व अवकाश की समाप्ति की तारीख से कम से कम दो वर्ष की अवधि समाप्त न हो जाए।

अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।



(2) गर्भपात सहित गर्भपात के मामलों में, मातृत्व अवकाश की अवधि प्रत्येक अवसर पर कुल छह सप्ताह की अवधि तक बढ़ सकती है, संबंधित महिला सरकारी कर्मचारी के जीवित बच्चों की संख्या पर ध्यान दिए बिना, बशर्ते कि छुट्टी के लिए आवेदन प्राधिकृत चिकित्सा परिचर से प्रमाण पत्र द्वारा समर्थित हो:

नोट - (1) हटा दिया गया।

नोट--(2) किसी ऐसे व्यक्ति के प्रकरण में जिसके लिए कर्मचारियों के प्रावधान। राज्य बीमा अधिनियम, 1948 लागू होता है, इस नियम के तहत देय छुट्टी वेतन को संबंधित अवधि के लिए उक्त अधिनियम के तहत स्वीकार्य लाभ की राशि से कम किया जाएगा।

नोट--(3) चिकित्सा गर्भावस्था समाप्ति अधिनियम, 1971 के तहत प्रेरित गर्भपात को भी इस नियम के तहत "मातृत्व अवकाश" देने के उद्देश्य से "गर्भपात" के प्रकरण के रूप में माना जाना चाहिए।

20. 1961 के अधिनियम की धारा 3 (एच) के अवलोकन से स्पष्ट रूप से पता चलता है कि मातृत्व लाभ का अर्थ है 1961 अधिनियम की धारा 5 की उप-धारा (1) में निर्दिष्ट भुगतान। 1961 के अधिनियम की धारा 5 में यह निर्धारित किया गया है कि प्रत्येक महिला हकदार होगी और एक नियोक्ता एक निश्चित दर पर मातृत्व लाभ के भुगतान के लिए उत्तरदायी होगा। 1961 अधिनियम की धारा 5 की उप-धारा (3) में प्रावधान है कि अधिकतम अवधि जिसके लिए कोई भी महिला मातृत्व लाभ की हकदार होगी, 26 सप्ताह होगी। 1961 अधिनियम की धारा 6 में प्रावधान है कि किसी प्रतिष्ठान में कार्यरत कोई भी महिला और 1961 अधिनियम के प्रावधानों के तहत किसी भी मातृत्व लाभ की हकदार अपने नियोक्ता को लिखित रूप में नोटिस दे सकती है जिसमें कहा गया है कि उसके मातृत्व लाभ का भुगतान उसे या ऐसे व्यक्ति को किया जाएगा जिसे वह नोटिस में नामित कर सकती है। 1961 अधिनियम की धारा 6 की उप-धारा (4) में प्रावधान है कि नोटिस प्राप्त होने पर, नियोक्ता ऐसी महिला को उस अवधि के दौरान प्रतिष्ठान से अनुपस्थित रहने की अनुमति देगा जिसके लिए उसे मातृत्व लाभ प्राप्त होता है।

21. 1961 के अधिनियम के पूर्वोक्त प्रावधानों के अवलोकन से इस प्रकार संकेत मिलता है कि एक महिला मातृत्व लाभ प्रदान करने के लिए लिखित रूप में नोटिस देने की हकदार होगी और नोटिस प्राप्त होने पर नियोक्ता ऐसी महिला को उस अवधि के दौरान प्रतिष्ठान से अनुपस्थित रहने की अनुमति देगा जिसके लिए वह मातृत्व लाभ प्राप्त करती है। 1961 के अधिनियम में वित्तीय पुस्तिका के नियम 153(1) में निर्धारित पहले और दूसरे बच्चे के लिए मातृत्व लाभ प्रदान करने के बीच समय अंतर का कोई प्रावधान नहीं है। 1961 के अधिनियम की धारा 27 में स्पष्ट रूप से प्रावधान है कि 1961 के अधिनियम के उपबंध किसी अन्य कानून में निहित किसी भी असंगत बात के बावजूद प्रभावी होंगे, चाहे वह 1961 के अधिनियम के लागू होने से पहले या बाद में बनाया गया हो। 1961 अधिनियम की धारा 27 के प्रावधान में प्रावधान है कि यदि कोई महिला किसी ऐसे प्रकरण के संबंध में लाभों की हकदार है जो उसके लिए 1961 के



अधिनियम के तहत हकदार होने की तुलना में अधिक अनुकूल है, तो महिला उस प्रकरण के संबंध में अधिक अनुकूल लाभों की हकदार बनी रहेगी, इस बात के बावजूद कि वह 1961 के अधिनियम के तहत अन्य मामलों के संबंध में लाभ प्राप्त करने की हकदार होगी, जिसका अर्थ है कि 1961 के अधिनियम में निहित किसी भी बात के बावजूद एक महिला 7 समझौते या सेवा के अनुबंध के संदर्भ में हकदार होगी, उसे स्वीकार्य होगा। इस प्रकार, यह अतिरिक्त लाभ हैं जिन्हें रोका नहीं गया है, लेकिन यदि मातृत्व लाभ से संबंधित 1961 के अधिनियम के प्रावधानों के विपरीत या असंगत कुछ भी है तो यह 1961 का अधिनियम होगा जो लागू होगा।

22. जहां तक मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के प्रावधानों की प्रयोज्यता का संबंध है, इस न्यायालय की एक खंडपीठ ने डॉ. रचना चौरसिया बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और अन्य [2017 (11) एडीजे 399 (डीबी)] के प्रकरण में एमएलबी मेडिकल कॉलेज झांसी में एसोसिएट प्रोफेसर के रूप में कार्यरत डॉक्टर को मातृत्व अवकाश/बाल देखभाल अवकाश प्रदान करने पर विचार करते हुए, निर्णय के पैरा 23, 24 और 25 में को निम्नानुसार देखा गया है: -

"23. केंद्र सरकार के उपरोक्त निर्णय को उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा अपने कर्मचारियों के लिए दिनांक 08.12.2008 और 24.03.2009 के सरकारी आदेश द्वारा अपनाया गया है। बाद में, केन्द्र सरकार द्वारा किए जा रहे कतिपय संशोधनों को राज्य सरकार द्वारा दिनांक 11 अप्रैल, 2011 के सरकारी आदेश के तहत भी अपनाया गया था। उपरोक्त सरकारी आदेश को यहां पुनः प्रस्तुत किया जा रहा है। -

" प्रेषक,

वृन्दा सरूप, प्रमुख सचिव, उत्तर प्रदेश शासन ।

सेवा में,

समस्त विभागाध्यक्ष एवं प्रमुख कार्यालयाध्यक्ष, उत्तर प्रदेश।

वित्त (सामान्य) अनुभाग-2 लखनऊ:

दिनांक 11 अप्रैल, 2011

विषय- महिला सरकारी सेवकों को बाल्य देखभाल अवकाश की अनुमन्यता।

महोदय,



उपर्युक्त विषयक कार्यालय जाप संख्या-जी-2-2017/दस-2008-216-79, दिनांक 08-12-2008 तथा कार्यालय जाप संख्या जी-2-573/दस-2008-216-79, दिनांक 24-3-2009 द्वारा प्रदेश की महिला सरकारी सेवकों को केन्द्र सरकार की महिला कर्मचारियों की भांति बाल्य देखभाल अवकाश की सुविधा कतिपय शर्तों के अधीन प्रदान की गयी थी। चूंकि भारत सरकार द्वारा उक्त शर्तों में कतिपय संशोधन किए गए हैं अतः सम्यक विचारोपरांत श्री राज्यपाल महोदय संदर्भगत शासनादेशों में उल्लिखित शर्तों को निम्नवत संशोधित करने की सहर्ष स्वीकृति प्रदान करते हैं:-

(1) संबंधित महिला कर्मचारी के अवकाश लेखे में उपार्जित अवकाश देय होते हुए भी बाल्य देखभाल अवकाश अनुमन्य होगा।

(2) बाल्य देखभाल अवकाश को एक कलेण्डर वर्ष के दौरान तीन बार से अधिक नहीं दिया जायेगा।

(3) बाल्य देखभाल को 15 दिनों से कम के लिए नहीं दिया जायेगा।

(4) बाल्य देखभाल अवकाश को साधारणतया परिवीक्षा अवधि के दौरान नहीं दिया जायेगा, ऐसे मामलों को छोड़कर जहाँ अवकाश देने वाला प्राधिकारी परिवीक्षार्थी की बाल्य देखभाल अवकाश की आवश्यकता के बारे में पूर्ण रूप से संतुष्ट न हो। इसे भी सुनिश्चित किया जायेगा कि परिवीक्षा अवधि के दौरान अवकाश दिया जा रहा है। तो इस अवकाश की अवधि कम-से-कम हो।

(5) बाल्य देखभाल अवकाश को अर्जित अवकाश के समान माना जायेगा और उसी प्रकार से स्वीकृत किया जायेगा।

2. यदि किसी महिला कर्मचारी द्वारा दिनांक 08.12.2008 के कार्यालय जाप के जारी होने के पश्चात बाल्य देखभाल के प्रयोजन हेतु अर्जित अवकाश लिया गया है तो उसके अनुरोध पर उक्त अर्जित अवकाश को बाल्य देखभाल अवकाश में समायोजित किया जा सकेगा।

3. शासनादेश संख्या जी-2-2017/दस-2008-216-79, दिनांक 08-12-2008 तथा शासनादेश संख्या जी-2-573/दस-2009-216-79 दिनांक 24-03-2009 इस सीमा तक संशोधित समझे जायेंगे।

4. संगत अवकाश नियमावली में आवश्यक संशोधन यथासमय किये जायेंगे।

भवदीया,

(वृन्दा सरूप)

अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।

प्रमुख सचिव, वित्त।"

24. उपरोक्त शासकीय आदेशों के अवलोकन से यह स्पष्ट है कि राज्य सरकार ने वही नीति अपनाई है जो केंद्र सरकार द्वारा अपने कर्मचारियों को मातृत्व अवकाश के साथ-साथ बाल देखभाल अवकाश प्रदान करने के लिए लागू की जाती है।

25. मातृत्व लाभ एक सामाजिक बीमा है और मातृत्व अवकाश मातृ एवं शिशु स्वास्थ्य और परिवार के समर्थन के लिए दिया जाता है। अधिनियम, 1961 के विभिन्न उपबंधों के साथ-साथ बाल देखभाल अवकाश प्रदान करने के लिए केन्द्र सरकार की नीति और उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा जारी शासकीय आदेशों को अपनी महिला कर्मचारियों के लिए अपनाने के अवलोकन के आधार पर, हमें इसमें ऐसा कुछ भी नहीं मिलता है जो केवल मातृत्व अवकाश या बाल देखभाल अवकाश के लाभ के लिए नियमित आधार पर नियुक्त महिला कर्मचारियों के लिए ही पात्र हो और उन कर्मचारियों को नहीं, जो दैनिक मजदूरी के आधार पर आकस्मिक आधार पर या मस्टर रोल पर कार्यरत हैं।"

23. फिर अंशु रानी बनाम उत्तर प्रदेश राज्य और 2 अन्य के प्रकरण में एक विद्वान एकल न्यायाधीश, 2019 की रिट-ए संख्या 3486 डॉ. रचना चौरसिया (पूर्वोक्त) के प्रकरण में डिवीजन बेंच के आदेश का पालन करते हुए निर्णय के पैरा 13 में निम्नानुसार देखा गया: -

"13. मातृत्व अवकाश एक सामाजिक बीमा है। मातृत्व अवकाश मातृ एवं शिशु स्वास्थ्य और परिवार के समर्थन के लिए दिया जाता है। वर्ष 2017 में यथा संशोधित मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के विभिन्न प्रावधानों के साथ-साथ केंद्र सरकार की बाल देखभाल शुल्क प्रदान करने की नीति और उत्तर प्रदेश राज्य में राज्य सरकारों द्वारा जारी सरकारी आदेशों को अपनी महिला कर्मचारियों के लिए अपनाने के अवलोकन से, मेरा दृढ़ मत है कि उत्तर प्रदेश राज्य की महिला कर्मचारी मातृत्व के लाभों की हकदार हैं मातृत्व लाभ अधिनियम 1961 में निहित छुट्टी, जैसा कि मातृत्व लाभ (संशोधन) अधिनियम, 2017 द्वारा संशोधित किया गया है।

24. इस प्रकार उत्तर प्रदेश राज्य ने धारा 28 के तहत प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए अपने कर्मचारियों के लाभ के लिए मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के प्रावधानों को अपनाते हुए दिनांक 8.12.2008 और 24.3.2009 को पहले ही शासकीय आदेश जारी कर दिया है। इसके अलावा, केन्द्र सरकार द्वारा किए गए संशोधनों को उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा अपने दिनांक 11-04-2011 के शासकीय आदेश में भी अपनाया गया है, जिसे यहां ऊपर पुनः प्रस्तुत किया गया है। एक बार जब मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के प्रावधानों को उत्तर प्रदेश राज्य द्वारा अपनाया जाता है, जैसा कि इस न्यायालय द्वारा आयोजित किया गया है, तो 1961 का उक्त अधिनियम वित्तीय पुस्तिका में निहित प्रावधानों के बावजूद पूरी ताकत के साथ लागू होगा,



जो केवल एक कार्यकारी निर्देश है और किसी भी प्रकरण में संसद द्वारा बनाए गए कानून के लिए सहायक होगा।

25. निष्कर्ष में यह सुरक्षित रूप से कहा जा सकता है कि मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 को भारत के संविधान की सातवीं अनुसूची की सूची-III में प्रविष्टि 24 के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए और भारत के संविधान के अनुच्छेद 38, 39, 42 और 43 में बताए गए लक्ष्यों को सुरक्षित करने और संविधान के अनुच्छेद 15 (3) में निहित प्रावधानों को प्रभावी करने के लिए अधिनियमित किया गया है। वितीय पुस्तिका के उपबंध केवल कार्यकारी अनुदेश हैं और संसद के अधिनियम के सहायक होंगे और किसी भी असंगति के प्रकरण में, संसद द्वारा तैयार किया गया वैधानिक अधिनियम प्रबल होगा और इसलिए, मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के प्रावधान वितीय पुस्तिका के उपबंधों पर हावी होंगे और परिणामस्वरूप, वितीय पुस्तिका खंड II से IV के नियम 153 (1) के उपबंधों को निम्नलिखित के संबंध में पढ़ा जाता है दूसरी गर्भावस्था के संबंध में एक महिला के लिए छुट्टी की स्वीकार्यता जो मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 द्वारा शासित होगी, न कि वितीय पुस्तिका खंड II से IV के नियम 153 (1) द्वारा। राज्य सरकार ने पहले से ही मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 के प्रावधानों को अपनाया है, जैसा कि इस न्यायालय की खंडपीठ द्वारा दर्ज किया गया है और अंशु रानी बनाम उत्तर प्रदेश राज्य के प्रकरण में एकल पीठ द्वारा 2019 की रिट-ए संख्या 3486 में पारित किया गया है, यह स्पष्ट है कि मातृत्व लाभ अधिनियम के प्रावधान, 1961 किसी भी कानून पर हावी होगा।

26. मौजूदा प्रकरण में याचिकाकर्ता द्वारा इस प्रकार लागू मातृत्व अवकाश को केवल "सामान्य नहीं" कहकर खारिज कर दिया गया है। प्रतिवादियों के विद्वान अधिवक्ता ने प्रस्तुत किया है कि याचिकाकर्ता वितीय पुस्तिका के नियम 153 (1) के दूसरे प्रावधान द्वारा लगाए गए प्रतिबंध के संदर्भ में मातृत्व अवकाश का हकदार नहीं है, इस आशय का कि दूसरा मातृत्व अवकाश वहां नहीं दिया जा सकता है जहां पहले मातृत्व अवकाश की समाप्ति और दूसरे मातृत्व अवकाश के अनुदान के बीच दो साल से कम का अंतर है। निश्चित रूप से, याचिकाकर्ता का पहला मातृत्व अवकाश लिया गया था और उसने 4.1.2021 को एक पुरुष बच्चे को जन्म दिया था। याचिकाकर्ता फिर से गर्भवती हो गई और 11.6.2022 को मातृत्व अवकाश के लिए फिर से आवेदन किया। याचिकाकर्ता को दूसरी मातृत्व छुट्टी देने से इनकार कर दिया गया है। हालांकि, एक बार जब 1961 के अधिनियम में ऐसी कोई शर्त नहीं होती है, तो बेसिक शिक्षा अधिकारी ने याचिकाकर्ता को छुट्टी को अस्वीकार करने में स्पष्ट रूप से गलती की, खासकर जब 1961 के अधिनियम की धारा 27 में प्रावधान है कि यह 1961 का अधिनियम है जो किसी अन्य कानून या सेवा के अनुबंध में निहित किसी भी चीज के बावजूद लागू होगा।

27. उपरोक्त चर्चा के आलोक में, रिट याचिका स्वीकृत की जाती है। रिट याचिका में दिनांक 23.6.2022 को आक्षेपित आदेश को रद्द कर दिया जाता है। संबंधित जिला बेसिक शिक्षा अधिकारी को निर्देश दिया

अस्वीकरण: अनुवादित निर्णय वादी के समझने हेतु है और इसका किसी अन्य उद्देश्य के लिए प्रयोग नहीं किया जा सकता है। सभी कानूनी और सरकारी उद्देश्यों के लिए, निर्णय का मूल संस्करण ही मान्य होगा।



जाता है कि वह याचिकाकर्ता को आदेश की प्रमाणित प्रति तामील की तारीख से दो सप्ताह की अवधि के भीतर मातृत्व अवकाश स्वीकृत करने के लिए उचित आदेश पारित करें। "

7. तदनुसार, रिट याचिका पर निम्नलिखित शर्तों में निर्णय लिया जा रहा है-

(क) निदेशक (नर्सिंग), चिकित्सा एवं स्वास्थ्य सेवा, उत्तर प्रदेश, लखनऊ द्वारा पारित दिनांक 23.12.2025 के आदेश को अपास्त किया जाता है; (ख) प्रकरण को दो माह की अवधि के भीतर नया आदेश पारित करने के लिए प्राधिकरण को वापस भेजा जाता है।

8. उपरोक्त टिप्पणियों के साथ, रिट याचिका का निस्तारण किया जाता है।

(न्यायमूर्ति विकास बुधवार)

22 जनवरी, 2026

राजेश