

फैसला इस पर सुरक्षित:

14.07.2020 को दिया गया फैसला:

24.07.2020

उत्तराखंड उच्च न्यायालय, नैनीताल

रिट याचिका (एस/बी) नं। 2019 का 263

श्रीमती. तनुजा टोलिया

.याचिकाकर्ता

बनाम

उत्तराखंड राज्य और अन्य

.प्रतिवादी

उपस्थित :-

श्री बी. डी. पांडे,

श्री हर्षित सनवाल और श्री रक्षित जोशी, याचिकाकर्ता के अधिवक्ताओं के साथ अधिवक्ता।

श्री परेश त्रिपाठी, राज्य के लिए संक्षिप्त धारक श्री सुयश पंत के साथ मुख्य स्थायी वकील।

कोरम:माननीय रमेश रंगनाथन, C.J. माननीय सुधांशु धूलिया, जे. माननीय आलोक कुमार वर्मा, जे.

माननीय सुधांशु धूलिया, जे.

यह रिट याचिका याचिकाकर्ता द्वारा दायर की गई थी, जो राज्य चिकित्सा और स्वास्थ्य सेवा, उत्तराखंड में एक महिला आयुर्वेदिक डॉक्टर हैं। हालाँकि उनकी नियुक्ति नियमित नहीं है, लेकिन अनुबंध के आधार पर है, जो 2009 से जारी है। अनुबंध जो शुरू में एक वर्ष के लिए था, समय-समय पर नवीनीकृत या विस्तारित किया गया है। अंतिम विस्तार 28.02.2019 तक था, जो कि 23.03.2018 को जारी आदेश द्वारा था। चूंकि याचिकाकर्ता गर्भवती थी, इसलिए उसने अपनी मातृत्व छुट्टी के लिए आवेदन किया, जो उसे 08.04.2017 से 04.10.2017 तक मंजूर की गई थी। उसकी मातृत्व अवकाश का लाभ उठाने पश्चात याचिकाकर्ता, यद्यपि उसकी सेवा में शामिल नहीं हुई, लेकिन उसने बाल देखभाल अवकाश (इसके बाद सीसीएल के रूप में संदर्भित) के लिए आवेदन किया। अधिकारियों के समक्ष उनका तर्क था कि इस न्यायालय की एक खण्ड पीठ के निर्णय को ध्यान में रखते हुए, रिट याचिका (एस/एस) में

(ख) नहीं। 2015 का 99 (डॉ. शांति मेहरा बनाम उत्तराखंड राज्य *), यहां तक कि एक संविदात्मक कर्मचारी 730 दिनों की अवधि के लिए सी. सी. एल. का हकदार है। निदेशक, आयुर्वेदिक और यूनानी सेवाओं द्वारा दिनांक 24.05.2019 को पारित एक आदेश द्वारा उनका आवेदन खारिज कर दिया गया था, जिसमें याचिकाकर्ता को सीसीएल से इनकार करते समय दिए गए कारण यह हैं कि याचिकाकर्ता ने बाल देखभाल अवकाश के लिए आवेदन किया था, लेकिन सरकारी आदेश दिनांक 30.05.2011 को देखते हुए एक बाल देखभाल अवकाश मात्र एक "नियमित सरकारी कर्मचारी" को दिया जा सकता है और उन कर्मचारियों को नहीं जो अनुबंध के आधार पर काम कर रहे हैं, क्योंकि उनकी सेवा की शर्तें उनके अनुबंध में दी गई हैं, जहां बाल देखभाल अवकाश का कोई उल्लेख नहीं है। इस आदेश से आहत होकर याचिकाकर्ता ने इस अदालत के समक्ष एक रिट याचिका दायर की।

2. याचिकाकर्ता ने रिट याचिका (एस/बी) संख्या 15.12.2016 में इस न्यायालय अन्य बातों के साथ साथ एक खण्ड पीठ द्वारा पारित आदेश पर भरोसा किया। 2015 का 99, जिसमें डिवीजन बेंच ने अन्य बातों के साथ-साथ यह अभिनिर्धारित किया था कि एक महिला कर्मचारी जो संविदात्मक आधार पर काम कर रही है, वह भी 730 दिनों के बाल देखभाल अवकाश अन्य बातों के साथ साथ हकदार है। ये निर्देश इस प्रकार थे:

"राज्य सरकार को सभी महिला कर्मचारियों को 730 दिनों का बाल देखभाल अवकाश (सीसीएल) देने का भी निर्देश दिया गया है, चाहे वे नियमित आधार पर, अनुबंध के आधार पर, तदर्थ/कार्यकाल या अस्थायी आधार पर नियुक्त हों, जिनके नाबालिग बच्चे हों और बच्चे की आयु 18 वर्ष या उससे अधिक नहीं होनी चाहिए। महिला कर्मचारी छुट्टी पर जाने से तुरंत पहले प्राप्त वेतन के बराबर वेतन सहित छुट्टी की हकदार होंगी। सीसीएल को देय और स्वीकार्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

2017 (1) U.D., 191 3. जब मामला इस न्यायालय की खण्ड पीठ के समक्ष आया, तो राज्य द्वारा तर्क दिया गया कि याचिकाकर्ता की रोजगार की कुल अवधि बारह महीने यानी i.e की अवधि के लिए है। 365 दिन, और इसलिए 730 दिनों के लिए बाल देखभाल अवकाश देना संभव नहीं है। खण्ड पीठ इस न्यायालय की पूर्ववर्ती खण्ड पीठ के आदेश से भी सहमत नहीं थी, जिसने याचिकाकर्ता के मामले का समर्थन किया था, और उसने कहा:

"3. हमें इस दृष्टिकोण से सहमत होना मुश्किल लगता है कि एक वर्ष की अवधि के लिए संविदात्मक आधार पर कार्यरत व्यक्ति को 730 दिनों यानी i.e की अवधि के लिए बाल देखभाल अवकाश भी दिया जाना चाहिए। दो वर्ष की अवधि के लिए, जो प्रभावी रूप से सरकार को एक वर्ष की मूल अनुबंध अवधि के बाद, संबंधित कर्मचारी के साथ रोजगार के अनुबंध को स्वचालित रूप से नवीनीकृत करने के लिए बाध्य करेगा। हमारे विचार में, खण्ड पीठ का उपरोक्त निर्णय, रिट याचिका (एस/बी) नं। 2015 का 99, दिनांक 15.12.2016, पुनर्विचार की आवश्यकता है।

4. इसके बाद इसने दो प्रश्नों को तैयार करके मामले की शुद्धता की जांच करने के लिए मामले को पूर्ण पीठ के पास भेज दिया:

(i) क्या चाइल्ड केयर लीव 730 दिन यानी i.e. संविदात्मक आधार पर नियोजित व्यक्ति को मात्र एक वर्ष की अवधि के लिए 2 वर्ष की अवधि के लिए दिया जा सकता है।

(ii) क्या उच्च न्यायालय, राज्य सरकार द्वारा बनाए गए इस संबंध में किसी विधान या नियम की अनुपस्थिति में, भारत के संविधान के अनुच्छेद 226 के से अपने क्षेत्राधिकार का प्रयोग करते हुए अनिवार्य दिशानिर्देश जारी कर सकता है, जिसमें निर्देश दिया गया है कि ऐसे लाभ राज्य सरकार द्वारा एक निर्दिष्ट अवधि के लिए संविदात्मक आधार पर लगे व्यक्तियों को दिए जाएं?

5. उपरोक्त आदेशों और प्रशासनिक पक्ष से माननीय मुख्य न्यायाधीश के आदेश के परिणामस्वरूप, इस पीठ का गठन किया गया था। यह मामला 08.07.2020 को और उसके बाद 14.07.2020 को इस अदालत के समक्ष आया, जब इसकी विस्तार से सुनवाई हुई।

6. याचिकाकर्ता के विद्वान वकील का तर्क होगा कि सी. सी. एल. का अनुदान देश में मुख्य रूप से महिला कार्यबल के लिए कानून में बनाया विद्वान एक लाभकारी प्रावधान है। इस तरह के प्रावधान का उदार निर्माण किया जाना चाहिए और सभी महिला कर्मचारियों को, उनकी नौकरी, रोजगार और सेवा की प्रकृति के बावजूद, सीसीएल प्रदान किया जाना चाहिए। नियमित और संविदा के आधार पर वर्गीकरण संविधान के अनुच्छेद 14 का हनन है, ऐसा विद्वत वकील तर्क देंगे। याचिकाकर्ता के तर्क का आधार हालांकि डॉ. शांति खण्ड पीठ उत्तराखंड राज्य, 2017 (1) U.D., 191 और डॉ. दीपा शर्मा बनाम उत्तराखंड राज्य, रिट याचिका (S/B) सं। 2015 का 54 "15.12.2016 को निर्णय लिया गया, जिसे पहले ही ऊपर संदर्भित किया जा चुका है।

प्रतिवादी नं 7 के खिलाफ मुकदमे को एकतरफा आगे बढ़ाने का निर्देश दिया।

याचिकाकर्ता के लिए विद्वान वकील भी

दो अन्य निर्णयों पर भरोसा करते हैं, डॉ. रचना चौरसिया बनाम उत्तर प्रदेश राज्य (2017) 6 एएलजे 454 में इलाहाबाद उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ में से एक, और डोली गोगोई बनाम असम राज्य (2017) 3 गुवाहाटी लॉ रिपोर्ट्स 247 में गुवाहाटी उच्च न्यायालय में एक और एकल पीठ का निर्णय। मोटे तौर पर इलाहाबाद उच्च न्यायालय ने अपने फैसले में कहा है कि बाल देखभाल अवकाश देने के लिए कानून एक नियमित और संविदात्मक कर्मचारी के बीच कोई अंतर नहीं करता है और संविदात्मक कर्मचारियों के पक्ष में भी सीसीएल दिया जाना चाहिए। जहाँ तक गुवाहाटी उच्च न्यायालय का संबंध है, गुवाहाटी उच्च न्यायालय ने यद्यपि इस उच्च न्यायालय की खण्ड पीठ के निर्णय पर पर्याप्त रूप से भरोसा किया है, लेकिन सावधानी के साथ, क्योंकि उसने संदेह व्यक्त किया है कि क्या 730 दिनों का बाल देखभाल अवकाश एक संविदात्मक कर्मचारी को दिया जा सकता है जिसका पूरा रोजगार कम दिनों के लिए है। गुवाहाटी उच्च न्यायालय ने कहा है कि संविदात्मक कर्मचारियों को सीसीएल दिया जाना चाहिए, लेकिन यथानुपात आधार पर। फिर भी, गुवाहाटी उच्च न्यायालय के निर्णय में यह नहीं बताया गया है कि यहां यथानुपात का आधार क्या होगा।

8. दूसरी ओर, राज्य के लिए विद्वान मुख्य स्थायी वकील श्री परेश त्रिपाठी तर्क देंगे कि याचिकाकर्ता निश्चित रूप से एक नियमित कर्मचारी नहीं है, बल्कि एक संविदात्मक कर्मचारी है। यह उसके अनुबंध की एक स्पष्ट शर्त है, जो पैरा 1, पैरा 3, पैरा 7 और पैरा 11 में निहित है, जिसमें कहा गया है कि याचिकाकर्ता केवल एक "निश्चित मासिक मानदेय" का हकदार है, और उसकी अभाव के मामले में, उक्त अवधि का मानदेय कटौती के लिए उत्तरदायी होगा। जहाँ तक छुट्टी का संबंध है, सभी याचिकाकर्ता सप्ताह में छह कार्य दिवसों के साथ एक वर्ष में चौदह दिनों की आकस्मिक छुट्टी के हकदार हैं।

इसके अलावा, इस मामले में लागू नियमों के अन्तर्गत, एक संविदात्मक कर्मचारी तकनीकी रूप से सरकारी कर्मचारी नहीं है जिसके लिए इस तरह की बाल देखभाल छुट्टी लागू है। जहां तक राज्य के दिनांक 30.05.2011 के सरकारी आदेश का संबंध है, यह केवल राज्य की महिला सरकारी सेवकों के लिए स्वीकार्य है। सी. सी. एल. को अधिकार के रूप में भी नहीं दिया जा सकता है, और न ही इसे परिवीक्षा की अवधि के दौरान दिया जा सकता है, जब तक कि कोई विशेष परिस्थिति न हो। यह आदेश अनुबंधित कर्मचारियों पर लागू नहीं होता है। इसके अलावा, याचिकाकर्ता ने इस न्यायालय के समक्ष दिनांक 30.05.2011 के आदेश (जिसमें सीसीएल के लिए उसके रोजगार की श्रेणी शामिल नहीं है) को चुनौती नहीं दी है।

विद्वान मुख्य स्थायी याचिकाकर्ता यह भी प्रस्तुत करेंगे कि याची मात्र भारत के संविधान के भाग IV में दिए गए उपबंधों पर भरोसा कर रहा है जो राज्य की नीतियों के निदेशक सिद्धांत हैं और जो कानून के अन्तर्गत प्रवर्तनीय नहीं हैं। विद्वान अधिवक्ता उत्तराखंड राज्य बनाम श्रीमती के मामले में इस माननीय न्यायालय की खण्ड पीठ के निर्णय पर भी भरोसा करेगा। उर्मिला मसीह और अन्य * ने विशेष अपील सं. 2019 का 736, जहां यह अभिनिर्धारित किया गया है कि-"राज्य द्वारा बनाए गए किसी कानून की अनुपस्थिति में, भारत के संविधान का अनुच्छेद 42 इस माननीय न्यायालय के समक्ष कार्यवाही में प्रवर्तनीय नहीं है।"

10. अंत में, वह प्रस्तुत करेंगे कि याचिकाकर्ता के वकील द्वारा जो तर्क दिया जा रहा है, उसके विपरीत, भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 या अनुच्छेद 16 का कोई उल्लंघन नहीं है, क्योंकि यह नहीं कहा जा सकता है कि राज्य की कार्रवाई भेदभावपूर्ण है। इसके अलावा, सरकारी कर्मचारी

* (2019) 163 एफएलआर 762 नियमित आधार पर एक संविदात्मक कर्मचारी की तुलना में एक अलग वर्ग का गठन करते हैं और अनुच्छेद 14 उचित वर्गीकरण की अनुमति देता है। वह यह भी तर्क देंगे कि भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 का कोई उल्लंघन नहीं हुआ है और इस संबंध में सभी तर्क पूरी तरह से गलत हैं। उन्होंने अग्रतर रिट याचिका (पी. आई. एल.) नं. 2019 का 21, "विपुल खण्ड पीठ राज्य और अन्य", ने 17.10.2019 को निर्णय लिया, और कहा कि किसी भी नियम की अनुपस्थिति में, न्यायालय राज्य को किसी विषय पर नियम बनाने का निर्देश नहीं दे सकता है। उन्होंने U.P. राज्य में माननीय सर्वोच्च न्यायालय के निर्णय पर भी भरोसा किया है। सुभाष चंद जयस्वाल बनाम सुभाष चंद जयस्वाल ने (2017) 5 एस. सी. सी. में रिपोर्ट दी, जहां माननीय सर्वोच्च न्यायालय

ने निर्णय दिया है कि उच्च न्यायालय को विधानमंडल के क्षेत्र में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए और एक कानून तैयार करना चाहिए। फिर उनका तर्क है कि नियमित कर्मचारियों के अलावा अन्य कर्मचारियों को सी. सी. एल. के अनुदान के परिणामस्वरूप सरकार पर भारी वित्तीय बोझ पड़ेगा।

11. इससे पहले कि हम उस सटीक प्रश्न की जांच करें जो हमारे सामने है, प्रसूति और बाल देखभाल अवकाश की अवधारणाओं के उद्भव को खोजने के लिए

तिहास में जल्दी से पीछे मुड़कर देखना सार्थक हो सकता है। जब हम ऐसा करते हैं तो हम पाते हैं कि हाल तक महिलाएं और बच्चे दुनिया भर के सांसदों के लिए उपेक्षित विषय थे। धीरे-धीरे जैसे-जैसे आधुनिक समाज विकसित हुआ, यह स्वीकार किया गया कि महिलाओं के साथ-साथ बच्चों की भी विशेष आवश्यकताएँ हैं। यह सामाजिक दृष्टिकोण पहले मातृत्व अवकाश और बाद में बाल देखभाल अवकाश के अधिकारों में परिलक्षित हुआ। प्रसूति अवकाश के साथ-साथ बाल देखभाल अवकाश की अवधारणा के पीछे सामाजिक उत्तरदायित्व का दर्शन निहित है जो बताता है कि एक व्यक्ति जिसे देखभाल की आवश्यकता है, वह अपने परिवार के साथ-साथ राज्य की भी समान उत्तरदायित्व है।

12. हमारी यह भी मत है कि बच्चों और महिलाओं दोनों की कई ज़रूरतें और अधिकार एक दूसरे पर निर्भर हैं। यहां तक कि मामला, जो हमारे पास है, हालांकि एक महिला द्वारा लड़ा जा रहा है, जो स्पष्ट रूप से बाल देखभाल अवकाश के लिए अपने अधिकार का दावा कर रही है, अनिवार्य रूप से अपने बच्चे के अधिकारों का दावा कर रही है। यह वह बच्चा है जिसे यहाँ देखभाल की आवश्यकता है। सरकारी आदेश जो हमारे समक्ष दिनांक 30.05.2011 को निर्दिष्ट किया गया है, एक महिला सरकारी कर्मचारी को कुछ शर्तों के साथ 730 दिनों के बाल देखभाल अवकाश का अधिकार देता है..... लेकिन अनिवार्य रूप से छुट्टी एक महिला के अधिकारों की मान्यता नहीं है, बल्कि यह एक बच्चे के अधिकारों की मान्यता है। जैसा कि हमने पहले कहा है, महिलाओं जैसे बच्चों ने बहुत हाल तक कानून निर्माताओं का ध्यान नहीं खींचा। यह मात्र 19 वीं शताब्दी में बच्चों को कानून निर्माताओं का ध्यान आकर्षित करना शुरू हुआ, जिसने बच्चों की विशेष ज़रूरतों के लिए बढ़ता ध्यान देखा। अनाथालयों का विकास हुआ, स्कूली शिक्षा का विकास हुआ और कानून के साथ संघर्ष करने वाले बच्चों के लिए किशोर न्यायालयों जैसे अलग-अलग संस्थानों का निर्माण किया गया।

13. संयुक्त राष्ट्र ने महिलाओं और बच्चों दोनों के अधिकारों को मान्यता दी है। महिलाओं और बच्चों दोनों के अधिकारों की नींव में निहित है

1. इस विषय पर एक बहुत बड़े नारीवादी परिप्रेक्ष्य पर एक विद्वतापूर्ण लेख है जिसका शीर्षक है "श्रम पर नारीवादी प्रतिबिंब: भारत में मातृत्व कानूनों के भीतर 'देखभाल की नैतिकता'-13 सामाजिक-कानूनी समीक्षा (2017)। यह लेख पश्चिम बंगाल राष्ट्रीय न्यायिक विज्ञान विश्वविद्यालय, कोलकाता के अंतिम वर्ष के कानून के दो छात्रों इरा और गीतिका का है। (मेरा स्रोत एससी ऑनलाइन केस फाइंडर है)।

2. <https://www.culturalsurvival.org>. . . संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष और संयुक्त राष्ट्र बाल कोष द्वारा प्रकाशित पुस्तिका:महिलाओं और बच्चों के अधिकार:

कनेक्शन बनाने के लिए ; https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/WomenChildren_final.pdf .

[org/sites/default/files/pub-pdf/Women Children](https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/WomenChildren_final.pdf) फाइनल। 4.मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा, 1948 का अनुच्छेद 1, जिसमें कहा गया है कि "सभी मनुष्य स्वतंत्र रूप से पैदा होते हैं और गरिमा और अधिकारों में समान होते हैं।वे विवेक और विवेक से संपन्न हैं और उन्हें भाईचारे की भावना से एक दूसरे के प्रति व्यवहार करना चाहिए।

14. मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा के अनुच्छेद 25 के पैराग्राफ (2) में बच्चों का एक अलग उल्लेख मिलता है, जो इस प्रकार है:

"अनुच्छेद 25

(1)..

(2) मातृत्व और बचपन विशेष देखभाल और सहायता के हकदार हैं।सभी बच्चे, चाहे वे विवाह में पैदा हुए हों या विवाह से बाहर, समान सामाजिक सुरक्षा का आनंद लेंगे।

15. बाद में वर्ष 1979 (18.12.1979) में, महिलाओं के लिए सबसे महत्वपूर्ण कन्वेंशन ने इन अधिकारों को मान्यता दी; जो महिलाओं के लिए विशिष्ट हैं।यह "महिलाओं के विरुद्ध भेदभाव के उन्मूलन पर सम्मेलन" था (इसके बाद से सी. ई. डी. ए. डब्ल्यू. के रूप में संदर्भित)।कन्वेंशन के अनुच्छेद 11 में निम्नानुसार कहा गया है:

"अनुच्छेद 11

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

(ए) सभी मनुष्यों के अपरिहार्य अधिकार के रूप में काम करने का अधिकार;

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

(ग) वृत्ति और रोजगार के स्वतंत्र चयन का अधिकार, पदोन्नति का अधिकार, नौकरी की सुरक्षा और सेवा के सभी लाभ और शर्तें और व्यावसायिक प्रशिक्षण और पुनः प्रशिक्षण प्राप्त करने का अधिकार, जिसमें प्रशिक्षुता, उन्नत व्यावसायिक प्रशिक्षण और आवर्ती प्रशिक्षण शामिल हैं।;

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

(ई) सामाजिक सुरक्षा का अधिकार, विशेष रूप से सेवानिवृत्ति, बेरोजगारी, बीमारी, अयोग्यता और वृद्धावस्था और काम करने की अन्य अक्षमता के मामलों में, साथ ही साथ भुगतान छुट्टी का अधिकार।

(च) प्रजनन के कार्य की सुरक्षा सहित कार्य स्थितियों में स्वास्थ्य की सुरक्षा और सुरक्षा का अधिकार।

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

(ए) प्रतिबंधों के अधिरोपण के अधीन, गर्भावस्था या मातृत्व अवकाश के आधार पर बर्खास्तगी और वैवाहिक स्थिति के आधार पर बर्खास्तगी में भेदभाव को प्रतिबंधित करना;

(ख) पूर्व रोजगार, वरिष्ठता या सामाजिक भत्तों के नुकसान के बिना वेतन के साथ या तुलनीय सामाजिक लाभों के साथ मातृत्व अवकाश शुरू करना;

(ग) आवश्यक सहायक सामाजिक द्वारावाओं के प्रावधान को प्रोत्साहित करना ताकि माता-पिता को पारिवारिक दायित्वों को कार्य जिम्मेदारियों और सार्वजनिक जीवन में भागीदारी के साथ जोड़ने में सक्षम बनाया जा सके, विशेष रूप द्वारा बाल देखभाल सुविधाओं के नेटवर्क की स्थापना और विकास को बढ़ावा देने के माध्यम द्वारा; (घ) गर्भावस्था के दौरान महिलाओं को उन प्रकार के कार्यों में विशेष सुरक्षा प्रदान करना जो उनके लिए हानिकारक साबित हुए।

(जोर दिया गया)

16. दस साल बाद, संयुक्त राष्ट्र के एक और सम्मेलन ने, इस बार बच्चों के लिए, बच्चों के अधिकारों की घोषणा की। यह "बच्चों के अधिकारों पर सम्मेलन" (सी. एन. सी. आर. सी.) था, जिसे सी. ई. डी. ए. डब्ल्यू. के एक दशक पश्चात वर्ष 1989 में अपनाया गया था और जो वर्ष 1990 में लागू हुआ था। सम्मेलन ने माना कि 18 वर्ष से कम आयु के सभी लोगों की विशिष्ट आवश्यकताएँ हैं और वे बच्चे हैं। यह दुनिया भर में बच्चों के बुनियादी मानवाधिकारों का वर्णन करता है, जो जीवित रहने, पूरी तरह से विकसित होने, हानिकारक प्रथाओं से सुरक्षा, दुरुपयोग और शोषण से सुरक्षा और उनके लिए सुविधाओं का निर्माण करने के अधिकार हैं ताकि वे परिवार, सांस्कृतिक और सामाजिक जीवन में पूरी तरह से भाग ले सकें।

17. भारत एक हस्ताक्षरकर्ता है, हालांकि उपरोक्त दोनों संधियों यानी i.e के लिए मामूली आरक्षण के साथ। सी. ई. डी. ए. डब्ल्यू. और सी. एन. सी. आर. सी.

18. कन्वेंशन का अनुच्छेद 4 कन्वेंशन में मान्यता प्राप्त अधिकारों के कार्यान्वयन के लिए उचित विधायी, प्रशासनिक और अन्य उपायों को लाने के लिए "राज्य दलों" को बाध्य करता है। अनुच्छेद 4 इस प्रकार है:

"अनुच्छेद 4

राज्य दल वर्तमान कन्वेंशन में मान्यता प्राप्त अधिकारों के कार्यान्वयन के लिए सभी उपयुक्त विधायी, प्रशासनिक और अन्य उपाय करेंगे।

आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों के संबंध में, राज्य पक्ष अपने उपलब्ध संसाधनों की अधिकतम सीमा तक और जहां आवश्यक हो, अंतरराष्ट्रीय सहयोग के ढांचे के भीतर ऐसे उपाय करेंगे।

19. छठे वेतन आयोग की सिफारिशों पर केंद्र सरकार के कर्मचारियों के लिए सबसे पहले बाल देखभाल अवकाश का प्रावधान किया गया। यह प्रावधान शुरू में केवल महिला कर्मचारियों के लिए था, जिनके 18 साल से कम उम्र के दो बच्चे थे। पूरी सेवा अवधि के दौरान छुट्टी की अधिकतम अवधि 730 दिनों तक थी। यद्यपि बाद में, सातवें वेतन आयोग की सिफारिशों पर, सीसीएल को कुछ प्रतिबंधों के साथ एकल पुरुष माता-पिता के लिए भी विस्तारित किया गया है। याचिकाकर्ता ने केंद्र सरकार के एक सरकारी आदेश का उल्लेख किया है जो "कार्मिक, लोक शिकायत और पेंशन मंत्रालय दिनांक 11.09.2008 से है, जिसने पहली बार बाल देखभाल अवकाश की अवधारणा पेश की है। उक्त सरकारी आदेश दिनांक 11.09.2008 का सुसंगत खंड इस प्रकार है -

के अंतर्गत:

(सी) नाबालिग बच्चों वाली महिला कर्मचारियों को अधिकतम दो साल (यानी i.e.) पश्चात अवधि के लिए छुट्टी देने के लिए सक्षम प्राधिकरण द्वारा बाल देखभाल अवकाश दिया जा सकता है। 730 दिन) अपनी पूरी सेवा के दौरान दो बच्चों तक पश्चात देखभाल के लिए, चाहे वे पालन-पोषण के लिए हों या उनपश्चात किसी भी आवश्यकता जैसे परीक्षा, बीमारी आदि पश्चात देखभाल के लिए। यदि बच्चा अठारह वर्ष या उससे अधिक आयु का है तो बाल देखभाल अवकाश स्वीकार्य नहीं होगा।

ऐसी छुट्टी की अवधि के दौरान, महिला कर्मचारियों को छुट्टी पर जाने से तुरंत पहले प्राप्त वेतन के बराबर छुट्टी वेतन का भुगतान किया जाएगा। इसका लाभ एक से अधिक वर्तनी में लिया जा सकता है। छुट्टी खाते में बाल देखभाल अवकाश डेबिट नहीं किया जाएगा। बाल देखभाल अवकाश को तीसरे वर्ष के लिए भी अनुमति दी जा सकती है क्योंकि छुट्टी देय नहीं है (चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत किए बिना)। इसे देय और स्वीकार्य प्रकार की छुट्टी के साथ जोड़ा जा सकता है।

20. इसके बाद केंद्रीय सिविल सेवा (अवकाश) नियम, 1972 में भी उपयुक्त संशोधन किए गए।

21. भारत सरकार के आदेश के परिणामस्वरूप, उत्तर प्रदेश सरकार ने 11.04.2011 को अपना सरकारी आदेश लाया, जिसमें राज्य सरकार अन्य बातों के साथ साथ सरकारी महिला कर्मचारियों को निम्नलिखित शर्तों के साथ बाल देखभाल अवकाश का लाभ दिया गया:

(ए) एक कैलेंडर वर्ष में, इसे अधिकतम तीन बार लिया जा सकता है।

(बी) यह एक बार में 15 दिनों से कम नहीं होगा।

(ग) आम तौर पर परिवीक्षा की अवधि के दौरान सी. सी. एल. नहीं दिया जाएगा, जब तक कि संबंधित प्राधिकारी संतुष्ट न हो कि यह आवश्यक है।

(डी) अन्य शर्तें जैसे कि यह पूरी सेवा अवधि में फैले 730 दिनों की अवधि के लिए अधिकतम हो सकता है और यह कि यह दो बच्चों की देखभाल के लिए दिया जाएगा जो 18 वर्ष से कम आयु के हैं।

22. इसके बाद उत्तराखंड सरकार ने 30.05.2011 को अपना सरकारी आदेश जारी किया। इसका विषय है: राज्य सरकार की सेवा में महिला सरकारी कर्मचारियों के लिए बाल देखभाल अवकाश। यह कमोबेश वही भाषा दोहराता है जो उत्तर प्रदेश के सरकारी आदेश में है, सिवाय इसके कि उत्तराखंड के सरकारी आदेश में विशेष रूप से कहा गया है कि सीसीएल को अधिकार के रूप में नहीं माना जाएगा और किसी भी स्थिति में कोई कर्मचारी छुट्टी की पूर्व मंजूरी के बिना सीसीएल पर नहीं जाएगा।

23. अब हम अपने संविधान और उसमें निहित प्रावधानों का उल्लेख करते हैं। उनकी पहली पुस्तक "द इंडियन कांस्टीट्यूशन: एक राष्ट्र की आधारशिला", ग्रैनविल ऑस्टिन कहते हैं कि "भारतीय संविधान सबसे पहले और सबसे महत्वपूर्ण एक सामाजिक दस्तावेज है" 1.

24. हमारे संविधान की प्रस्तावना अपने सभी नागरिकों को सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक न्यायाधीश और स्थिति और अवसर की समानता सुनिश्चित करती है और यह व्यक्ति की गरिमा को सुनिश्चित करने वाले भाईचारे को बढ़ावा देती है।

1. भारतीय संविधान: ग्रैनविल ऑस्टिन द्वारा एक राष्ट्र की आधारशिला अध्याय 3, पृ. 50: ऑक्सफोर्ड, यूनिवर्सिटी प्रेस। दूसरा प्रभाव 2000।

25. भारत के संविधान के अनुच्छेद 15 का खंड (3) राज्य को महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान करने में सक्षम बनाता है। अनुच्छेद 39 (च), जो राज्य अन्य बातों के साथ साथ नीतियों का एक निर्देशक सिद्धान्त है, यह आदेश देता है कि राज्य अन्य बातों के साथ-साथ यह सुनिश्चित करने अन्य बातों के साथ साथ दिशा विरुद्ध अपनी नीतियों को निर्देशित करेगा कि "बच्चों को स्वस्थ

तरीके से और स्वतंत्रता और गरिमा अन्य बातों के साथ साथ स्थिति विरुद्ध विकास करने के अवसर और सुविधाएं दी जाएं और यह कि बचपन और युवाओं को शोषण से और नैतिक और भौतिक परित्याग से संरक्षित किया जाए"।

26. भारत के संविधान का अनुच्छेद 42 * राज्य को अधिदेश देता है कि उसमें काम की न्यायसंगत और मानवीय स्थितियों तथा मातृत्व अवकाश के लिए प्रावधान होंगे।

27. अनुच्छेद 45 * * फिर से छह साल से कम उम्र के बच्चों के लिए प्रारंभिक बचपन की देखभाल और शिक्षा के लिए एक विशेष प्रावधान है।

अनुच्छेद 42. काम और मातृत्व राहत की न्यायसंगत और मानवीय स्थितियों के लिए प्रावधान। राज्य कार्य की न्यायपूर्ण और मानवीय स्थितियों को सुरक्षित करने और प्रसूति राहत के लिए प्रावधान करेगा।

* अनुच्छेद 45। छह वर्ष से कम आयु के बच्चों के लिए प्रारंभिक बाल्यावस्था देखभाल और शिक्षा का प्रावधान। राज्य सभी बच्चों को छह वर्ष की आयु पूरी होने तक प्रारंभिक बाल्यावस्था देखभाल और शिक्षा प्रदान करने का प्रयास करेगा।

28. भारत के संविधान के भाग IV ए (अनुच्छेद 51 ए) में निहित मौलिक कर्तव्यों में से एक भारत के प्रत्येक नागरिक का कर्तव्य है जो माता-पिता या अभिभावक हैं, "अपने बच्चे को शिक्षा के अवसर प्रदान करने के लिए, जैसा भी मामला हो, छह से चौदह वर्ष की आयु के बीच।

29. बच्चों के लिए प्राथमिक शिक्षा का अधिकार जो शुरू में निदेशक सिद्धान्त का एक हिस्सा था, को 2002 के 86 वें (संशोधन) अधिनियम (w.e.f.) के माध्यम से भारत के संविधान के भाग III में मौलिक अधिकार के रूप में शामिल किया गया था। (01.04.2010)। यह भारत के संविधान का अनुच्छेद 21 ए * * है।

30. बच्चों की प्राथमिक शिक्षा को मौलिक अधिकार के रूप में शामिल करने पश्चात संसद ने "बच्चों का मुफ्त और अनिवार्य शिक्षा का अधिकार अधिनियम, 2009" के रूप में जाना जाने वाला एक मौलिक कानून बनाया। बच्चों को निःशुल्क और अनिवार्य शिक्षा का अधिकार अधिनियम यह अधिदेश देता है कि छह मात्र चौदह वर्ष की आयु के प्रत्येक बच्चे को निःशुल्क और अनिवार्य प्राथमिक शिक्षा अर्थात् पहली मात्र आठवीं कक्षा तक की प्राथमिक शिक्षा दी जाए। यहाँ पर शिक्षा की कल्पना मात्र एक औपचारिकता नहीं है, बल्कि इसका मतलब एक सार्थक शिक्षा है।

31. इन सभी प्रावधानों को बच्चों की जरूरतों और अधिकारों को ध्यान में रखते हुए लागू किया गया था। इसी तरह बाल देखभाल फिर से अनिवार्य रूप से महिलाओं के अधिकार की मान्यता से अधिक बच्चों की आवश्यकता और अधिकारों की मान्यता है, जैसा कि पहले ही ऊपर कहा जा चुका है।

राज्य के विद्वत मुख्य स्थायी अधिवक्ता द्वारा बार में यह तर्क दिया है कि याचिकाकर्ता द्वारा अपने तर्क में जिन उपबंधों पर जोर दिया है वे वे उपबंध हैं जो भारत के संविधान के भाग 4 में अंतर्विष्ट हैं, जो राज्य की नीतियों के निदेशक सिद्धांत हैं और विद्वत अधिवक्ता इसलिए यह तर्क देंगे कि भारत के संविधान के भाग 4 में अंतर्विष्ट उपबंध भारत के संविधान के अनुच्छेद 37 * की दृष्टि से किसी न्यायालय द्वारा प्रवर्तनीय नहीं हैं।

33. यद्यपि हम राज्य के विद्वान अधिवक्ता के इस प्रस्ताव से सहमत नहीं हैं। ओल्गा टेलिस और अन्य बनाम बम्बई नगर निगम और अन्य, (1985) 3 एस. सी. सी. 545 और बाद में मोहिनी जैन (मिस) बनाम कर्नाटक राज्य और अन्य, (1992) 3 एस. सी. सी. 666 में माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा इस पर कानून तय किया गया है कि निदेशक सिद्धांत हैं:

अनुच्छेद 37. इस भाग में अंतर्विष्ट सिद्धांतों का लागू होना। - इस भाग में अंतर्विष्ट उपबंध किसी न्यायालय द्वारा प्रवर्तनीय नहीं होंगे, लेकिन फिर भी उसमें निर्धारित सिद्धांत देश के शासन में मूलभूत हैं और यह राज्य का कर्तव्य होगा कि वह विधि बनाने में इन सिद्धांतों को लागू करे।

देश के शासन में बुनियादी बातें। मोहिनी जैन में, यह माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा निम्नानुसार अभिनिर्धारित किया गया था: निर्देशात्मक सिद्धांत जो देश के शासन में मूलभूत हैं, उन्हें भाग III के से गारंटीकृत मूल अधिकार से अलग नहीं किया जा सकता है। इन सिद्धांतों को मूल अधिकार में पढ़ा जाना चाहिए। दोनों एक-दूसरे के पूरक हैं। राज्य एक ऐसी स्थिति बनाने के लिए एक संवैधानिक अधिदेश के से है जिसमें भाग III के से व्यक्तियों को गारंटीकृत मूल अधिकार का सभी द्वारा आनंद लिया जा सकता है।"

34.

सोसाइटी फॉर अनएडेड प्राइवेट में फिर से

राजस्थान के स्कूल बनाम भारत संघ और दूसरा, (2012) 6 एससीसी, शिक्षा का अधिकार, जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 21 ए के से एक गारंटीकृत मौलिक अधिकार था, और इसकी सीमाओं की जांच निर्देशक सिद्धांतों के आलोक में की गई थी, और इसे बहुमत निर्णय के पैरा 24 और 25 में निम्नानुसार कहा गया है:

"24. सबसे पहले, हमें अनुच्छेद 21-ए के दायरे को समझने की आवश्यकता है। इसमें कहा गया है कि:

"21-ए। शिक्षा का अधिकार। राज्य छह से चौदह वर्ष की आयु के सभी बच्चों को ऐसी रीति से निःशुल्क और अनिवार्य शिक्षा प्रदान करेगा जो राज्य विधि द्वारा अवधारित करे।

इस प्रकार, उक्त अनुच्छेद के से, निर्दिष्ट आयु के सभी बच्चों को मुफ्त और अनिवार्य शिक्षा प्रदान करने का दायित्व राज्य पर है। यद्यपि उक्त अनुच्छेद के अन्तर्गत, जिस रीति से राज्य द्वारा उक्त बाध्यता का निर्वहन किया जाएगा, वह विधि द्वारा अवधारित करने के लिए राज्य पर छोड़ दिया गया है। इस प्रकार, राज्य अपने स्वयं के स्कूलों के माध्यम द्वारा या सरकारी सहायता प्राप्त स्कूलों के माध्यम द्वारा या गैर-सहायता प्राप्त निजी स्कूलों के माध्यम द्वारा निर्दिष्ट आयु के सभी बच्चों को मुफ्त और अनिवार्य शिक्षा प्रदान करने का निर्णय ले सकता है।

प्रश्न यह है कि क्या ऐसा कानून किसी संवैधानिक सीमा का उल्लंघन करता है?

25. इस संबंध में, पहला और सबसे महत्वपूर्ण सिद्धान्त जो हमें ध्यान में रखना है वह यह है कि निर्देशक सिद्धान्तों (इस मामले में अनुच्छेद 41, 45 और 46) द्वारा जो आदेश दिया गया है, उसे अनुच्छेद 19 (2) से 19 (6) के से "उचित प्रतिबंध" के रूप में बरकरार रखा जाना चाहिए। 1952 तक, बिहार राज्य बनाम परमेश्वर सिंह 3 में इस न्यायालय ने स्पष्ट किया है कि कैसे एक निर्देश सिद्धान्त महत्वपूर्ण प्रश्नों को निर्धारित करने में न्यायालय का मार्गदर्शन कर सकता है, जिन पर एक महत्वपूर्ण अधिनियम की वैधता निहित हो सकती है। इस प्रकार, जब अदालतों को यह तय करने की आवश्यकता होती है कि क्या विवादित कानून मौलिक अधिकार का उल्लंघन करता है, तो अदालतों को यह प्रश्न पूछने की आवश्यकता होती है कि क्या विवादित कानून निर्देशक सिद्धान्तों द्वारा उचित सीमाओं के भीतर मौलिक अधिकार का उल्लंघन करता है या क्या यह उनके बाद जाता है। उदाहरण के लिए, राज्य में किसी भी पद के लिए रोजगार (अनुच्छेद 16) से संबंधित मामलों में अवसर की समानता के अधिकार का दायरा कमजोर वर्गों के आर्थिक और अन्य हितों को विशेष ध्यान के साथ बढ़ावा देने के लिए राज्य के दायित्व के साथ पढ़ने पर अधिक पूरी तरह से परिभाषित होता है (अनुच्छेद 46)। इसी तरह, "किसी भी पेशे या व्यवसाय का अभ्यास करने के अधिकार" [अनुच्छेद 19 (1) (जी)] की हमारी समझ को स्पष्ट किया जाता है जब हम उस अधिकार के साथ यह देखने के लिए राज्य के दायित्व को पढ़ते हैं कि श्रमिकों के स्वास्थ्य और बच्चों की कम उम्र का दुरुपयोग न हो [अनुच्छेद 39 (ई)]। इस प्रकार, हमें निर्देशात्मक सिद्धान्तों के आलोक में मूल अधिकार की व्याख्या करने की आवश्यकता है।

35. इस न्यायालय के समक्ष प्रश्न यह है कि क्या संविदात्मक आधार पर नियुक्त की गई महिला बाल देखभाल अवकाश की हकदार है। हमें यह ध्यान रखना चाहिए कि मातृत्व अवकाश, जो कि बाल देखभाल अवकाश का एक अग्रदूत है, उसी रास्ते द्वारा गुजरा है, जैद्वारा कि बाल देखभाल अवकाश जाता है। आज बाल देखभाल अवकाश की तरह, यहां तक कि एक संविदात्मक कर्मचारी को प्रसूति अवकाश से भी इनकार कर दिया गया था, या इस तरह नियोक्ता द्वारा मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 की व्याख्या की गई थी।

तथापि, दिल्ली नगर निगम बनाम महिला श्रमिक (मस्टर रोल) और (2000) 3 एस. सी. सी. 224 में रिपोर्ट किए गए एक अन्य मामले में माननीय उच्चतम न्यायालय इस निष्कर्ष पर पहुँचा कि सभी प्रकार के रोजगारों में प्रसूति अवकाश प्रदान किया जाना है, जिसमें ऐसी महिलाएं भी शामिल हैं जो निगम की मस्टर रोल कर्मचारी हैं। उसी सिद्धान्त को अपनाते हुए, इस न्यायालय ने इंदु जोशी बनाम उत्तराखंड राज्य और अन्य, 2013 (2) U.D., 344 के साथ-साथ दीपा शर्मा बनाम उत्तराखंड राज्य और अन्य के मामले में इस न्यायालय की खण्ड पीठ याचिका (एस/बी) नं। 15.12.2016 को निर्णय किए गए 2015 के 54 में यह अभिनिर्धारित किया गया है कि संविदात्मक कर्मचारी भी प्रसूति अवकाश का हकदार है। जब अदालत द्वारा मातृत्व लाभ का अधिकार देते समय कोई अंतर नहीं किया गया है, तो बाल देखभाल अवकाश पर विचार करते समय भी यही सिद्धान्त अपनाया जाना चाहिए।

36. आदर्श रूप से बाल देखभाल अवकाश माता-पिता, पिता और माँ दोनों को दिया जा सकता है, क्योंकि यहाँ वास्तविक "लाभार्थी" न तो पिता है और न ही माँ बल्कि बच्चा है। यह बच्चे का सर्वोत्तम हित है जो बाल देखभाल अवकाश की अवधारणा के मूल में है। यहाँ कुछ

सुधार प्रतीत होते हैं, जैसा कि हमें बार में सूचित किया गया है कि जहाँ तक केंद्र सरकार के कर्मचारियों का संबंध है, क्योंकि सीसीएल अब एकल पिता के लिए भी उपलब्ध हो सकता है। यद्यपि इस पूर्ण पीठ के सामने यह प्रश्न नहीं है। हमें एक सीमित क्षेत्र पर अपनी मत देने के लिए कहा गया है जो हमारे सामने दो प्रश्न हैं जो किसी व्यक्ति को, जो संविदात्मक कर्मचारी है, बाल देखभाल अवकाश से संबंधित हैं और इस विषय पर किसी विधान की अनुपस्थिति में क्या किया जाना चाहिए।

37. हमें इस बात में कोई संदेह नहीं है कि 12 महीने की अवधि के लिए काम करने वाला संविदात्मक कर्मचारी आत्यन्तिक रूप बाल देखभाल अवकाश का हकदार है और इस पात्रता को दिनांक 30.05.2011 के सरकारी आदेश में ही पढ़ा जाना चाहिए।

38. हम ऐसा इसलिए कहते हैं क्योंकि सीसीएल मुख्य रूप से एक बच्चे के लाभ के लिए है। एक बच्चा जिसकी माँ सरकार के साथ अनुबंध के आधार पर कार्यरत होती है, उसकी भी अन्य बच्चों की तरह ही आवश्यकताएँ होती हैं। सरकारी संविदात्मक कर्मचारी को सी. सी. एल. से इनकार करने का मतलब प्रभावी रूप से एक बच्चे के अधिकारों से इनकार करना होगा। ऐसे अधिकार जो भारत के संविधान के अनुच्छेद 14 और 21 के अन्तर्गत किसी बच्चे को प्राप्त होंगे।

39. यद्यपि यह स्पष्ट रूप से यह सुझाव देने के संदर्भ में विरोधाभास है कि किसी संविदात्मक कर्मचारी को, जिसकी नियुक्ति स्वयं 12 महीने की अवधि के लिए है, 730 दिनों की बाल देखभाल छुट्टी दी जानी चाहिए। जाहिर है कि ऐसा नहीं किया जा सकता। श्री B.D. याचिकाकर्ता विद्वान अधिवक्ता पांडे भी निष्पक्ष रूप से स्वीकार करते हैं कि याचिकाकर्ता जैसे संविदात्मक कर्मचारी को 730 दिनों के लिए बाल देखभाल अवकाश नहीं दिया जा सकता है। गुवाहाटी उच्च न्यायालय ने अपने फैसले में एक संविदात्मक कर्मचारी के लिए बाल देखभाल अवकाश को स्वीकार करते हुए कहा है कि संविदात्मक कर्मचारी के लिए यह यथानुपात आधार पर किया जाना चाहिए क्योंकि यह निर्धारित करते समय एक व्यावहारिक दृष्टिकोण की आवश्यकता है कि कितनी छुट्टी दी जानी है। हालाँकि, प्रो यथानुपात आधार क्या होगा, इस यद्यपि व्याख्या नहीं यद्यपि गई है। हम गुवाहाटी उच्च न्यायालय के दृष्टिकोण से सम्मानपूर्वक सहमत हैं जो यह है कि एक संविदात्मक कर्मचारी को भी बाल देखभाल अवकाश दिया जाना चाहिए। हमें बार में विभिन्न सुझाव दिए गए हैं कि बच्चों की देखभाल के लिए कितने दिनों की छुट्टी दी जा सकती है।

तो फिर यह बाल देखभाल अवकाश कितना होना चाहिए?

40. इस पहलू पर विचार करने पश्चात हम इस निष्कर्ष पर पहुंचे हैं कि बाल देखभाल अवकाश अर्जित अवकाश के बराबर दिनों के लिए होना चाहिए, जो एक नियमित कर्मचारी को एक वर्ष में मिलता है। हम यह भी कहते हैं क्योंकि G.O. में दिनांक 30.05.2011 को, यह उल्लेख किया गया है कि सी. सी. एल. को अर्जित अवकाश के समान आधार पर माना जाएगा, और उसी तरीके से स्वीकृत किया जाएगा। हमें बताया गया है कि राज्य सरकार के कर्मचारी एक वर्ष में 31 दिनों की अर्जित छुट्टी के हकदार हैं। इसी सिद्धान्त को यहां भी अपनाया जाना चाहिए और एक कर्मचारी जिसका पूरा रोजगार एक वर्ष के लिए है, अगर वह 30.05.2011 के सरकारी आदेश में दिए गए अन्य मापदंडों को पूरा करता है, यानी। उसके दो बच्चे हैं, जिनकी उम्र 18 वर्ष से कम है, वे भी बाल देखभाल अवकाश के

हकदार होंगे।G.O. दिनांक 30.05.2011 अग्रेतर यह निर्धारित करता है कि सीसीएल को अधिकार के रूप में नहीं दिया जाएगा, और कोई भी इसकी उचित मंजूरी के बिना सीसीएल पर नहीं जाएगा।यही सिद्धान्त संविदात्मक कर्मचारी पर भी लागू होगा।आम तौर पर बाल देखभाल अवकाश से इनकार नहीं किया जाना चाहिए।इसे नियोक्ता द्वारा मात्र बहुत ही महत्वपूर्ण वैध और प्रशंसनीय कारणों पर अस्वीकार किया जा सकता है, जिसे विशेष रूप से तब कहा जाना चाहिए जब बाल देखभाल अवकाश के लिए ऐसा अनुरोध किया जा रहा हो

इनकार कर दिया।

41. इस आदेश के पूर्ववर्ती पैराग्राफ में हमने जो कहा है, उसे ध्यान में रखते हुए, हमारे सामने दो प्रश्नों के लिए हमारा दृढ़ संकल्प इस प्रकार है:

(ए) जहां तक सिद्धान्त पर पहले प्रश्न का संबंध है, हम इस प्रस्ताव से सहमत हैं कि अनुबंध के आधार पर नियोजित व्यक्ति भी बाल देखभाल अवकाश का हकदार है, लेकिन यह एक सवार के साथ है।

अनुबंध पर काम करने वाला कर्मचारी, जिसका रोजगार केवल एक साल का है, को 730 दिनों के लिए बाल देखभाल अवकाश नहीं दिया जा सकता।इस तरह के एक कर्मचारी को 31 दिनों के लिए भुगतान किया गया बाल देखभाल अवकाश दिया जा सकता है, उसी शर्तों और सिद्धांतों पर जैसा कि G.O में अन्य कर्मचारियों को दिया जाता है। दिनांक 30.05.2011.हम यह जोड़ सकते हैं कि उत्तराखंड राज्य में लागू उत्तर प्रदेश मौलिक नियमों (वित्तीय हस्तपुस्तिका खंड II भाग II से IV) के सहायक नियम 157-ए (i) के साथ पठित नियम 81-बी (1) में यह उपबंध है कि अर्जित अवकाश प्रत्येक कैलेंडर वर्ष में दो छमाही किशतों में प्रत्येक सरकारी कर्मचारी के अवकाश खाते में अग्रिम रूप से जमा किया जाएगा।सोलह दिनों की अर्जित छुट्टी जनवरी के पहले दिन और पंद्रह दिनों की अर्जित छुट्टी प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के जुलाई के पहले दिन जमा की जाएगी।अर्जित अवकाश को सेवा के प्रत्येक पूर्ण कैलेंडर महीने के लिए ढाई दिनों की दर से जमा किया जाएगा, जिसे सरकारी कर्मचारी द्वारा उस कैलेंडर वर्ष के आधे वर्ष में प्रदान करने की संभावना है जिसमें उसे नियुक्त किया जाता है।आम तौर पर इसे दिया जाना चाहिए, जब इसे अस्वीकार किया जाता है, तो ठोस, प्रशंसनीय और वैध कारण दिए जाने चाहिए।

(ख) जहां तक दूसरे प्रश्न का संबंध है, जो अत्यंत व्यापक है, हम सीधे उत्तर दे सकते हैं कि न्यायालय कानून नहीं बनाते हैं।एक न्यायालय एक मौजूदा कानून की व्याख्या करता है।वर्तमान संदर्भ में, यद्यपि एक नियमित कर्मचारी के लिए भी बाल देखभाल अवकाश के लिए कोई अधिनियम या नियम नहीं है, फिर भी एक "सरकारी आदेश (दिनांक 30.05.2011)" है, जो अधिनियम का एक प्रावधान है, जो वर्तमान में क्षेत्र को नियंत्रित करता है।यह कानून एक नियमित सरकारी कर्मचारी के लिए 730 दिनों के लिए बाल देखभाल अवकाश का प्रावधान करता है।

हमने इस प्रावधान में मात्र एक संविदात्मक कर्मचारी के अधिकारों को पढ़ा है। दूसरे शब्दों में, दिनांक 30.05.2011 का सरकारी आदेश एक संविदात्मक कर्मचारी के लिए भी लागू होगा, लेकिन सीमा के साथ, जिसे हमने पहले प्रश्न का उत्तर देते समय निर्दिष्ट किया है।

याचिका को अब अग्रिम आदेशों के लिए उपयुक्त खण्ड पीठ के समक्ष रखा जाए।

(आलोक के. वर्मा, जे.) (सुधांशु धूलिया, जे।) (रमेश रंगनाथन, C.J.) 24.07.2020

अवनीत /