প্রকাশযোগ্য

ভাৰতৰ উচ্চতম ন্যায়ালয়

দেৱানী আপীল ক্ষেত্রাধিকাৰ

দেৱানী আপীল নং ৬৯২৪/২০২১

ৰবিন্দৰ কুমাৰ ধৰিৱাল আৰু আন এজন ... আপীলকাৰী

বনাম

ভাৰত যুক্তৰাজ্য আৰু অন্যান্য ..... উত্তৰবাদী

ডঁ ধনঞ্জয় ৰাই চন্দ্রচুড়, ন্যায়াধীশ

১) গৌহাটী উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ খণ্ড বিচাৰপীঠে আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে লোৱা অনুশাসনমূলক কার্য্যক প্রত্যাহ্বান জনাই সংবিধানৰ ২২৬ নং অনুচ্ছেদৰ অধীনত এখন আবেদনত উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ একক ন্যায়াধীশৰ ৰায়ৰ বিৰুদ্ধে আপীল মঞ্জুৰ কৰে। ১৯৯৫ চনৰ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি (সমান সুযোগ, অধিকাৰ সুৰক্ষা আৰু সম্পূর্ণ অংশগ্রহণ) আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰাটোৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি একক ন্যায়াধীশে ৰাজ্যক আবেদনকাৰীৰ গোচৰটো বিবেচনা কৰিবলৈ নির্দেশ দিয়ে আৰু খণ্ড বিচাৰপীঠে তদন্তৰ প্রতিবেদন ৰদ কৰি প্রকৰণটো পুনৰ সাক্ষ-প্রমাণৰ পর্যায়লৈ ঘূৰাই আনে।

(ক) বাস্তৱিক পটভূমি

২) আপীলকাৰীয়ে ২০০১ চনৰ নৱেম্বৰ মাহত কেন্দ্রীয় সংৰক্ষিত আৰক্ষী বাহিনীত যোগদান কৰে। ২০০৩ চনত তেওঁ এছিষ্টেন্ট কামাণ্ডেন্ট হিচাপে নিযুক্তি লাভ কৰি অসমৰ দৰং আৰু হাফলং জিলাত কার্যনির্বাহ কৰে। ২০০৫

চনৰ পৰা ২০০৭ চনলৈ তেওঁ ছত্তীশগড়ত এছিষ্টেন্ট কামাণ্ডেণ্ট হিচাপে কার্যনির্বাহ কৰিছিল, আৰু ২০০৭ চনৰ পৰা ২০০৮ চনলৈ শ্রীনগৰত কার্যনির্বাহ কৰিছিল। ইয়াৰ পিছতে তেওঁক আজমেৰলৈ বদলি কৰা হয় আৰু ২০১০ চনলৈকে তেওঁ কার্যনির্বাহ কৰি আছিল। ২০১০ চনৰ ১৮ এপ্রিলত আপীলকাৰীয়ে আজমেৰত কার্যনির্বাহ কৰি থকাৰ সময়তে তেওঁৰ বিৰুদ্ধে আৰক্ষী উপ-মহাপৰিদর্শক আলৱাৰ গেট থানাত অভিযোগ দাখিল কৰে যে আপীলকাৰীয়ে উল্লেখ কৰিছে যে হয় তেওঁ কাৰোবাক হত্যা কৰিব নহলে তেওঁ কাৰোবাৰ দ্বাৰা হত্যা হ'ব বুলি আসক্ত আছিল আৰু গুলী চলাব বুলি ভাবুকি দিছিল। অভিযোগত এইদৰে লিখা আছে।

> "উল্লেখযোগ্য যে ওপৰত উল্লেখ কৰা পত্রখন অনুসৰি উপ-পৰিদর্শক উদয় সিং ডি.আই.জি.পি.ৰ চেম্বাৰলৈ আহৈ যেতিয়া তেওঁ কমাণ্ডেণ্ট (ষ্টাফ) শ্রী ভি.কে. কৌণ্ডাল আৰু এছিষ্টেন্ট কমাণ্ডেণ্ট শ্রী সৰৱাৰ খানৰ সৈতে বহি বহি আছিল। তাৰ পিছত এই গ্রুপ চেণ্টাৰত কর্মৰত শ্রী আৰ কে ধৰিৱালে ভাবুকি দিছিল যে হয় তেওঁ কাৰোবাক হত্যা কৰিব নহলে তেওঁ কাৰোবাৰ দ্বাৰা হত্যা হ'ব বুলি আসক্ত আছিল আৰু গুলী চলাব পাৰে। এইদৰে স্পষ্ট হৈ পৰে যে এই বিষয়াজনৰ মানসিক অৱস্থা সুস্থ নহয় আৰু তেওঁ যিকোনো ব্যক্তিৰ জীৱন ল'ব পাৰে আৰু আত্মহত্যা আৰু তেনে কোনো কাম কৰিব পাৰে।"

৩) আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে তদন্ত আৰম্ভ কৰা হৈছিল। ২০১০ চনৰ ৮ জুলাইত এখন স্মাৰকপত্র জাৰি কৰা হয় য'ত ৰাষ্ট্রপতিয়ে কেন্দ্রীয় অসামৰিক সেৱা (শ্রেণীবিভাজন, নিয়ন্ত্রণ আৰু আপীল) নিয়ম ১৯৬৫ৰ নিয়াম ১৪ৰ

অধীনত আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে তদন্ত অনুষ্ঠিত কৰাৰ প্ৰস্তাৱ আগবঢ়ায়। পেৰেড ৰিপৰ্ট নিদিলে, ইচ্ছাকৃতভাৱে দুৰ্ঘটনা সংঘটিত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰিছিল, আৰু এজন ডেপুটি কমাণ্ডেণ্টক আক্ৰমণ কৰিছিল। তেওঁৰ বিৰুদ্ধে ছটা অভিযোগ উত্থাপন কৰা হৈছিল যিবোৰ হ'ল তেওঁ মৰ্নিং মাৰ্কাৰত অনুপস্থিত থকা, অসংসদীয় ভাষা ব্যৱহাৰ কৰা, বিভাগৰ পূৰ্বৰ অনুমোদন অবিহনে টেলিভিছন চেনেল আৰু অন্যান্য ছপা মাধ্যমত উপস্থিত হোৱা, পেৰেড ৰিপ'ৰ্ট নিদিয়া, ইচ্ছাকৃতভাৱে দুৰ্ঘটনা সংঘটিত কৰিবলৈ চেষ্টা কৰা, আৰু এজন ডেপুটি কমাণ্ডেণ্টক আক্ৰমণ কৰা। ঘোষিত মুখ্য কাৰ্যালয়ৰ সৈতে ৮ অক্টোবৰ, ২০১০ পৰা কাৰ্যকৰী হোৱাকৈ আপীলকাৰীক নিলম্বন কৰা হৈছিল। বিভাগীয় তদন্ত সম্পূৰ্ণ হৈছিল, আৰু তদন্ত বিষয়াই ৩ অক্টোবৰ, ২০১৩ তাৰিখে তদন্তৰ প্ৰতিবেদন দাখিল কৰিছিল। তদন্ত প্ৰতিবেদন অনুসৰি ৭ আগষ্টত, ২০১৫ তাৰিখে আপীলকাৰীক জাননী জাৰি কৰা হৈছিল।

৪) আবেদনকাৰীয়ে পিষ্টল আৰু গোলাবাৰুদ জমা নকৰাকৈয়ে মুখেড়লৈ যোৱাৰ অভিযোগত ৬ এপ্ৰিল, ২০১১ তাৰিখৰ স্মাৰকপত্ৰৰ জৰিয়তে আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে দ্বিতীয়বাৰৰ বাবে তদন্ত আৰম্ভ কৰা হয়। তদন্ত সম্পূৰ্ণ কৰা হৈছিল আৰু তেওঁক দুটা ইনিক্ৰমেন্ট বন্ধ ৰখাৰ শাস্তি প্ৰদান কৰা হৈছিল।

৫) আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে তৃতীয় তদন্ত আৰম্ভ কৰা হৈছিল। ১৭ ফেব্ৰুৱাৰী, ২০১৫ তাৰিখে স্মাৰকপত্ৰ এই অভিযোগত জাৰি কৰা হৈছিল যে যেতিয়া আপীলকাৰীক প্ৰথম তদন্তক প্ৰতিবেদন অনুসৰি ঘোষিত মুখ্য কাৰ্যালয়ৰ সৈতে নিলম্বিত কৰা হৈছিল, তেতিয়া তেওঁ অনুমতি নোলোৱাকৈয়ে অনুপস্থিত আছিল।

৬) আমাৰ সন্মুখত থকা বিষয়বোৰৰ সম্পূৰ্ণ অৰ্থ বুজিবলৈ আমি আপীলকাৰীৰ চিকিৎসা ইতিহাস বিবেচনা কৰাটো প্ৰয়োজনীয়। ২০০৯ চনৰ পৰাই আপীলকাৰীয়ে অবেছছিভ কম্পলছিভ ডিছঅর্ডাৰ আৰু ছেকেণ্ডাৰী মেজৰ ডিপ্ৰেছনৰ সন্মুখীন হ'বলৈ আৰম্ভ কৰে। ২০০৯ আৰু ২০১০ চনত ৰাজস্থানৰ কোটাত ব্যক্তিগত মনোবিজ্ঞানীৰ ওচৰলৈ গৈছিল। ২০১১ আৰু ২০১২ চনত দিল্লীৰ কোছাৰ মনোৰোগ কেন্দ্ৰলৈ গৈছিল। ২০১২-২০১৩ চনত ৰোহটকৰ পিজিআইএমএছত চিকিৎসা গ্ৰহণ কৰিছিল। তেওঁক ২০১৩ চনত চণ্ডিগড়ৰ চৰকাৰী মাল্টি-স্পেচিয়েলিটি চিকিৎসালয়তো চিকিৎসা কৰা হৈছিল। ২০১৫ চনত, তেওঁ মানসিক চিকিৎসাৰ বাবে গৌহাটি চিকিৎসা মহাবিদ্যালয়লৈ গৈছিল। তেওঁ ২০১৫ চনত গৌহাটিৰ কম্পোজিট চিকিৎসালয়লৈও গৈছিল আৰু তেওঁক দিল্লীৰ কম্পোজিট চিকিৎসালয়লৈ প্ৰেৰণ কৰা হৈছিল, য'ত তেওঁক ৪ আগষ্ট, ২০১৫ ৰ পৰা ৭ আগষ্ট, ২০১৫ লৈকে চিকিৎসাৰ বাবে ভর্তি কৰোৱা হৈছিল। পৰৱর্তী সময়ত তেওঁক দিল্লীৰ ডাঃ ৰাম মনোহৰ লোহিয়া চিকিৎসালয়লৈ প্ৰেৰণ কৰা হয় য'ত তেওঁক ৪০ ৰ পৰা ৭০ শতাংশ স্থায়ীভাৱে অক্ষম হিচাপে শ্ৰেণীবদ্ধ কৰা হৈছিল। ১৮ জুলাই, ২০১৬ তাৰিখৰ এক প্ৰতিবেদনৰ দ্বাৰা কম্পোজিট চিকিৎসালয়ে আপীলকাৰীক কর্তব্যৰ বাবে অযোগ্য বুলি ঘোষণা কৰে আৰু ২০০৯ চনৰ পৰা চিকিৎসাৰ সকলো পদ্ধতিৰ প্ৰতি তেওঁৰ আংশিক আৰু সীমিত সঁহাৰিৰ বাবে তেওঁক এছ৫(পি) শ্ৰেণীৰ অধীনত ৰাখে।

৭) সামাজিক ন্যায় আৰু সবলীকৰণ মন্ত্ৰালয়ে অক্ষম ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাত ক্ষমতা প্ৰয়োগ কৰি ১০ ছেপ্টেম্বৰ, ২০০২ তাৰিখে এক অধিসূচনা

জাৰি কৰি চি.আৰ.পি.এফ.ৰ সকলো শ্ৰেণীৰ ‘যুঁজাৰু কৰ্মী’ক ধাৰাটোৰ বিধানৰ পৰা ৰেহাই দিয়ে। অধিসূচনাখনত তলত দিয়া ধৰণে লিখা আছে।

“জাননী

নতুন দিল্লী, ১৮ আগষ্ট, ২০২১

এছ.ও.৩৩৬৭(ই).— অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইন, ২০১৬ (২০১৬ চনৰ ৪৯) ধাৰা ২০ৰ উপ-ধাৰা (১) আৰু ধাৰা ৩৪ৰ উপ-ধাৰা (১)ৰ দ্বিতীয় বিধানে প্ৰদান কৰা ক্ষমতা প্ৰয়োগ কৰি কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ মুখ্য আয়ুক্তৰ সৈতে আলোচনা কৰি কামৰ প্ৰকৃতি আৰু প্ৰকাৰৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি, ইয়াৰ দ্বাৰা কেন্দ্ৰীয় সশস্ত্ৰ আৰক্ষী বাহিনী যেনে সীমান্ত সুৰক্ষা বাহিনী, কেন্দ্ৰীয় সংৰক্ষিত আৰক্ষী বাহিনী, কেন্দ্ৰীয় ঔদ্যোগিক নিৰাপত্তা বাহিনী, ভাৰত-তিব্বতী সীমান্ত আৰক্ষী, সাশাস্ত্ৰ সীমা বাল আৰু অসম ৰাইফলছৰ যুঁজাৰু কৰ্মীৰ সকলো শ্ৰেণীৰ পদ উক্ত ধাৰাসমূহৰ বিধানৰ পৰা ৰেহাই দিয়া হৈছে।”

৯) ২০১১ চনৰ ২৭ জুলাইত চিআৰপিএফৰ সঞ্চালক প্ৰধানৰ কাৰ্যালয়ে স্থায়ী আদেশ জাৰি কৰিছিল। আদেশ অনুসৰি পুনৰ্বাসন ব’ৰ্ড গঠন কৰা হ’ব যিয়ে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিসকলক পুঙ্খানুপুঙ্খ পৰীক্ষাৰ আওতালৈ আনি তেওঁলোকৰ শাৰীৰিক আৰু মানসিক ক্ষমতা, যোগ্যতা আৰু চাকৰিৰ প্ৰয়োজনীয়তা আদি নিৰ্ণয় কৰিব। পৰীক্ষা অনুসৰি ব’ৰ্ডে নিৰ্ধাৰণ কৰিব যে তেনে ব্যক্তিক বাহিনীটোত পুনৰ সংস্থাপন কৰিব পৰা যাব নেকি বা তেওঁলোকক অযোগ্য ঘোষণা কৰিব

লাগে নেকি। এই আদেশত পুনৰ সংস্থাপন কৰিবলগীয়া ব্যক্তিক দিব পৰা কামৰ তালিকা প্ৰদান কৰা হৈছিল য'ত লঘু কৰ্তব্য, লাইন মেন, আৰু চিকিৎসালয়ৰ পৰিচাৰিকাৰ দৰে কৰ্তব্যসমূহ অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছিল। এএছআই বা তাৰ ওপৰৰ পদবীধাৰী ব্যক্তিৰ কথা ক'বলৈ গ'লে তেওঁলোকক তুলনামূলকভাৱে কম কাৰ্যকৰী কাৰ্য্যকলাপত নিযুক্তি দিব লাগে। ওপৰৰ স্থায়ী আদেশখন ২০১২ চনৰ ১৪ আগষ্টত পুনৰ সংস্থাপনমূলক কামৰ তালিকা সলনি কৰি সংশোধন কৰা হৈছিল।

১০) আপীলকাৰীয়ে তদন্তৰ প্ৰতিবেদন আৰু প্ৰথম তদন্তত জাৰি কৰা ৭ আগষ্ট ২০১৫ তাৰিখৰ জাননীখনক লেখ প্ৰক্ৰিয়াত প্ৰত্যাহ্বান জনায়। উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ একক ন্যায়াধীশে ২০১৫ চনৰ ৭ আগষ্ট তাৰিখৰ আদেশৰ জৰিয়তে জাননী জাৰি কৰি অন্তৱৰ্তীকালীন আদেশ প্ৰদান কৰি প্ৰথম তদন্তত আৰম্ভ কৰা অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধিৰ ক্ষেত্ৰত আৰু কোনো সিদ্ধান্ত লোৱা নহ'ব বুলি নিৰ্দেশ দিয়ে। আপীলকাৰীয়ে উত্থাপন কৰা বিতৰ্কসমূহ আছিল–

(১) প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ধাৰা ২(i) (vii)ৰ অৰ্থৰ ভিতৰত তেওঁৰ অক্ষমতা আছে। ৪০ শতাংশতকৈ অধিক অক্ষমতাৰে তেওঁ মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত; আৰু

(২) তেওঁক অক্ষম ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাত সুৰক্ষিত কৰা হৈছে য'ত উল্লেখ আছে যে কোনো ব্যক্তিক অক্ষমতাৰ দোহাই দি পদচ্যুতি বা পদোন্নতিৰ পৰা বঞ্চিত কৰা নহ'ব। ৪৭ নং ধাৰাৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধি আৰু আগবাঢ়িব নোৱাৰিব।

চিআৰপিএফে দর্শাইছে যে অভিযোগৰ গুৰুত্বৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি আদালতে অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধিত হস্তক্ষেপ কৰিব নালাগে, আৰু তদন্ত সম্পূর্ণ হ'বলৈ দিব লাগে।

১১) গৌহাটী উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ একক ন্যায়াধীশে ১৯ আগষ্ট ২০১৬ তাৰিখে দিয়া ৰায়দানৰ জৰিয়তে লেখ আবেদনৰ মঞ্জুৰ কৰি উত্তৰবাদীক প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাত থকা বিধান অনুসৰি আবেদনকাৰীৰ গোচৰটো বিবেচনা কৰিবলৈ নির্দেশ দিয়ে। একক ন্যায়াধীশক পথ প্রদর্শন কৰা কাৰণসমূহ হ'ল–

(১) প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাত কোৱা হৈছে যে কোনো প্রতিষ্ঠানে সেৱাৰ সময়ত অক্ষমতা লাভ কৰা কর্মচাৰীক ৰেংক বা পদ হ্রাস কৰিব নালাগে। এই ব্যৱস্থাই নিয়োগকর্তাৰ ওপৰত এজন কর্মচাৰীক যুক্তিসংগতভাৱে গ্রহণ কৰাৰ ইতিবাচক বাধ্যবাধকতাও প্রদান কৰে, যিজন তেওঁৰ অক্ষমতাৰ বাবে তেওঁ গ্রহণ কৰা পদটোৰ বাবে অধিক উপযুক্ত নহয়। এই বিধানত উল্লেখ আছে যে তেওঁক একেটা পে-স্কেলতে আন এটা পদলৈ স্থানান্তৰিত কৰিব পৰা যাব, আৰু যদিহে তেওঁক আন এটা পদলৈ স্থানান্তৰ কৰা সম্ভৱ নহয়, তেন্তে তেওঁক উপযুক্ত পদ উপলব্ধ নোহোৱালৈকে অতিৰিক্ত পদত ৰখা হ'ব;

(২) আবেদনকাৰীয়ে সেৱাৰ সময়ত অক্ষমতা লাভ কৰিছিল বুলি কোনো বিতর্ক নাই। নতুন দিল্লীৰ ডাঃ ৰাম মোহন লোহিয়া হাস্পতালৰ পৰা পোৱা মানসিক অক্ষমতাৰ প্রমাণ পত্রই

আপীলকাৰীৰ মানসিক অক্ষমতা চল্লিশ শতাংশতকৈ অধিক বুলি প্ৰতিষ্ঠা কৰিবলৈ যথেষ্ট;

(৩) **কুনাল সিং বনাম ভাৰত যুক্তৰাজ্য** গোচৰত উচ্চতম ন্যায়ালয়ে ৰায় দিছিল যে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰা বাধ্যতামূলক; আৰু

(৪) ওপৰৰ কথাখিনিৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি উত্তৰদাতাই এই বিষয়টো পুনৰ বিবেচনা কৰিব লাগে যে ধাৰা ৪৭ৰ অধীনত বাধ্যতামূলক নিৰ্দেশনাৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি তদন্ত প্ৰতিবেদনৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি কোনো ব্যৱস্থাই কোনো উদ্দেশ্য সাধন কৰিব নেকি।

১২) একক ন্যায়াধীশৰ ৰায়ৰ বিৰুদ্ধে উত্তৰবাদীসকলে আপীল দাখিল কৰে। উত্তৰবাদীসকলে দাবী কৰে যে আপীলকাৰীয়ে লেখ আবেদনত প্ৰথমবাৰৰ বাবে মানসিক অক্ষমতাৰ বিতৰ্ক উত্থাপন কৰিছে। যুক্তি দিয়া হৈছিল যে এই বিতৰ্ক অভিযোগ পত্ৰৰ উত্তৰত বা তদন্ত প্ৰতিবেদনৰ উত্তৰত উত্থাপন কৰা হোৱা নাই। আপীলকাৰীয়ে যুক্তি দিছিল যে তেওঁৰ পত্নীয়ে তেওঁৰ সন্মুখীন হোৱা মানসিক স্বাস্থ্যজনিত সমস্যাসমূহ তদন্ত সমিতিৰ জাননীলৈ আনিবলৈ চেষ্টা কৰিছিল। কিন্তু কমিটীয়ে তাইক তেনে কৰিববলৈ অনুমতি নিদিলে। ২০১৮ চনৰ ১৫ নৱেম্বৰৰ ৰায়দানৰ জৰিয়তে খণ্ড বিচাৰপীঠে এই আবেদনৰ আংশিক মঞ্জুৰী দিছিল, যাৰ দ্বাৰা তদন্তৰ কাৰ্য্যবিধি প্ৰমাণ লিপিবদ্ধ কৰাৰ পৰ্যায়লৈ ঘূৰাই অনা হৈছিল যাতে আপীলকাৰীয়ে বস্তুগত নথি দাখিল কৰি নিজৰ মানসিক অক্ষমতা প্ৰমাণ কৰিব পাৰে। খণ্ড বিচাপীঠকক পথ প্ৰদৰ্শন কৰা কাৰণসমূহ আছিল তলত দিয়া ধৰণৰ–

(১) আপীলকাৰীজন মানসিক অক্ষমতাত ভুগিছে নে নাই সেই বিষয়টো ৰিট প্ৰক্ৰিয়াত সিদ্ধান্ত ল'ব নোৱাৰি কাৰণ ইয়াৰ বাবে প্ৰমাণৰ মূল্যায়নৰ প্ৰয়োজন হ'ব, যিটো উচ্চ ন্যায়ালয়ে ২২৬ নং অনুচ্ছেদৰ কাৰ্য্যবিধিত গ্ৰহণ কৰিব নোৱাৰে। এই পৰিস্থিতিত বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তি আইনখনৰ বিধানসমূহৰ প্ৰয়োগ ভুল;

(২) যদিও অক্ষমতা থকা ব্যক্তি আইনখন অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধিৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য বুলি ধৰা হয়, তথাপিও যুক্তি দিয়া হৈছে যে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখনে চি আৰ পি এফক প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰা প্ৰয়োগৰ পৰা ৰেহাই দিছিল। কিন্তু অক্ষম ব্যক্তি আইনখনৰ বিধানসমূহৰ প্ৰযোজ্যতা আপীলকাৰীৰ মানসিক অক্ষমতাৰ ওপৰত সঁহাৰিজনক তথ্যৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল; আৰু

(৩) নথি-পত্ৰসমূহ পঢ়িলে প্ৰথম দৃষ্টিত দেখা যায় যে আপীলকাৰীৰ মানসিক অক্ষমতা আছে। উত্তৰবাদীৰ চিকিৎসালয়ৰ পৰা আপীলকাৰীয়ে দাখিল কৰা চিকিৎসা প্ৰতিবেদনত দেখা গৈছে যে তেওঁৰ দীৰ্ঘদিন ধৰি অ'চিডি আৰু হতাশা আছিল। কিন্তু এইটো এটা প্ৰতিৰক্ষা যিটো তদন্তৰ সময়ত আপীলকাৰীয়ে দাঙি ধৰিব লাগিব।

(খ) অধিবক্তাৰ যুক্তিসমূহ

১৩) আপীলকাৰীৰ হৈ হাজিৰ হোৱা বিজ্ঞ অধিবক্তা শ্ৰী ৰাজীৱ ৰাহেজাই তলত দিয়া যুক্তিসমূহ দৰ্শাইছে।

(১) ২০০৩ চনৰ পৰা ২০১০ চনলৈকে বিদ্রোহ বিৰোধী অভিযান চলি থকা অঞ্চলত আপীলকাৰীক অবিৰতভাৱে মোতায়ন কৰা হৈছিল। ফলস্বৰূপে ২০০৮ চনত তেওঁৰ মানসিক স্বাস্থ্যৰ সমস্যাৰ সৃষ্টি হৈছিল;

(২) আপীলকাৰীজনৰ অ'চিডি, ছেকেণ্ডাৰী মেজৰ ডিপ্রেছন, আৰু বাইপোলাৰ এফেকটিভ ডিছঅর্ডাৰ ধৰা পৰিছে, যিবোৰ তেওঁ সেৱাৰ সময়ত বিকশিত কৰিছিল। ডাঃ ৰাম মনোহৰ লোহিয়া হাস্পতালে আপীলকাৰীক ৪০-৭০ শতাংশৰ ভিতৰত স্থায়ী অক্ষমতা থকা বুলি শ্রেণীভুক্ত কৰিছে;

(৩) ২০০৯-২০১০ চনত আপীলকাৰীয়ে মনোৰোগ বিশেষজ্ঞৰ পৰা চিকিৎসা গ্রহণ কৰিবলৈ আৰম্ভ কৰিছিল। তেওঁ এপ'ল' হাস্পতাল দিল্লী, ৰোহতক চিকিৎসা মহাবিদ্যালয়, চৰকাৰী চিকিৎসালয় চণ্ডীগড়, ডাঃ ৰাম মনোহৰ লোহিয়া হাস্পতাল দিল্লী, আৰু গৌহাটী চিকিৎসা মহাবিদ্যালয়ৰ পৰা চিকিৎসা গ্রহণ কৰিছে;

(৪) বিভাগীয় তদন্ত আৰম্ভ হোৱাৰ কাৰণ হোৱা পৰিঘটনাসমূহ ২০১০ চনৰ এপ্রিলৰ পৰা ২০১২ চনৰ জুলাই মাহৰ ভিতৰত সংঘটিত হৈছিল। আপিলকাৰীয়ে আজমেৰত যি ডিআইজিপিৰ অধীনত সেৱা আগবঢ়াই আছিল, তাৰ নির্দেশত আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে এফআইআৰ ৰুজু কৰা হৈছিল। অভিযোগ কৰা হৈছিল যে আপীলকাৰীৰ মানসিক অৱস্থা সুস্থ নহয়, আৰু তেওঁ মানুহক হত্যা কৰি আত্মহত্যাৰ ভাবুকি দিছিল। আপীলকাৰীক চিকিৎসাৰ বাবে পঠোৱাৰ পৰিৱর্তে ডিআইজিপিয়ে তেওঁৰ বিৰুদ্ধে

অপৰাধমূলক ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰে। ইয়াৰ পিছত আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে তিনিটা তদন্ত আৰম্ভ কৰা হয়;

(৫) গুৰুতৰ মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত হোৱাৰ পিছত আপীলকাৰীয়ে কৰা কাৰ্য্যৰ বাবে বিভাগীয় তদন্ত আৰম্ভ কৰা হৈছিল;

(৬) আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে প্ৰথম আৰু তৃতীয় তদন্ত বাকী আছে। বিবাদিত ৰায়দানত উচ্চ ন্যায়ালয়ে প্ৰথম তদন্তক প্ৰমাণৰ পৰ্যায়লৈ ঘূৰাই আনিছে। দ্বিতীয় তদন্ত সম্পূৰ্ণ হৈ দুটা বৃদ্ধি ৰখাৰ শাস্তি আপীলকাৰীক প্ৰদান কৰা হৈছে;

(৭) মানসিক স্বাস্থ্যসেৱা আইন ২০১৭ৰ ১৮ (৫) (খ) আৰু (ঘ) ধাৰাত মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত ব্যক্তিসকলক তেওঁলোকৰ জন্মস্থানত আৰু য'ত ভাল চিকিৎসাৰ সুবিধা উপলব্ধ তাত মোতায়ন কৰিব লাগে বুলি নিৰ্দেশ দিয়া হৈছে। ২০১০ চনত দিল্লীত চিকিৎসাধীন হৈ আছিল যদিও মহাৰাষ্ট্ৰৰ মুড়খেড়ত মোতায়ন কৰা হৈছিল যাৰ ফলত তেওঁ প্ৰতি পষেক বা আনকি প্ৰতিমাহে চিকিৎসাৰ সুবিধা লোৱাটো অসম্ভৱ হৈ পৰিছিল। ২০১৪ চনৰ অক্টোবৰ মাহত আপীলকাৰীক প্ৰথমে গৌহাটীত আৰু তাৰ পিছত শিলচৰত মোতায়ন কৰা হৈছিল। এই স্থানবোৰ তেওঁৰ গৃহ চহৰ আৰু চিকিৎসা কেন্দ্ৰৰ পৰা বহু দূৰত;

(৮) দিল্লীৰ চিআৰপিএফৰ কম্পোজিট হাস্পতালে স্বীকাৰ কৰে যে আপীলকাৰীৰ অ'চিডি আৰু ছেকেণ্ডাৰী মেজৰ ডিপ্ৰেছন আছে। তদুপৰি, স্বীকাৰ কৰা হৈছিল যে আপীলকাৰীয়ে বিভিন্ন চিকিৎসা

গ্রহণ কৰিছে আৰু এন্টি-এংজাইটি এজেণ্ট, এন্টি-ডিপ্রেছেন্ট, এন্টি চাইকোটিক, চেডেটিভ, হিপ্নোটিক, চাইকোথেৰাপি, বিহেভিয়াৰ থেৰাপী, আৰু ইলেক্ট্ৰ'কনভালচিভ থেৰাপী দিয়া হৈছিল;

(৯) আপীলকাৰীয়ে চিকিৎসাৰ প্ৰতি আংশিক সঁহাৰিহে দেখুৱাইছিল আৰু এতিয়াও লক্ষণযুক্ত। তেওঁক এছ-৩ হিচাপে শ্ৰেণীভুক্ত কৰা হৈছিল যদিও শেষত চি আৰ পি এফৰ চিকিৎসা সঞ্চালকালয়ে তেওঁক এছ-৫ (মনোৰোগ বিশেষজ্ঞৰ ফালৰ পৰা স্থায়ী অক্ষমতা, ১০০ শতাংশ অযোগ্য) হিচাপে শ্ৰেণীভুক্ত কৰিছিল;

(১০) ২০১৯ চনৰ ১৪ এপ্ৰিলত আনকি তদন্ত আদালতেও লক্ষ্য কৰিছিল যে আপীলকাৰীজনৰ অ'চিডি আৰু ছেকেণ্ডাৰী মেজৰ ডিপ্ৰেছন ধৰা পৰিছে। আপীলকাৰীক চিকিৎসা বিষয়াৰ সন্মুখত পৰ্যালোচনাৰ বাবে হাজিৰ হ'বলৈ নিৰ্দেশ দিয়া হৈছিল;

(১১) ডিআইজি, জিচি, চিআৰপিএফ, গৌহাটীয়ে ২০১৯ চনৰ ৯ জানুৱাৰী তাৰিখে জাৰি কৰা আচৰণৰ প্ৰতিবেদনত কোৱা হৈছে যে বিষয়াজনক "মানসিক বিকাৰ"ৰ বাবে কোনো কৰ্তব্য দিয়া হোৱা নাছিল আৰু "বিষয়াজনে কৰ্তব্যৰত অৱস্থাত মানসিক বিকাৰগ্ৰস্থ হৈছিল।" ২০১৮ চনৰ ২৭ জানুৱাৰীৰ আন এটা আচৰণৰ প্ৰতিবেদনত উল্লেখ কৰা হৈছে যে "বিষয়াজন মানসিক ৰোগী হোৱাৰ পৰাই কোনো কৰ্তব্য পালন কৰা নাই"। ডিআইজি, জিচি, চিআৰপিএফ, চিলচৰে ২০১৯ চনৰ ৫ জানুৱাৰী তাৰিখৰ আচৰণ প্ৰতিবেদনত লক্ষ্য কৰিছে যে "বিষয়াজনৰ সঠিক যুক্তিৰ আৰু সঠিক নিৰ্ণায়ক মতামত লোৱাৰ অভাৱ

আছিল।” এইদৰে চিআৰপিএফে এই সিদ্ধান্তত উপনীত হ’লেও যে আপীলকাৰীৰ গুৰুতৰ মানসিক ৰোগ আছে, তথাপিও বিভাগীয় অনুসন্ধান আগবঢ়াই লৈছিল;

(১২) আপীলকাৰীয়ে চিকিৎসাধীন হৈ থকা ঠাইলৈ বদলি কৰাৰ বাবে কেইবাবাৰো অনুৰোধ জনাইছিল। শেষবাৰৰ বাবে এনে অনুৰোধ ১৬ মার্চ ২০২০ তাৰিখে কৰা হৈছিল;

(১৩) বিভাগীয় অনুসন্ধানত প্ৰাকৃতিক ন্যায়ৰ নীতি মানি চলা হোৱা নাছিল। তদুপৰি, গুৰুতৰ মানসিক স্বাস্থ্যজনিত সমস্যাৰ সন্মুখীন হোৱা ব্যক্তিয়ে সাক্ষ্য-প্ৰমাণৰ দিব আৰু নিজৰ পক্ষ ল’ব বুলি আশা কৰাটো অযুক্তিকৰ;

(১৪) আপীলকাৰীয়ে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০ নং ধাৰাত প্ৰদান কৰা সুৰক্ষাৰ অধিকাৰী, যিটো প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰাটোৰ সমতুল্য;

(১৫) ২০০২ চনৰ ১০ ছেপ্টেম্বৰ তাৰিখৰ অধিসূচনাৰ ভিত্তিত প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ অধীনত ৪৭ নং ধাৰা প্ৰয়োগৰ পৰা চিআৰপিএফক প্ৰদান কৰা ৰেহাইৰ কোনো প্ৰভাৱ নপৰে, প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইন ২০১৬ বলবৎ হোৱাৰ পিছত; আৰু

(১৬) ২০১৫ চনৰ ২৫ ফেব্ৰুৱাৰী তাৰিখে কৰ্মী আৰু প্ৰশিক্ষণ বিভাগৰ আদেশে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ দ্বাৰা চিআৰপিএফক প্ৰদান কৰা ৰেহাই বাতিল কৰে।

১৪) উত্তৰবাদীসকলৰ হৈ হাজিৰ হোৱা বিজ্ঞ অতিৰিক্ত চলিচিটৰ জেনেৰেল শ্ৰীমতী মাধৱী দিভানে আহ্বান জনাইছে যে:

(১) ২০১০ আৰু ২০১১ চনৰ ভিতৰত আপীলকাৰীজন বিভিন্ন অসৎ আচৰণৰ সৈতে জড়িত আছিল, যাৰ বাবে তেওঁৰ বিৰুদ্ধে তিনিটা ভিন্ন বিভাগীয় তদন্ত আৰম্ভ কৰা হৈছিল;

(২) আপীলকাৰীৰ মানসিক অৱস্থাৰ উন্নতি নোহোৱালৈকে দুয়োটা বিভাগীয় তদন্ত স্থগিত ৰখা হৈছে;

(৩) বদলি নীতি অনুসৰণ কৰি আপীলকাৰীক সময়ে সময়ে বদলি কৰা হৈছিল। আপীলকাৰীয়ে পূৰ্বতে কৰা ভাল কামৰ লগত তেওঁৰ বিৰুদ্ধে উত্থাপিত অসৎ আচৰণৰ নিৰ্দিষ্ট অভিযোগৰ কোনো প্ৰাসংগিকতা নাই;

(৪) বিদ্রোহৰ সন্মুখীন হোৱাৰ ফলত মানসিক স্বাস্থ্যজনিত সমস্যাৰ সৃষ্টি নহয়। এনে অঞ্চলত অসংখ্য বিষয়া মোতায়ন কৰা হৈছে আৰু তেওঁলোক নিজৰ নিজৰ কৰ্তব্য পালন কৰি আছে;

(৫) আজমেৰৰ এটা শান্তিপূৰ্ণ ষ্টেচনত নিয়োজিত হোৱাৰ সময়ত আপীলকাৰীয়ে সংঘটিত কৰিছিল এই অসৎ আচৰণ। তেওঁ নিজৰ গৃহ চহৰৰ ওচৰতে বাস কৰিছিল আৰু ষ্টেটিক/হোম পোষ্টিঙৰ সুবিধা লৈছিল। ৰাজস্থান তেওঁৰ গৃহ ৰাজ্য। যদি তেওঁৰ কোনো জ্যেষ্ঠ বিষয়াৰ বিৰুদ্ধে কোনো অভিযোগ আছিল, তেন্তে তেওঁ এনে অভিযোগ পঞ্জীয়নৰ বাবে উপযুক্ত পদ্ধতি অনুসৰণ কৰা উচিত আছিল;

(৬) ডিআইজি, আজমেৰ চিআৰপিএফে আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে এফআইআৰ পঞ্জীয়ন কৰিবলৈ বাধ্য হৈছিল কাৰণ আপীলকাৰীয়ে অপ্রিয় কাম কৰিব বুলি আশংকা আছিল;

(৭) আপীলকাৰীয়ে চিকিৎসাৰ বাবে বাহিনীটোৰ চিকিৎসা বিষয়াৰ আগত নিজকে হাজিৰ নকৰিলে। চিকিৎসা বিষয়াৰ প্রতিবেদনৰ পৰা তেওঁৰ কোনো মানসিক ৰোগ আছে বুলি কোনো ইংগিত পোৱা নাই;

(৮) ২০০৮ চনৰ ২০ অক্টোবৰ, ২০০৯ চনৰ ২৮ অক্টোবৰ আৰু ২০১৪ চনৰ ২৬ জুন তাৰিখৰ এএমআৰৰ প্রতিবেদন অনুসৰি আপীলকাৰীক চিকিৎসা বিভাগ এছ-১ত ৰখা হৈছিল আৰু কর্তব্যৰ বাবে উপযুক্ত বুলি ঘোষণা কৰা হৈছিল। এই প্রতিবেদনসমূহে আপীলকাৰীৰ কোনো মানসিক ৰোগ আছে বুলি সূচাব নোৱাৰে;

(৯) ২০১০ চনৰ পৰা ২০১৪ চনলৈকে হোৱা প্রথম আৰু দ্বিতীয় বিভাগীয় তদন্তত আপীলকাৰীয়ে সক্রিয়ভাৱে অংশগ্রহণ কৰিছিল।তেওঁ সাক্ষীক জেৰা কৰি প্রতিৰক্ষা দাখিল কৰিছিল। তেওঁ কেতিয়াও দাবী কৰা নাছিল যে তেওঁৰ মানসিক স্বাস্থ্যৰ বিকাৰ আছে। যেতিয়া তদন্তকাৰী বিষয়াই প্রথম বিভাগীয় তদন্ত সম্পূর্ণ কৰিলে আৰু কেন্দ্রীয় লোকসেৱা আয়োগে তেওঁক সেৱাৰ পৰা বর্খাস্ত কৰাৰ পৰামর্শ দিলে, তেতিয়া আপীলকাৰীয়ে দাবী কৰিলে যে তেওঁৰ মানসিক ৰোগ আছে যাতে শাস্তিৰ পৰা হাত সাৰিব পাৰে;

(১০) ২০১৭ চনত মানসিক স্বাস্থ্যসেৱা আইন প্রণয়ন কৰা হৈছিল, আনহাতে অসৎ আচৰণৰ কার্য্যসমূহ ২০১০ আৰু ২০১১ চনৰ সৈতে জড়িত যেতিয়া তেওঁ আজমেৰত নিয়োজিত আছিল;

(১১) ২০১৪ চনৰ পৰা শান্তিপূর্ণ ষ্টেচনত নিয়োজিত হৈ থকা আপীলকাৰীগৰাকীয়ে ২০১৪ চনৰ পৰা ২০১৮ চনলৈ গৌহাটীত আৰু ২০১৮ চনৰ পৰা শিলচৰত নিযুক্তি লাভ কৰিছিল। এই অঞ্চলসমূহত পর্যাপ্ত চিকিৎসাৰ সুবিধা উপলব্ধ। পৰিয়ালৰ থকাৰ ব্যৱস্থাও উপলব্ধ;

(১২) ২০১৬ চনৰ ৩১ আগষ্টত দিল্লীৰ চিআৰপিএফৰ কম্পোজিট হাস্পতালত পুনৰীক্ষণ চিকিৎসা পৰীক্ষা বাবে প্রেৰণ কৰা হৈছিল আপীলকাৰীক এছ-৫ শ্রেণীত ৰখা হৈছিল। তেওঁৰ সেৱা বাতিল কৰাৰ পৰামর্শ দিয়া হৈছিল। ইয়াৰ পৰা হাত সাৰিবলৈ আপীলকাৰীয়ে গৌহাটী চিকিৎসা মহাবিদ্যালয় আৰু চিকিৎসালয়ৰ দ্বাৰা জাৰি কৰা দুখন চিকিৎসা প্রমাণপত্র দাখিল কৰিছিল, য'ত তেওঁক মানসিক ৰোগৰ কোনো লক্ষণ নাই বুলি উল্লেখ কৰি যিকোনো কামৰ বাবে উপযুক্ত বুলি ঘোষণা কৰিছিল;

(১৩) আপীলকাৰীয়ে পৰস্পৰ বিৰোধী স্থিতি গ্রহণ কৰিছে। প্রথম তদন্তত তেওঁ শাস্তিৰ পৰা হাত সাৰিবলৈ মানসিক ৰোগ আছে বুলি দাবী কৰিছিল যদিও যেতিয়া তেওঁক কর্তব্যৰ বাবে অযোগ্য ঘোষণা কৰা হৈছিল তেতিয়া তেওঁ চিকিৎসা বিজ্ঞানৰ ফালৰ পৰা উপযুক্ত বুলি দাবী কৰিছিল। এইটো স্পষ্ট যে মানসিক

ৰোগৰ কৌশলেৰে বিভাগ আৰু আদালতক বিপথে পৰিচালিত কৰা হৈছে;

(১৪) ২০১৮ চনৰ ১৫ নৱেম্বৰত উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ নির্দেশত পুনৰীক্ষণ চিকিৎসা পৰীক্ষা অনুষ্ঠিত কৰা হয় য'ত আপীলকাৰীক অ'চিডি আৰু ছেকেণ্ডাৰী ডিপ্রেছনৰ বাবে এছ-৩ৰ চিকিৎসা শ্রেণীত ৰখা হয়। সেই সময়ত আপীলকাৰীজন লক্ষণবিহীন আছিল আৰু কোনো ঔষধ খাই থকা নাছিল। কিন্তু তেওঁৰ মানসিক ৰোগৰ অভিলেখ থকাৰ বাবে তেওঁক ২৪ সপ্তাহৰ বাবে এছ-৩ চিকিৎসা শ্রেণীত পর্যবেক্ষণৰ অধীনত ৰখা হৈছিল। ইয়াৰ পিছত ২০১৯ চনৰ ২৩ ডিচেম্বৰৰ পৰা ২০১৯ চনৰ ৩০ ডিচেম্বৰলৈ চিআৰপিএফৰ কম্পোজিট হাস্পতালত পুনৰীক্ষণ চিকিৎসা পৰীক্ষা অনুষ্ঠিত কৰা হয়। ২০১৯ চনৰ ৩১ ডিচেম্বৰত আপীলকাৰীক এছ-৩ চিকিৎসা শ্রেণীত ৰখা হৈছিল;

(১৫) আপীলকাৰীয়ে পুনৰীক্ষণ চিকিৎসা পৰীক্ষা এৰাই চলি আহিছে কাৰণ তেওঁ জানে যে যদি তেওঁক এছ-১ শ্রেণীলৈ উন্নীত কৰা হয়, তেন্তে বাকী থকা বিভাগীয় তদন্ত পুনৰ আৰম্ভ হ'ব আৰু যদি তেওঁক এছ-৫ শ্রেণীলৈ নমাই দিয়া হয় তেন্তে তেওঁক সেৱাৰ বাহিৰলৈ লৈ যোৱা হ'ব;

(১৬) ২০২১ চনৰ ২০ জানুৱাৰীৰ পৰা ২০২১ চনৰ ২৯ জানুৱাৰীলৈকে হোৱা পুনৰীক্ষণ চিকিৎসা পৰীক্ষাত তেওঁক এছ-২ত চিকিৎসা শ্রেণীত স্থান দিয়া হৈছিল;

(১৭) প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰা প্ৰয়োগৰ পৰা চিআৰপিএফক প্ৰদান কৰা ৰেহাই ২০১৫ চনৰ ২৫ ফেব্ৰুৱাৰী তাৰিখে কৰ্মী আৰু প্ৰশিক্ষণ বিভাগৰ আদেশেৰে বাতিল কৰা হৈছে বুলি আপীলকাৰীৰ যুক্তি ভুল;

(১৮) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইন প্রণয়নৰ পিছত কেন্দ্রীয় চৰকাৰৰ ওচৰত প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০ নং ধাৰাৰ বিধানৰ পৰা চিআৰপিএফক ৰেহাই দিয়াৰ প্রস্তাৱ দাখিল কৰা হয়। এই সন্দর্ভত ২০২১ চনত এখন জাননী জাৰি কৰা হৈছিল; আৰু

(১৯) বিভাগৰ স্থায়ী আদেশ অনুসৰি যেতিয়া মানসিক ৰোগত আক্রান্ত চিআৰপিএফ কৰ্মীসকলক সর্বাধিক ৪৮ সপ্তাহৰ বাবে এছ-৩ চিকিৎসা শ্রেণীত ৰখা হয় আৰু ৪৮ সপ্তাহৰ ভিতৰত এছ-২ শ্রেণীলৈ উন্নীত কৰা নহয়, তেতিয়া তেওঁলোকক এছ-৫ শ্রেণীলৈ হ্রাস কৰি সেৱাৰ বাবে স্থায়ীভাৱে অযোগ্য ঘোষণা কৰা হয়। প্রতিবন্ধী কৰ্মীৰ সৈতে জড়িত পুনর্বাসন নীতিৰ অধীনত নিযুক্তিৰ সময়ত তেওঁলোকৰ শাৰীৰিক যোগ্যতা নির্বিশেষে মানসিক ৰোগ থকা ব্যক্তিসকলক তৎক্ষণাত সেৱাৰ পৰা বাতিল কৰা হয়। যিহেতু চিআৰপিএফ জোৱানসকলৰ চাকৰিত আগ্নেয়াস্ত্র ব্যৱহাৰ জড়িত হৈ থাকে সেয়েহে তেওঁলোকক বাহিনীত ৰাখিব বা পুনৰ সংস্থাপন কৰিব নোৱাৰি।

গ) বিশ্লেষণ

১৫) লেখ প্রক্রিয়াৰ বিচাৰ চলি থকাৰ সময়ত ২০১৬ চনত প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইন বাতিল কৰি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইন প্রণয়ন কৰা হয়। গতিকে আমি প্রথমে অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধিৰ বৈধতাৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য আইন নির্ধাৰণ কৰোঁ। তাৰ পিছত আমি মানসিক স্বাস্থ্যৰ আইনী কাঠামোৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিম। শেষৰ ভাগত আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি আৰম্ভ কৰাটো বৈষম্যমূলক আছিল নে নাই সেই বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে।

গ. ১ আইনী শাসন ব্যৱস্থাৰ সলনি কৰা আৰু ন্যায়ৰ অব্যাহত সন্ধান

১৬) যেতিয়া উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ সন্মুখত অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি বাতিল কৰিব বিচৰা লেখ আবেদন দাখিল কৰা হৈছিল, তেতিয়া প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইন আৰু ২০০২ চনৰ অধিসূচনা বলবৎ আছিল। কিন্তু একক বিচৰাপীঠৰ ৰায়দানৰ বিৰুদ্ধে আপীল দাখিল কৰা হৈছিল ২০১৭ চনত, প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইন বলবৎ হোৱাৰ পিছত। ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ সৈতে মিল থকা ৰেহাই ২০২১ চনৰ আগষ্ট মাহত বিশেষ মঞ্জুৰী আবেদন এই আদালতৰ সন্মুখত বিচাৰাধীন হৈ থকাৰ সময়ত প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ অধীনত জাৰি কৰা হৈছিল। গতিকে এই আদালতত চলি থকা কার্য্যবিধিৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য হ'ব পৰা আইনখন নির্ণয় কৰাটোৱেই প্রধান বিষয়।

১৭) ২০১০ চনত অভিযোগৰ স্মাৰকপত্র জাৰি কৰি অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি আৰম্ভ কৰা হৈছিল। ২০১৩ চনত তদন্তৰ প্রতিবেদন দাখিল কৰা হৈছিল, আৰু ২০১৫ চনত জাননী জাৰি কৰা হৈছিল। উত্তৰবাদীয়ে ৪৭ নং ধাৰাৰ বিধানৰ অধীনত ২০০২ চনত জাননী জাৰি কৰি চিআৰপিএফক সেই বিধান প্রয়োগৰ পৰা ৰেহাই দিছিল। প্রদিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখন ২০১৬

চনৰ ২৭ ডিচেম্বৰৰ পৰা বলবৎ হয়। যদি ধাৰা ৪৭ বা প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ আন কোনো বিধানৰ অধীনত আপীলকাৰীক বা উত্তৰবাদীক কোনো অধিকাৰ দিয়া হৈছে, তেন্তে আইনখন বাতিলে আইনী কাৰ্য্যবিধিত কোনো প্ৰভাৱ নপৰে যদিহে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ পঠনৰ পৰা সাধাৰণ বিধান আইন, ১৮৯৭ৰ ধাৰা ৬ৰ বলত কোনো ভিন্ন উদ্দেশ্য দেখা নাযায়া। সাধাৰণ বিধান আইন আইনখনৰ ৬ নং ধাৰাত এইদৰে কোৱা হৈছে:

> "৬. বাতিলৰ প্ৰভাৱ – য'ত এই আইনে এই আইন আৰম্ভ হোৱাৰ পিছত ইতিমধ্যে প্ৰণয়ন কৰা বা পিছত প্ৰণয়ন হ'বলগীয়া যিকোনো [কেন্দ্ৰীয় আইন] আইনক বাতিল কৰে, তেন্তে যদিহে কোনো বেলেগ উদ্দেশ্য দেখা নাযায়, বাতিলে তলত দিয়া প্ৰভাৱসমূহ নেপেলায়–
>
> (ক) বাতিল কাৰ্যকৰী হোৱাৰ সময়ত বলবৎ নোহোৱা বা অস্তিত্বহীন যিকোনো বস্তু পুনৰুজ্জীৱিত কৰা; অথবা
>
> (খ) এনেদৰে বাতিল কৰা যিকোনো আইন বা ইয়াৰ অধীনত যথাযথভাৱে কৰা বা ক্ষতিগ্ৰস্ত হোৱা যিকোনো আইনৰ পূৰ্বৰ কাৰ্য্যকলাপত প্ৰভাৱ পেলোৱা; অথবা
>
> (গ) এনেদৰে বাতিল কৰা যিকোনো আইনৰ অধীনত অধিগ্ৰহণ, প্ৰাপ্ত বা বহন কৰা যিকোনো অধিকাৰ, বিশেষাধিকাৰ, বাধ্যবাধকতা বা দায়বদ্ধতাক প্ৰভাৱিত কৰা; অথবা

(ঘ) এনেদৰে বাতিল কৰা যিকোনো আইনৰ বিৰুদ্ধে সংঘটিত যিকোনো অপৰাধৰ ক্ষেত্ৰত হোৱা যিকোনো শাস্তি, জব্দ বা শাস্তিক প্ৰভাৱিত কৰা; অথবা

(ঙ) পূৰ্বতে উল্লেখ কৰা ধৰণে এনে কোনো অধিকাৰ, বিশেষাধিকাৰ, বাধ্যবাধকতা, দায়বদ্ধতা, শাস্তি, জব্দ বা শাস্তিৰ সন্দৰ্ভত যিকোনো তদন্ত, আইনী প্ৰক্ৰিয়া বা প্ৰতিকাৰক প্ৰভাৱিত কৰা, আৰু এনে যিকোনো তদন্ত, আইনী প্ৰক্ৰিয়া বা প্ৰতিকাৰ আৰম্ভ, অব্যাহত বা বলবৎ কৰা হ'ব পাৰে, আৰু এনে কোনো জব্দ বা শাস্তি এনেদৰে আৰোপ কৰা হ'ব পাৰে যেন জব্দ কৰা আইন বা প্ৰণয়ন কৰা হোৱা নাই।"

৬ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে য'ত কেন্দ্ৰীয় আইন প্ৰণয়নে আন এখন আইন বাতিল কৰে, তেনে ক্ষেত্ৰত বাতিলে কোনো প্ৰদান কৰা অধিকাৰৰ সম্পৰ্কে কোনো আইনী প্ৰক্ৰিয়া বা তদন্তত প্ৰভাৱ পেলাব নোৱাৰিব, যদিহে বাতিল কৰা বিধিৰ পৰা বেলেগ উদ্দেশ্য দেখা নাযায়। ব্যাখ্যাৰ সাধাৰণ নিয়মটো হ'ল নতুনকৈ প্ৰণয়ন কৰা বিধিৰ সম্ভাৱ্য প্ৰয়োগ থাকে। সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰাত এই নিয়মৰ ব্যতিক্ৰম প্ৰদান কৰা হৈছে, য'ত বাকী থকা আইনী প্ৰক্ৰিয়া বা তদন্ত পুৰণি আইনখনৰ দ্বাৰা পৰিচালিত হ'ব, যদিহে বাতিল কৰা আইনখনৰ অধীনত পক্ষসমূহৰ কোনো 'অধিকাৰ, বিশেষাধিকাৰ, বাধ্যবাধকতা বা দায়বদ্ধতা' প্ৰদান কৰা হৈছে। বিবেচনা কৰিবলগীয়া বিষয়টো হ'ল ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত উত্তৰবাদীক কোনো অধিকাৰ, বিশেষাধিকাৰ, বাধ্যবাধকতা বা দায়বদ্ধতা দিয়া হৈছে

নেকি যিয়ে চিআৰপিএফক প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ধাৰা ৪৭ৰ অধীনত প্ৰতিবন্ধী কৰ্মচাৰীৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্য নকৰাৰ কৰ্তব্যৰ পৰা ৰেহাই দিয়ে।

গ.১.১ সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰা: বিশেষাধিকাৰৰ জন্ম

১৮) প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰা তলত দিয়া ধৰণে উল্লেখ কৰা হৈছে।

"৪৭. চৰকাৰী নিয়োগত বৈষম্যহীনতা:

(১) কোনো প্ৰতিষ্ঠানে সেৱাৰ সময়ত অক্ষমতা অৰ্জন কৰা কৰ্মচাৰীক বিৰত ৰাখিব নোৱাৰিব বা পদবী হ্ৰাস কৰিব নোৱাৰিব:

যদিহে কোনো কৰ্মচাৰীয়ে অক্ষমতা লাভ কৰাৰ পিছত তেওঁ ধৰি ৰখা পদটোৰ বাবে উপযুক্ত নহয়, তেন্তে একে দৰমহাৰ স্কেল আৰু সেৱাৰ সুবিধা থকা আন কোনো পদলৈ স্থানান্তৰিত হ'ব পাৰে:

ইয়াৰ উপৰিও যদিহে কৰ্মচাৰীজনক কোনো পদত সামঞ্জস্য ৰখা সম্ভৱ নহয়, তেন্তে উপযুক্ত পদ উপলব্ধ নোহোৱালৈকে বা তেওঁ অৱসৰৰ বয়স নোপোৱালৈকে তেওঁক অতিৰিক্ত পদত ৰখা হ'ব পাৰে, যিটো আগতে হয়;

(২) কোনো ব্যক্তিক কেৱল তেওঁৰ অক্ষমতাৰ ভিত্তিত কোনো পদোন্নতিৰ পৰা বঞ্চিত কৰা নহ'ব:

যদিহে উপযুক্ত চৰকাৰে যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানত চলোৱা কামৰ ধৰণৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি, অধিসূচনাৰ জৰিয়তে আৰু এনে চৰ্তৰ অধীনত, যদি আছে, তেন্তে এনে অধিসূচনাত উল্লেখ কৰা অনুসৰি, যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানক এই ধাৰাত বিধানৰ পৰা ৰেহাই দিব পাৰে।”

ধাৰা ৪৭ত উল্লেখ আছে যে চৰকাৰী প্ৰতিষ্ঠানত কাম কৰা কোনো কৰ্মচাৰীয়ে, যিয়ে সেৱাৰ সময়ত অক্ষমতা লাভ কৰে, তেওঁক (১) নিয়োগৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা নহ’ব (২) পদবীত হ্ৰাস কৰা নহ’ব বা (৩) পদোন্নতিৰ বঞ্চিত কৰা নহ’ব। ৪৭ নং ধাৰাত প্ৰতিবন্ধী কৰ্মচাৰীক অক্ষমতাৰ দোহাই দি শাস্তিমূলক ব্যৱস্থাৰ পৰা সুৰক্ষা প্ৰদান কৰা হৈছে। যিহেতু ২০০২ চনৰ অধিসূচনাত চিআৰপিএফক ধাৰা ৪৭ৰ প্ৰয়োগৰ পৰা ৰেহাই দিয়া হৈছে, গতিকে আমি পৰীক্ষা কৰিব লাগিব যে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ অধীনত চিআৰপিএফক কোনো অধিকাৰ বা বিশেষাধিকাৰ দিয়া হৈছে নেকি। ইয়াৰ বাবে আমি বিবেচনা কৰিব লাগিব যে ধাৰা ৪৭ৰ দৰে সুৰক্ষামূলক ব্যৱস্থাৰ পৰা ৰেহাইৰ ফলত সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ধাৰা ৬ৰ ভিত্তিত প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ অধীনত বিচাৰাধীন কাৰ্য্যবিধি অব্যাহত ৰাখিবলৈ চিআৰপিএফৰ সপক্ষে অধিকাৰ বা বিশেষাধিকাৰ দিয়া হয় নেকি।

১৯) **আম্বালাল চাৰাভাই এণ্টাৰপ্ৰাইজ লিমিটেড বনাম অমৃত লাল এণ্ড কোম্পানী** গোচৰত এই আদালতৰ দুজন ন্যায়াধীশৰ বিচাৰপীঠৰ আগত বিষয়টো আছিল যে ভাড়াতীয়াৰ বিৰুদ্ধে মালিকে তৰা উচ্ছেদৰ কাৰ্য্যবিধিৰ সিদ্ধান্ত লোৱাৰ অধিকাৰ দিল্লী ভাড়া নিয়ন্ত্ৰণ আইন ১৯৫৮ৰ অধীনত গঠিত ভাড়া নিয়ন্ত্ৰকৰ আদালতৰ আছে নে সাধাৰণ দেৱানী আদালতৰ? ধাৰা ৩

সংশোধন কৰি দিল্লী ভাড়া নিয়ন্ত্রণ আইন প্রয়োগৰ পৰা মাহিলী আয় ৩৫০০ টকাৰ অধিক ভাড়াঘৰ বাদ দিয়া হয়। সেই গোচৰত মাহিলী ভাড়া আছিল ৮৬২৫ টকা। ৩ নং ধাৰা সংশোধনৰ পূৰ্বে ১৯৮৫ চনত ঘৰৰ মালিকে উচ্ছেদৰ আবেদন দাখিল কৰিছিল। আবেদন বিচাৰাধীন হৈ থকাৰ সময়তে ৩ নং ধাৰা সংশোধন কৰা হৈছিল, যাৰ ফলত এনে ভাড়াঘৰ আইনখনৰ পৰিসৰৰ পৰা বাদ দিয়া হৈছিল। উচ্চ ন্যায়ালয়ে ৰায় দিছিল যে এই সংশোধনীৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি উচ্ছেদৰ কাৰ্য্যবিধিৰ ওপৰত কেৱল সাধাৰণ দেৱানী আদালতৰহে অধিকাৰ থাকিব, ভাড়া নিয়ন্ত্রকৰ নহয়। ভাড়াতীয়াই দাবী কৰিছিল যে যিহেতু সংশোধনী বলবৎ হোৱাৰ পূৰ্বে ভাড়াতীয়াৰ আইনখনৰ অধীনত কোনো নিহিত অধিকাৰ নাছিল, গতিকে ভাড়া নিয়ন্ত্রকৰ অধিকাৰ নাথাকিব। মালিকে দাবী কৰিছিল যে ভাড়াতীয়াৰ কোনো নিহিত অধিকাৰ নাথাকিলেও মালিকৰ নিহিত অধিকাৰ আছে, আৰু সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰাটোৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি পূৰ্ব সংশোধিত ভাড়া নিয়ন্ত্রণ আইনখনৰ অধীনত বিচাৰধীন কাৰ্য্যবিধি চলি থাকিব লাগে। এই আদালতে ৰায় দিছিল যে ভাড়াতীয়াৰ আইনখনৰ অধীনত কোনো নিহিত অধিকাৰ নাই। তদুপৰি আদালতে এইটোও ৰায় দিয়ে যে দিল্লী ভাড়া নিয়ন্ত্রণ আইনৰ ১৪ নং ধাৰাত ঘৰৰ মালিকৰ কোনো আৰ্জিত ‘অধিকাৰ’ নাই। দিল্লী ভাড়া নিয়ন্ত্রণ আইনৰ ১৪ নং ধাৰাত ভাড়াতীয়াক উচ্ছেদৰ বিৰুদ্ধে সাধাৰণ সুৰক্ষামূলক অধিকাৰ প্ৰদান কৰা হৈছে। ধাৰা ১৪ৰ বিধানত ভাড়াতীয়াক উচ্ছেদ কৰিব পৰা নিৰ্দিষ্ট ভিত্তিসমূহৰ তালিকা দিয়া হৈছে। আদালতে ৰায় দিছিল যে যিহেতু ১৪ নং ধাৰাটো ভাড়াতীয়াক প্ৰদান কৰা সুৰক্ষামূলক অধিকাৰ, গতিকে ইয়াক মালিকক অধিকাৰ প্ৰদান কৰা বুলি ধৰিব নোৱাৰি। এই প্ৰসংগত পৰ্যবেক্ষণ কৰা হৈছিল:

> “যিটো অধিকাৰক নিহিত অধিকাৰ বুলি ক’ব বিচৰা হৈছে, সেয়া কেৱল ইয়াৰ আংশিক বিধানৰ অধীনতহে আছে। আংশিক বিধানে মূল ধাৰাটোক বৃদ্ধি কৰিব নোৱাৰে। যেতিয়া মূল ধাৰাটো ভাড়াতীয়াৰ সুৰক্ষামূলক অধিকাৰহে হয়, তেতিয়া ইয়াৰ আংশিক বিধানৰ বিভিন্ন উপদফাক ব্যাখ্যা কৰিব নোৱাৰি কাৰণ ই মালিকক নিহিত অধিকাৰ প্রদান কৰে। অধিকাৰৰ বিষয়ে যদি আচলতে ক’ব পৰা যায় তেন্তে ই ঘৰৰ মালিকৰ। ই কেৱল সুৰক্ষামূলক ভাড়াতীয়াৰ ছাতিৰ তলতহে বৈ যায় যাক ডাঙৰ কৰি ঘৰৰ মালিকৰ নিহিত অধিকাৰলৈ পৰিণত কৰিব নোৱাৰি।”

কিন্তু দেখা গ’ল যে ১৪ নং ধাৰাত মালিকক ‘বিশেষাধিকাৰ’ প্রদান কৰা হৈছে, আৰু যদিহে সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰাত প্রয়োজন অনুসৰি বিশেষাধিকাৰ আহৰণ বা অধিগ্রহণ কৰা হৈছে, তেন্তে ভাড়া নিয়ন্ত্রকে কার্য্যবিধিৰ সিদ্ধান্ত লোৱাৰ অধিকাৰ অক্ষুণ্ণ ৰাখিব। ৰায় দিয়া হৈছিল যে উচ্ছেদৰ আবেদন দাখিল কৰাৰ লগে লগে সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ধাৰা ৬(গ)ৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি মালিকক বিশেষাধিকাৰ দিয়া হৈছে আৰু বাকী থকা কার্য্যবিধি ৰক্ষা কৰা হয়।

২০) সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰা প্রযোজ্য হ’বলৈ হ’লে দুটা চর্ত পূৰণ কৰিব লাগিব। প্রথমতে, উত্তৰবাদীৰ ‘অধিকাৰ, বিশেষাধিকাৰ, বাধ্যবাধকতা বা দায়বদ্ধতা’ থাকিব লাগিব; আৰু দ্বিতীয়তে, পুৰণি আইন বা বিধান বাতিল কৰাৰ আগতে ‘অধিকাৰ, বিশেষাধিকাৰ, বাধ্যবাধকতা বা দায়বদ্ধতা’ প্রাপ্ত হ’ব লাগিব। ডব্লিউ এন হোফেল্ডৰ মতে আইনী সমস্যাৰ

স্পষ্ট বুজাবুজিৰ অন্যতম ডাঙৰ বাধা হ'ল সকলো আইনী সম্পৰ্কক 'অধিকাৰ' বুলি অভিহিত কৰিবলৈ সাজু হোৱা। তেওঁৰ মতে অধিকাৰে আন এজনৰ বিৰুদ্ধে সঁহাৰিমূলক দাবীক বুজায় আৰু অধিকাৰৰ সম্পৰ্কীয় হ'ল কৰ্তব্য। আনহাতে, বিশেষাধিকাৰে আনৰ অধিকাৰ বা দাবীৰ পৰা স্বাধীনতাক সূচায়; ই কৰ্তব্যৰ অনুপস্থিতি বুজায়। হোফেল্ডে কয় যে বিশেষাধিকাৰৰ সম্পৰ্কটো হ'ল 'কোনো অধিকাৰ নাই'। প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰা হৈছে নিয়োগৰ কালছোৱাত অক্ষম হোৱা কৰ্মচাৰীসকলৰ বাবে উপলব্ধ সুৰক্ষামূলক ব্যৱস্থা। এই বিধানে নিয়োগকৰ্তাৰ ওপৰত বাধ্যবাধকতা আৰোপ কৰিছে যে বৰ্খাস্ত কৰা, পদবী হ্ৰাস কৰা, পদোন্নতি অস্বীকাৰ কৰা আদি শাস্তিমূলক শাস্তি প্ৰদান নকৰিব। গতিকে কৰ্মচাৰীজনৰ অক্ষমতাৰ বাবে শাস্তিমূলক শাস্তি নোপোৱাৰ অধিকাৰ (আৰু যুক্তিসংগতভাৱে সংস্থাপিত হোৱাৰ অধিকাৰ), আনহাতে নিয়োগকৰ্তাৰ এনে শাস্তিমূলক শাস্তি প্ৰদান নকৰাৰ কৰ্তব্য (আৰু যুক্তিসংগতভাৱে সংস্থাপিত কৰাৰ কৰ্তব্য)। কিন্তু ২০০২ চনৰ অধিসূচনাত চিআৰপিএফক এই বিধান প্ৰয়োগৰ পৰা ৰেহাই দিয়াৰ অধিসূচনা জাৰী কৰাৰ সময়ত কৰ্মচাৰীজনে তেওঁলোকক শাস্তিমূলক শাস্তি দিব নালাগে বুলি দাবী কৰাৰ অধিকাৰ হেৰুৱাই পেলালে। তাৰ ফলস্বৰূপে ইয়াৰ অৰ্থ হ'ব যে চিআৰপিএফক ধাৰা ৪৭ৰ অধীনত নিজৰ কৰ্তব্যৰ পৰা ৰেহাই দিয়া হৈছে, আৰু এইদৰে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে শাস্তিমূলক শাস্তি প্ৰদান কৰাৰ বিশেষাধিকাৰ আছে।

(২১) সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰা প্ৰয়োগৰ বাবে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইন বাতিলৰ পূৰ্বে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ অধীনত উত্তৰবাদীজনক বিশেষাধিকাৰ দিব লাগিছিল। সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰাত

কেৱল অধিকাৰ আৰু বিশেষাধিকাৰকহে সু�ৰক্ষা দিয়া হৈছে, আশাক নহয়। **হেমিল্টন গেল বনাম হোৱাইট** গোচৰত এজন ঘৰ মালিকে ১৯০৮ চনৰ কৃষি হোল্ডিংছ আইন অনুসৰি ভাড়াতীয়াক ভাড়াঘৰ এৰিবলৈ জাননী দিছিল। এই আইনৰ অধীনত ভাড়াঘৰ এৰিবলৈ জাননী লাভ কৰাৰ লগে লগে ভাড়াতীয়াই এনে ক্ষেত্ৰত ক্ষতিপূ�ৰণৰ অধিকাৰী হয়। আইনখনৰ ১১ নং ধাৰাত ক্ষতিপূৰণৰ অধিকাৰ দাবী কৰিবলৈ তলত দিয়া দুটা চর্ত উল্লেখ কৰা হৈছে: (১) ক্ষতিপূৰণ দাবী কৰিবলৈ মালিকক জাননী দিব লাগিব; আৰু (২) ভাড়াঘৰ এৰি দিয়াৰ তিনি মাহৰ ভিতৰত ক্ষতিপূৰণ দাবী কৰিব লাগিব। ভাড়াতীয়াই এই ক্ষেত্ৰত প্ৰথম চর্তটো পূৰণ কৰিছিল কিন্তু দ্বিতীয় চর্ত মানি চলাৰ আগতেই কৃষি হোল্ডিংছ আইন বাতিল কৰা হৈছিল। সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰাটোৰ বিধানৰ সমতুল্য ব্যাখ্যা আইন ১৮৮৯ৰ ৩৮ নং ধাৰাত ভাড়াতীয়াৰ ক্ষতিপূৰণ দাবী কৰাৰ অধিকাৰ দিয়া হৈছে নে নাই সেইটো সিদ্ধান্ত লোৱাৰ দায়িত্ব আপিল আদালতক দিয়া হৈছিল। এই আইনৰ অধীনত ভাড়াতীয়াজনক এটা অধিকাৰ দিয়া হৈছে বুলি ধৰা হৈছিল। তিনিটা সমন্বয় মতামত দিয়া হৈছিল। ন্যায়াধীশ বেংকছে ৰায় দিছিল যে ভাড়াতীয়াৰ ক্ষতিপূৰণৰ অধিকাৰ মালিকৰ কার্য্যৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে অর্থাৎ ঘৰৰ মালিকে ভাড়াতীয়াক ভাড়াঘৰ এৰিবলৈ জাননী দিয়াৰ ওপৰত। এবাৰ জাননী দিয়াৰ পিছত ভাড়াতীয়া ক্ষতিপূৰণৰ অধিকাৰ পায়, ইয়াৰ অধীনত তেওঁ বাতিলৰ পূর্বে যিমানদূৰ মানি চলিব পাৰিছিল, সিমানখিনি বিধিৰ চর্তসমূহ মানি চলিব লাগিব। স্ক্রুটন এল জেই তেওঁৰ মতামতত কয় যে ধাৰা ১১ত জাৰি কৰা চর্তসমূহ অধিকাৰ বলবৎ কৰাৰ চর্ত আছিল, ইয়াৰ অধিগ্ৰহণৰ চর্ত নহয়। ভাড়াতীয়াই ক্ষতিপূৰণ দাবী কৰাৰ জাননী দিয়াৰ লগে লগে তেওঁ দাবীটোৰ তদন্ত মধ্যস্থতাকাৰীৰ দ্বাৰা কৰাৰ অধিকাৰী আছিল

কাৰণ ব্যাখ্যা আইনৰ ৩৮ নং ধাৰাত পোৱা অধিকাৰৰ সন্দর্ভত তদন্ত ৰক্ষা কৰা হয়। এটকিন এল জেই বিমূর্ত অধিকাৰ আৰু নির্দিষ্ট অধিকাৰৰ মাজত পার্থক্য ৰাখিছিল আৰু ভাড়াতীয়াই নিজৰ হোল্ডিং এৰি দিয়াৰ সময়ত ক্ষতিপূৰণৰ অধিকাৰ লাভ কৰিছিল বুলি ধৰি লৈছিল। ব্যাখ্যা আইনৰ ধাৰা ৩৮ৰ অধীনত কেৱল নির্দিষ্ট অধিকাৰহে সুৰক্ষিত আৰু বিমূর্ত অধিকাৰ নহয় বুলি ধৰা হৈছিল:

> “এয়া স্পষ্ট যে সেই বিধানৰ উদ্দেশ্য বাতিল কৰা আইনখনে প্রদান কৰা বিমূর্ত অধিকাৰসমূহ সংৰক্ষণ কৰা নাছিল, যেনে ১৯০৮ চনৰ আইনখনৰ অধীনত সাধাৰণতে ভাড়াতীয়াসকলক প্রদান কৰা অশান্তিৰ ক্ষতিপূৰণৰ অধিকাৰ, কাৰণ যদি সেয়া হ’লহেঁতেন তেন্তে বাতিল কৰা আইনখন সম্পূর্ণৰূপে অকার্যকৰী হ’লহেঁতেন। ই কেৱল বিধিখনত উল্লেখ কৰা কোনো এটা বা আন এটা পৰিঘটনা সংঘটিত হোৱাৰ পিছত কোনো ব্যক্তিক দিয়া নির্দিষ্ট অধিকাৰৰ ক্ষেত্রতহে প্রযোজ্য।”

ভাড়াতীয়াই ক্ষতিপূৰণৰ অধিকাৰ কেতিয়া পায় সেই সম্পর্কে বৈচিত্রময় আৰু পৰস্পৰ বিৰোধী মতামতসমূহে ইংগিত দিয়ে যে অধিকাৰৰ পোৱাটো বিধিৰ ওপৰত স্থাপন কৰা নির্মাণৰ ভিত্তিত অধিকাৰ কেতিয়া পাইছিল সেইটো চিনাক্ত কৰাৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰে।

(২২) **ডিৰেক্টৰ অৱ পাব্লিক ওৱার্কস বনাম হো প’ ছাঙ** গোচৰত হংকঙৰ ব্যাখ্যা অধ্যাদেশৰ ১০ নং ধাৰাটোৰ ব্যাখ্যা, যিটো ১৮৮৯ চনৰ ব্যাখ্যা আইনৰ ৩৮ নং ধাৰা আৰু সাধাৰণ দফা আইনখনৰ ৬ নং ধাৰাটোৰ সৈতে মিল খায়, বিচার্য বিষয় আছিল। এই ক্ষেত্রত হংকঙৰ সম্পদৰ ক্রাউন

পট্টাধাৰীয়ে তেওঁৰ পট্টা নবীকৰণৰ বাবে আবেদন কৰিছিল। মালিক আৰু ভাড়াতীয়া অধ্যাদেশৰ ধাৰা ৩ এ-ইত উল্লেখ কৰা হৈছিল যে যদি ৰাজহুৱা কামৰ সঞ্চালকে পুনৰ নির্মাণৰ প্রমাণ পত্র দিয়ে, তেন্তে পট্টাদাৰে ভাড়াতীয়াসকলক ভাড়াঘৰ এৰিবলৈ কব পাৰে। পট্টাদাৰে পুনৰ নির্মাণৰ প্রমাণ পত্রৰ বাবে আবেদন কৰিছিল, আৰু সঞ্চালকে তেওঁক প্রমাণ পত্র দিয়াৰ উদ্দেশ্যৰ বিষয়ে অৱগত কৰিছিল। পট্টাদাৰে অধ্যাদেশৰ ধাৰা ৩বি(১)ৰ অধীনত ভাড়াতীয়াসকলক জাননী প্রদান কৰিছিল; ভাড়াতীয়াসকলে ধাৰা ৩বি(২)ৰ অধীনত গৱর্ণৰ ইন কাউন্সিলৰ ওচৰত আবেদন জনাইছিল; আৰু পট্টাদাৰেধাৰা ৩বি(৩)ৰ অধীনত ওলোটা-আবেদন কৰিছিল। যেতিয়া ওলোটা-আবেদন বিচাৰাধীন হৈ আছিল, তেতিয়া মালিক আৰু ভাড়াতীয়া (সংশোধনী) অধ্যাদেশ ১৯৫৭ৰ দ্বাৰা অধ্যাদেশৰ ধাৰা ৩এ-ই বাতিল কৰা হৈছিল। কিন্তু বাতিলৰ পিছত সঞ্চালকে পট্টাদাৰক পুনৰ নির্মাণৰ প্রমাণ পত্র দিয়াৰ উদ্দেশ্য আছিল। তেওঁৰ উদ্দেশ্য অনুসৰি ভাড়াতীয়াসকলক ভাড়াঘৰ এৰিবলৈ জাননী প্রদান কৰা হয়। ভাড়াতীয়াসকলে এই ভিত্তিত জাননী জাৰি কৰাত প্রত্যাহ্বান জনায় যে এই আইন বাতিলৰ পিছত সঞ্চালকৰ পুনৰ নির্মাণৰ প্রমাণ পত্র প্রদান কৰাৰ আইনী কর্তৃত্ব নাছিল। হংকঙৰ উচ্চতম ন্যায়ালয়ৰ আপীলত ন্যায়িক সমিতিয়ে এই প্রত্যাহ্বান মঞ্জুৰ কৰিছিল। ৰায় দিয়া হৈছিল যে বাতিলৰ তাৰিখত পট্টাদাৰৰ পুনৰ নির্মাণৰ প্রমাণ পত্রৰ অধিকাৰ নাছিল। পট্টাদাৰৰ কেৱল প্রমাণপত্রখন লাভ কৰাৰ আশা আছিল, আৰু সেয়েহে ই কোনো অধিকাৰ নাছিল। অধিকাৰৰ ক্ষেত্রত কৰা তদন্ত আৰু কোনো অধিকাৰ দিয়া উচিত হয় নে নহয় সেইটো নির্ণয় কৰিবলৈ কৰা

তদন্তৰ মাজতো আদালতে পার্থক্য ৰাখিছিল। এই প্ৰসংগত তলত দিয়া পৰ্যবেক্ষণ কৰা হৈছিল:

> "সেয়েহে এনে হ'ব পাৰে যে কোনো বাতিল কৰা আইনৰ অধীনত এটা অধিকাৰ দিয়া হৈছে কিন্তু ইয়াৰ সন্দৰ্ভত কিছু তদন্ত বা আইনী প্ৰক্ৰিয়াৰ প্ৰয়োজন। তেতিয়া অধিকাৰ অপ্ৰভাৱিত হয় আৰু সংৰক্ষিত হয়। পৰিমাণ নিৰ্ণয়ৰ প্ৰক্ৰিয়াৰ প্ৰয়োজন হ'লেও ইয়াক সংৰক্ষণ কৰা হ'ব। কিন্তু অধিকাৰৰ ক্ষেত্ৰত কৰা তদন্ত আৰু কোনো অধিকাৰ দিয়া উচিত হয় নে নহয় সেই সিদ্ধান্ত লোৱা তদন্তৰ মাজত স্পষ্ট পাৰ্থক্য আছে।"

এম এছ শিবাওা বনাম কেএছআৰটিচি আৰু **বনচিধৰ আৰু অন্যান্য বনাম ৰাজস্থান ৰাজ্য আৰু অন্যান্যত** গোচৰত অনুমোদনৰ সৈতে অধিকাৰ প্ৰদানৰ ওপৰত কৰা উপৰোক্ত পৰ্যবেক্ষণৰ প্ৰসংগ লোৱা হৈছে। **লালজী ৰাজা সন্স বনাম ফাৰ্ম হন্সৰাজ নাথুৰাম** গোচৰত এই আদালতৰ এখন সংবিধান বিচাৰপীঠে হেমিল্টন গেল (উপৰোক্ত) গোচৰত এটকিন এল ন্যায়াধীশৰ পৰ্যবেক্ষণক দৃঢ়কৰণ কৰে কয় য'ত কোৱা হৈছিল যে কেৱল নিৰ্দিষ্ট অধিকাৰহে ৰক্ষা কৰা হ'ব আৰু বিমূৰ্ত অধিকাৰ নহয়। এই আদালতে **এবট বনাম মিনিষ্টাৰ ফৰ ল্যাণ্ড** গোচৰত কৰা পৰ্যবেক্ষণসমূহকো সমৰ্থন কৰিছিল য'ত কোৱা হৈছিল যে "সম্প্ৰদায়ৰ সদস্য বা তেওঁলোকৰ যিকোনো শ্ৰেণীৰ মাজত থকা কেৱল অধিকাৰৰ বাবে (এইটো সঠিকভাৱে তথাকথিত বুলি ধৰি ল'লে), কোনো আইন প্ৰণয়নৰ সুবিধা লবলৈ কোনো ব্যক্তিয়ে সেই অধিকাৰৰ সুবিধা লোৱাৰ দিশত কোনো কাৰ্য্য নকৰে, তেন্তে সঠিকভাৱে সেই অধিকাৰ সেই প্ৰণয়ন ভিতৰত 'প্ৰাপ্য অধিকাৰ' বুলি গণ্য কৰিব নোৱাৰি।"

এই প্রসংগত থাইচেন ষ্টাহলিউনিয়ন গন্ত বনাম ষ্টীল অথৰিটি অৱ ইণ্ডিয়া লিমিটেডৰ গোচৰত এই আদালতে এবট (উপৰোক্ত) গোচৰৰ পর্যবেক্ষণসমূহক দৃঢ়কৰণ কৰে আৰু বিমূর্ত অধিকাৰক অপূর্ণ অধিকাৰ বুলি অভিহিত কৰে।

২৩) সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰা প্রয়োগৰ নীতিসমূহ তলত সংক্ষিপ্তভাৱে উল্লেখ কৰা হৈছে।

(১) পক্ষৰ অধিকাৰ থাকিব লাগিব আৰু অধিকাৰ জমা হোৱা উচিত আছিল;

(২) সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ধাৰা ৬ৰ অধীনত কেৱল নির্দিষ্ট অধিকাৰহে সংৰক্ষণ কৰা হয় আৰু বিমূর্ত বা অপূর্ণ অধিকাৰ নহয়;

(৩) বিমূর্ত অধিকাৰ এটা নির্দিষ্ট অধিকাৰত পৰিণত হয়, তেতিয়াহে যেতিয়া পক্ষই অধিকাৰৰ সুবিধা ল'বলৈ কোনো কাম কৰে; আৰু

(৪) বিমূর্ত অধিকাৰ লাভ কৰিবলৈ প্রয়োজনীয় ব্যৱস্থা অধিকাৰৰ প্রকৃতি আৰু বিধিৰ পাঠ্যৰ ওপৰত নির্ভৰশীল।

২৪) ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ অধীনত উত্তৰবাদীৰ যি বিশেষাধিকাৰ আছে সেয়া বিমূর্ত বা অপূর্ণ বিশেষাধিকাৰ হ'ব যদিহে সেই বিশেষাধিকাৰৰ ওপৰত প্রতিবাদীয়ে ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰা নাই। এইটো যুক্তি দিব নোৱাৰি যে কর্মচাৰীজনক পদচ্যুত বা চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰাৰ বিশেষাধিকাৰ অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি আৰম্ভ হোৱাৰ লগে লগে সৃষ্টি হয়। হেমিল্টন গেল (উপৰোক্ত) গোচৰত ন্যায়াধীশ এটকিন এলে পর্যবেক্ষণ কৰা মতে, যদি এনে

ব্যাখ্যা আগবঢ়োৱা হয়, তেন্তে বাতিলকাৰী আইনখনৰ সকলো বিধান যিবোৰ বাতিল কৰা আইনখনৰ বিৰোধী, সেইবোৰ অকার্যকৰী হ'ব। অধিকাৰ বা বিশেষাধিকাৰৰ দুটা শ্রেণী আছে – চর্তযুক্ত আৰু চর্তবিহীন। চর্তসাপেক্ষ বিশেষাধিকাৰৰ ব্যৱহাৰ বিধিখনত উল্লেখ কৰা কিছুমান চর্ত পূৰণৰ ওপৰত নির্ভৰশীল। আনহাতে কোনো পক্ষই কোনো চর্ত পূৰণ নকৰাকৈয়ে কেৱল আইনৰ অভিনেতা হৈ বিশেষাধিকাৰ লাভ কৰিব পাৰিছিল। আইনৰ বিধানৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি বিমূর্ত বিশেষাধিকাৰ চর্তসাপেক্ষ বা নিঃচর্তভাৱে উপলব্ধ। ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ অধীনত চিআৰপিএফে যি বিশেষাধিকাৰ লাভ কৰিছে সেয়া হৈছে এক নিঃচর্ত বিমূর্ত বিশেষাধিকাৰ যিটো ইয়াৰ সদায় থাকে। সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ধাৰা ৬ৰ প্রসংগত এই বিমূর্ত বিশেষাধিকাৰসমূহ তেতিয়াহে লাভ কৰা হয় বা অধিগ্রহণ কৰা হয় যেতিয়া বিশেষাধিকাৰধাৰীয়ে বিধিৰ অধীনত প্রয়োজনীয়ভাৱে বা অন্যথা বিশেষাধিকাৰৰ সুবিধা ল'বলৈ কোনো কাম কৰে।

গ.১.১.১ বৈষম্যহীনতাৰ অধিকাৰ আৰু অক্ষম ব্যক্তি আইন

২৫) ওপৰত আলোচনা কৰা অনুসৰি বিশেষাধিকাৰ তেতিয়াহে লাভ কৰা হয় যেতিয়া বিশেষাধিকাৰধাৰীয়ে বিশেষাধিকাৰৰ সুবিধা ল'বলৈ বিধিৰ অধীনত প্রয়োজনীয় কোনো কাম কৰে। আপীলকাৰীক বিশেষাধিকাৰ দিয়া হৈছে নে নাই তাৰ উত্তৰ দিবলৈ ২০০২ চনৰ অধিসূচনাই প্রদান কৰা বিশেষাধিকাৰৰ প্রকৃতি প্রথমে নির্ধাৰণ কৰিব লাগিব কাৰণ বিশেষাধিকাৰ পোৱাটো বিশেষাধিকাৰৰ প্রকৃতি আৰু বিষয়বস্তুৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰিব।

২৬) অক্ষম ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰাটোৰ প্রান্তীয় টোকাটোত লিখা আছে 'চৰকাৰী নিয়োগত বৈষম্যহীন'। আমাৰ বিবেচনাৰ বাবে উত্থাপিত

হোৱা এটা প্ৰাসংগিক প্ৰশ্ন হ'ল ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখনে নিয়োগকৰ্তাক অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্যহীনতাৰ কৰ্তব্যৰ পৰা ৰেহাই দিয়ে নেকি, বা ই কেৱল অক্ষম ব্যক্তি আইনৰ ধাৰা ৪৭ত স্পষ্টভাৱে উল্লেখ কৰা নিৰ্দিষ্ট ধৰণৰ বৈষম্যৰ পৰা ৰেহাই দিয়ে নেকি। এই প্ৰশ্নৰ উত্তৰ দিবলৈ হ'লে অক্ষম ব্যক্তি আইনখনৰ সাধাৰণ গাঁথনিৰ উল্লেখ কৰিব লাগিব।

২৭) 'এছিয়ান আৰু প্ৰশান্ত মহাসাগৰীয় অঞ্চলত প্ৰতিবন্ধী লোকৰ সম্পূৰ্ণ অংশগ্ৰহণ আৰু সমতাৰ ঘোষণা'ত ভাৰত স্বাক্ষৰকাৰী আছিল আৰু সেই ঘোষণা কাৰ্যকৰী কৰিবলৈ প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইন প্ৰণয়ন কৰা হৈছিল। ২০০২ চনৰ এপ্ৰিল মাহত এছিয়া আৰু প্ৰশান্ত মহাসাগৰীয় অঞ্চলৰ অৰ্থনৈতিক আৰু সামাজিক আয়োগে এই দশকটোক (১৯৯৩ -২০০২) এছিয়া আৰু প্ৰশান্ত মহাসাগৰীয় অক্ষম ব্যক্তিৰ দশক হিচাপে ঘোষণা কৰে। এই ঘোষণাৰ লক্ষ্য আছিল সমতা আৰু বৈষম্যহীনতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি সুলভ পৰিৱেশ, সামাজিক সুৰক্ষা, সুৰক্ষাৰ জাল আৰু নিয়োগ, আৰু টিকি থকা জীৱিকাৰ ব্যৱস্থা কৰি বিশেষভাৱে সক্ষম লোকসকলৰ মানৱ অধিকাৰক প্ৰসাৰ কৰা। অক্ষম ব্যক্তি আইনখনৰ সপ্তম অধ্যায়ৰ শিৰোনাম হৈছে 'সঁহাৰিমূলক কাৰ্য্য' আৰু অষ্টম অধ্যায়ৰ শিৰোনাম হৈছে 'অবৈষম্যতা'। সপ্তম অধ্যায়ৰ ৪২ আৰু ৪৩ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে উপযুক্ত চৰকাৰসমূহে অক্ষম লোকসকলক সাহায্য আৰু অগ্ৰাধিকাৰ ভিত্তিত ভূমি আবণ্টন প্ৰদানৰ বাবে আঁচনি প্ৰস্তুত কৰিব লাগিব। অষ্টম অধ্যায়ৰ ৪৪ৰ পৰা ৪৭ নং ধাৰাত অক্ষম লোকসকলৰ বাবে পৰিবহণ, পথ, নিৰ্মিত পৰিৱেশ আৰু কৰ্মসংস্থাপনৰ ক্ষেত্ৰত বিশেষ ব্যৱস্থাৰ ব্যৱস্থা কৰা হৈছে। উদাহৰণস্বৰূপে ৪৪ নং ধাৰাত কোৱা হৈছে যে বাছ আৰু ৰে'লৰ দৰে পৰিবহণ বাহন আৰু এনে পৰিবহণ বাহনত থকা

শৌচাগাৰসমূহক অক্ষম লোকসকলৰ বাবে সুলভ কৰি তুলিবলৈ বিশেষ ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিব লাগিব। ৪৫ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে উপযুক্ত চৰকাৰে অন্যান্য বিষয়ৰ লগতে শ্ৰৱণ সংকেত স্থাপন কৰি, আৰু জেব্ৰা ক্ৰছিঙত বনাই অক্ষম লোকৰ বাবে পথত খোজ কঢ়াটো অধিক সুলভ কৰি তুলিবলৈ চেষ্টা কৰিব লাগিব। ৪৬ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বাবে অনুকূল, অন্তর্নির্মিত পৰিৱেশৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগিব। ৪৪ৰ পৰা ৪৬ নং ধাৰাত অক্ষম লোকসকলক যুক্তিসংগতভাৱে ঠাই দিয়াৰ বাবে ৰাজ্যৰ ওপৰত ইতিবাচক বাধ্যবাধকতা আৰোপ কৰা হৈছে যদিও ৪৭ নং ধাৰাত চৰকাৰৰ ওপৰত ইতিবাচক আৰু নেতিবাচক দুয়োটা বাধ্যবাধকতা আৰোপ কৰা হৈছে। ধাৰা ৪৭ৰ উপ-ধাৰা (১) আৰু (২)ত উল্লেখ আছে যে চৰকাৰী নিয়োগকর্তাই অক্ষমতাৰ দোহাই দি পদোন্নতি বন্ধ, পদচ্যুত বা পদোন্নতি অস্বীকাৰ কৰিব নালাগে। এই আংশিক বিধানত নিয়োগকর্তাৰ ওপৰত ইতিবাচক বাধ্যবাধকতা প্ৰদান কৰে যে যদিহে অক্ষমতা লাভ কৰাৰ পিছত কর্মচাৰীজনৰ বাবে পদটো উপযুক্ত নহয়, তেন্তে তেওঁক একে দৰমহা আৰু সেৱাৰ সুবিধাৰে আন এটা পদলৈ স্থানান্তৰিত কৰিব পৰা যাব। কিন্তু যদি কোনো পদত কর্মচাৰীজনক সামঞ্জস্য কৰি ৰখা সম্ভৱ নহয়, তেন্তে তেওঁ অৱসৰ নকৰালৈকে তেওঁক অতিৰিক্ত পদত ৰখা হ'ব পাৰে।

২৮) ভাৰতীয় সংবিধানৰ ১৪ নং অনুচ্ছেদত উল্লেখ আছে যে "ভাৰতৰ ভূখণ্ডৰ ভিতৰত ৰাজ্যই কোনো ব্যক্তিক আইনৰ আগত সমতা বা আইনৰ সম সুৰক্ষা অস্বীকাৰ নকৰিব"। ভাৰতীয় সংবিধানৰ অধীনত সমতাৰ অধিকাৰৰ দুটা দিশ আছে – আনুষ্ঠানিক সমতা আৰু বস্তুগত সমতা। আনুষ্ঠানিক সমতাৰ অর্থ হ'লেও প্ৰতিজন ব্যক্তিক, তেওঁলোকৰ বৈশিষ্ট্য

নির্বিশেষে সমানে ব্যৱহাৰ কৰিব লাগিব আৰু তেওঁলোকৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্য কৰিব নালাগে; বস্তুনিষ্ঠ সমতাৰ লক্ষ্য হৈছে বিভিন্ন ধৰণৰ সঁহাৰিমূলক কার্য্যৰ জৰিয়তে ফলাফলৰ সমতা উৎপন্ন কৰা। যুক্তিসংগতভাৱে সহায়ৰ নীতিটোৱেই হৈছে বস্তুনিষ্ঠ সমতা লাভৰ অন্যতম উপায়, যাৰ অনুসৰি প্রতিবন্ধী ব্যক্তিসকলক তেওঁলোকৰ ব্যক্তিগত ক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি যুক্তিসংগতভাৱে সহায় কৰিব লাগিব। সামাজিক গঠন হিচাপে ব্যক্তিৰ অক্ষমতা চিকিৎসাজনিত অৱস্থাৰ আগত থাকে। সুবিধাৰ অভাৱৰ বাবেই অক্ষমতাৰ অনুভূতিৰ প্রৱর্তন হয়। এই আদালতে **বিকাশ কুমাৰ বনাম কেন্দ্রীয় লোকসেৱা আয়োগ** গোচৰত অক্ষমতাৰ সামাজিক নির্মাণ আৰু সংবিধানৰ অধীনত সমতাৰ বিধানসমূহৰ সম্পূর্ণ উদ্দেশ্য মানি চলিবলৈ এনে ব্যক্তিসকলক যুক্তিসংগত ব্যৱস্থা প্রদান কৰাৰ প্রয়োজনীয়তাক স্বীকৃতি দিছিল। তিনিজনীয়া বিচাৰপীঠৰ হৈ লিখা আমাৰ এজনে (ডি ৱাই চন্দ্রচুদ, ন্যায়াধীশ) লক্ষ্য কৰিছিল:

> “৪৫ যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাৰ নীতিয়ে স্বীকাৰ কৰে যে যদি সামাজিক গঠন হিচাপে অক্ষমতাক প্রতিকাৰ কৰিবলগীয়া হয়, তেন্তে অক্ষমসকলৰ বিকাশৰ সুবিধাৰ বাবে পৰিস্থিতি সঁহাৰিজনকভাৱে সৃষ্টি কৰিব লাগিব। যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনা অন্তর্ভুক্তিৰ নীতিত প্রতিষ্ঠিত। বর্জনৰ ফলত ব্যক্তিগত মর্যাদা আৰু মূল্যক অস্বীকাৰ কৰা হয় বা তেওঁলোকে যুক্তিসংগত থকাৰ পথ বাছি ল’ব পাৰে, য’ত প্রতিজন ব্যক্তিৰ মর্যাদা আৰু মূল্যক সন্মান কৰা হয়। এই পথৰ অধীনত “শক্তিশালী আৰু সংখ্যাগৰিষ্ঠই এই উদ্দেশ্যসমূহ উপলব্ধি কৰিবলৈ অনুমতি দিবলৈ

যুক্তিৰ সীমাৰ ভিতৰত আৰু অযথা কষ্টৰ অভাৱত নিজৰ নিজৰ নিয়ম আৰু আচাৰ-ব্যৱহাৰক খাপ খুৱাই লয়।”

সপ্তম আৰু অষ্টম অধ্যায়ৰ অধীনত থকা বিধানসমূহ যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনাৰ নীতিক আগুৱাই নিয়াৰ বাবে কৰা হৈছে যিটো সমতাৰ নিশ্চয়তাৰ এটা উপাদান। এই কথা এটা নজিৰৰ ৰেখাই স্বীকাৰ কৰিছে। এই আদালতে একাধিক গোচৰত ৰায় দিছে যে যুক্তিসংগত পার্থক্যৰ নীতি, অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বিভিন্ন প্ৰয়োজনীয়তাক স্বীকৃতি দিয়াটো সমতাৰ নীতিৰ এটা দিশ। জীজা ঘোষ বনাম ভাৰতীয় সংঘৰ গোচৰত ন্যায়াধীশ এ কে ছিৰীয়ে লক্ষ্য কৰিছিল:

> “৪০. আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ অধিকাৰ আইনত সমতা দুটা পৰিপূৰক নীতিৰ ওপৰত প্ৰতিষ্ঠিত: বৈষম্যহীনতা আৰু যুক্তিসংগত পার্থক্য। বৈষম্যহীনতাৰ নীতিয়ে সকলো ব্যক্তিয়ে যাতে সমানে নিজৰ সকলো অধিকাৰ আৰু স্বাধীনতা উপভোগ কৰিব পাৰে আৰু ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে তাৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখে। সমান অংশগ্ৰহণৰ সুযোগ স্বেচ্ছাচাৰীভাৱে অস্বীকাৰ কৰাৰ বাবে বৈষম্যৰ সৃষ্টি হয়। উদাহৰণস্বৰূপে, যেতিয়া ৰাজহুৱা সুবিধা আৰু সেৱাসমূহ বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ হাতৰ বাহিৰৰ মানদণ্ডত নির্ধাৰণ কৰা হয়, তেতিয়া ইয়াৰ ফলত বর্জন আৰু অধিকাৰ অস্বীকাৰ হয়। সমতাৰ অর্থ কেৱল বৈষম্য প্ৰতিৰোধ কৰাই নহয় (উদাহৰণস্বৰূপে বৈষম্য বিৰোধী আইন প্ৰৱর্তন কৰি ব্যক্তিক প্ৰতিকূল ব্যৱহাৰৰ পৰা সুৰক্ষা দিয়া), বৰঞ্চ সমাজত পদ্ধতিগত বৈষম্যৰ সন্মুখীন হোৱা গোটসমূহৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্যৰ প্ৰতিকাৰৰ

ক্ষেত্রতো ইয়াৰ বাহিৰলৈ যায়। সুনির্দিষ্টভাৱে ক'বলৈ গ'লে ইয়াৰ অর্থ হ'ল ইতিবাচক অধিকাৰ, সঁহাৰিমূলক কার্য্য আৰু যুক্তিসংগত সহযোগিতাৰ ধাৰণাক আকোৱালি লোৱা।"

(জোৰ দিয়া হৈছে)

প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনক পথ প্রদর্শন কৰা বৈষম্যহীনতাৰ দিশসমূহ তিনিটা: (১) আনুষ্ঠানিক সমতাৰ অধিকাৰ, য'ত কোনো ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে তেওঁৰ অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্য কৰা নহ'ব; (২) অনুচ্ছেদ ৩৩ৰ অধীনত বস্তুনিষ্ঠ সমতাৰ সন্ধানত সঁহাৰিমূলক ব্যৱস্থা; আৰু (৩) ধাৰা ৪৭ৰ অধীনত প্রদান কৰা ধৰণে অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বাবে যুক্তিসংগত সালসলনি। অক্ষম ব্যক্তি আইনত অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ দৰে কোনো বিশেষ ব্যৱস্থা নাথাকিবও পাৰে যিয়ে বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলক বৈষম্যহীনতাৰ অধিকাৰ প্রদান কৰে। কিন্তু যিহেতু বস্তুনিষ্ঠ সমতাৰ নীতি (সমার্থক কার্য্য আৰু যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনাৰ জৰিয়তে সমান ফলাফল প্রদান কৰা) বৈষম্যহীনতাৰ নীতিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি গঢ় লৈ উঠিছে, গতিকে বৈষম্যহীনতাৰ নীতি, প্রতিজন ব্যক্তিক তেওঁৰ অক্ষমতা নির্বিশেষে সমানে ব্যৱহাৰ কৰাৰ নীতিয়ে সমগ্র বিধিখনক পথ প্রদর্শন নকৰে বুলি ধৰি লোৱাৰ কোনো কাৰণ নাই।

২৯) অক্ষম ব্যক্তি আইনখনৰ তৃতীয় অধ্যায়ৰ সকলো বিধানৰ শিৰোনামত 'বৈষম্যহীন' বাক্যাংশটো ব্যৱহাৰ কৰা হৈছে। ৪৪ নং ধাৰাত কোৱা হৈছে, পৰিবহণত বৈষম্যহীনতা; ২৫ নং ধাৰাত পঢ়া হৈছে 'ৰাস্তাত বৈষম্যহীনতা'; ৪৬ নং ধাৰাত কোৱা হৈছে 'নির্মিত পৰিৱেশত বৈষম্যহীনতা'; আৰু ধাৰা ৪৬ত কোৱা হৈছে 'চৰকাৰী নিয়োগত বৈষম্যহীনতা'। ওপৰত আলোচনা কৰা

অনুসৰি এই সকলোবোৰ বিধান ৰাজহুৱা স্থান আৰু কর্মস্থলীত যুক্তিসংগত বাসস্থানৰ নীতিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি গঢ় লৈ উঠিছে। প্রান্তীয় টোকাটোত ‘বৈষম্যহীন’ বাক্যাংশটো ব্যৱহাৰ কৰাৰ আঁৰৰ উদ্দেশ্য হৈছে এই কথাত গুৰুত্ব দিয়া যে যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনা সমতাৰ এটা দিশ আৰু যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনাৰ নীতি অমান্য কৰাটো বৈষম্যৰ সমান হ’ব। কোনো কল্পনাৰে ক’ব নোৱাৰি যে বৈষম্যহীনতাৰ নীতিটো প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাত সীমাবদ্ধ। ৪৭ নং ধাৰাত কেৱল নিয়োগৰ সময়ত হোৱা নির্দিষ্ট ধৰণৰ বৈষম্যৰ ক্ষেত্রত বৈষম্যহীনতাৰ অধিকাৰ প্রদান কৰা হৈছে। বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে সাধাৰণ অধিকাৰ সমগ্র বিধিখনৰ মাজেৰেই চলি আছে। ৪৭ নং ধাৰাটোৰ সীমিত প্রকৃতিটো স্পষ্ট হৈ পৰে যেতিয়া ইয়াক প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০ নং ধাৰাটোৰ সৈতে তুলনা কৰা হয়। প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ২০ নং ধাৰাত এইদৰে কোৱা হৈছে:

> “ধাৰা ২০ – নিয়োগৰ ক্ষেত্রত বৈষম্যহীনতা
>
> (১) কোনো চৰকাৰী প্রতিষ্ঠানে নিয়োগ সম্পর্কীয় কোনো বিষয়ত কোনো বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্যমূলক ব্যৱস্থা গ্রহণ নকৰিব: যদিহে উপযুক্ত চৰকাৰে কোনো প্রতিষ্ঠানৰ কামৰ ধৰণৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি অধিসূচনাৰ জৰিয়তে আৰু এনে চর্তৰ অধীনত, যদি আছে, কোনো প্রতিষ্ঠানক এই ধাৰাটোৰ বিধানৰ পৰা ৰেহাই দিয়ে।
>
> (২) প্রতিটো চৰকাৰী প্রতিষ্ঠানে অক্ষম কর্মচাৰীসকলৰ বাবে যুক্তিসংগত আৱাস আৰু উপযুক্ত বাধামুক্ত আৰু অনুকূল পৰিৱেশৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগিব।

(৩) কোনো ব্যক্তিক কেৱল অক্ষমতাৰ দোহাই দি কোনো পদোন্নতিৰ পৰা বঞ্চিত কৰা নহ'ব।

(৪) কোনো চৰকাৰী প্ৰতিষ্ঠানে সেৱাৰ সময়ত অক্ষমতা অৰ্জন কৰা কৰ্মচাৰীক বৰ্খাস্ত বা পদবীত হ্ৰাস কৰিব নোৱাৰিব:

যদিহে কোনো কৰ্মচাৰীয়ে অক্ষমতা লাভ কৰাৰ পিছত তেওঁ বিদ্যমান থকা পদটোৰ বাবে উপযুক্ত নহয়, তেন্তে একে দৰমহাৰ স্কেল আৰু সেৱাৰ সুবিধা থকা আন কোনো পদলৈ স্থানান্তৰ কৰা হ'ব:

ইয়াৰ উপৰিও যদিহে কৰ্মচাৰীজনক কোনো পদৰ বিপৰীতে সামঞ্জস্য কৰি ৰখা সম্ভৱ নহয়, তেন্তে উপযুক্ত পদ উপলব্ধ নোহোৱালৈকে বা তেওঁ অৱসৰৰ বয়স নোপোৱালৈকে তেওঁক অতিৰিক্ত পদত ৰখা হ'ব পাৰে, যিটো আগতে হয়।

(৫) উপযুক্ত চৰকাৰে অক্ষম কৰ্মচাৰীক পদবী আৰু বদলিৰ বাবে নীতি নিৰ্ধাৰণ কৰিব পাৰে।"

(জোৰ দিয়া হৈছে)

৩০) প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰাত অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ২০ নং ধাৰাৰ উপ-ধাৰা (১)ৰ প্ৰকৃতিৰ কোনো ব্যৱস্থা নাই য'ত উল্লেখ কৰা হৈছে যে চৰকাৰী প্ৰতিষ্ঠানে নিয়োগৰ সৈতে জড়িত "যিকোনো বিষয়ত" অক্ষম ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্য কৰিব নোৱাৰে। বৰ্তমানৰ গোচৰত আমি অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০ নং ধাৰাত ব্যৱহৃত "যিকোনো বিষয়"ৰ ৰূপৰেখা ব্যাখ্যা কৰা নাই যদিও এইটো ক'লেই যথেষ্ট

হ'ব যে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ২০ নং ধাৰাত অক্ষম ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰাতকৈ বহল সুৰক্ষা প্ৰদান কৰা হৈছে।

৩১) তদুপৰি ভাৰত ৰাষ্ট্ৰসংঘৰ প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ সন্ধিৰ স্বাক্ষৰকাৰী আৰু ইয়াক অনুমোদন কৰিছে। চিআৰপিডিৰ ৫ নং অনুচ্ছেদত বৈষম্যহীনতা আৰু সমতাৰ নীতিসমূহ অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছে, ইয়াৰ আনুষ্ঠানিক আৰু বস্তুনিষ্ঠ দুয়োটা ৰূপতে। ৫ নং অনুচ্ছেদত তলত দিয়া ধৰণে লিখা আছে।

> "৫.সমতা আৰু বৈষম্যহীনতা:
>
> ১) ৰাষ্ট্ৰসমূহে স্বীকাৰ কৰে যে আইনৰ আগত আৰু আইনৰ অধীনত সকলো ব্যক্তি সমান আৰু কোনো বৈষম্য নোহোৱাকৈ আইনৰ সমান সুৰক্ষা আৰু সমান সুবিধাৰ অধিকাৰী।
>
> ২) ৰাষ্ট্ৰসমূহে অক্ষমতাৰ ভিত্তিত কৰা সকলো বৈষম্য নিষিদ্ধ কৰিব আৰু প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিসকলক সকলো ভিত্তিতে বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে সমান আৰু ফলপ্ৰসূ আইনী সুৰক্ষাৰ নিশ্চয়তা প্ৰদান কৰিব।
>
> ৩) সমতাক প্ৰসাৰিত কৰিবলৈ আৰু বৈষম্য দূৰ কৰিবলৈ ৰাষ্ট্ৰ পক্ষসমূহে যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনা নিশ্চিত কৰাৰ বাবে সকলো উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিব লাগিব।
>
> ৪) প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিসকলৰ বাস্তৱিক সমতা ত্বৰান্বিত বা লাভ কৰিবলৈ প্ৰয়োজনীয় নিৰ্দিষ্ট ব্যৱস্থাসমূহ বৰ্তমানৰ চুক্তিৰ চৰ্তসমূহৰ অধীনত বৈষম্য বুলি গণ্য কৰা নহ'ব।"

(জোৰ দিয়া হৈছে)

২ নং দফাত উল্লেখ আছে যে ৰাষ্ট্ৰ পক্ষসমূহে অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্য নিষিদ্ধ কৰিব লাগিব, আৰু অক্ষম ব্যক্তিসকলক বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে সুৰক্ষা নিশ্চিত কৰিব লাগিব। ৩ আৰু ৪ নং দফাত কোৱা হৈছে যে বাস্তৱিক সমতা নিশ্চিত কৰিবলৈ ৰাষ্ট্ৰসমূহে যুক্তিসংগত ব্যৱস্থা গ্ৰহণৰ বাবে উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰি সমতা আৰু বৈষম্যহীনতাক প্ৰসাৰিত কৰিব লাগিব, আৰু এনে পদক্ষেপক বৈষম্য বুলি গণ্য কৰা নহ'ব।

৩২) এইটো প্ৰতিষ্ঠিত আইন যে যদি দুটা ব্যাখ্যা সম্ভৱ হয়, তেন্তে আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় আইনৰ সৈতে মিল থকা বা আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় আইনক কাৰ্যকৰী কৰা ব্যাখ্যা ব্যৱহাৰ কৰিব লাগিব। যিহেতু ৫ নং অনুচ্ছেদে ৰাষ্ট্ৰসমূহক আনুষ্ঠানিক আৰু বস্তুনিষ্ঠ দুয়োটা সমতা প্ৰদান কৰাৰ বাধ্যবাধকতাৰ অধীনত ৰাখিছে, গতিকে ৫ নং অনুচ্ছেদত উল্লেখ কৰা নীতিসমূহক আগুৱাই নিয়া অক্ষম ব্যক্তি আইনখনৰ ব্যাখ্যা গ্ৰহণ কৰিব লাগিব। গতিকে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনত প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্যহীনতাৰ সাধাৰণ নীতি নিৰ্ধাৰণ কৰা কোনো স্পষ্ট বিধান নাই যদিও তথাপিও ই বিধিখনত আছে বুলি ধৰি লব লাগিব।

৩৩) গতিকে ৪৭ নং ধাৰাত কেৱল বিশেষ ধৰণৰ বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে অধিকাৰ প্ৰদান কৰা হৈছে আৰু বৈষম্যহীনতাৰ সাধাৰণ অধিকাৰ প্ৰদান কৰা হোৱা নাই যিটো সমগ্ৰ বিধিতে আছে কিন্তু কোনো নিৰ্দিষ্ট বিধানত অৱস্থিত নহয়। সেই অনুসৰি ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখনেও চিআৰপিএফক ধাৰা ৪৭ত উল্লেখ কৰা সেই নিৰ্দিষ্ট ধৰণৰ বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে কৰ্তব্যৰ পৰা ৰেহাই দিব। সুসংগতভাৱে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখনে নিয়োগকৰ্তাক কেৱল প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ধাৰা ৪৭ৰ অধীনত নিৰ্দিষ্ট কৰা সেই কাৰ্য্যসমূহৰ ক্ষেত্ৰত নিয়োগকৰ্তাক বৈষম্যমূলক আচৰণৰ বিশেষাধিকাৰ প্ৰদান কৰে।

৩৪) এইদৰে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ অধীনত চিআৰপিএফে বিশেষভাৱে সক্ষম কর্মচাৰীসকলক পদোন্নতি বন্ধ কৰা, পদচ্যুত কৰা বা পদোন্নতি অস্বীকাৰ কৰাৰ বিশেষাধিকাৰ আছে। ইয়াৰ উপৰিও কোনো অক্ষম কর্মচাৰীৰ পদ পুনৰ নিযুক্তি দিয়াৰ ক্ষেত্রত যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাৰ নীতি মানি নচলাৰ সুবিধাও আছে। কিন্তু নিয়োগৰ সৈতে জড়িত আন কোনো বিষয়ত অক্ষম কর্মচাৰীৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্য কৰাৰ সুবিধা ইয়াৰ নাই। ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ অধীনত বিশেষাধিকাৰ তেতিয়াহে পোৱা হ'ব যেতিয়া অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি শাস্তিৰ পর্যায়ত উপনীত হ'ব আৰু উত্তৰবাদীয়ে ধাৰা ৪৭ত উল্লেখ কৰা শাস্তিসমূহৰ ভিতৰত এটা আৰোপ কৰিব। বিশেষাধিকাৰ পোৱা বাবে প্রয়োজনীয় এটা বা ততোধিক পৰিঘটনা ঘটিলেহে পোৱা যাব পাৰে। বিশেষাধিকাৰৰ পোৱাটো বিশেষাধিকাৰ ব্যৱহাৰ কৰাৰ ধাৰণা বা আশাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি হ'ব নোৱাৰে। ১৯৬৫ চনৰ কেন্দ্রীয় অসামৰিক সেৱা (শ্রেণীবিভাজন, নিয়ন্ত্রণ আৰু আপীল) নিয়মৰ ১১ নং নিয়ম অধিনত অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি গ্রহণ কৰা হৈছিল, যত উল্লেখ আছে যে চৰকাৰে হয় বাধ্যতামূলক অৱসৰ, কম দৰমহাৰ স্কেললৈ হ্রাস কৰাৰ ডাঙৰ শাস্তি বা নিন্দা বা ইনিক্রমেন্ট বন্ধ ৰখাৰ দৰে সৰু শাস্তি যেনে শাস্তি আৰোপ কৰিব পাৰে। যেতিয়া অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি শাস্তিৰ পর্যায়ত উপনীত হয়, তেতিয়াও আপীলকাৰীক নিয়ম ১১ৰ অধীনত নির্ধাৰিত অন্যান্য শাস্তি প্রদান কৰিব পৰা গ'লহেঁতেন যিবোৰ প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাত অন্তর্ভুক্ত নহয়। গতিকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাত উত্তৰবাদীক কোনো বিশেষাধিকাৰ দিয়া হোৱা নাই।

গ.১.২ অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ১০২ নং ধাৰা: বিশেষ বিধান

৩৫) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ১০২(২) ধাৰাত কোৱা হৈছে যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ অধীনত যিকোনো কাম বা গ্রহণ কৰা যিকোনো ব্যৱস্থাক প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ 'সংশ্লিষ্ট বিধান'ৰ অধীনত কৰা বা গ্রহণ কৰা বুলি গণ্য কৰা হ'ব। প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাত ২০০২ চনৰ অধিসূচনা জাৰি কৰা হৈছিল। ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখন ধাৰা ১০২ (২)ৰ অধীনত সংৰক্ষণ কৰা হ'ব যদিহে অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনত এনে কোনো ব্যৱস্থা থাকে যিটো অক্ষম ব্যক্তি আইনৰ ধাৰা ৪৭ৰ সৈতে 'সঙ্গতিপূর্ণ'।

৩৬) এই আদালতৰ এখন সংবিধান বিচাৰপীঠে এল আৰৰ জৰিয়তে পংকজাক্ষী (মৃত) বনাম চন্দ্রিকা গোচৰত ট্রেনভাংকুৰ-কোচিন উচ্চ ন্যায়ালয় আইনৰ ২৩ নং ধাৰা ১৯৫৮ চনৰ কেৰালা উচ্চ ন্যায়ালয় আইনৰ ৯ নং ধাৰা 'সংগত' নেকি সেই সম্পর্কে এটা প্রাৰম্ভিক বিষয় সিদ্ধান্ত ল'বলগীয়া হৈছিল। "যদি কোনো অংশ খ ৰাজ্যত উক্ত সংহিতা বলবৎ হোৱাৰ তাৰিখৰ ঠিক আগতে সেই ৰাজ্যখনত উক্ত সংহিতাৰ সৈতে সংগতি ৰাখি কোনো আইন বলবৎ হয়, তেন্তে সেই তাৰিখে সেই আইন বাতিল কৰা হ'ব"। এইটো ধৰা হৈছিল যে দুখন বিধি 'সামঞ্জস্যপূর্ণ' নেকি সেইটো চিনাক্ত কৰিবলৈ প্রয়োগ কৰিবলগীয়া পৰীক্ষাটো হ'ল প্রথমতে, দুখন বিধিৰ বিষয়বস্তু মূলতঃ একে নেকি; আৰু দ্বিতীয়তে, মূল বস্তু আৰু উদ্দেশ্য যথেষ্ট মিল আছে নেকি। মত পোষণ কৰা হৈছিল যে ট্রেভাংকোৰ আইনখনৰ উদ্দেশ্য উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ অধিকাৰ আৰু ক্ষমতা নির্ধাৰণ কৰা, আনহাতে দেৱানী কার্যবিধি আইনৰ উদ্দেশ্য আছিল কেৱল দেৱানী বিষয়ত পদ্ধতি নির্ধাৰণ কৰা।

৩৭) **কল্পনা কোথাৰী বনাম সুধা যাধৱ** গোচৰত এই আদালতৰ দুজন ন্যায়াধীশৰ বিচাৰপীঠৰ সন্মুখত এটা বিষয় আছিল যে সালিসী আৰু মধ্যস্থতা আইন, ১৯৯৬ৰ ৮ নং ধাৰা আৰু সালিসী আইন, ১৯৪০ৰ ৩৪ নং ধাৰা একে নেকি। কিন্তু ১৯৯৬ চনৰ আইনখনৰ ৮ নং ধাৰাত সালিসী চুক্তি হ'লে পক্ষসমূহক সালিসীলৈ প্ৰেৰণ কৰাৰ ক্ষমতাৰ বিষয়ে উল্লেখ কৰা হৈছে। সেয়েহে দুয়োটা বিধান ইটোৱে সিটোৰ লগত মিল নাই বুলি ধৰা হৈছিল।

৩৮) **পংকজাক্ষী** (উপৰোক্ত)ত উল্লেখ কৰা পৰীক্ষাটো হ'ল সংশ্লিষ্ট বিধি চিনাক্ত কৰা। সেই পৰীক্ষাটো সংশ্লিষ্ট বিধান চিনাক্ত কৰিবলৈ প্ৰয়োগ কৰিব নোৱাৰি, কিয়নো বহুত বেছি নিৰ্দিষ্ট বিশ্লেষণ কৰিব লাগিব। এটা বিধান আন এটাৰ সৈতে মিল খায় কেৱল যদিহে বিধানটোৱে একেটা বিষয়ৰ সৈতে জড়িত হয়। বৰঞ্চ পৰীক্ষাটো হ'ব লাগিব যে দুয়োটা বিধান মূলতঃ একে নেকি। যদিহে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰাটো প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ২০ নং ধাৰাটোৰ সৈতে মিল খায়, তেন্তে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখন ধাৰা ২০ৰ অধীনত জাৰি কৰা বুলি গণ্য কৰা হ'ব, আৰু ই আইনৰ বল ৰক্ষা কৰিব। অক্ষম ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰা আৰু অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ২০ নং ধাৰাটোৰ তুলনা তলত দিয়া হৈছে:

প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰা	প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ২০ নং ধাৰা
(১) কোনো প্ৰতিষ্ঠানে সেৱাৰ সময়ত অক্ষমতা অৰ্জন কৰা কৰ্মচাৰীক বিৰত ৰাখিব নোৱাৰিব বা পদবী হ্ৰাস কৰিব নোৱাৰিব:	(১) কোনো চৰকাৰী প্ৰতিষ্ঠানে নিয়োগ সম্পৰ্কীয় কোনো বিষয়ত কোনো বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্যমূলক ব্যৱস্থা গ্ৰহণ নকৰিব: যদিহে

যদিহে কোনো কর্মচাৰীয়ে অক্ষমতা লাভ কৰাৰ পিছত তেওঁ ধৰি ৰখা পদটোৰ বাবে উপযুক্ত নহয়, তেন্তে একে দৰমহাৰ স্কেল আৰু সেৱাৰ সুবিধা থকা আন কোনো পদলৈ স্থানান্তৰিত হ'ব পাৰে: ইয়াৰ উপৰিও যদিহে কর্মচাৰীজনক কোনো পদত সামঞ্জস্য ৰখা সম্ভৱ নহয়, তেন্তে উপযুক্ত পদ উপলব্ধ নোহোৱালৈকে বা তেওঁ অৱসৰৰ বয়স নোপোৱালৈকে তেওঁক অতিৰিক্ত পদত ৰখা হ'ব পাৰে, যিটো আগতে হয়; (২) কোনো ব্যক্তিক কেৱল তেওঁৰ অক্ষমতাৰ ভিত্তিত কোনো পদোন্নতিৰ পৰা বঞ্চিত কৰা নহ'ব: যদিহে উপযুক্ত চৰকাৰে যিকোনো প্রতিষ্ঠানত চলোৱা কামৰ ধৰণৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি, অধিসূচনাৰ জৰিয়তে আৰু এনে চর্তৰ অধীনত, যদি আছে, তেন্তে এনে অধিসূচনাত উল্লেখ কৰা অনুসৰি, যিকোনো প্রতিষ্ঠানক এই ধাৰাত বিধানৰ পৰা ৰেহাই দিব পাৰে।"	উপযুক্ত চৰকাৰে কোনো প্রতিষ্ঠানৰ কামৰ ধৰণৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি অধিসূচনাৰ জৰিয়তে আৰু এনে চর্তৰ অধীনত, যদি আছে, কোনো প্রতিষ্ঠানক এই ধাৰাটোৰ বিধানৰ পৰা ৰেহাই দিয়ে। (২) প্রতিটো চৰকাৰী প্রতিষ্ঠানে অক্ষম কর্মচাৰীসকলৰ বাবে যুক্তিসংগত আৱাস আৰু উপযুক্ত বাধামুক্ত আৰু অনুকূল পৰিৱেশৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগিব। (৩) কোনো ব্যক্তিক কেৱল অক্ষমতাৰ দোহাই দি কোনো পদোন্নতিৰ পৰা বঞ্চিত কৰা নহ'ব। (৪) কোনো চৰকাৰী প্রতিষ্ঠানে সেৱাৰ সময়ত অক্ষমতা অর্জন কৰা কর্মচাৰীক বর্খাস্ত বা পদবীত হ্রাস কৰিব নোৱাৰিব: যদিহে কোনো কর্মচাৰীয়ে অক্ষমতা লাভ কৰাৰ পিছত তেওঁ বিদ্যমান থকা পদটোৰ বাবে উপযুক্ত নহয়, তেন্তে একে দৰমহাৰ স্কেল আৰু সেৱাৰ সুবিধা থকা আন কোনো পদলৈ স্থানান্তৰ কৰা হ'ব: ইয়াৰ উপৰিও যদিহে কর্মচাৰীজনক কোনো পদৰ বিপৰীতে সামঞ্জস্য কৰি ৰখা সম্ভৱ নহয়, তেন্তে উপযুক্ত পদ উপলব্ধ নোহোৱালৈকে বা তেওঁ অৱসৰৰ বয়স নোপোৱালৈকে তেওঁক অতিৰিক্ত পদত ৰখা হ'ব পাৰে, যিটো আগতে হয়।

	(৫) উপযুক্ত চৰকাৰে অক্ষম কর্মচাৰীক পদবী আৰু বদলিৰ বাবে নীতি নির্ধাৰণ কৰিব পাৰে।”

প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০ নং ধাৰাটোৱে প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰাৰ তুলনাত বহল পৰিসৰ সামৰি লৈছে। ধাৰা ২০(১)ত অক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি বৈষম্যহীনতাৰ ব্যৱস্থা কৰা হৈছে, যিটো চিআৰপিডিৰ ৫ নং অনুচ্ছেদত সমতাৰ আদেশ মানি চলাৰ ব্যৱস্থা। ধাৰা ২০(২)ত উল্লেখ আছে যে প্রতিবন্ধী লোকসকলক যুক্তিসংগত বাসস্থান আৰু বাধামুক্ত অনুকূল পৰিৱেশৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগিব। কিন্তু প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰাত কর্মচাৰীজনক অক্ষমতাৰ বাবে পদচ্যুত নহয়, চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰা বা পদোন্নতিৰ পৰা বঞ্চিত নোহোৱাৰ অধিকাৰ, আৰু পদৰ সালসলনি কৰি উপযুক্ত থকাৰ সুবিধাৰ অধিকাৰ প্রদান কৰা হৈছে। ধাৰা ২০(২)ৰ অধীনত প্রদান কৰা যুক্তিসংগত বাসস্থানৰ নীতি ধাৰা ৪৭ত উল্লেখ কৰা থকাৰ ব্যৱস্থাৰ মাজতে সীমাবদ্ধ নহয়। উদাহৰণস্বৰূপে, ধাৰা ২০(২)ৰ অধীনত নিয়োগকর্তাৰ কর্তব্য আছে – যুক্তিসংগত বাসস্থানৰ নীতিৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি – অক্ষমতাত আক্রান্ত ব্যক্তিক ঘৰৰ ওচৰৰ ঠাইত নিযুক্ত কৰা। এই ধৰণৰ যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনা ধাৰা ৪৭ৰ অধীনত প্রদান কৰা হোৱা নাই যদিও ই প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ জৰিয়তে প্রবাহিত হ’ব পাৰে। গতিকে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০ নং ধাৰা প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাৰ সৈতে মিল নাই। যদি আন কোনো ব্যাখ্যা কৰা হয় তেন্তে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখনে প্রতিবন্ধী

ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০ নং ধাৰাত প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিসকলৰ বাবে উপলব্ধ অন্যান্য অধিকাৰসমূহ ৰেহাই দিয়া বুলি গণ্য কৰা হ'ব, যিবোৰ অন্যথা প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ অধীনত ৰেহাই দিয়া হোৱা নাছিল। যিহেতু ইয়াৰ লগত সংশ্লিষ্ট কোনো ব্যৱস্থা নাই, সেয়েহে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাত জাৰি কৰা ৰেহাইৰ অধিসূচনাই আইনৰ বল হেৰুৱাব। গতিকে সাধাৰণ বিধান আইনৰ ৬ নং ধাৰা আৰু প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ১০২ নং ধাৰা দুয়োটাৰে আলোচনাৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইন আৰু ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ বিধান আমাৰ সন্মুখত চলি থকা কাৰ্য্যবিধিৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰযোজ্য নহয়।

৩৯) যিহেতু, ২০১৫ চনত উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ একক ন্যায়াধীশৰ সন্মুখত লেখ আবেদন দাখিল কৰা হৈছিল, প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইন প্ৰণয়নৰ পূৰ্বে, অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধিৰ বৈধতা কেৱল প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ বিধানসমূহৰ পৰিসৰতহে সিদ্ধান্ত ল'ব পৰা গ'লহেঁতেন। কিন্তু একক ন্যায়াধীশে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰা প্ৰযোজ্যতাৰ বিষয়টোত প্ৰৱেশ কৰা উচিত নাছিল যেতিয়া অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধিক প্ৰাৰম্ভিক পৰ্যায়ত প্ৰত্যাহ্বান জনোৱা হৈছিল কাৰণ ওপৰত পৰ্যবেক্ষণ কৰা অনুসৰি ৪৭ নং ধাৰাটো কেৱল শাস্তিৰ পৰ্যায়তহে প্ৰযোজ্য। উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ সন্মুখত একমাত্ৰ প্ৰশ্ন আছিল যে আপীলকাৰীৰ মানসিক অক্ষমতাৰ সৈতে জড়িত অভিযোগ কৰা অসৎ আচৰণৰ বাবে চি আৰ পি এফে অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধি আৰম্ভ কৰাটো ন্যায্য নেকি আৰু এনে কাৰ্য্যবিধি আৰম্ভ কৰাটো বৈষম্যমূলক আছিল নেকি?

৪০) সংশ্লিষ্ট সময়ত যেতিয়া একক ন্যায়াধীশৰ ৰায়ৰ বিৰুদ্ধে একে ন্যায়ালয়ত আপীল দাখিল কৰা হৈছিল, তেতিয়া প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইন বলবৎ

হৈছিল। কিন্তু যিহেতু প্রতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ অধীনত উত্তৰবাদীক কোনো বিশেষাধিকাৰ দিয়া হোৱা নাছিল, আৰু ২০০২ চনৰ অধিসূচনা প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ১০২ নং ধাৰাত সংৰক্ষণ কৰা হোৱা নাছিল, সেয়েহে খণ্ড বিচাৰপীঠে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ বিধানসমূহৰ ওপৰত একে ন্যায়ালয়ৰ আপীলত সিদ্ধান্ত ল'ব লাগিছিল। ইয়াৰ অর্থ হ'ব যে একে ন্যায়ালয়ৰ আপীলৰ শুনানি চলি থকাৰ সময়তে আপীলকাৰীয়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০ নং ধাৰাত অধিকাৰৰ অধিকাৰী হৈ পৰিছিল। উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ খণ্ড বিচাৰপীঠৰ সন্মুখত আপীলকাৰীগৰাকীক ইতিমধ্যে চৰকাৰী চিকিৎসালয় ডাঃ ৰাম মনোহৰ লোহিয়া হাস্পতালে ৪০ৰ পৰা ৭০ শতাংশ স্থায়ী অক্ষমতা ধৰা পেলাইছিল। ইয়াৰ উপৰিও কম্পোজিট হাস্পতালে ২০১৬ চনৰ ১৮ জুলাই তাৰিখৰ প্রতিবেদনৰ জৰিয়তে আপীলকাৰীক কর্তব্যৰ বাবে অযোগ্য ঘোষণা কৰি ২০০৯ চনৰ পৰা চিকিৎসাৰ সকলো পদ্ধতিৰ প্রতি আংশিক আৰু সীমিত সঁহাৰি দিয়াৰ বাবে তেওঁক এছ৫(পি) শ্রেণীৰ অন্তর্গত ৰাখিছে। এনে পৰিস্থিতিত উচ্চ ন্যায়ালয়ে এনে কার্য্যবিধিৰ জৰিয়তে আপীলকাৰীৰ অক্ষমতাৰ বাস্তৱিক নির্ণয় প্রতিষ্ঠা কৰিব লাগিব বুলি ভিত্তি কৰি অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি পুনৰুদ্ধাৰ কৰাটো উপযুক্ত নাছিল।

গ.১.৩ এটা নতুন আৰম্ভণি: প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ অধীনত আপীলকাৰীৰ অধিকাৰ

৪১) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ৩ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বিৰুদ্ধে অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্য কৰিব নালাগে, আৰু উপযুক্ত চৰকাৰে নিশ্চিত কৰিব যে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিসকলে

মর্যাদাৰে জীয়াই থকাৰ অধিকাৰ লাভ কৰে। প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ধাৰা ২(এইচ)ত বৈষম্যৰ সংজ্ঞা তলত দিয়া ধৰণে দিয়া হৈছে।

> "(এইচ) "বৈষম্য" অক্ষমতাৰ সম্পৰ্কত, অক্ষমতাৰ ভিত্তিত যিকোনো পাৰ্থক্য, বৰ্জন, নিষেধাজ্ঞাক বুজায় যাৰ উদ্দেশ্য বা প্ৰভাৱ আনৰ সৈতে সমান ভিত্তিত, ৰাজনৈতিক, অৰ্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নাগৰিক বা অন্য কোনো ক্ষেত্ৰত সকলো মানৱ অধিকাৰ আৰু মৌলিক স্বাধীনতাৰ স্বীকৃতি, উপভোগ বা ব্যৱহাৰক বিকৃত কৰা বা বাতিল কৰা, আৰু ইয়াত সকলো ধৰণৰ বৈষম্য আৰু যুক্তিসংগত সমন্বয়ৰ অস্বীকাৰ অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হয়।"

প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে কোনো চৰকাৰী প্ৰতিষ্ঠানে নিয়োগ সম্পৰ্কীয় বিষয়ত কোনো প্ৰদিবন্ধী ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্য কৰিব নোৱাৰিব। প্ৰতিবন্ধী কৰ্মচাৰীজনৰ যুক্তিসংগত বাসস্থানৰ অধিকাৰো আছে আৰু কোনো বাধা নোহোৱাকৈ কৰ্মক্ষেত্ৰত প্ৰৱেশ কৰাৰ অধিকাৰো আছে। ইয়াৰ উপৰিও ইয়াত উল্লেখ কৰা হৈছে যে কোনো অক্ষম কৰ্মচাৰীক অক্ষমতাৰ বাবে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত, পদবীত হ্ৰাস বা পদোন্নতিৰ পৰা বঞ্চিত কৰা নহ'ব। প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ বিধানসমূহৰ বিপৰীতে অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধিৰ বৈধতা সম্পৰ্কে গোচৰৰ গুণাগুণলৈ যোৱাৰ পূৰ্বে বৰ্তমানৰ গোচৰৰ তথ্যৰ ক্ষেত্ৰত ২০২১ চনৰ অধিসূচনাৰ প্ৰযোজ্যতা নিৰ্ণয় কৰিব লাগিব। ওপৰত ব্যাখ্যা কৰা অনুসৰি প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইন বাতিল কৰাৰ লগে লগে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখনেও আইনৰ বল হেৰুৱাই পেলালে। ২০১৬ চনৰ ২৭

ডিচেম্বৰ, যেতিয়া প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইন বলবৎ হৈছিল আৰু ২০২১ চনৰ ১৮ আগষ্টৰ ভিতৰত, যেতিয়া ২০২১ চনৰ অধিসূচনা জাৰি কৰা হৈছিল, তেতিয়া কোনো ৰেহাইৰ অধিসূচনা বলবৎ হোৱা নাছিল। বিশেষ মঞ্জুৰী আবেদনখন ৫ অক্টোবৰ ২০২০ তাৰিখে দাখিল কৰা হৈছিল। গতিকে বিশেষ মঞ্জুৰী আবেদন দাখিল কৰাৰ তাৰিখৰ দৰেই পক্ষসমূহৰ অধিকাৰ নিশ্চিহ্ন হৈ পৰিব। এই আদালতত দাখিল কৰা বিশেষ মঞ্জুৰী আবেদনত দৰ্শোৱা হৈছিল যে অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধি আৰম্ভ কৰাটো বৈষম্যমূলক আৰু প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ বিধান উলংঘা কৰা হৈছে। গতিকে ধাৰা ২০ৰ অধীনত প্ৰদান কৰা নিয়োগৰ বিষয়ত বৈষম্যহীনতাৰ অধিকাৰ, বিশেষ মঞ্জুৰী আবেদন দাখিল কৰাৰ সময়ত আপীলকাৰীক দিয়া হৈছিল কাৰণ ২০২১ চনৰ অধিসূচনা সংশ্লিষ্ট সময়ত অধিসূচনা কৰা হোৱা নাছিল। এইদৰে ২০২১ চনৰ অধিসূচনাৰ এই গোচৰৰ তথ্যৰ ক্ষেত্ৰত কোনো প্ৰযোজ্য নহ'ব।

গ. ২ মানসিক অক্ষমতা আৰু বৈষম্য

প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ বিধানসমূহৰ অধীনত অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধিৰ বৈধতা বিশ্লেষণ কৰাৰ আগতে আমি মানসিক অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ নিয়ন্ত্ৰণ কৰা ৰাষ্ট্ৰীয় আৰু আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় আইনী কাঠামোৰ কথা উল্লেখ কৰাটো অতি প্ৰয়োজনীয় বুলি বিবেচনা কৰোঁ।

গ.২.১ ভাৰতীয় আইনী কাঠামো

৪২) ভাৰতীয় ৰাষ্ট্ৰীয় মানসিক স্বাস্থ্য জৰীপ ২০১৫-১৬ (প্ৰাদুৰ্ভাৰ, আৰ্হি আৰু ফলাফল), ভাৰত চৰকাৰৰ স্বাস্থ্য আৰু পৰিয়াল কল্যাণ মন্ত্ৰালয়ে

বেংগালুৰুৰ ৰাষ্ট্রীয় মানসিক স্বাস্থ্য আৰু স্নায়ু বিজ্ঞান প্রতিষ্ঠানৰ সহযোগত কৰা এক অধ্যয়ন আছিল। সমীক্ষাটোত অনুমান কৰা হৈছে যে ভাৰতৰ প্রায় ১৫ কোটি ব্যক্তি এটা বা ততোধিক মানসিক ৰোগত আক্রান্ত। উন্মাদ ব্যক্তিৰ চিকিৎসা আৰু যত্নৰ বাবে ভাৰতীয় উন্মাদনা আইন ১৯১২ প্রণয়ন কৰা হৈছিল। ৩(৫) ধাৰাত 'উন্মাদ'ক মূর্খ বা অসুস্থ মনৰ ব্যক্তি বুলি সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছিল। এই আইনখনে আশ্রয় শিবিৰত উন্মাদসকলৰ ব্যৱহাৰ, আৰু এনে ব্যক্তিৰ 'চিকিৎসা'ৰ পদ্ধতিৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিছিল। 'উন্মাদ' সমাজ আৰু গ্রহটোত বাস কৰা সহমানৱৰ মংগলৰ বাবে বিপজ্জনক বুলি ভিত্তি কৰি এই আইনখন আগবাঢ়িছিল। আইনখনৰ ১৩ নং ধাৰাত আৰক্ষী বিষয়াসকলক 'উন্মাদ' বুলি বিশ্বাস কৰাৰ কাৰণ থকা ব্যক্তিক গ্রেপ্তাৰ কৰাৰ ব্যাপক ক্ষমতা প্রদান কৰা হৈছিল।

৪৩) প্রস্তাৱনাত কোৱাৰ দৰে ১৯৮৭ চনৰ মানসিক স্বাস্থ্য আইন প্রণয়ন কৰা হৈছিল, 'মানসিক ৰোগীৰ চিকিৎসা আৰু যত্নৰ সৈতে জড়িত আইনখন একত্রিত আৰু সংশোধন কৰিবলৈ, তেওঁলোকৰ সম্পত্তি আৰু কাম-কাজৰ ক্ষেত্রত উন্নত ব্যৱস্থা কৰিবলৈ।' এই আইনখনে ভাৰতীয় উন্মাদনা আইনখনৰ ঠাই লয়। মানসিক ৰোগীক মর্যাদাৰ জীৱন যাপনৰ কোনো অধিকাৰ প্রদান নকৰা উন্মাদনা আইনখনৰ পৰা ১৯৮৭ চনৰ আইনখনে এক বৃহৎ পৰিৱর্তনশীল জাঁপ দিছিল। কিন্তু ১৯৮৭ চনৰ আইনখনেও মানসিক ৰোগীক কোনো এজেন্সী বা ব্যক্তিত্ব প্রদান কৰা নাছিল। এই আইনখনে মানসিক অক্ষমতাৰ বাবে অধিকাৰভিত্তিক কাঠামো প্রদান কৰা নাছিল বৰঞ্চ কেৱল মানসিক চিকিৎসালয় আৰু মানসিক নার্চিং হোম স্থাপন কৰা, আৰু এনে প্রতিষ্ঠানৰ প্রশাসনিক প্রয়োজনীয়তাসমূহৰ মাজতে সীমাবদ্ধ আছিল। এই

আইনখনৰ অধীনত ‘মানসিকভাৱে অসুস্থ ব্যক্তি’ক ‘মানসিক বিকলাংগতাৰ বাহিৰে আন কোনো মানসিক বিকাৰৰ কাৰণে চিকিৎসাৰ প্ৰয়োজন হোৱা’ ব্যক্তি হিচাপে সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছিল।

৪৪) চিআৰপিডিৰ অধীনত ভাৰতৰ বাধ্যবাধকতা পালন কৰি সংসদে ১৯৮৭ চনৰ আইনখন বাতিল কৰি মানসিক স্বাস্থ্যসেৱা আইন, ২০১৭ প্ৰণয়ন কৰিছিল। ২০১৭ চনৰ আইনখনৰ ২(এছ) ধাৰাত ‘মানসিক ৰোগ’ৰ সংজ্ঞা তলত দিয়া ধৰণে দিয়া হৈছে।

> “(এছ) “মানসিক ৰোগ” ৰ অর্থ হ’ল চিন্তা, মেজাজ, উপলব্ধি, অভিমুখীতা বা স্মৃতিশক্তিৰ এক যথেষ্ট বিকাৰ যিয়ে বাস্তৱক চিনাক্ত কৰাৰ ক্ষমতা বা জীৱনৰ সাধাৰণ দাবী পূৰণ কৰাৰ ক্ষমতাক গুৰুতৰভাৱে ক্ষতিগ্ৰস্ত কৰে, মদ্যপান আৰু ড্ৰাগছৰ অপব্যৱহাৰৰ সৈতে জড়িত মানসিক অৱস্থা, কিন্তু ইয়াত মস্তিষ্কৰ অসম্পূৰ্ণ বিকাশ বাবে মানসিক মন্থৰতা বিশেষভাৱে বুদ্ধিমত্তাৰ অস্বাভাৱিকতাৰ বৈশিষ্ট্য অন্তর্ভুক্ত নহয়।”

আইনখনৰ ধাৰা ২(ও)ত ‘মানসিক স্বাস্থ্যসেৱা’ৰ সংজ্ঞা দিয়া হৈছে যে ব্যক্তিৰ মানসিক স্বাস্থ্যৰ অৱস্থা নির্ণয় আৰু মানসিক ৰোগ থকা এনে ব্যক্তিৰ পুনর্বাসন দুয়োটাকে অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে:

> “(ও) "মানসিক স্বাস্থ্যসেৱা"ৰ ভিতৰত এজন ব্যক্তিৰ মানসিক অৱস্থা আৰু চিকিৎসাৰ বিশ্লেষণ আৰু নিদানৰ লগতে এনে ব্যক্তিৰ মানসিক ৰোগ বা সন্দেহযুক্ত মানসিক ৰোগৰ বাবে যত্ন আৰু পুনর্বাসন অন্তর্ভুক্ত থাকে;”

ধাৰা ১৮(১) অনুসৰি প্ৰতিজন ব্যক্তিয়ে চৰকাৰে চলোৱা বা চৰকাৰী পুঁজিৰে চলি থকা চিকিৎসালয়ত মানসিক স্বাস্থ্যসেৱা আৰু চিকিৎসা লাভ কৰাৰ অধিকাৰ থাকিব। ধাৰা ১৮ৰ উপ-ধাৰা (২)ত উল্লেখ কৰা হৈছে যে লিংগ, লিংগ, জাতি, ৰাজনৈতিক বিশ্বাস বা তেনেধৰণৰ ভিত্তিত কোনো ধৰণৰ বৈষম্য নকৰাকৈয়ে মানসিক স্বাস্থ্যৰ যত্ন লোৱাৰ অধিকাৰ সকলোৰে বাবে সমানে উপলব্ধ হ'ব। ইয়াত আৰু কোৱা হৈছে যে মানসিক ৰোগ থকা ব্যক্তি আৰু তেওঁলোকৰ যত্ন লোৱা লোকসকলে গ্ৰহণযোগ্যভাৱে চিকিৎসা প্ৰদান কৰিব লাগিব। ১৯ নং ধাৰাৰ উপধাৰা (১)ত উল্লেখ আছে যে মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত প্ৰতিজন ব্যক্তিয়ে সমাজত বাস কৰাৰ, সমাজৰ অংশ হোৱাৰ আৰু বিচ্ছিন্ন নহোৱাৰ অধিকাৰ থাকিব। আইনখনৰ ২০ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত প্ৰতিজন ব্যক্তিৰ মৰ্যাদাৰে জীয়াই থকাৰ অধিকাৰ থাকিব, আৰু মানসিক স্বাস্থ্যসেৱা প্ৰতিষ্ঠানত অমানৱীয় ব্যৱহাৰৰ পৰা সুৰক্ষিত হোৱাৰ অধিকাৰ থাকিব। ৩০ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে উপযুক্ত চৰকাৰে আইনখনৰ বিধানসমূহ যাতে বিভিন্ন প্ৰকাৰৰ সংবাদ মাধ্যমৰ জৰিয়তে ব্যাপক প্ৰচাৰ কৰা হয় তাৰ বাবে ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিব লাগিব। ধাৰা ৩০ৰ দফা (খ)ত কোৱা হৈছে যে মানসিক ৰোগৰ সৈতে জড়িত কলংক হ্ৰাস কৰাৰ বাবে কাৰ্যসূচী পৰিকল্পনা আৰু কাৰ্যকৰী কৰিব লাগিব। ধাৰা ৩০(গ)ত কোৱা হৈছে যে 'আৰক্ষী বিষয়া আৰু অন্যান্য বিষয়াকে ধৰি উপযুক্ত চৰকাৰী বিষয়াসকলক মানসিক স্বাস্থ্যৰ ওপৰত উপযুক্ত সজাগতা আৰু সংবেদনশীলতা প্ৰদান কৰিব লাগিব'। ২০১৭ চনৰ আইনখনৰ ১১৫ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে ভাৰতীয় দণ্ডবিধিৰ ৩০৯ নং ধাৰাত যিকোনো কথা থাকিলেও আত্মহত্যাৰ চেষ্টা কৰা যিকোনো ব্যক্তিক, অন্যথা প্ৰমাণিত

নোহোৱালৈকে, তীব্ৰ মানসিক চাপ থকা বুলি ধৰা হ'ব আৰু দণ্ডবিধিৰ অধীনত বিচাৰ আৰু শাস্তি দিয়া নহ'ব।

৪৫) ২০১৭ চনৰ আইনখনে মানসিক স্বাস্থ্যসেৱাৰ অধিকাৰভিত্তিক কাঠামো প্ৰদান কৰে আৰু ইয়াৰ প্ৰকৃততে পৰিৱৰ্তনশীল সম্ভাৱনা আছে। ১৯৮৫ চনৰ আইনখনৰ বিধানৰ পৰা একেবাৰে পৃথকভাৱে ২০১৭ চনৰ আইনখনৰ বিধানসমূহে মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত ব্যক্তিসকলৰ চিকিৎসা, ভৰ্তি আৰু ব্যক্তিগত সহায়ৰ ক্ষেত্ৰত সিদ্ধান্ত আৰু বাছনি লোৱাৰ আইনী ক্ষমতাক স্বীকৃতি দিয়ে। ধাৰা ২(o)ত মানসিক স্বাস্থ্যসেৱাৰ সংজ্ঞাৰ ভিতৰত অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছে – নিদান, চিকিৎসা, আৰু পুনৰ্বাসন। আইনখনৰ ৪ নং ধাৰাত কোৱা হৈছে যে মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত প্ৰতিজন ব্যক্তিয়ে যদি প্ৰাসংগিক তথ্য, আৰু তেওঁলোকৰ সিদ্ধান্তৰ যুক্তিসংগতভাৱে পূৰ্বানুমানযোগ্য পৰিণতি বুজিব পাৰে তেন্তে তেওঁলোকৰ মানসিক স্বাস্থ্যসেৱা আৰু চিকিৎসাৰ সন্দৰ্ভত সিদ্ধান্ত লোৱাৰ ক্ষমতা থকা বুলি 'গণ্য' কৰা হ'ব। ধাৰা ৪ৰ উপ-ধাৰা (৩)ত কোৱা হৈছে যে কেৱল ব্যক্তিজনৰ সিদ্ধান্তক 'অন্য'ৰ দ্বাৰা অনুচিত বা ভুল বুলি ধৰাৰ বাবেই ইয়াৰ অৰ্থ এইটো নহয় যে ব্যক্তিজনৰ সিদ্ধান্ত লোৱাৰ ক্ষমতা নাই। মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত ব্যক্তিসকলৰ জ্ঞাত বাছনি কৰাৰ ক্ষমতাক স্বীকৃতি দিয়াটো তেওঁলোকৰ সংস্থাক স্বীকৃতি দিয়াৰ দিশত এক গুৰুত্বপূৰ্ণ পদক্ষেপ। এইটো চিআৰপিডিৰ ১২ নং অনুচ্ছেদ অনুসৰি কৰা হৈছে যিটো বিকল্প সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ আৰ্হিৰ পৰা সমৰ্থিত সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি লোৱা আৰ্হিলৈ স্থানান্তৰিত হয়।

"অনুচ্ছেদ ১২ – আইনৰ আগত সমান স্বীকৃতি

১) ৰাষ্ট্ৰ পক্ষসমূহে পুনৰ দৃঢ়তাৰে কয় যে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিসকলৰ আইনৰ আগত ব্যক্তি হিচাপে সকলোতে স্বীকৃতি পোৱাৰ অধিকাৰ আছে।

২) ৰাষ্ট্ৰসমূহে স্বীকাৰ কৰিব লাগিব যে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিসকলে জীৱনৰ সকলো দিশতে আনৰ সৈতে সমান ভিত্তিত আইনী ক্ষমতা লাভ কৰে।

৩) ৰাষ্ট্ৰসমূহে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিসকলক তেওঁলোকৰ আইনী ক্ষমতা প্ৰয়োগৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰয়োজনীয় সহায়ৰ সুবিধা প্ৰদানৰ বাবে উপযুক্ত ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিব লাগিব।[...]”

(জোৰ দিয়া হৈছে)

৪৬) ৰাষ্ট্ৰসংঘৰ প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ সমিতিৰ দ্বাৰা জাৰি কৰা ১২ নং অনুচ্ছেদৰ ব্যাখ্যা ১ ত ‘সার্বজনীন আইনী ক্ষমতা’ৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে য’ত সকলো ব্যক্তিৰ অক্ষমতা বা সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ দক্ষতা নিৰ্বিশেষে সহজাতভাৱে আইনী ক্ষমতা থাকে। তেওঁলোকক অৱশ্যে তেওঁলোকৰ আইনী ক্ষমতা প্ৰয়োগ কৰিবলৈ সহায় (আৰু বিকল্প নহয়) প্ৰদান কৰা হ’ব পাৰে। বিকল্প আইনী ক্ষমতা আৰ্হিৰ পৰা সমৰ্থিত আইনী ক্ষমতা আৰ্হিলৈ এই পৰিৱৰ্তন দুটা কাৰণত গুৰুত্বপূৰ্ণ। ই প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ হাতত থকা সংস্থাটোক স্বীকৃতি দিয়ে; আৰু অক্ষমতাৰ সামাজিক আৰ্হি গ্ৰহণ কৰে। বিভিন্ন পণ্ডিতে স্বীকাৰ কৰিছে যে ২০১৭ চনৰ আইনখন মানসিক স্বাস্থ্যৰ উদ্বেগ মোকাবিলা কৰিবলৈ অন্যতম শক্তিশালী অধিকাৰ ভিত্তিক কাঠামো।

৪৭) ভাৰতীয় মানসিক স্বাস্থ্যসেৱাৰ ব্যৱস্থাত যথেষ্ট আৰু প্ৰগতিশীল পৰিৱৰ্তন হৈছে। মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত ব্যক্তিসকলক ভাৰতীয় উন্মাদনা আইন ১৯১২ৰ অধীনত 'উন্মাদ' বুলি গণ্য কৰা হৈছিল আৰু অপৰাধী হিচাপে গণ্য কৰা হৈছিল আৰু হাৰাশাস্তিৰ বলি হৈছিল। ১৯১২ চনৰ উন্মাদনা আইন বাতিল আৰু ১৯৮৭ চনৰ আইন প্ৰণয়নৰ লগে লগে মানসিক স্বাস্থ্যৰ ব্যৱস্থাত মধ্যমীয়া পৰিৱৰ্তন ঘটিছিল। কিন্তু ২০১৭ চনৰ আইনখন প্ৰণয়ন কৰাৰ সময়ত মানসিক স্বাস্থ্যৰ অধিকাৰৰ কাঠামোৰ পৰিৱৰ্তন গভীৰ আছিল কাৰণ ইয়াত মানসিক স্বাস্থ্যজনিত সমস্যা থকা ব্যক্তিক অধিকাৰৰ কাঠামোৰ ভিতৰত স্থান দিয়া হৈছিল।

গ.২.২ অক্ষমতাৰ অধিকাৰৰ কাঠামোত মানসিক স্বাস্থ্য

৪৮) প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ধাৰা ২(আই)ত 'অক্ষমতা' বাক্যাংশৰ অৰ্থ হ'ল অন্যান্যৰ লগতে মানসিক বিকলাংগতা আৰু মানসিক ৰোগ। ২(কিউ) ধাৰাত মানসিক ৰোগক মানসিক বিকলাংগতাৰ বাহিৰে আন মানসিক বিকাৰ বুলি সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছে। ধাৰা ২(আৰ)ত মানসিক বিকলাংগতাক এজন ব্যক্তিৰ অসম্পূৰ্ণ বিকাশৰ অৱস্থা বুলি সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছে যিটো বিশেষকৈ অৱসামান্য বুদ্ধিমত্তাৰ বৈশিষ্ট্য। আনহাতে, মানসিক ৰোগক বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ অধীনত নিৰ্দিষ্ট অক্ষমতা হিচাপে শ্ৰেণীভুক্ত কৰা হৈছে। আইনখনৰ সূচীত মানসিক ৰোগৰ এক বিস্তৃত আৰু স্পষ্ট সংজ্ঞা প্ৰদান কৰা হৈছে, যিটো ২০১৭ চনৰ আইনখনৰ অধীনত মানসিক ৰোগৰ সংজ্ঞাৰ তুলনাত একে ধৰণৰ। ইয়াক তলত দিয়া ধৰণে সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছে:

> "(এছ) "মানসিক ৰোগ" ৰ অৰ্থ হ'ল চিন্তা, মেজাজ, উপলব্ধি, অভিমুখীতা বা স্মৃতিশক্তিৰ এক যথেষ্ট বিকাৰ যিয়ে বাস্তৱক

চিনাক্ত কৰাৰ ক্ষমতা বা জীৱনৰ সাধাৰণ দাবী পূৰণ কৰাৰ ক্ষমতাক গুৰুতৰভাৱে ক্ষতিগ্ৰস্ত কৰে, মদ্যপান আৰু ড্ৰাগছৰ অপব্যৱহাৰৰ সৈতে জড়িত মানসিক অৱস্থা, কিন্তু ইয়াত মস্তিষ্কৰ অসম্পূৰ্ণ বিকাশ বাবে মানসিক মন্থৰতা বিশেষভাৱে বুদ্ধিমত্তাৰ অস্বাভাৱিকতাৰ বৈশিষ্ট্য অন্তৰ্ভুক্ত নহয়।"

৪৯) প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ধাৰা ২(এছ)ত 'অক্ষম ব্যক্তি' শব্দটোক সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছে যে 'দীৰ্ঘম্যাদী শাৰীৰিক, মানসিক, বৌদ্ধিক বা সংবেদনশীল অক্ষমতা থকা ব্যক্তি যিয়ে বাধাৰ সৈতে পাৰস্পৰিক ক্ৰিয়াৰ ফলত তেওঁৰ সমাজত আনৰ সমানে সম্পূৰ্ণ আৰু ফলপ্ৰসূ অংশগ্ৰহণত বাধাৰ সৃষ্টি কৰে'। ধাৰা ২(চি)ত বাধাৰ সংজ্ঞা দিয়া হৈছে যাৰ অৰ্থ হৈছে 'যোগাযোগ, সাংস্কৃতিক, অৰ্থনৈতিক, পৰিৱেশ, প্ৰতিষ্ঠানিক, ৰাজনৈতিক, সামাজিক, মনোভাৱ বা গাঁথনিগত কাৰককে ধৰি যিকোনো কাৰকে যিয়ে সমাজত বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ সম্পূৰ্ণ আৰু ফলপ্ৰসূ অংশগ্ৰহণত বাধাৰ সৃষ্টি কৰে।' আইনখনৰ ধাৰা ২(এছ) আৰু ২(চি)ত প্ৰদান কৰা সংজ্ঞাসমূহৰ সংযুক্ত পঠন কৰিলে স্পষ্ট যে অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰে – ২০১৭ চনৰ আইনখনৰ দৰেই – অক্ষমতাক কেৱল চিকিৎসা গঠন হিচাপে নহয়, সামাজিক গঠন হিচাপে সংজ্ঞায়িত কৰে। এই আইনখনে মানসিক অক্ষমতাক কেৱল অক্ষমতা গঠন কৰিবলৈ সংজ্ঞায়িত কৰা নাই। বৰঞ্চ ই অক্ষমতাৰ সংজ্ঞা দিয়ে বাধাসমূহৰ সৈতে অক্ষমতাৰ পাৰস্পৰিক ক্ৰিয়াৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি যিয়ে প্ৰকৃততে ব্যক্তিৰ ফলপ্ৰসূ অংশগ্ৰহণত বাধাৰ সৃষ্টি কৰে।

৫০) ভাৰতীয় ন্যায়পালিকাও মানসিক ৰোগক কেন্দ্ৰ কৰি হোৱা বক্তৃতা আৰু মানসিক অক্ষমতাৰ সামাজিক নিৰ্মাণ আৰ্হিৰ বিষয়েও সচেতন হৈ আহিছে।

কমন কাজ বনাম ইউনিয়ন অৱ ইণ্ডিয়া গোচৰত নিষ্ক্রিয় ইউথেনাচিয়াৰ সাংবিধানিক বৈধতাৰ সিদ্ধান্ত লোৱাৰ সময়ত সংবিধান বিচাৰপীঠে ২০১৭ চনৰ আইনখনৰ ১১৫ নং ধাৰাত প্রাসংগিক পর্যবেক্ষণ কৰিছিল যে ভাৰতীয় দণ্ডবিধিৰ ৩০৯ নং ধাৰাক বহুলাংশে অকার্যকৰী কৰি তুলিছে, আত্মহত্যাৰ কার্য্যক পৰিস্থিতিৰ কার্য্য হিচাপে (বা আন কথাত ক'বলৈ গ'লে 'বাধা') চোৱাৰ প্রয়োজনীয়তাৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰি। ইয়াক তলত দিয়া ধৰণে পর্যবেক্ষণ কৰা হৈছিল:

> "৩৬৬) ইয়াত নির্দেশ দিয়া হৈছে (যদিহে বিচাৰ বিভাগে ইয়াৰ বিপৰীত প্রমাণ নকৰে) যে আত্মহত্যাৰ চেষ্টা কৰা ব্যক্তিজন তীব্র মানসিক চাপত ভুগিছে। এনে ব্যক্তিক দণ্ডবিধিৰ অধীনত বিচাৰ আৰু শাস্তি দিয়া নহ'ব। ১১৫ নং ধাৰাত ৩০৯ নং ধাৰাত আত্মহত্যাৰ চেষ্টাৰ লগত জড়িত অপৰাধবোধৰ উপাদানটো আঁতৰাই পেলোৱা হৈছে।ইয়াত আত্মহত্যাৰ চেষ্টা কৰা ব্যক্তিক পৰিস্থিতিৰ বলি বুলি গণ্য কৰা হয় আৰু অপৰাধী বুলি গণ্য কৰা হয়, অন্ততঃ ইয়াৰ বিপৰীত প্রমাণৰ অভাৱত, যাৰ বোজা বিচাৰৰ ওপৰত পৰিব লাগিব। ১১৫ নং ধাৰাটোৱে আত্মহত্যাৰ চেষ্টাক সমাজে কেনেদৰে ব্যৱহাৰ কৰিব লাগিব সেই সম্পর্কে আমাৰ আইনখনৰ এক স্পষ্ট পৰিৱর্তন চিহ্নিত কৰিছে। ই আত্মহত্যাৰ ওপৰত উদীয়মান জ্ঞানৰ সৈতে ভাৰতীয় আইনক একাকাৰ কৰিব বিচাৰে, আত্মহত্যাৰ চেষ্টা কৰা ব্যক্তিক শাস্তিমূলক নিষেধাজ্ঞাৰ পৰিৱর্তে যত্ন, চিকিৎসা আৰু পুনর্বাসনৰ প্রয়োজন হোৱা চিকিৎসা কৰি।"

৫১) আমাৰ মাজৰ এজনে (ডাঃ ডি ৰাই চন্দ্রচুদ, ন্যায়াধীশ) **নৱতেজ সিং জোহৰ বনাম ইউনিয়ন অৱ ইণ্ডিয়াত** লিখা সন্মত মতামতত এলজিবিটি সম্প্রদায়ৰ মানসিক স্বাস্থ্যৰ চিন্তাৰ ওপৰত আলোকপাত কৰা হৈছিল। বিশ্বব্যাপী মনোৰোগ পণ্ডিতৰ উল্লেখ কৰা হৈছিল যিয়ে ৰাজনৈতিক আৰু সামাজিক পৰিৱেশ, আৰু ব্যক্তিৰ মানসিক স্বাস্থ্যৰ মাজত স্পষ্ট সম্পর্ক আছে বুলি গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছিল। যৌন সংখ্যালঘুসকলক অত্যাচাৰ কৰা আইন আৰু সমাজৰ কলংকই সমাজৰ মংগলৰ ওপৰত মানসিকভাৱে প্রভাৱ পেলোৱাটো লক্ষ্য কৰি কোৱা হৈছিল:

> "৯৫) পক্ষপাতিত্ব, কলংক আৰু বৈষম্যৰ প্রতিক্রিয়াই ধাৰা ৩৭৭ৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত ব্যক্তিসকলৰ মানসিক সুস্থতাত প্রভাৱ পেলাইছে। মানসিক স্বাস্থ্য পেছাদাৰীসকলে আইনৰ এই পৰিৱর্তনক সমকামিতাৰ বিষয়ে নিজৰ মতামত পুনৰ পৰীক্ষা কৰাৰ সুযোগ হিচাপে ল'ব পাৰে।
>
> ৯৬) পৰামর্শদাতা পদ্ধতিসমূহে সমকামীসকলক পৰিৱর্তনৰ বাবে প্রেৰণা দিয়াতকৈ, তেওঁলোক যিজন সেইজনৰ সৈতে আৰামদায়ক হ'বলৈ আৰু তেওঁলোকৰ জীৱনটো আগবঢ়াই নিবলৈ সমর্থন প্রদান কৰাত গুৰুত্ব দিব লাগিব। যিটো ৰোগ নহয়, সেইটো নিৰাময় কৰিবলৈ চেষ্টা কৰাৰ পৰিৱর্তে পৰামর্শদাতাসকলে পৰিৱর্তিত চিকিৎসাৰ অৱস্থা আৰু পৰিৱর্তিত সমাজৰ মূল্যবোধক প্রতিফলিত কৰা অধিক প্রগতিশীল দৃষ্টিভংগী গ্রহণ কৰিব লাগিব। কেৱল পৰামর্শদাতাৰ বিশেষ দক্ষতাই নহয়, এলজিবিটি জীৱনৰ প্রতি সংবেদনশীলতা আৰু বুজাবুজিৰ প্রয়োজনীয়তাও

> বৃদ্ধি পাইছে। ব্যক্তি, পৰিয়াল, কর্মক্ষেত্র আৰু শিক্ষা আৰু অন্যান্য প্রতিষ্ঠানসমূহক যৌনতাক সম্পূর্ণৰূপে বুজিবলৈ সহায় কৰাৰ দায়িত্ব চিকিৎসা প্রেকটিছে ভাগ কৰিব লাগিব যাতে বৈষম্যমুক্ত এখন সমাজ গঢ়ি তোলাত সুবিধা হয় য'ত আন সকলো নাগৰিকৰ দৰে এলজিবিটি ব্যক্তিসকলকো মানৱ অধিকাৰৰ প্রতি সন্মান আৰু মূল্যৰ সমান মানদণ্ডৰে ব্যৱহাৰ কৰা হয়।"

ন্যায়াধীশ নৰিমানে তেওঁৰ সন্মত মতামতত, ২০১৭ চনৰ আইনখনৰ ১১৫ নং ধাৰাত মন্তব্য কৰে। তেওঁ মানসিক স্বাস্থ্যজনিত সমস্যা থকা ব্যক্তিসকলৰ যত্ন, চিকিৎসা আৰু পুনর্বাসন প্রদানৰ চৰকাৰৰ সঁহাৰিমূলক কর্তব্যৰ ওপৰত আলোকপাত কৰে। ৰায়দানত এইটোও লক্ষ্য কৰা হৈছে যে ২০১৭ চনৰ আইনখনৰ ১১৫ নং ধাৰা সাংবিধানিক মূল্যবোধক আগুৱাই নিয়াৰ বাবে প্রণয়ন কৰা হৈছে:

> "৭৬) ১১৫ নং ধাৰাত পুনৰ এই সংসদীয় ঘোষণা বর্তমানৰ সাংবিধানিক মূল্যবোধৰ সৈতে সামঞ্জস্যপূর্ণ, ইয়াত স্পষ্ট কৰা হৈছে যে আত্মহত্যাৰ চেষ্টাৰ অপৰাধত গোচৰ চলোৱাৰ পৰিৱর্তে আত্মহত্যাৰ চেষ্টা কৰা ব্যক্তিৰ ক্ষেত্রত চৰকাৰে মানৱীয় ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰিব লাগে।"

৫২) **অভিযুক্ত এক্স বনাম মহাৰাষ্ট্র ৰাজ্য** গোচৰত এই আদালতৰ তিনিজন ন্যায়াধীশৰ বিচাৰপীঠে সিদ্ধান্ত লৈছিল যে দোষী সাব্যস্ত হোৱাৰ পিছৰ মানসিক ৰোগ মৃত্যুদণ্ডৰ পৰা যাৱজ্জীৱন কাৰাদণ্ডলৈ হ্রাস কৰাৰ বাবে এটা প্রশমনকাৰী কাৰক হ'ব পাৰে নেকি। দোষী সাব্যস্ত হোৱাৰ পিছৰ মানসিক ৰোগ এটা প্রশমনকাৰী কাৰক হ'ব পাৰে বুলি ধৰি লৈ, এইটো পর্যবেক্ষণ কৰা হৈছিল:

"৫৯) সকলো মানুহেই নিজৰ স্বভাৱৰ অন্তর্নিহিত ক্ষমতাৰ অধিকাৰী যদিও, শৈশৱ, অক্ষমতা বা বয়স্কতাৰ বাবে সেইবোৰ প্রয়োগ কৰাৰ ক্ষমতা নাথাকিবও পাৰে। যেতিয়া এনে অক্ষমতা ঘটে, তেতিয়া এজন ব্যক্তিয়ে নিজৰ কার্য্যৰ প্রভাৱ আৰু ইয়াৰ ফলত হোৱা পৰিণতি বুজিব পৰা অৱস্থাত নাথাকিবও পাৰে। এই পৰিস্থিতিত এনে ব্যক্তিক ফাঁচী দিয়াৰ ফলত আইনৰ মহিমা হ্রাস পাব।"

৫৩) **মহেন্দ্র কে চি বনাম দ্য ষ্টেট অৱ কর্ণাটক** গোচৰত অভিযুক্ত ব্যক্তিজনৰ বিৰুদ্ধে ভাৰতীয় দণ্ডবিধিৰ ১৮৬০ চনৰ ৩০৬ নং ধাৰাত আত্মহত্যাত সহায় কৰাৰ অভিযোগত এজাহাৰ দাখিল কৰা হৈছিল। ফৌজদাৰী কার্যবিধি আইনৰ ৪৮২ নং ধাৰা অধীনত গোচৰ খাৰিজ কৰাৰ বাবে আবেদন দাখিল কৰা হয়। উচ্চ ন্যায়ালয়ৰ একক ন্যায়াধীশে অভিযুক্তৰ বিৰুদ্ধে চলি থকা গোচৰ খাৰিজ কৰাৰ সময়তে মানসিক স্বাস্থ্যৰ গুৰুত্ব হ্রাস কৰা পর্যবেক্ষণ কৰে। উচ্চ ন্যায়ালয়ে তলত দিয়া ধৰণে পর্যবেক্ষণ কৰিছিল।

"৩৭) অভিযুক্তই তেওঁৰ ধন-সম্পত্তিৰ পৰা বঞ্চিত কৰা বা জীৱনৰ আশা ভেঙুচালি কৰা বা পৰিয়াল আৰু বন্ধু-বান্ধৱীৰ পৰা বিচ্ছিন্ন কৰা কাম কৰাটো মৃতকৰ ক্ষেত্রত নহয়।

৪১) মৃত ব্যক্তিজনে আবেদনকাৰী বা তেওঁৰ সহযোগীসকলৰ পৰা পলাই গৈছিল বা পলায়ন কৰিছিল বুলি অভিযোজন পক্ষৰ কথা নহয়, বৰঞ্চ তেওঁৰ অভ্যাস অনুসৰি পিতৃ-মাতৃক লগ কৰিবলৈ আৰু বন্ধু-বান্ধৱীৰ সৈতে সময় কটাবলৈ যোৱাটো হয়।

মৃত ব্যক্তিজনে যদি সঁচাকৈয়ে ভাবুকি অনুভৱ কৰিলেহেঁতেন তেন্তে তেওঁ নিশ্চিতভাৱে আ�ৰক্ষীৰ কাষ চাপিলহেঁতেন। এনে নহয় যে তেওঁ বোকা আছিল বা সংসাৰিক-জ্ঞানী নাছিল। যদি আবেদনকাৰীৰ লগত তেওঁৰ নিয়োগ সঁচা আছিল তেন্তে আৰক্ষী আয়ুক্তৰ পদটো নিচেই ওচৰত আছিল। এনে নহয় যে মৃত ব্যক্তিজন দুৰ্বল আছিল। পেছাত মৃত লোকজন, এজন চালক। এটা পেছা য'ত, জীৱন আৰু অংগ হেৰুৱাবলগীয়া দুৰ্ঘটনা দৈনন্দিন পৰিঘটনা আৰু প্ৰতিজন চালকে সচেতন যে তেওঁ যিকোনো সময়তে দুৰ্ঘটনাত জড়িত হ'ব পাৰে।

৪৩) বেলেগ চহৰত আত্মীয়ৰ বিবাহত অংশগ্ৰহণ কৰাৰ কাৰ্য্য আৰু বন্ধু-বান্ধৱৰ আৰু আত্মীয়ৰ সৈতে তেওঁৰ মত বিনিময় কৰা সকলোবোৰেই এজন স্বাভাৱিক ব্যক্তিৰ কাম আৰু তীব্ৰ জোৰ-জবৰদস্তিৰ সন্মুখীন হোৱা ব্যক্তিৰ নহয়। এই অপৰাধমূলক গোচৰটোৱে তেওঁৰ কেৰিয়াৰৰ অগ্ৰগতি বিপন্ন কৰিব বুলি কোৱা বিতৰ্কটোও এৰাই চলিব নোৱাৰি। তেওঁ কেনেকৈ বিষটোৰ উৎস লাভ কৰিলে সেয়াও আগন্তুক নহয়।"

আমাৰ মাজৰে এজন (ডি ৱাই চন্দ্ৰচুদ, ন্যায়াধীশ)কে ধৰি এই আদালতৰ দুজন ন্যায়াধীশ বিচাৰপীঠে লক্ষ্য কৰিছিল যে একক ন্যায়াধীশৰ এই মন্তব্যই ভাৰতৰ মানসিক স্বাস্থ্যৰ সমাজত গুৰুতৰভাৱে ক্ষতিগ্ৰস্ত কৰিছিল। ইয়াক তলত দিয়া ধৰণে পৰ্যবেক্ষণ কৰা হৈছিল:

"একক ন্যায়াধীশে আত্মহত্যাৰ সিদ্ধান্ত লোৱা ব্যক্তিক 'দুৰ্বল' বুলি অভিহিত কৰিছে আৰু আত্মহত্যাৰ পূৰ্বে মৃতকৰ আচৰণ

কেনেকৈ হতাশগ্রস্ত আৰু মানসিক স্বাস্থ্যজনিত সমস্যাত ভুগি থকা ব্যক্তিৰ বাবে উপযুক্ত নাছিল সেই বিষয়েও পর্যবেক্ষণ কৰিছে। আচৰণ বিজ্ঞানীসকলে প্রতিজন ব্যক্তিৰ বৈষম্যৰ ওপৰত চৰ্চা-চৰ্চা আৰম্ভ কৰিছে আৰু 'সকলো মানুহে একে আচৰণ কৰে'ৰ পৰম্পৰাগত ধাৰণাটোক প্রত্যাহ্বান জনাইছে। ব্যক্তিগত ব্যক্তিত্বৰ পার্থক্য মানুহৰ আচৰণৰ তাৰতম্য হিচাপে প্রকাশ পায়। গতিকে ব্যক্তি এজনে ভাবুকিৰ সৈতে কেনেদৰে মোকাবিলা কৰে- শাৰীৰিক আৰু আৱেগিক দুয়োটা দিশতে, প্রেম, ক্ষতি, দুখ আৰু সুখ প্রকাশ কৰা (বা প্রকাশৰ পৰা বিৰত থকা) বহুমুখী মানুহৰ মন আৰু আৱেগৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি বহু পৰিমাণে ভিন্নতা থাকে। এইদৰে হতাশগ্রস্ত ব্যক্তিয়ে কেনে আচৰণ কৰিব লাগিছিল সেই বিষয়ে বর্ণনা কৰা পর্যবেক্ষণে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত সমস্যাৰ গভীৰতা হ্রাস কৰে।"

যিহেতু অক্ষমতা হৈছে অন্যান্য কাৰকৰ লগতে সামাজিক, অর্থনৈতিক আৰু ঐতিহাসিক আদি বাধাৰ সৈতে মানসিক অক্ষমতাৰ মাজৰ আন্তঃক্রিয়াৰ ওপৰত নির্ভৰশীল এক সামাজিক গঠন, গতিকে ব্যক্তিৰ অক্ষমতা চিনাক্ত কৰিবলৈ সকলোৰে বাবে উপযুক্ত এক – আকাৰ পদ্ধতি কেতিয়াও ব্যৱহাৰ কৰিব নোৱাৰি। অক্ষমতা সার্বজনীন নহয় বৰঞ্চ এজন ব্যক্তিয়ে সন্মুখীন হোৱা বাধাৰ লগতে যি অক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি গঢ় লৈ উঠে এক ব্যক্তিবাদী ধাৰণা। যিহেতু প্রতিজন ব্যক্তিয়ে সন্মুখীন হোৱা বাধাসমূহ নিজৰ চৌপাশৰ প্রতি ব্যক্তিগত – আন্তঃব্যক্তিগত আৰু গাঁথনিগত, গতিকে 'এজন ব্যক্তিয়ে

কেনে আচৰণ কৰা উচিত আছিল' তাৰ ওপৰত সাধাৰণ পর্যবেক্ষণ কৰিব নোৱাৰি।

৫৪) ব্যক্তিৰ মানসিক স্বাস্থ্যৰ ওপৰত 'বাধা' বা পৰিস্থিতিৰ প্ৰভাৱৰ ওপৰত এই আদালতৰ আইনগত কাঠামো আৰু সিদ্ধান্তৰ বিষয়ে ওপৰত আলোচনা কৰা হৈছে। যেতিয়া বাধাসমূহৰ সৈতে হোৱা পাৰস্পৰিক ক্ৰিয়াৰ ফলত ব্যক্তিয়ে 'অক্ষম' অনুভৱ কৰে, তেতিয়া মানসিক স্বাস্থ্যজনিত সমস্যা বা আন কোনো ধৰণৰ অক্ষমতা থকা ব্যক্তিসকলক কলংক বা বৈষম্য নকৰাটো অত্যন্ত গুৰুত্বপূৰ্ণ। এনে বৈষম্যই 'অক্ষম' হোৱাৰ অনুভৱক আৰু অধিক শিপাই তুলিব।

গ.২.৩ নিয়োগ আৰু মানসিক স্বাস্থ্যৰ ওপৰত এক বিশ্বব্যাপী দৃষ্টিভংগী

৫৫) চিআৰপিডিৰ দৰে আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় চুক্তিসমূহে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰক মানসিক-সামাজিক অক্ষমতা হিচাপে স্বীকৃতি দিয়ে। মানসিক-সামাজিক অক্ষমতাক কেতিয়াবা "অদৃশ্য অক্ষমতা" হিচাপে চিহ্নিত কৰা হয় কাৰণ ই সদায় স্পষ্ট নহয়, অন্যান্য অক্ষমতাৰ দৰে যিবোৰ পর্যবেক্ষণযোগ্য। কর্মচাৰীসকলে প্ৰায়ে নিজৰ মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰৰ বিষয়ে প্ৰকাশ নকৰে, যাৰ ফলত মানসিক-সামাজিক অক্ষমতাসমূহ অদৃশ্য হৈ পৰে। বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থা আৰু বিশ্ব মনোৰোগ সংস্থাই মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্ৰস্ত ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্যৰ এটা প্ৰধান কাৰণ হিচাপে কলংকক চিনাক্ত কৰিছে। মানসিক স্বাস্থ্যৰ বিকাৰগ্ৰস্ত বহু লোকে কাম কৰিবলৈ ইচ্ছুক আৰু সক্ষম। কিন্তু সামাজিক-গাঁথনিগত বাধাই তেওঁলোকৰ কর্মশক্তিত অংশগ্ৰহণত বাধাৰ সৃষ্টি কৰে। মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰত আক্ৰান্ত লোকসকলৰ কর্মসংস্থাপনৰ সম্ভাৱনা কম বা তেওঁলোকৰ অর্হতা আৰু আগ্ৰহৰ সমানুপাতিক নহয় কম দৰমহাৰ চাকৰিলৈ অৱনমিত হয়। কর্মশক্তিৰ পৰা বর্জনে কেৱল বস্তুগত

বঞ্চনাৰ পৰিস্থিতিৰ সৃষ্টি কৰাই নহয়, ই আত্মবিশ্বাসতো প্ৰভাৱ পেলায়, আৰু ইয়াৰ ফলত বিচ্ছিন্নতা আৰু প্ৰান্তীয়কৰণৰ সৃষ্টি হয় যিয়ে মানসিক দুখ আৰু বেছিকৈ বৃদ্ধি কৰে। কলংক আৰু বৈষম্যৰ পৰা হাত সাৰিবলৈ মানসিক স্বাস্থ্যজনিত সমস্যা থকা ব্যক্তিসকলে সহকৰ্মী আৰু পৰিচালকৰ পৰা নিজৰ ৰোগ লুকুৱাবলৈ কষ্টৰে চেষ্টা কৰে। মানসিক স্বাস্থ্যৰ অৱস্থা প্ৰকাশ কৰিলে সহকৰ্মীৰ দ্বাৰা পদচ্যুত, চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত বা হাৰাশাস্তি হোৱাৰ সম্ভাৱনাও থাকে। ফলস্বৰূপে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্ৰস্ত ব্যক্তিসকলে কৰ্মক্ষেত্ৰত সহায় আৰু ফলপ্ৰসূ চিকিৎসাৰ পৰা নিজকে বঞ্চিত কৰে যিয়ে তেওঁলোকৰ মানসিক স্বাস্থ্য উন্নত কৰিব পাৰে।

৫৬) মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰৰ কলংকিতকৰণৰ মূলতে হৈছে মানসিক ৰোগত আক্ৰান্ত ব্যক্তিসকলক “হিংসাত্মক আৰু বিপজ্জনক, নিৰ্ভৰশীল আৰু অযোগ্য, আৰু দায়িত্বহীন” বুলি বৰ্ণনা কৰা। এনে বৈশিষ্ট্যই মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্ৰস্ত ব্যক্তিসকলক আনৰ দ্বাৰা কেনেদৰে গ্ৰহণ কৰে তাৰ ওপৰত প্ৰভাৱ পেলোৱাই নহয়, তেওঁলোকৰ আত্মমূল্যকো প্ৰভাৱিত কৰে। মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰৰ কাৰণ প্ৰায়ে আভ্যন্তৰীণ কাৰণ বুলি কোৱা হয়, যাৰ বাবে ব্যক্তিজনক দায়ী কৰা হয়। ইয়াৰ ফলত কলংক আৰু পক্ষপাতিত্ব আৰু বেছি ভয়াৱহ হৈ পৰে। মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্ৰস্ত ব্যক্তিয়ে যদি ইয়াৰ সৈতে মোকাবিলা কৰিবলৈ শিকে বা পৰিহাৰ কৰে, তথাপিও অতীতৰ পৰিঘটনা আৰু ভৱিষ্যতৰ পৰিঘটনাৰ সম্ভাৱনাই তেওঁলোকক নিয়োগ নিশ্চিত আৰু বজাই ৰখাৰ ক্ষেত্ৰত অসুবিধাত পেলায়।

৫৭) এইদৰে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্ৰস্ত ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে কলংক আৰু বৈষম্য সমাজত প্ৰচলিত হৈ থকাৰ সময়তে দেশৰ সৰ্বোচ্চ সাংবিধানিক

আদালত হিচাপে সমাজৰ বৈষম্য যাতে আইনী বৈষম্যলৈ পৰিণত নহয়, সেইটো নিশ্চিত কৰাটো আমাৰ ওপৰত নির্ভৰশীল। আন্তঃৰাষ্ট্রীয় চুক্তিসমূহে এনে এক কাঠামো প্রদান কৰে যাৰ জৰিয়তে ৰাষ্ট্রসমূহে আন্তঃৰাষ্ট্রীয় স্বীকৃতিপ্রাপ্ত মানদণ্ডৰ সৈতে সংগতি ৰাখি মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ অধিকাৰ ৰক্ষা কৰি নিজৰ আইন আৰু নীতিসমূহ গঢ় দিব পাৰে।

৫৮) চিআৰপিডি হৈছে ৰাষ্ট্রসংঘৰ আন্তঃৰাষ্ট্রীয় মানৱ অধিকাৰ সন্ধি যাৰ উদ্দেশ্য হৈছে সকলো অক্ষম ব্যক্তিয়ে সকলো মানৱ অধিকাৰ আৰু মৌলিক স্বাধীনতাৰ সম্পূর্ণ আৰু সমান উপভোগৰ প্রসাৰ, সুৰক্ষা আৰু নিশ্চিত কৰা। ইয়াৰ লগতে তেওঁলোকৰ অন্তর্নিহিত মর্যাদাৰ প্রতি সন্মান বৃদ্ধি কৰাৰ লক্ষ্য লোৱা হৈছে। ই এক সামগ্রিক সন্ধি যিয়ে বৈষম্য বিৰোধী আইনসমূহে প্রদান কৰা নাগৰিক আৰু ৰাজনৈতিক অধিকাৰসমূহৰ লগতে সামাজিক, সাংস্কৃতিক আৰু অর্থনৈতিক ব্যৱস্থাৰ এক শৃংখলৰ সংমিশ্রণেৰে সমতাৰ নিশ্চয়তা পূৰণ কৰে। ভাৰত চিআৰপিডিৰ স্বাক্ষৰকাৰী আৰু ২০০৭ চনৰ ১ অক্টোবৰত ইয়াক অনুমোদন জনাইছে। চিআৰপিডিৰ ১ নং অনুচ্ছেদত বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ এক অন্তর্ভুক্তকৰণ সংজ্ঞা দিয়া হৈছে। ই স্বীকাৰ কৰে যে অক্ষমতা এটা বিকশিত ধাৰণা আৰু অক্ষমতা হৈছে অক্ষমতা থকা ব্যক্তিসকলৰ মনোভাৱ আৰু পৰিৱেশগত বাধাৰ সৈতে পাৰস্পৰিক ক্রিয়াৰ ফলত যিয়ে তেওঁলোকৰ সমাজত সম্পূর্ণ অংশগ্রহণত বাধাৰ সৃষ্টি কৰে। ১ নং অনুচ্ছেদত এইদৰে কোৱা হৈছে:

> “অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ ভিতৰত দীর্ঘম্যাদী শাৰীৰিক, মানসিক, বৌদ্ধিক বা সংবেদনশীল অক্ষমতা থকাসকলো অন্তর্ভুক্ত যিয়ে বিভিন্ন বাধাৰ সৈতে পাৰস্পৰিক ক্রিয়া-কলাপত তেওঁলোকৰ

সমাজত আনৰ সৈতে সমান ভিত্তিত সম্পূৰ্ণ আৰু ফলপ্ৰসূ অংশগ্ৰহণত বাধাৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।”

৫৯) সাধাৰণ মন্তব্য একত চিআৰপিডি ৰূপায়ণৰ ওপৰত নিৰীক্ষণ কৰা প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ সমিতিখনে চি আৰ পি ডিৰ ১২ নং অনুচ্ছেদৰ প্ৰেক্ষাপটত জ্ঞানমূলক বা মানসিক-সামাজিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ অধিকাৰৰ বিষয়ে আলোচনা কৰে। ১২ নং অনুচ্ছেদত উল্লেখ আছে যে বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ আইনৰ আগত সমান স্বীকৃতি পোৱাৰ অধিকাৰ আছে। সমিতিখনে লক্ষ্য কৰিছে যে জ্ঞানমূলক বা মানসিক-সামাজিক অক্ষমতা থকা ব্যক্তিসকলক প্ৰায়ে আইনী ক্ষমতাৰ পৰা বঞ্চিত কৰা হয় আৰু অসমতাপূৰ্ণভাৱে বিকল্প সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ ব্যৱস্থাৰ বলি কৰা হয়। কমিটীয়ে লক্ষ্য কৰিছে যে, “মানসিক ক্ষমতা সাধাৰণতে উপস্থাপন কৰা ধৰণে বস্তুনিষ্ঠ, বৈজ্ঞানিক আৰু প্ৰাকৃতিকভাৱে ঘটা পৰিঘটনা নহয়। মানসিক ক্ষমতা সামাজিক আৰু ৰাজনৈতিক প্ৰেক্ষাপটৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল, লগতে মানসিক ক্ষমতাৰ মূল্যায়নত প্ৰধান ভূমিকা গ্ৰহণ কৰা শাখা, বৃত্তি আৰু অনুশীলনসমূহো নিৰ্ভৰশীল।” বৰ্তমানৰ গোচৰটোৱে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্ৰস্ত ব্যক্তিৰ আইনী ক্ষমতাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা নাই যদিও মন কৰিবলগীয়া যে চি আৰ পি ডিয়ে মানসিক স্বাস্থ্যৰ অৱস্থাক মানসিক-সামাজিক অক্ষমতা হিচাপে স্বীকৃতি দিয়ে। অক্ষমতাৰ সামাজিক আৰ্হিৰ প্ৰতি সত্যতাৰে থাকি কমিটীয়ে স্বীকাৰ কৰে যে মানসিক ক্ষমতাৰ মূল্যায়ন সামাজিক আৰু পৰিৱেশগত কাৰকৰ দ্বাৰা অৱগত হয়। মানসিক-সামাজিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ আইনী ক্ষমতাৰ স্বীকৃতিয়ে তেওঁলোকক আইনী ব্যক্তিত্ব প্ৰদান কৰে, য'ত তেওঁলোকে অধিকাৰৰ বাহক হ'ব পাৰে আৰু সেই অধিকাৰসমূহ ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে।

৬০) চিআৰপিডিৰ ২ নং অনুচ্ছেদত অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্যৰ সংজ্ঞা তলত দিয়া ধৰণেৰে দিয়া হৈছে।

> "অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্যৰ অর্থ হ'ল অক্ষমতাৰ ভিত্তিত যিকোনো পার্থক্য, বর্জন বা বাধা যাৰ উদ্দেশ্য বা প্রভাৱ আনৰ সৈতে সমান ভিত্তিত ৰাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নাগৰিক বা আন যিকোনো ক্ষেত্রত সকলো মানৱ অধিকাৰ আৰু মৌলিক স্বাধীনতাৰ স্বীকৃতি, উপভোগ বা ব্যৱহাৰত বাধা বা বাতিল কৰা হয়। ইয়াত যুক্তিযুক্ত উপযোজনক অস্বীকাৰ কৰাকে ধৰি সকলো ধৰণৰ বৈষম্য অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে।"

৬১) চিআৰপিডিয়ে যুক্তিসংগত বাসস্থানৰ অস্বীকাৰক অক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি বৈষম্য হিচাপে স্বীকৃতি দিলেও, ই বিশেষভাৱে ৫(৩) অনুচ্ছেদৰ অধীনত ৰাজ্যসমূহৰ ওপৰত যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনা নিশ্চিত কৰাৰ বাবে সকলো উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ কৰাটো ইতিবাচক কর্তব্যও জাপি দিয়ে।

৬২) কাম আৰু নিয়োগৰ প্রেক্ষাপটত চিপিআৰডিৰ ২৭ নং অনুচ্ছেদে অন্যান্য বিষয়ৰ লগতে ৰাষ্ট্র পক্ষসমূহৰ ওপৰত তলত দিয়া বাধ্যবাধকতাসমূহ জাপি দিয়ে:

(১) বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ কাম আৰু নিয়োগৰ অধিকাৰক স্বীকৃতি দিয়া;

(২) নিয়োগৰ বিষয়ত বৈষম্য নিষিদ্ধ কৰা; আৰু

(৩) কর্মক্ষেত্রত যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনা কৰা।

২৭ নং অনুচ্ছেদৰ প্ৰাসংগিক বিধানসমূহ তলত উলিওৱা হৈছে:

"(১) ৰাষ্ট্ৰ পক্ষসমূহে বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ কাম কৰাৰ অধিকাৰক স্বীকৃতি দিয়ে, আনৰ সৈতে সমান ভিত্তিত;ইয়াৰ ভিতৰত শ্ৰম বজাৰ আৰু কৰ্ম পৰিৱেশত মুক্তভাৱে নিৰ্বাচিত বা গ্ৰহণ কৰা কামৰ জৰিয়তে জীৱিকা অৰ্জনৰ সুযোগৰ অধিকাৰ অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছে যিটো প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিসকলৰ বাবে মুকলি, অন্তৰ্ভুক্ত আৰু সুলভ। **ৰাষ্ট্ৰসমূহে নিয়োগৰ সময়ত অক্ষমতা লাভ কৰাসকলকো সামৰি কামৰ অধিকাৰৰ বাস্তৱায়নক সুৰক্ষিত আৰু প্ৰসাৰিত কৰিব লাগিব, অন্যান্য বিষয়ৰ লগতে আইন প্ৰণয়নৰ জৰিয়তে উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰি:**

(ক) নিযুক্তি আৰু নিয়োগৰ চৰ্ত, নিয়োগ অব্যাহত ৰখা, কেৰিয়াৰৰ উন্নতি আৰু নিৰাপদ আৰু সুস্থ কৰ্ম পৰিস্থিতিকে ধৰি সকলো ধৰণৰ নিয়োগৰ সম্পৰ্কীয় সকলো বিষয়ৰ ক্ষেত্ৰত অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্য নিষিদ্ধ কৰা;

(খ) সমান মূল্যৰ কামৰ বাবে সমান সুযোগ আৰু সমান পাৰিতোষিক, হাৰাশাস্তিৰ পৰা সুৰক্ষাকে ধৰি নিৰাপদ আৰু সুস্থ কৰ্ম পৰিস্থিতি, আৰু অভিযোগৰ প্ৰতিকাৰকে ধৰি কামৰ ন্যায্য আৰু অনুকূল পৰিস্থিতিৰ প্ৰতি বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ অধিকাৰ সুৰক্ষিত কৰা।

.....

(আই) কর্মক্ষেত্রত অসক্ষম লোকসকলক যাতে যুক্তিসংগত উপযোজনৰ ব্যৱস্থা কৰা হয় তাৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখিব লাগে

.....

(কে) বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বাবে বৃত্তিমূলক আৰু পেছাদাৰী পুনর্বাসন, চাকৰি ধৰি ৰখা আৰু কামলৈ ঘূৰি অহাৰ কার্যসূচী প্রসাৰিত কৰা।"

(জোৰ দিয়া হৈছে)

৬৩) সাধাৰণ মন্তব্য ছয়ত অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ সমিতিৰ মতে কর্মক্ষেত্রত বাস্তৱিক সমতা লাভ কৰিবলৈ আৰু অনুচ্ছেদ ৫(৩)ৰ অধীনত যুক্তিসংগত ব্যৱস্থা প্রদানৰ কর্তব্য পালন কৰিবলৈ ৰাষ্ট্রসমূহে অন্যান্য বিষয়ৰ লগতে:

(১) সমর্থিত নিয়োগৰ অধিকাৰক প্রসাৰ কৰা, য'ত কর্ম সহায় অন্তর্ভুক্ত কৰিব;

(২) যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনা অস্বীকাৰ কৰাটো বৈষম্য হিচাপে স্বীকৃতি দিয়া আৰু লগতে একাধিক আৰু আন্তঃবিভাজন বৈষম্য আৰু হাৰাশাস্তি নিষিদ্ধ কৰিব;

(৩) বৈষম্যহীনভাৱে নিয়োগলৈ আৰু বাহিৰলৈ যোৱাৰ সঠিক পৰিৱর্তনৰ অনুমতি দিব; আৰু

(৪) সুবিধা আৰু প্রাপ্যতা, যেনে অৱসৰ আৰু নিবনুৱা সুবিধাৰ সমান আৰু ফলপ্রসূ সুবিধা প্রদান কৰিব। নিয়োগৰ পৰা বর্জনৰ জৰিয়তে এই

প্রাপ্যতাসমূহ উলংঘা কৰিব নালাগে, যাৰ ফলত বর্জনৰ পৰিস্থিতি আৰু অধিক ভয়াৱহ হ'ব।

৬৪) আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রম সংস্থাই কর্মক্ষেত্রত অক্ষমতা সম্পর্কীয় সমস্যাসমূহ পৰিচালনাৰ ক্ষেত্রত নিয়োগকর্তাসকলক ইতিবাচক কৌশল গ্রহণ কৰিবলৈ পথ প্রদর্শন কৰিবলৈ কর্মক্ষেত্রত অক্ষমতা পৰিচালনাৰ অনুশীলন সংহিতা ২০০২ সৃষ্টি কৰিছে। ই এক নীতিগত নথি আৰু ইয়াক স্থানীয় পৰিস্থিতিৰ প্রেক্ষাপটত পঢ়ি ৰাষ্ট্রীয় আইন আৰু প্রথা অনুসৰি প্রয়োগ কৰাৰ উদ্দেশ্যেৰে কৰা হৈছে। আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রম সংস্থা সংহিতাৰ ১.৪ নং ধাৰাত 'অক্ষম ব্যক্তি'ক এনে এজন ব্যক্তি বুলি সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছে, যাৰ উপযুক্ত নিয়োগ নিশ্চিত কৰা, ঘূৰি অহা, ধৰি ৰখা আৰু আগবাঢ়ি যোৱাৰ সম্ভাৱনা যথাযথভাৱে স্বীকৃতিপ্রাপ্ত শাৰীৰিক, সংবেদনশীল, বৌদ্ধিক বা মানসিক অক্ষমতাৰ বাবে যথেষ্ট হ্রাস পায়। আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সংস্থা সংহিতাৰ ৬ নং ধাৰাত বিশেষভাৱে সক্ষম কর্মচাৰীসকলক চাকৰি ধৰি ৰখাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰা হৈছে। এই অংশৰ অধীনত উপ-অনুচ্ছেদ ৬.১ য়ে অর্জন কৰা অক্ষমতাৰ নীতি প্রদান কৰে। উপখণ্ডটোত এইদৰে লিখা আছে:

> "**৬.১.১. য'ত বর্তমানৰ কর্মচাৰীসকলে চাৰকি কৰি থকাৰ সময়ত কোনো অক্ষমতা লাভ কৰে, নিয়োগকর্তাসকলে তেওঁলোকৰ নিয়োগ বজাই ৰাখিবলৈ সক্ষম কৰাৰ পদক্ষেপ গ্রহণ কৰি তেওঁলোকৰ সঞ্চিত বিশেষজ্ঞতা আৰু অভিজ্ঞতাৰ পৰা লাভৱান হৈ থাকিব পাৰে। কর্মক্ষেত্রত অক্ষমতা পৰিচালনাৰ বাবে কৌশল প্রস্তুত কৰাত নিয়োগকর্তাসকলে**

চাকৰি ধৰি ৰখাৰ ব্যৱস্থাসমূহ অন্তর্ভুক্ত কৰিব লাগে য'ত অন্তর্ভুক্ত হ'ব:

(ক) আগতীয়াকৈ হস্তক্ষেপ আৰু উপযুক্ত সেৱালৈ প্রেৰণ কৰা;

(খ) ক্রমান্বয়ে কাম আৰম্ভ কৰাৰ ব্যৱস্থা;

(গ) বিশেষভাৱে সক্ষম শ্রমিকসকলে যদি পূর্বৰ চাকৰি পুনৰ আৰম্ভ কৰিব নোৱাৰে তেন্তে কাম পৰীক্ষা কৰাৰ বা বিকল্প চাকৰিৰ অভিজ্ঞতা লাভ কৰাৰ সুযোগ;

(ঘ) যিকোনো সুযোগ আৰু যিকোনো সালসলনি চিনাক্ত কৰিবলৈ সমর্থন আৰু কাৰিকৰী পৰামর্শৰ ব্যৱহাৰ যিবোৰৰ প্রয়োজন হ'ব পাৰে।

৬.১.২. এজন অক্ষম কর্মচাৰীয়ে চাকৰি ধৰি ৰখা বা কামলৈ ঘূৰি অহাৰ সুবিধা বিচাৰিবলৈ বিচৰাত নিয়োগকর্তাসকলে সম্ভাব্য বিকল্পৰ পৰিসৰৰ বিষয়ে সচেতন হ'ব লাগে। কিছুমান ক্ষেত্রত কর্মচাৰীজনে আগৰ দৰে কামলৈ ঘূৰি আহিব পাৰে, কোনো পৰিৱর্তন নোহোৱাকৈ। আন কিছুমান ক্ষেত্রত কামটোৰ বাবেই, ৰর্কষ্টেচন বা কর্ম পৰিৱেশত কিছু সালসলনিৰ প্রয়োজন হ'ব পাৰে। আন কিছুমান ক্ষেত্রত ব্যক্তিজনে কর্মক্ষেত্রত বেলেগ চাকৰিলৈ যোৱাটো প্রয়োজনীয় হ'ব পাৰে। অক্ষমতা ব্যৱস্থাপনা কৌশলত এই প্রতিটো প্রপত্রতে চাকৰি ধৰি ৰখাৰ বাবে ব্যৱস্থা অন্তর্ভুক্ত কৰিব লাগে। ইয়াৰ ভিতৰত সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিজনৰ বাবে

প্রশিক্ষণ বা পুনৰ প্রশিক্ষণ, তত্ত্বাৱধায়ক আৰু সহকর্মীসকলক তথ্য প্রদান, ডিভাইচ আৰু সঁজুলিৰ ব্যৱহাৰ, উপযুক্তভাৱে অন্য সমর্থনসমূহৰ প্রৱেশৰ অধিকাৰ, লগতে কামটো সম্পন্ন কৰিবলৈ প্রয়োজনীয় পদ্ধতিসমূহত পৰিৱর্তন বা বিকল্প বিকল্পসমূহ অন্তর্ভুক্ত হ'ব পাৰে যাতে যিকোনো বর্তমানৰ অৱস্থা আৰু বেছি বেয়া নহয়।

৬.১.৩। বিশেষভাৱে সক্ষম শ্রমিকসকলৰ পুনৰ নিয়োগৰ ব্যৱস্থা প্রস্তুত কৰাৰ সময়ত নিয়োগকর্তাসকলে সেই শ্রমিকসকলৰ বৃত্তিগত পছন্দৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখিব লাগে আৰু প্রয়োজন হ'লে শ্রমিক প্রতিনিধিৰ সৈতে পৰামর্শ কৰিব লাগে।

৬.১.৪. যেতিয়া কোনো শ্রমিকে কোনো অক্ষমতা লাভ কৰে, তেতিয়া নিয়োগকর্তাই নিশ্চিত কৰিব লাগে যে সেই শ্রমিকজনৰ অৱশিষ্ট সম্ভাৱনা আৰু দক্ষতা ব্যৱহাৰ কৰিবলৈ থকাৰ ব্যৱস্থাসমূহ সম্পূর্ণৰূপে বিবেচনা কৰা হয়, অন্য পদক্ষেপ লোৱাৰ আগতে।

৬.১.৫. সক্ষম কর্তৃপক্ষই নিয়োগকর্তা, নিয়োগকর্তাৰ গোট আৰু নিয়োগকর্তাৰ সংস্থাসমূহক নির্দেশনা, সেৱা আৰু প্রৰোচনা প্রদান কৰিব লাগে, যাতে অক্ষম লোকসকলে নিজৰ নিয়োগ ধৰি ৰখাৰ সুযোগ সর্বাধিক কৰিব পাৰে, আৰু দুর্ঘটনা, আঘাত, ৰোগ, পৰিৱর্তিত ক্ষমতা বা অক্ষম অৱস্থাৰ পিছত দ্রুতভাৱে কাম পুনৰ আৰম্ভ কৰিব পাৰে। **ইয়াৰ ভিতৰত এনে ব্যৱস্থা থাকিব পাৰে যিয়ে ব্যক্তিগত পৰামর্শ, ব্যক্তিগত পুনর্বাসন পৰিকল্পনা**

বা চাকৰি ধৰি ৰখা কার্যসূচীৰ অনুমতি দিয়ে, যাৰ লক্ষ্য হৈছে এই শ্রমিকসকলৰ বাবে তেওঁলোকৰ বর্তমান বা আন বৃত্তিত সুযোগ প্রসাৰিত কৰা য'ত তেওঁলোকে নিজৰ প্রতিভা আৰু অভিজ্ঞতাৰ ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে, যিমান পাৰি উপার্জনৰ ক্ষতি নোহোৱাকৈ। নিয়োগকর্তা সংস্থা আৰু শ্রমিক সংস্থা, প্রাসংগিক পেছাদাৰী আৰু বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিৰ সংস্থাৰ সৈতে আলোচনা কৰি এনে ব্যৱস্থা প্রস্তুত কৰিব লাগে।"

(জোৰ দিয়া হৈছে)

৬৫) ওপৰৰ আলোচনাই ইংগিত দিয়ে যে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্রস্ত ব্যক্তিসকলৰ কর্মক্ষেত্রত বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে অধিকাৰ আছে আৰু যুক্তিসংগতভাৱে থকাৰ অধিকাৰ আছে বুলি আন্তঃৰাষ্ট্রীয় একমত আছে। চিআৰপিডি আৰু আন্তঃৰাষ্ট্রীয় শ্রমিক সংস্থা সংহিতা দুয়োটাই মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বাবে চাকৰি ধৰি ৰখা আৰু পুনর্বাসনৰ নীতিক প্রসাৰিত কৰে। বহু দেশত বিশেষকৈ চিকিৎসাৰ সুবিধা আৰু ৰোগীৰ স্বায়ত্তশাসন সুৰক্ষিত কৰাৰ ক্ষেত্রত চিআৰ পিডিয়ে গুৰুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন কৰিছে যদিও মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্রস্ত ব্যক্তিৰ ওপৰত বক্তৃতা কেৱল জৈৱ-চিকিৎসা আৰু স্বাস্থ্যজনিত বিষয়তে সীমাবদ্ধ নহয়। বক্তৃতাটো গৃহ আৱন্টন, শিক্ষা, সমর্থন, আৰু নিয়োগৰ মৌলিক বিষয়সমূহলৈ সম্প্রসাৰিত কৰাৰ প্রয়োজন। বর্তমানৰ গোচৰটোৱে তেনে এটা সুযোগ দাঙি ধৰিছে।

গ.৪. অনুশাসন আৰু শাস্তি: অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধিৰ বৈধতা

৬৬) বহুত বেছি গঠনমূলক প্রশ্ন এটা বাকী আছে যে আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি কর্মক্ষেত্রত বৈষম্যৰ সৃষ্টি কৰে নেকি? এই প্রশ্নৰ

গুৰুত্বপূৰ্ণ প্ৰতিক্ৰিয়া মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বাবে আছে যিসকলে নিজৰ অক্ষমতাৰ বাবে কৰ্মক্ষেত্ৰৰ আচৰণৰ মানদণ্ডৰ সৈতে নিজকে খাপ খুৱাব নোৱাৰে। এনে ক্ষেত্ৰত অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধি বৈষম্যৰ ৰূপ ল'ব পাৰে কাৰণ মানসিক অক্ষম ব্যক্তিৰ কৰ্মক্ষেত্ৰৰ মানদণ্ড মানি চলাৰ ক্ষমতা বিকল হ'ব পাৰে। প্ৰায়ে অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধিৰ প্ৰক্ৰিয়াটোৱেই হৈছে শাস্তি। যিহেতু ৰায়দানৰ ধাৰা চি.১.৩ত আমি প্ৰতিষ্ঠা কৰিছো যে আমাৰ সন্মুখত থকা গোচৰৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ বিধান প্ৰযোজ্য হ'ব, গতিকে আমি প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ অধীনত চলি থকা কাৰ্য্যবিধিৰ বৈধতা পৰীক্ষা কৰিম।

৬৭) মানসিক অক্ষমতা আৰু নিয়োগ বৈষম্যৰ সৈতে জড়িত ভাৰতীয় আইনত ন্যায়বিজ্ঞান পতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰাক কেন্দ্ৰ কৰিয়েই ঘূৰি আহিছে। এই আদালতে ধাৰা ৪৭ৰ ব্যাখ্যা কৰাৰ সময়ত ৰায় দিছে যে সেৱাৰ সময়ত মানসিক অক্ষমতা আহৰণ কৰিলে এই ব্যৱস্থা প্ৰযোজ্য হয়। ৪৭ নং ধাৰা প্ৰয়োগ কৰাৰ সময়ত আদালতে মানসিক অক্ষমতা এটা কাৰক নেকি বা চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ কাৰণ হোৱা অভিযোগ কৰা অসৎ আচৰণৰ সৈতে প্ৰত্যক্ষ কাৰণগত সম্পৰ্ক আছে নেকি সেই বিষয়ে বিশ্লেষণত প্ৰৱেশ কৰা নাছিল। এইদৰে, ধাৰা ৪৭ৰ দ্বাৰা পৰিচালিত গোচৰসমূহৰ ক্ষেত্ৰত এটা বেলেগ মানদণ্ড প্ৰযোজ্য।এইটো স্পষ্ট কৰাটো গুৰুত্বপূৰ্ণ যে অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধিয়ে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্যৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে নেকি সেইটো পৰীক্ষা কৰাৰ ক্ষেত্ৰত আমি তলত যি বিশ্লেষণ গ্ৰহণ কৰিছো, সেই বিশ্লেষণে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ ধাৰা ৪৭ৰ ওপৰত ন্যায়বিজ্ঞানক প্ৰভাৱিত নকৰে।

৬৮) ইয়াত আমি প্ৰাথমিক প্ৰশ্নটোৰ মূল্যায়ন কৰিছো যে মানসিক অক্ষমতা থকা কৰ্মচাৰীৰ অস্বাভাৱিক আচৰণৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিব পাৰি নেকি। ৪৭ নং ধাৰাটো নিষেধাজ্ঞা আৰোপ কৰাৰ পৰ্যায়তহে কামত আহে, য'ত এজন কৰ্মচাৰীক ৰেংক বা ৰেংক হ্ৰাস কৰিব নোৱাৰি।

৬৯) যিহেতু ভাৰতত এই বিষয়টোৰ ওপৰত ন্যায়বিজ্ঞানৰ বিকাশ এতিয়াও হোৱা নাই, গতিকে আমি নিয়োগ বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ অধিকাৰৰ সম্পৰ্কত অন্যান্য ন্যায়িক অধিকাৰক্ষেত্ৰসমূহে গ্ৰহণ কৰা আইনী নীতি আৰু পদ্ধতিসমূহ বিশ্লেষণ কৰিছো। আমি বিশেষভাৱে পৰীক্ষা কৰিছো যে যেতিয়া অভিযোগ কৰা আচৰণ কৰ্মচাৰীজনৰ মানসিক অক্ষমতাৰ সৈতে জড়িত বুলি ধৰা পৰে তেতিয়া অন্য ন্যায়িক অধিকাৰক্ষেত্ৰৰ আদালতে কেনেকৈ অসৎ আচৰণৰ অভিযোগৰ বিচাৰ কৰিছে।

গ.৪.১ বিদেশী ন্যায়িক অধিকাৰক্ষেত্ৰ

প্ৰথম- আমেৰিকা যুক্তৰাষ্ট্ৰ

৭০) ১৯৯০ চনত "অক্ষম ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্য দূৰ কৰাৰ বাবে এক ব্যাপক ৰাষ্ট্ৰীয় আদেশ" নিৰ্ধাৰণ কৰিবলৈ আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটিজ এক্ট প্ৰণয়ন কৰা হৈছিল। আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টে এনে ব্যক্তিক সামৰি লয় যিসকলৰ শাৰীৰিক বা মানসিক অক্ষমতা আছে যিয়ে জীৱনৰ এটা বা ততোধিক প্ৰধান কাৰ্য্যকলাপক যথেষ্ট পৰিমাণে সীমিত কৰে। আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ শিৰোনাম-১ চাকৰিৰ আবেদন পদ্ধতি, নিযুক্তি, উন্নতি, কৰ্মচাৰীক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা, কৰ্মচাৰীৰ ক্ষতিপূৰণ,

প্রশিক্ষণ বা নিয়োগৰ অন্যান্য চর্ত, চর্ত আৰু বিশেষাধিকাৰৰ ক্ষেত্রত ব্যক্তিৰ অক্ষমতাৰ বাবে নিয়োগ বৈষম্য নিষিদ্ধ কৰে। ফেডাৰেল ধন লাভ কৰা নিয়োগকর্তাসকলৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য হোৱা পুনর্বাসন আইন ১৯৭৩ আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ পূর্বসূৰী আছিল আৰু বর্তমান অক্ষমতা সম্পর্কীয় দাবীৰ সম্পর্কত ফেডাৰেল সংস্থাসমূহৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য। ১৯৭৩ চনৰ পুনর্বাসন আইন অনুসৰি উলংঘাৰ মূল্যায়নৰ বাবে আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ মানদণ্ড প্রযোজ্য।

৭১) আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টে যুক্তিসংগত বাসস্থানৰ পৰা বঞ্চিত কৰাটো বৈষম্য হিচাপে সামৰি লৈছে যদিহে নিয়োগকর্তাই প্রদর্শন কৰিব নোৱাৰে যে থকাৰ ব্যৱস্থাই ব্যৱসায়িক কার্য্যকলাপত অযথা কষ্টৰ সৃষ্টি কৰে। আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ অধীনত যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনাসমূহৰ ভিতৰত আছে বর্তমানৰ সুবিধাসমূহ অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বাবে সুলভ আৰু ব্যৱহাৰযোগ্য কৰি তোলা, চাকৰিৰ পুনর্গঠন, কর্মসূচী সলনি কৰা, আৰু খালী পদত পুনৰ নিযুক্তি দিয়া। যদিহে কোনো অক্ষম কর্মচাৰীয়ে আনৰ সুৰক্ষাৰ প্রতি প্রত্যক্ষ ভাবুকি কঢ়িয়াই আনে তেন্তে নিয়োগকর্তাই তেওঁক ঠাই দিয়াৰ প্রয়োজন নাই যিটো যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাৰ দ্বাৰা লাঘৱ কৰিব নোৱাৰি। **বর্গিয়ালি বনাম থাণ্ডাৰ বেচিন কয়লা কোম্পানী** গোচৰত কয়লা খনিৰ ৱাষ্টাৰ এজনক হতাশা, উদ্বেগ, ব্যক্তিত্বৰ বিকাৰকে ধৰি একাধিক মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰ ধৰা পৰিছিল। নিজকে আৰু আনক আঘাত কৰাৰ ভাবুকি দিয়াৰ বাবে তেওঁক অব্যাহতি দিয়া হৈছিল। দশম চার্কিটৰ আপিল আদালতে ৰায় দিছিল যে তেওঁ আনৰ আৰু নিজৰ সুৰক্ষাৰ বাবে প্রত্যক্ষ বিপদৰ সৃষ্টি কৰিছিল, বিশেষকৈ তেওঁ উচ্চ শক্তিৰ বিস্ফোৰকৰে কাম কৰাৰ বাবে।

তদুপৰি, নিয়োগকর্তাৰ কর্তব্য নাই যে তেওঁ অক্ষম কর্মচাৰীক যুক্তিসংগতভাৱে গ্রহণ কৰিবলৈ নিয়োগ পদৰ অত্যাৱশ্যকীয় কাম বা মৌলিক কর্তব্যসমূহ আঁতৰাই পেলাব লাগে। কিন্তু এনে অত্যাৱশ্যকীয় কামবোৰ যুক্তিসংগতভাৱে সম্পন্ন কৰিব পৰা যায় নেকি সেই বিষয়ে নিয়োগকর্তাই বিবেচনা কৰিব লাগিব।

৭২) মানসিক স্বাস্থ্যৰ অৱস্থাৰ সৈতে জড়িত বলবৎকাৰী নির্দেশনাত আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ শিৰোনাম-১ বলবৎ কৰিবলৈ ক্ষমতাপ্রাপ্ত সম-নিয়োগ সুযোগ আয়োগে লক্ষ্য কৰিছে যে নিয়োগকর্তাসকলে এনে ব্যক্তিক নিযুক্তি দিব নালাগে যিয়ে কোনো বিশেষ নিয়োগ কর্তব্য পালন কৰিব নোৱাৰে বা আন আৰু নিজৰ সু�ৰক্ষাৰ প্রতি প্রত্যক্ষ ভাবুকি কঢ়িয়াই আনিব নোৱাৰে, নিয়োগকর্তাই মানসিক স্বাস্থ্যৰ অৱস্থা ক্ষেত্রত “কল্পিত কথা বা কু-সংস্কাৰৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰিব নোৱাৰে”। এই প্রভাৱৰ কিছুমান বস্তুনিষ্ঠ প্রমাণ থাকিব লাগিব যে যুক্তিসংগত ব্যৱস্থা গ্রহণ কৰিলেও মানসিক অক্ষম ব্যক্তিয়ে প্রয়োজনীয় কামবোৰ কৰিব নোৱাৰে, নহ'লে ইয়াৰ ফলত সুৰক্ষাৰ বিপদৰ সৃষ্টি হয়। নির্দেশনাত মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বাবে যুক্তিসংগত থকাৰ উদাহৰণো দিয়া হৈছে য'ত নিস্তব্ধ কার্যালয়ৰ স্থান, তত্বাৱধানৰ পদ্ধতিৰ পৰিৱর্তন, আৰু ঘৰৰ পৰা কাম কৰাৰ অনুমতি আদি অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে। কিন্তু এজন ব্যক্তিক যুক্তিসংগতভাৱে উপযোজন কৰা নিয়োগকর্তাৰ কর্তব্য সম্ভাৱ্য, অর্থাৎ যেতিয়া কর্মচাৰীয়ে নিয়োগকর্তাক অক্ষমতাৰ বিষয়ে অৱগত কৰে আৰু থকাৰ বাবে অনুৰোধ কৰে তেতিয়া ই উৎপন্ন হয়। উদাহৰণস্বৰূপে, ফেডাৰেল চার্কিটৰ আপিল আদালতে ৰায় দিছিল যে নিয়োগকর্তাই গম পোৱাৰ আগতেই বাদীজনৰ হতাশা আৰু মদ্যপান

(আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ অধীনত অক্ষমতা হিচাপে গণ্য কৰা)ক গ্ৰহণ কৰিবলৈ বাধ্য নহয়। বহুক্ষেত্ৰত, বিশেষকৈ অসদাচৰণ সম্পৰ্কীয় অব্যাহতিৰ সৈতে সম্পৰ্কিত, কৰ্মচাৰীসকলে অসদাচৰণত লিপ্ত হোৱাৰ আগতে বাসস্থানৰ বাবে অনুৰোধ কৰাত ব্যৰ্থ হয়, যাৰ ফলত তেওঁলোকৰ বৈষম্য-সম্পৰ্কীয় দাবীৰ বাবে নেতিবাচক ফলাফল হয়। যুক্তি দৰ্শোৱা হৈছে যে কৰ্মচাৰীজনক "দ্বিতীয় সুযোগ" দিয়াটো এক যুক্তিসঙ্গত আৱাস হিচাপে শ্ৰেণীবদ্ধ কৰিব পাৰি য'ত কৰ্মচাৰীজনে সম্ভাৱ্যভাৱে যুক্তিসঙ্গত উপযোজন বিচাৰিবলৈ বিফল হৈছে আৰু অসদাচৰণ কৰিছে।

৭৩) মন্তব্যকাৰীসকলে লক্ষ্য কৰিছে যে আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ অধীনত মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্ৰস্ত ব্যক্তিসকলৰ অৱস্থা শাৰীৰিক অক্ষম লোকসকলৰ দৰে ভাল হোৱা নাই আৰু অক্ষমতা অধিকাৰ আন্দোলনৰ লাভৰ মূলধন হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰিব পৰা নাই। আদালতৰ সন্মুখত উত্থাপন হোৱা এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ বিষয় হ'ল মানসিক অক্ষম ব্যক্তিক অসৎ আচৰণৰ বাবে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰিব পৰা যাব নেকি? বহুতো মানসিক অক্ষমতা আচৰণত প্ৰকাশ পায়। আমেৰিকাত বেছিভাগ আদালতে ৰায় দিছে যে অসৎ আচৰণত লিপ্ত হোৱা প্ৰতিবন্ধী কৰ্মচাৰীসকলক আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ দ্বাৰা সুৰক্ষিত নহয়। **হেমিল্টন বনাম চাউথৱেষ্টাৰ্ণ বেল টেলিফোন কোম্পানী** গোচৰত আমেৰিকাৰ আপিল আদালত, পঞ্চম চাৰ্কিটে ৰায় দিছিল যে পিটিএছডি ৰোগী এজন কৰ্মচাৰীক ডিচচাৰ্জ কৰাটো কোনো অক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি বৈষম্য নহয় বৰঞ্চ ই কৰ্মচাৰীজনে "কৰ্মক্ষেত্ৰৰ পৰিৱেশত আচৰণৰ গ্ৰহণযোগ্য সীমা স্বীকৃতি দিয়াত" ব্যৰ্থ হোৱা। কিন্তু কম সংখ্যক আদালতেহে ৰায় দিছে যে যদি কোনো কৰ্মচাৰীক অক্ষমতাৰ সৈতে

কাৰণগতভাৱে জড়িত আচৰণৰ বাবে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা হয়, তেন্তে ই বৈষম্যৰ সৃষ্টি কৰে আৰু ব্যক্তিজন চাকৰিৰ বাবে যোগ্য নহ'লে আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্ট উলংঘা কৰে। **টিহান বনাম মেট্ৰ'-নৰ্থ কমিউটাৰ ৰেলৱে** গোচৰত বাদীয়ে ১৯৭৩ চনৰ পুনৰ্বাসন আইনৰ অধীনত বৈষম্যৰ দাবী উত্থাপন কৰিছিল। অনুপস্থিতিৰ বাবে তেওঁত চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা হৈছিল। আপিল আদালত, দ্বিতীয় চাৰ্কিটে ৰায় দিছিল যে "অক্ষমতা আৰু ইয়াৰ পৰিণতি"ৰ মাজত কোনো পাৰ্থক্য থাকিব নোৱাৰে। এইদৰে যদি বাদীয়ে প্ৰমাণ কৰিব পাৰে যে তেওঁৰ অনুপস্থিতি কেৱল দ্ৰব্যৰ অপব্যৱহাৰৰ পৰিণতি আছিল, তেন্তে তেওঁৰ অব্যাহতিয়ে অক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি বৈষম্যৰ সৃষ্টি কৰিব। একেদৰে **ডেন হাৰ্টগ বনাম ৱাছাচ একাডেমী** গোচৰত, আপিল আদালত, দশম চাৰ্কিটে আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ অধীনত অক্ষমতা আৰু অক্ষমতা সম্পৰ্কীয় আচৰণৰ মাজত বিভাজন নাকচ কৰিছিল। ই স্বীকাৰ কৰিছিল যে মানসিক স্বাস্থ্যৰ বিকাৰে নিজকে অস্বাভাৱিক আচৰণ হিচাপে উপস্থাপন কৰে। ইয়াৰ মতে, "যিকোনো 'অস্বাভাৱিক' আচৰণৰ ভিত্তিত মানসিক অক্ষম কৰ্মচাৰীক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰিবলৈ নিয়োগকৰ্তাসকলক সম্পূৰ্ণ স্বাধীনতা প্ৰদান কৰিলে মানসিকভাৱে অক্ষমসকলৰ প্ৰতি আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ সুৰক্ষা বহুলাংশে নাকচ কৰা হ'ব"। আদালতে আৰু কয় যে নিয়োগকৰ্তাই প্ৰথমে মূল্যায়ন কৰিব লাগে যে যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনাৰ দ্বাৰা অসৎ আচৰণৰ প্ৰতিকাৰ কৰিব পৰা যাব নেকি। যদি সেয়া সম্ভৱ নহয়, তেন্তে নিয়োগকৰ্তাই নিয়োগ বন্ধ কৰিব পাৰে যদিহে কোনো স্পষ্ট প্ৰতিৰক্ষা প্ৰযোজ্য হয় যেনে "প্ৰত্যক্ষ ভাবুকি" প্ৰতিৰক্ষা বা যদি উলংঘা কৰা নিয়মসমূহ "চাকৰিৰ সৈতে জড়িত" আৰু "ব্যৱসায়িক প্ৰয়োজনীয়তা" হয়। অন্যথা আদালতে লক্ষ্য

কৰিছিল যে যদি কৰ্মচাৰীজনে চাকৰিটোৰ অত্যাৱশ্যকীয় কামসমূহ কৰিব পাৰে, তেন্তে অক্ষমতাৰ সৈতে কাৰণগতভাৱে জড়িত কিছুমান অস্বাভাৱিক আচৰণ সহ্য কৰিব লাগিব বা গ্ৰহণ কৰিব লাগিব।

৭৪) **ৰেথিয়ন কোম্পানী বনাম হার্নাণ্ডেজ** গোচৰত আমেৰিকাৰ উচ্চতম ন্যায়ালয়ে অক্ষমতা সম্পৰ্কীয় অসৎ আচৰণৰ বিষয়টো বিবেচনা কৰিছিল। ড্ৰাগছ পৰীক্ষাত ব্যৰ্থ হোৱাৰ বাবে বাদীয়ে বৰ্খাস্থৰ পৰিৱৰ্তে পদত্যাগ কৰিবলৈ বাছি লৈছিল। নিচাৰ চিকিৎসা গ্ৰহণ কৰাৰ পিছত তেওঁ ৰেথিয়নৰ দ্বাৰা পুনৰ নিযুক্তিৰ বাবে আবেদন জনায়। নিয়োগকৰ্তাৰ নীতি আছিল যে পূৰ্বে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত হোৱা বা চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ সলনি পদত্যাগ কৰা প্ৰাক্তন কৰ্মচাৰীক পুনৰ নিযুক্তি নিদিব। ৰেথিয়নে যুক্তি দিছিল যে বাদীজনক পুনৰ নিযুক্তি নিদিয়াৰ সিদ্ধান্ত তেওঁৰ অতীতৰ অভিলেখৰ বিষয়ে সচেতন নোহোৱাকৈয়ে লোৱা হৈছে। আদালতে ৰায় দিছিল যে নিৰপেক্ষ নিযুক্তি নিদিয়া নীতি ৰেথিয়নে বাদীক পুনৰ নিযুক্তি নিদিয়াৰ বাবে বৈধ বৈষম্যহীন ভিত্তি হ'ব পাৰে। এইদৰে বাদীয়ে অক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি পৃথক ব্যৱহাৰৰ দাবী উত্থাপন কৰিব নোৱাৰিলে বুলি ধৰা হ'ল। কিন্তু আদালতে এটা সু�ৰক্ষিত গোটৰ সদস্যসকলৰ ওপৰত নিৰপেক্ষ নিযুক্তি নিদিয়া নিয়মৰ পৃথক প্ৰভাৱ সম্পৰ্কীয় বিষয়টো আপিল আদালত, নৱম চাৰ্কিটলৈ প্ৰেৰণ কৰে, যিয়ে পৃথক ব্যৱহাৰ আৰু পৃথক প্ৰভাৱৰ মাজত বিশ্লেষণক মিহলাই দিছিল। আদালতে ৰায় দিছিল:

> "... তেনেকৈ ধৰি ৰাখি আপিল আদালতে পৃথক প্ৰভাৱ আৰু পৃথক ব্যৱহাৰৰ দাবীৰ বাবে বিশ্লেষণাত্মক কাঠামো মিহলাই ভুল কৰিলে। আপিল আদালতে যদি পৃথক-ব্যৱহাৰৰ কাঠামো

> সঠিকভাৱে প্ৰয়োগ কৰিলেহেঁতেন, তেন্তে ই এই সিদ্ধান্তত উপনীত হ'বলৈ বাধ্য হ'লহেঁতেন যে নিৰপেক্ষ নিযুক্তি নিদিয়া নীতিৰ সংজ্ঞা অনুসৰি আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি আইন অনুসৰি এক বৈধ, বৈষম্যহীন কাৰণ। আৰু এইদৰে একমাত্ৰ বাকী থকা প্ৰশ্নটো হ'ব যে প্ৰতিবাদীয়ে পৰ্যাপ্ত প্ৰমাণ দাঙি ধৰিব পাৰিবনে, যাৰ পৰা জুৰীয়ে এই সিদ্ধান্তত উপনীত হ'ব পাৰে যে "আবেদনকাৰীয়ে প্ৰতিবাদকাৰীৰ প্ৰত্যাখ্যানৰ উল্লেখিত কাৰণটো আচলতে অজুহাত আছিল।"

মন্তব্যকাৰীসকলে যুক্তি দিছে যে আদালতে **টিহান** (উপৰোক্ত) পদ্ধতিটোক অন্তর্নিহিতভাৱে নাকচ কৰিছিল য'ত কৰ্মচাৰীসকলে কেৱল তেওঁলোকৰ আচৰণ মানসিক অক্ষমতাৰ পৰিণতি বুলি প্ৰমাণ কৰিহে ইচ্ছাকৃতভাৱে বৈষম্য বা পৃথক ব্যৱহাৰ প্ৰমাণ কৰিব পাৰে, যাৰ ফলত সেই অক্ষমতা আৰু প্ৰকাশৰ মাজৰ পাৰ্থক্যটো ভাঙি পৰে। কিন্তু যদিহে পৃথক ব্যৱহাৰৰ দাবী বিফল হয়, তেন্তেও এজন বাদীয়ে প্ৰতিষ্ঠা কৰিব পাৰে যে নামমাত্ৰ নিৰপেক্ষ নিয়োগ নীতিয়ে অক্ষমতা থকাসকলক পৃথকভাৱে প্ৰভাৱিত কৰিছিল।

৭৫) অতি শেহতীয়াকৈ ২০১৩ চনৰ ১৩ ছেপ্টেম্বৰত কানেকটিকাটৰ বাবে আমেৰিকাৰ জিলা আদালতত হাজাৰ হাজাৰ বায়ুসেনাৰ প্ৰবীণ সৈনিকৰ হৈ ক্লাছ একচন গোচৰ ৰুজু কৰা হৈছিল যিসকলে দাবী কৰে যে বায়ুসেনাই সৰু সৰু উলংঘাৰ বাবে সেৱাৰ সদস্যসকলক সন্মানজনকতকৈ কম অব্যাহতি প্ৰদান কৰে, এই কথা স্বীকাৰ নকৰাকৈয়ে যে মানসিক স্বাস্থ্য বা যৌন আঘাতে এনে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা আচৰণত প্ৰভাৱ পেলায়। গোচৰটো বিবেচনাধীন হৈ আছে।

দ্বিতীয় - কানাডা

৭৬) কানাডাত অক্ষমতাৰ অধিকাৰৰ ব্যৱস্থাটো তিনিটা আইনে নিয়ন্ত্রণ কৰে। ১৯৯৫ চনৰ কানাডাৰ নিয়োগ ইকুইটি আইনখনে অন্যান্য বিষয়ৰ লগতে বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্য নিষিদ্ধ কৰিছে। ইইএচিৰ ২ নং ধাৰাত এইদৰে লিখা আছে:

> "এই আইনৰ উদ্দেশ্য হৈছে কর্মক্ষেত্রত সমতা অর্জন কৰা, যাতে কোনো ব্যক্তিয়ে নিজৰ অর্হতাৰ সৈতে সম্পর্কহীন কাৰণত কর্মসংস্থাপনৰ সুযোগ বা সুবিধাৰ পৰা বঞ্চিত নহয়, আৰু ইয়াৰ বাবে মহিলা, খিলঞ্জীয়া জনগোষ্ঠী, বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তি আৰু দৃশ্যমান সংখ্যালঘুসকলে অনুভৱ কৰা কর্মসংস্থাপনৰ অসুবিধাসমূহ দূৰ কৰা, এই নীতিক কার্যকৰী কৰা যে কর্মসংস্থাপনত সমতা মানে ব্যক্তিক একেধৰণৰ ব্যৱহাৰ কৰায় নহয় বৰঞ্চ বিশেষ ব্যৱস্থা আৰু পার্থক্যসমূহৰ উপযোজনৰ প্রয়োজন।"

ইইএচিৰ ৩ নং ধাৰাত 'অক্ষম ব্যক্তি'ক তলত দিয়া শব্দৰে সংজ্ঞায়িত কৰা হৈছে:

> "অক্ষম ব্যক্তিৰ অর্থ হ'ল যিসকল ব্যক্তিৰ দীর্ঘম্যাদী বা পুনৰাবৃত্তিমূলক শাৰীৰিক, মানসিক, সংবেদনশীল, মানসিক বা শিক্ষণৰ অক্ষমতা আছে আৰু যিসকলে...
>
> (ক) সেই অক্ষমতাৰ কাৰণে নিজকে নিয়োগত বঞ্চিত বুলি গণ্য কৰে, বা

(খ) বিশ্বাস কৰে যে কোনো নিয়োগকর্তা বা সম্ভাব্য নিয়োগকর্তাই সেই অক্ষমতাৰ কাৰণে তেওঁলোকক নিয়োগত বঞ্চিত বুলি গণ্য কৰাৰ সম্ভাৱনা আছে,

আৰু ইয়াৰ ভিতৰত এনে ব্যক্তিক অন্তর্ভুক্ত কৰা হৈছে যাৰ অক্ষমতাৰ বাবে তেওঁলোকৰ কার্য্যক্ষম সীমাবদ্ধতা তেওঁলোকৰ বর্তমানৰ চাকৰি বা কর্মক্ষেত্রত স্থান দিয়া হৈছে; (personnes handicapées)"

৭৭) ফেডাৰেল আইনখনৰ দ্বিতীয়টো গুৰুত্বপূর্ণ অংশ হৈছে কানাডাৰ অধিকাৰ আৰু স্বাধীনতাৰ চনদ, যিটো ১৯৮২ চনৰ সংবিধান আইনখনৰ প্রথম অংশ হিচাপে অনুমোদিত।চিচিআৰএফে ব্যক্তিগত আৰু গোটৰ অধিকাৰৰ মাজত ভাৰসাম্য ৰক্ষা কৰিব বিচাৰে আৰু ই হৈছে বিশ্বৰ প্রথমখন ৰাষ্ট্রীয় সংবিধান যিয়ে বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলৰ সমতাৰ অধিকাৰক স্বীকৃতি দিয়ে। চিচিআৰএফৰ ১৫(১) ধাৰাত উল্লেখ কৰা হৈছে যে-

"প্রতিজন ব্যক্তি আইনৰ আগত আৰু আইনৰ অধীনত সমান আৰু বৈষম্য নোহোৱাকৈ আৰু বিশেষকৈ জাতি বা জাতিগত উৎপত্তি, ৰং, ধর্ম, লিংগ, বা মানসিক বা শাৰীৰিক অক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি বৈষম্য নকৰাকৈ আইনৰ সমান সুৰক্ষা আৰু সমান লাভৰ অধিকাৰ আছে।"

৭৮) তৃতীয়টো উল্লেখযোগ্য আইন হৈছে কানাডাৰ মানৱ অধিকাৰ আইন ১৯৭৮, যিটো অন্যান্য বিষয়ৰ লগতে চৰকাৰী কর্মচাৰী আৰু ফেডাৰেল এলেকাৰ অধীনত থকা বা ফেডাৰেল চৰকাৰৰ অংশ হিচাপে গণ্য কৰা

উদ্যোগ আৰু ব্যৱসায়ৰ কর্মচাৰীৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য। চি এইচ আৰ এৰ ২ নং ধাৰাত এইদৰে উল্লেখ কৰা হৈছে:

> “এই আইনখনৰ উদ্দেশ্য হৈছে কানাডাৰ আইনসমূহক সংসদৰ বিধানসভা কর্তৃত্বৰ ভিতৰত অহা বিষয়সমূহৰ পৰিসৰৰ ভিতৰত কার্যকৰী কৰিবলৈ সম্প্রসাৰিত কৰা যাতে সকলো ব্যক্তিয়েই আন ব্যক্তিৰ সৈতে সমান সুযোগ পাব লাগে যাতে তেওঁলোকে নিজৰ বাবে সেই জীৱনটো গঢ়ি তুলিব পাৰে যিটো তেওঁলোকে পাব পাৰে আৰু বিচাৰে আৰু তেওঁলোকৰ প্রয়োজনীয়তাসমূহ পূৰণ কৰিব লাগে, সমাজৰ সদস্য হিচাপে তেওঁলোকৰ কর্তব্য আৰু বাধ্যবাধকতাৰ সৈতে সামঞ্জস্যপূর্ণভাৱে, জাতি, জাতীয় বা জাতিগত উৎপত্তি, ৰং, ধর্ম, বয়স, লিংগ, যৌন অভিৰুচি, লিংগ পৰিচয়, বৈবাহিক অৱস্থা, পৰিয়ালৰ অৱস্থা, অনুবংশীয় বৈশিষ্ট্য, অক্ষমতা বা দোষী সাব্যস্ত হোৱা অপৰাধৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি বৈষম্যমূলক প্রথাৰ দ্বাৰা বাধা বা বাধা প্রদান নকৰাকৈ, যাৰ বাবে ক্ষমা প্রদান কৰা হৈছে বা যাৰ সন্দর্ভত অভিলেখ নিলম্বনৰ নির্দেশ দিয়া হৈছে।”

৭৯) **ব্রিটিছ কলম্বিয়া (ৰাজহুৱা সেৱা কর্মচাৰী সম্পর্ক আয়োগ) বনাম বিচিজিএছইইউ** গোচৰত কানাডাৰ উচ্চতম ন্যায়ালয়ে ৰায় দিছিল যে এবাৰ প্রথম দৃষ্টান্তত বৈষম্যৰ অস্তিত্ব আছে বুলি প্রতিষ্ঠা হ’লেই নিয়োগকর্তাৰ ওপৰত বৈষম্যক ন্যায্যতা প্রদান কৰাৰ বোজা স্থানান্তৰিত হয়, য’ত তেওঁ যুক্তিসংগত ব্যৱস্থা প্রদান কৰা বুলি প্রমাণ কৰাটো জড়িত হৈ থাকে। আদালতে সমানুপাতিকতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি তিনিটা পর্যায়ৰ পৰীক্ষা প্রস্তুত কৰিছিল

যাতে কোনো কর্মচাৰী বা চাকৰি আবেদনকাৰীয়ে বৈষম্যৰ প্ৰথম দৃষ্টান্তৰ ঘটনা দেখুওৱাৰ পিছত নিয়োগকৰ্তাই সঁচা অৰ্থত বৃত্তিগত প্ৰয়োজনীয়তাৰ প্ৰতিৰক্ষা ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে নেকি সেইটো নিৰ্ণয় কৰে। আদালতে থলপীয়া পৰীক্ষাটো তলত উল্লেখ কৰা ধৰণেৰে নিৰ্ধাৰণ কৰিছিল:

> "(৫৪.) (১) যে নিয়োগকৰ্তাই কামৰ পৰিৱেশনৰ সৈতে যুক্তিসংগতভাৱে জড়িত উদ্দেশ্যৰ বাবে মানদণ্ড গ্ৰহণ কৰিছিল;
>
> (২) যে নিয়োগকৰ্তাই সেই বৈধ কৰ্ম-সম্পৰ্কীয় উদ্দেশ্য পূৰণৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় বুলি সৎ আৰু সদ্ভাৱে বিশ্বাস কৰি বিশেষ মানদণ্ডটো গ্ৰহণ কৰিছিল; আৰু
>
> (৩) যে সেই বৈধ কৰ্ম-সম্পৰ্কীয় উদ্দেশ্য সম্পন্ন কৰিবলৈ মানদণ্ডটো যুক্তিসংগতভাৱে প্ৰয়োজনীয়। মানদণ্ডটো যুক্তিসংগতভাৱে প্ৰয়োজনীয় বুলি দেখুৱাবলৈ এইটো প্ৰদৰ্শন কৰিব লাগিব যে নিয়োগকৰ্তাৰ ওপৰত অযথা কষ্ট জাপি নিদিয়াকৈ দাবীদাৰৰ বৈশিষ্ট্যসমূহ ভাগ কৰা ব্যক্তিগত কৰ্মচাৰীক গ্ৰহণ কৰাটো অসম্ভৱ।"

৮০) কানাডাৰ বেছিভাগ শ্ৰমিক ব'ৰ্ড আৰু মানৱ অধিকাৰ ন্যায়াধিকৰণে মদ্যপান আৰু ড্ৰাগছৰ আসক্তিক শাৰীৰিক আৰু মানসিক অক্ষমতা বুলি গণ্য কৰে। **এণ্ড্ৰপ বনাম ইম্পেৰিয়েল অইল** গোচৰত অন্টাৰিঅ' আপিল আদালতে **ব্ৰিটিছ কলম্বিয়া (পাব্লিক চাৰ্ভিচ এম্প্লয়ি ৰিলেচনছ কমিছন)** (উপৰোক্ত)ৰ সিদ্ধান্তৰ পিছত ৰায় দিছিল যে সুৰক্ষা-সংবেদনশীল কৰ্মক্ষেত্ৰত যাদৃচ্ছিক ড্ৰাগছ আৰু এলক'হল পৰীক্ষা কৰাটো এটা সঁচা অৰ্থত কাৰ্য্যকৰী প্ৰয়োজনীয়তা হ'ব পাৰে। চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ প্ৰেক্ষাপটত আদালতে বিবেচনা

কৰিছিল যে পৰীক্ষাৰ সকাৰাত্মক ফলাফলে নিয়োগৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ প্ৰয়োজন হ'ব নেকি। আদালতে লক্ষ্য কৰিলে যে:

> "১১২ ..... সকলো ক্ষেত্ৰতে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাটো ইম্পেৰিয়েল অইলৰ কৰ্তব্যৰ সৈতে অসঙ্গতিপূৰ্ণ। বিএফঅ'আৰ হিচাপে ৰেণ্ডম এলক'হল পৰীক্ষা বজাই ৰাখিবলৈ ইম্পেৰিয়েল অইলে ব্যক্তিগত পাৰ্থক্য আৰু সামৰ্থ্যক অযথা কষ্টৰ পৰ্যায়লৈকে গ্ৰহণ কৰিব লাগিব। সেই থকাৰ ব্যৱস্থাত চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাতকৈ কম কঠোৰ নিষেধাজ্ঞাৰ বিবেচনা আৰু প্ৰয়োজন সাপেক্ষে কৰ্মচাৰীজনক চিকিৎসা বা পুনৰ্বাসন কাৰ্যসূচী গ্ৰহণ কৰিবলৈ অনুমতি দিবলৈ প্ৰয়োজনীয় সমৰ্থন অন্তৰ্ভুক্ত হ'ব লাগে"।
>
> (জোৰ দিয়া হৈছে)

৮১) ষ্টুৱৰ্ট বনাম এল্ক ভেলী কোল কৰ্প'ৰেশ্যনৰ গোচৰত এছে কয়লা খনিত কাম কৰি আহিছিল এদশকৰো অধিক সময়। খনি পৰিচালকসকলৰ অবৈধ ড্ৰাগছ ব্যৱহাৰৰ প্ৰতি শূন্য সহনশীলতা নীতি আছিল। এই নীতিয়ে এটা ব্যতিক্ৰমৰ সৃষ্টি কৰিছিল য'ত যদি কৰ্মচাৰীজনে কোনো নিৰ্ভৰশীলতাৰ সমস্যাৰ পূৰ্ব প্ৰকাশ কৰে তেন্তে তেওঁলোকে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ পৰিৱৰ্তে পুনৰ্বাসন নীতিৰ সুবিধা ল'ব পাৰে। এনে প্ৰকাশৰ পিছত কৰ্মচাৰীজনে চিকিৎসা লাভ কৰি কামলৈ উভতি যাব পাৰিলেহেঁতেন। যদিও এছ এই নীতিৰ বিষয়ে জানিছিল, তথাপিও তেওঁ নিয়োগকৰ্তাক প্ৰকাশ কৰা নাছিল যে তেওঁ ছুটীৰ দিনত কোকেইন সেৱন কৰিছিল। মন কৰিবলগীয়া যে আলবাৰ্টা মানৱ অধিকাৰ ন্যায়াধিকৰণে বিচাৰি উলিয়াইছিল যে এছ

নিজেই এই নিচাৰ বিষয়ে অৱগত নাছিল। এদিন কর্মস্থলীত বাহন চলাই থাকোঁতে এছ দুর্ঘটনাত পতিত হয়। নূন্যতম ক্ষতি হোৱাৰ লগতে কোনো লোক আহত হোৱা নাই। কিন্তু নিয়োগকর্তাই এছক ড্রাগছ টেষ্ট কৰিবলৈ নির্দেশ দিছিল আৰু তেওঁৰ কোকেইন পজিটিভ পোৱা গৈছিল। এছে নিয়োগকর্তাৰ আগত স্বীকাৰ কৰিছিল যে তেওঁৰ বিশ্বাস যে তেওঁ কোকেইনৰ প্রতি আসক্ত। কিন্তু যিহেতু এই তথ্য কাণ্ডৰ পূর্বে কৰা হোৱা নাছিল, সেয়েহে কর্মক্ষেত্রৰ নীতিৰ অধীনত নিয়োগকর্তাই তেওঁৰ সম্ভাব্য নিচাক গ্রহণ কৰা নাছিল। কোম্পানীটোৰ নীতি ভংগ কৰাৰ বাবে তেওঁক চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰা হৈছিল, ড্রাগছ আসক্তিৰ বাবে নহয়, ড্রাগছ সেৱনৰ বাবে। কানাডাৰ উচ্চতম ন্যায়ালয়ৰ সংখ্যাগৰিষ্ঠতা (৯ জনৰ ভিতৰত ৬) লোকে লক্ষ্য কৰিছিল যে যিহেতু প্রথম দৃষ্টিত বৈষম্য নাছিল, সেয়েহে উপযোজনৰ কোনো প্রয়োজনীয়তা নাই। গৰিষ্ঠসংখ্যকে লক্ষ্য কৰিছিল যে নিচাই চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰাৰ কোনো কাৰক নাছিল। নীতি মানি চলাত ব্যর্থ হোৱাৰ বাবেই এছক চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰা হয়। এছে নিচা থকাৰ পিছতো নীতিৰ চর্তসমূহ মানি চলাৰ কিছু ক্ষমতা বজাই ৰাখিছিল। সংখ্যাগৰিষ্ঠই এইটোও কৈছিল যে এই নীতিয়ে সুৰক্ষিত গোট অর্থাৎ অক্ষম ব্যক্তিসকলক বিৰূপ প্রভাৱ পেলাইছে বুলি ক'ব নোৱাৰি কাৰণ নীতিয়ে বিনোদনমূলক ড্রাগছ সেৱনকাৰী আৰু ড্রাগছ আসক্ত উভয়কে প্রভাৱিত কৰিছিল। দুজন ন্যায়াধীশে দিয়া সংখ্যালঘু সন্মত মতামতে লক্ষ্য কৰিছিল যে প্রথম দৃষ্টিত বৈষম্য আছে কাৰণ যদিও ধৰি লোৱা হৈছিল যে এছৰ ড্রাগছ ব্যৱহাৰৰ ওপৰত কিছু নিয়ন্ত্রণ আছে, তথাপিও ই চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰাৰ অন্যতম কাৰক হিচাপে ড্রাগছ আসক্তি দূৰ কৰা নাছিল। কিন্তু তেওঁলোকৰ মতে নিয়োগকর্তাই অযথা কষ্টৰ সন্মুখীন নোহোৱাকৈ এছক আৰু অধিক উপযোজন কৰিব

নোৱাৰিলেহেঁতেন। তেওঁলোকে এই কথাটোক যথেষ্ট গুৰুত্ব দিছিল যে এছক সুৰক্ষাৰ প্ৰতি সংবেদনশীল কৰ্মক্ষেত্ৰত নিয়োজিত কৰা হৈছিল। চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত হোৱাৰ কম আন যিকোনো অনুশাসনমূলক ব্যৱস্থাই শূন্য সহনশীলতা নীতিৰ প্ৰতিৰোধমূলক প্ৰভাৱক ক্ষতিগ্ৰস্ত কৰি অযথা কষ্টৰ সৃষ্টি কৰিলেহেঁতেন। তেওঁলোকে আৰু আঙুলিয়াই দিয়ে যে নিয়োগকৰ্তাই এছক ছমাহৰ পিছত পুনৰ আবেদন কৰাৰ সম্ভাৱনা আগবঢ়াইছিল যদিহে তেওঁ পুনৰ্বাসন লাভ কৰে, যাৰ বাবে তেওঁক পুনৰ নিযুক্তি দিয়াৰ ক্ষেত্ৰত তেওঁলোকে খৰচৰ ৫০ শতাংশ পৰিশোধ কৰিব। একমাত্ৰ বিৰোধী মতামতটোৱে যুক্তি দিছিল যে নিচাযুক্ত ব্যক্তিসকলক কলংকিত কৰা হয় আৰু প্ৰায়ে “নিজৰ দুৰ্ভাগ্যৰ লেখক” বুলি কু-সংস্কাৰ কৰা হয়। বিৰোধী মতামতটোৱে লক্ষ্য কৰিছিল যে এই গোচৰটো পৰোক্ষ বৈষম্যৰ ৰেকেটত পৰে য’ত ড্ৰাগছৰ বিৰুদ্ধে নিৰপেক্ষ নীতিয়ে ড্ৰাগছৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীলতা থকা ব্যক্তিসকলক বিৰূপ প্ৰভাৱ পেলায়। এই নীতিয়ে সকলো শ্ৰমিককে সমানে প্ৰভাৱিত কৰিছিল যদিও নিৰ্ভৰশীলতাৰ বাবে এছে নীতি মানি চলাত স্পষ্ট অক্ষমতাৰ সন্মুখীন হৈছিল। সংৰক্ষিত ক্ষেত্ৰ বন্ধ হোৱাৰ এটা কাৰকহে হোৱাটো প্ৰয়োজন। সংখ্যালঘুৰ মতামতে এইটোও লক্ষ্য কৰিছিল যে সংখ্যাগৰিষ্ঠই ধাৰণা কৰা পছন্দৰ সীমাই ফলপ্ৰসূভাৱে অধিকাৰধাৰীক সুৰক্ষাৰ পৰা আঁতৰাই পেলায় আৰু তেওঁলোকৰ পছন্দৰ বাবে প্ৰান্তীয় গোটসমূহক দোষাৰোপ কৰি তেওঁলোকক আৰু অধিক কলংকিত কৰে। ন্যায়াধীশগৰাকীয়ে আলোকপাত কৰে যে সুৰক্ষিত ভিত্তি আৰু এনে ভিত্তিৰ সৈতে অবিচ্ছেদ্যভাৱে জড়িত আচৰণৰ মাজত কেতিয়াও পাৰ্থক্য কৰা হোৱা নাই। এইদৰে গৰিষ্ঠসংখ্যকে ড্ৰাগছ আসক্তি আৰু ড্ৰাগছ সেৱনৰ মাজত পাৰ্থক্য সৃষ্টি কৰাত ভুল কৰিছিল। শেষত সংখ্যালঘুৰ মতামতে লক্ষ্য কৰিলে যে

উপযোজনৰ কৰ্তব্য হৈছে ব্যক্তিগতকৃত মূল্যায়ন। প্ৰাক-কাণ্ডৰ বাসস্থান, য'ত কৰ্মচাৰীজনে তেওঁলোকৰ নিচা প্ৰকাশ কৰিব পাৰিলেহেঁতেন, যিহেতু তেওঁ নিজৰ নিচাৰ বিষয়ে অৱগত নাছিল, সেয়েহে অস্বীকাৰ কৰাটো দ্ৰব্যৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীলতাৰ লক্ষণ। ন্যায়াধীশগৰাকীয়ে মতামত দিছিল যে শূন্য সহনশীলতা নীতিৰ প্ৰতিৰোধমূলক প্ৰভাৱ চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ বাহিৰেও বিকল্পৰ দ্বাৰা লাভ কৰিব পৰা গ'লহেঁতেন যেনে বিনা বেতনে নিলম্বন।

তৃতীয় - ইউৰোপীয় সংঘ

৮২) ইউৰোপীয় সংঘই নিয়োগৰ প্ৰেক্ষাপটত বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিসকলক গ্ৰহণ কৰাৰ কৰ্তব্যক স্বীকৃতি দিয়ে। নিয়োগ সমতা নিৰ্দেশনা ২০০০ৰ ৫ নং অনুচ্ছেদত এইদৰে উল্লেখ কৰা হৈছে:

> "প্ৰতিবন্ধী লোকৰ বাবে যুক্তিসংগত বাসস্থান
>
> বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিৰ সম্পৰ্কত সম ব্যৱহাৰৰ নীতি মানি চলাৰ নিশ্চয়তা প্ৰদান কৰিবলৈ যুক্তিসংগত ব্যৱস্থা গ্ৰহণৰ ব্যৱস্থা কৰা হ'ব। ইয়াৰ অৰ্থ হ'ল নিয়োগকৰ্তাসকলে উপযুক্ত ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিব লাগিব, য'ত প্ৰয়োজন হয়, কোনো বিশেষ ক্ষেত্ৰত, যাতে কোনো অক্ষম ব্যক্তিয়ে নিয়োগৰ সুবিধা লাভ কৰিব পাৰে, অংশগ্ৰহণ কৰিব পাৰে বা নিয়োগত আগবাঢ়িব পাৰে, বা প্ৰশিক্ষণ ল'ব পাৰে, যদিহে এনে ব্যৱস্থাই নিয়োগকৰ্তাৰ ওপৰত অসমতাপূৰ্ণ বোজা জাপি নিদিয়ে। এই বোজা অসমতাপূৰ্ণ নহ'ব যেতিয়া সংশ্লিষ্ট সদস্য ৰাষ্ট্ৰৰ অক্ষমতা নীতিৰ পৰিসৰৰ ভিতৰত বিদ্যমান ব্যৱস্থাৰ দ্বাৰা ইয়াৰ পৰ্যাপ্ত প্ৰতিকাৰ কৰা হয়।"

৮৩) ইউৰোপীয় ইউনিয়নৰ ন্যায়ালয়ে অক্ষমতাৰ চিকিৎসা আৰ্হিৰ বাহিৰলৈ গৈ চিআৰপিডি অনুসৰি অক্ষমতাৰ বিষয়ে নিজৰ বুজাবুজি বিকশিত কৰা সামাজিক আৰ্হিৰ দিশে আগবাঢ়িছে। দুটা যৌথ এইচ কে ডেনমার্ক গোচৰত আদালতে এইদৰে ৰায় দিছিল:

> "৪১. ... যদি কোনো নিৰাময়যোগ্য বা নিৰাময় কৰিব নোৱাৰা ৰোগত এনে এটা সীমাবদ্ধতা জড়িত হৈ থাকে যিটো বিশেষকৈ শাৰীৰিক, মানসিক বা মানসিক অক্ষমতাৰ ফলত হয় যিয়ে বিভিন্ন বাধাৰ সৈতে পাৰস্পৰিক ক্ৰিয়া-কলাপত সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিজনৰ পেছাদাৰী জীৱনত আন শ্ৰমিকৰ সৈতে সমান ভিত্তিত সম্পূৰ্ণ আৰু ফলপ্ৰসূ অংশগ্ৰহণত বাধাৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে, আৰু সেই সীমাবদ্ধতা দীৰ্ঘম্যাদী হয়, তেন্তে এনে ৰোগক নিৰ্দেশনা ২০০০/৭৮ৰ অৰ্থৰ ভিতৰত 'অক্ষমতা'ৰ ধাৰণাটোৱে সামৰি ল'ব পাৰে।"

ইউৰোপীয় ইউনিয়নৰ নিৰ্দেশনাৰ ২ নং অনুচ্ছেদে প্ৰত্যক্ষ আৰু পৰোক্ষ দুয়োটা বৈষম্যক স্বীকৃতি দিয়ে। ইউৰোপীয় ইউনিয়নৰ নিৰ্দেশনাৰ ৪ নং অনুচ্ছেদত বৈষম্যমূলক আচৰণৰ ব্যতিক্ৰম প্ৰদান কৰা হৈছে য'ত এনে আচৰণে "এটা প্ৰকৃত আৰু নিৰ্ণায়ক বৃত্তিগত প্ৰয়োজনীয়তা গঠন কৰে, যদিহে উদ্দেশ্য বৈধ হয়, আৰু প্ৰয়োজনীয়তা সমানুপাতিক হয়।" টাৰ্টু ভাংলাত এজন কাৰাগাৰৰ বিষয়াক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা হৈছিল কাৰণ তেওঁৰ শ্ৰৱণ ক্ষমতাই, সংশোধনীমূলক সহায়ক অবিহনে, ইষ্ট'নিয়াৰ নিয়মৰ অধীনত শব্দ উপলব্ধিৰ নূন্যতম মানদণ্ড পূৰণ কৰা নাছিল। ন্যায়ালয়ে ৰায় দিছিল যে নিয়মসমূহে কাৰাগাৰত ব্যক্তিৰ সুৰক্ষা আৰু ৰাজহুৱা শৃংখলা সুৰক্ষিত কৰাৰ বৈধ লক্ষ্য

অনুসৰণ কৰে যদিও কাৰাগাৰ বিষয়াই শ্ৰৱণ যন্ত্ৰ অবিহনে সুস্থ ধাৰণাৰ নূন্যতম মানদণ্ড পূৰণ কৰিব লাগিব, নহ'লে বৰ্খাস্ত কৰা হ'ব বুলি কোৱাটো নিয়মৰ লক্ষ্যত উপনীত হোৱাৰ সমানুপাতিক নহয়। আদালতে ৰায় দিয়ে যে নিয়মৰ নিৰপেক্ষ প্ৰকৃতিয়ে কাৰাগাৰ বিষয়াজনক যুক্তিসংগতভাৱে গ্ৰহণ কৰা নাছিল, যিটো অক্ষমতা ভিত্তিক বৈষম্যৰ সমান। আদালতে এইদৰে লক্ষ্য কৰিলে:

> "৪৪ কিন্তু মনত ৰাখিব লাগিব যে আইন প্ৰণয়ন কৰা লক্ষ্যত উপনীত হোৱাটো নিশ্চিত কৰাৰ বাবে উপযুক্ত যদিহে ই প্ৰকৃততে ইয়াক সামঞ্জস্যপূৰ্ণ আৰু পদ্ধতিগতভাৱে লাভ কৰাৰ চিন্তা প্ৰতিফলিত কৰে [আভ্যন্তৰীণ উদ্ধৃতি বাদ দিয়া হৈছে]।
>
> ৪৫ ৰেফাৰেন্সৰ আদেশত থকা তথ্যৰ পৰা স্পষ্ট যে নিয়ম নং ১২ৰ দ্বাৰা নিৰ্ধাৰিত শব্দ উপলব্ধিৰ নূন্যতম মানদণ্ডসমূহ মানি চলাৰ মূল্যায়ন কৰা হয়, সংশ্লিষ্ট কাৰাগাৰ বিষয়াৰ বাবে, সেই অনুষ্ঠানত শ্ৰৱণ যন্ত্ৰ ব্যৱহাৰ কৰাৰ কোনো সম্ভাৱনা নাথাকে, আনহাতে, দৃষ্টিশক্তিৰ ক্ষেত্ৰত সেই নিয়মত নিৰ্ধাৰিত মানদণ্ডসমূহ মানি চলাৰ মূল্যায়ন কৰাৰ সময়ত, বিষয়াই এনে সংশোধনমূলক যন্ত্ৰ কনটেক্ট লেন্স বা চশমা হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰে । কিন্তু কনটেক্ট লেন্স বা চশমা পিন্ধা, হেৰুৱা বা অৱক্ষয় হোৱাটোৱেও কাৰাগাৰ বিষয়াৰ কৰ্তব্য পালনত বাধাৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে আৰু বিশেষকৈ সেই বিষয়াজনে সন্মুখীন হ'ব পৰা শাৰীৰিক সংঘৰ্ষৰ পৰিস্থিতিত শ্ৰৱণ যন্ত্ৰৰ ব্যৱহাৰ, হেৰুৱা বা

অৱক্ষয়ৰ ফলত হোৱা বিপদৰ সৈতে তুলনাযোগ্য বিপদৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

৪৬ ইয়াৰ পিছত, নিয়ম নং ১২ৰ দ্বাৰা অনুসৰণ কৰা লক্ষ্যসমূহ লাভ কৰিবলৈ সেই প্রয়োজনীয়তা প্রয়োজনীয় নে নহয়, অর্থাৎ ব্যক্তিৰ সুৰক্ষা আৰু ৰাজহুৱা শৃংখলা ৰক্ষাৰ সন্দর্ভত মনত ৰখা উচিত যে সেই নিয়মে নির্ধাৰিত সুস্থ ধাৰণাৰ নূন্যতম মানদণ্ডসমূহ অমান্যতাই কাৰাগাৰ বিষয়াৰ কর্তব্য পালনত এক নিৰপেক্ষ চিকিৎসা বাধাৰ সৃষ্টি কৰে। সেই মানদণ্ডসমূহ সকলো কাৰাগাৰৰ বিষয়াৰ বাবে প্রযোজ্য, ৰেহাইৰ সম্ভাৱনা নোহোৱাকৈ, সেই বিষয়াসকলক কোনটো প্রতিষ্ঠানত নিযুক্তি দিয়া হৈছে বা তেওঁলোকে যি পদত আছে, সেইটো নির্বিশেষে। তদুপৰি, সেই নিয়মে কাৰাগাৰ বিষয়াৰ ফালৰ পৰা কোনো ধৰণৰ শ্রৱণ ক্ষমতাৰ অক্ষমতা সত্ত্বেও সেই বৃত্তিৰ প্রয়োজনীয় কামসমূহ সম্পন্ন কৰাৰ ক্ষমতাৰ ব্যক্তিগত মূল্যায়নৰ অনুমতি নিদিয়ে।

৪৭ কিন্তু এই ৰায়দানৰ ১৫ আৰু ৩৯ নং অনুচ্ছেদৰ পৰা স্পষ্ট যে সেই বিষয়াসকলৰ কামসমূহৰ ভিতৰত আছে বন্দীসকলৰ সৈতে সঘনাই যোগাযোগ নকৰাকৈ চোৱাচিতা ব্যৱস্থাৰ জৰিয়তে ইলেক্ট্রনিক চোৱাচিতাৰ অধীনত ৰখা ব্যক্তিসকলৰ তত্বাৱধান কৰা, লগতে চোৱাচিতা আৰু সংকেত প্রদানৰ সঁজুলিসমূহ নিৰীক্ষণ কৰা, । তদুপৰি, ৰেফাৰেন্সৰ আদেশৰ পৰা স্পষ্ট যে নিয়ম নং ১২ত এই কথাটো লক্ষ্য কৰা হোৱা নাই যে শ্রৱণ ক্ষমতাৰ অক্ষমতা শ্রৱণ যন্ত্রৰ সহায়ত শুধৰণি কৰিব পাৰি

যিবোৰক ক্ষুদ্র কৰি ল'ব পাৰি, কাণৰ ভিতৰত বহিব পাৰি বা মূৰৰ ঢালৰ তলত ৰাখিব পাৰি।"

ওপৰৰ সিদ্ধান্তটোৱে শাৰীৰিক অক্ষমতাৰ বিষয়ে আলোচনা কৰিলেও ইয়াত কর্মচাৰীক সেৱাৰ পৰা বর্খাস্ত কৰাটো কেনেকৈ শেষ উপায়ৰ পৰিমাপ হয়, সেই সম্পর্কে গুৰুত্বপূর্ণ নীতি নির্ধাৰণ কৰা হৈছে। তদুপৰি, নিয়োগকর্তাৰ বৈষম্যমূলক আচৰণ কর্মক্ষেত্রৰ এটা বৈধ লক্ষ্য অনুসৰণ কৰি আছিল বুলি দেখুৱালেই যথেষ্ট নহয়, নিয়োগকর্তাই প্রতিষ্ঠা কৰিব পাৰিব লাগে যে বৈষম্যমূলক ব্যৱস্থাটো যিটো লক্ষ্যত উপনীত হ'ব বিচৰা হৈছে তাৰ সমানুপাতিক।

চতুর্থ - দক্ষিণ আফ্রিকা

৮৪) দক্ষিণ আফ্রিকাত অক্ষমতা সম্পর্কীয় বিশেষ আইন নাই। ১৯৯৮ চনৰ নিয়োগ ইকুইটি আইনখনে অক্ষমতাৰ ভিত্তিতকে ধৰি অন্যায়মূলক বৈষম্য নিষিদ্ধ কৰি কর্মক্ষেত্রত সমতা লাভ কৰিব বিচাৰে। ই ই এৰ ধাৰা ৬(১)ত এইদৰে কোৱা হৈছে:

"কোনো ব্যক্তিয়ে কোনো কর্মচাৰীৰ বিৰুদ্ধে প্রত্যক্ষ বা পৰোক্ষভাৱে কোনো নিয়োগ নীতি বা প্রথাত জাতি, লিংগ, লিংগ, গর্ভাৱস্থা, বৈবাহিক অৱস্থা, পৰিয়ালৰ দায়িত্ব, জাতিগত বা সামাজিক উৎপত্তি, ৰং, যৌন অভিমুখ, বয়স, অক্ষমতা, ধর্ম, এইচআইভিৰ অৱস্থা, বিবেক, বিশ্বাস, ৰাজনৈতিক মতামত, সংস্কৃতি, ভাষা বা জন্মকে ধৰি এটা বা ততোধিক ভিত্তিত অন্যায়ভাৱে বৈষম্য কৰিব নোৱাৰে।"

ইইএৰ ১ নং ধাৰাত অক্ষম ব্যক্তিসকলক এনেদৰে বৰ্ণনা কৰা হৈছে যে "যিসকল লোকৰ দীৰ্ঘম্যাদী বা পুনৰাবৃত্তিমূলক শাৰীৰিক বা মানসিক অক্ষমতা আছে যিয়ে তেওঁলোকৰ নিয়োগত প্ৰৱেশ বা উন্নতিৰ সম্ভাৱনাক যথেষ্ট পৰিমাণে সীমিত কৰে।" ২০১৮ চনৰ নিয়োগ ইকুইটি আইন নং ৫৫: প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ নিয়োগৰ ওপৰত ভাল পদ্ধতিৰ সংহিতা ২০১৫ য়ে ইইএৰ আদেশ কেনেকৈ ব্যাখ্যা আৰু মানি চলিব লাগে তাৰ ওপৰত নিৰ্দেশনা প্ৰদান কৰে। সংহিতাৰ ৫.১ দফাত অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্যৰ সংজ্ঞা এনেদৰে দিয়া হৈছে:

> "অক্ষমতাৰ ভিত্তিত যিকোনো পাৰ্থক্য, বৰ্জন বা বাধা যিয়ে ৰাজনৈতিক, অৰ্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নাগৰিক বা আন যিকোনো ক্ষেত্ৰত সকলো মানৱ অধিকাৰ আৰু মৌলিক স্বাধীনতাৰ স্বীকৃতি, উপভোগ বা ব্যৱহাৰত বাধা বা বাতিল কৰাৰ উদ্দেশ্য বা প্ৰভাৱ ৰাখে। ইয়াত যুক্তিসংগত ব্যৱস্থা অস্বীকাৰ কৰাকে ধৰি সকলো ধৰণৰ বৈষম্য অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছে।"
>
> (জোৰ দিয়া হৈছে)

ইয়াৰ উপৰিও, অক্ষম ব্যক্তিৰ নিয়োগৰ ওপৰত কাৰিকৰী সহায়ৰ নিৰ্দেশনা ২০১৭য়ে ইইএ আৰু সংহিতা ৰূপায়ণৰ ক্ষেত্ৰত অধিক স্পষ্টতা যোগ কৰে।

৮৫) ন্যায্য শ্ৰম পদ্ধতিৰ অধিকাৰ নিয়ন্ত্ৰণ কৰা ১৯৯৫ চনৰ শ্ৰমিক সম্পৰ্ক আইনখনে কৰ্মচাৰীসকলক অন্যায়ভাৱে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ পৰা ৰক্ষা কৰে। এল আৰ এৰ ১৮৮ নং ধাৰাত উল্লেখ আছে যে নিয়োগকৰ্তাই চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ কাৰণ কৰ্মচাৰীজনৰ আচৰণ বা ক্ষমতা আছিল বুলি প্ৰমাণ কৰিব নোৱাৰিলে অসৎ আচৰণ চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ ভিত্তি হ'ব পাৰে।

এল আৰ এৰ ৮ নং তফছিলত কর্মচাৰীক অসৎ আচৰণৰ বাবে ন্যায্যভাৱে চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰিবলৈ মানি চলিবলগীয়া নির্দেশনা প্রদান কৰা হৈছে। এল আৰ এৰ ধাৰা ১৮৮ (১) (ক)ৰ অধীনত অক্ষমতাক চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰাৰ ভিত্তি হিচাপেও তালিকাভুক্ত কৰা হৈছে। অক্ষমতাৰ অর্থ হ'ল কোনো কর্মচাৰীয়ে কোনো অসুস্থতা বা আঘাতৰ বাবে চাকৰিৰ অত্যাৱশ্যকীয় কাম-কাজ গ্রহণ কৰিব নোৱাৰা। সদ্ভাৱৰ সংহিতাৰ ১০ নং বিষয়: এলআৰএৰ চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰাত উল্লেখ আছে যে যদি কোনো কর্মচাৰী অসুস্থতা বা আঘাতৰ বাবে অনুপস্থিত থাকে তেন্তে নিয়োগকর্তাই চাকৰিৰ পৰা বর্খাস্ত কৰাৰ বাহিৰে সকলো সম্ভাৱ্য বিকল্পৰ তদন্ত কৰিব লাগে। নিয়োগকর্তাৰ অক্ষমতাক গ্রহণ কৰাৰ কর্তব্য অধিক হয় যেতিয়া সেই অক্ষমতা কর্মৰ সময়ত গঢ় লৈ উঠে আৰু হয় কর্ম পৰিৱেশৰ পৰিৱর্তন বা বিকল্প নিয়োগৰ প্রয়োজন হয়। স্মিথ বনাম কিট কেট গ্রুপ (পিটিওৱাই) লিমিটেডৰ গোচৰত অক্ষমতা আৰু অপাৰগতাৰ মাজত পার্থক্য কৰা হৈছিল। এজন কর্মচাৰীক অপাৰগ বুলি কোৱা হয় যদিহে নিয়োগকর্তাই তেওঁলোকক উপযোজন কৰিব নোৱাৰে বা তেওঁ যুক্তিসংগত উপযোজন নাকচ কৰে। শ্রম আদালতে স্পষ্ট কৰি দিলে যে নিয়োগকর্তাই প্রথমে অক্ষমতা সৃষ্টিকাৰী তদন্তত লিপ্ত হ'ব লাগিব যাতে অক্ষমতাই নিয়োগৰ কার্য্যকলাপত কিমান প্রভাৱ পেলায়। যদি কোনো প্রভাৱ পৰে, তেন্তে নিয়োগকর্তাই বিবেচনা কৰিব লাগিব যে কর্মচাৰীজনক কেনেকৈ যুক্তিসংগতভাৱে গ্রহণ কৰিব পৰা যাব যদিহে সেই ব্যৱস্থাই নিয়োগকর্তাৰ বাবে অযুক্তিকৰ কষ্টৰ সৃষ্টি নকৰে। মন্তব্যকাৰীসকলে লক্ষ্য কৰিছে যে আদালতে প্রায়ে অপাৰগতা আৰু অক্ষমতা শব্দ দুটা বিনিময়মূলকভাৱে ব্যৱহাৰ কৰে কাৰণ অক্ষমতা থকা কর্মচাৰী এজনক উপযোজন দিয়াৰ বাবে গ্রহণ কৰিবলগীয়া ব্যৱস্থাসমূহ কার্যতঃ অপাৰগতাৰ

বাবে কর্মচাৰীক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ আগতে বিকল্প বিচাৰি উলিয়াব পৰা ব্যৱস্থাসমূহৰ পৰা পৃথক নহয়। দুয়োটাকে সমান্তৰাল প্ৰক্ৰিয়া বুলি ধৰিব পাৰি।

৮৬) **ফাৰ্মাকো ডিষ্ট্ৰিবিউচন (পিটিওৱাই) লিমিটেড বনাম ইডব্লিউএন** গোচৰত নিয়োগ সংস্থাৰ জ্যেষ্ঠ ব্যৱস্থাপনাই জানিছিল যে কর্মচাৰীগৰাকীৰ বাইপোলাৰ ডিছঅর্ডাৰ আছে, যাৰ বাবে তেওঁ ঔষধ খাইছিল। নিয়োগ চুক্তিত উল্লেখ কৰা হৈছিল যে কর্মচাৰীজনক মানসিক মূল্যায়নকে ধৰি চিকিৎসা পৰীক্ষা কৰিব পৰা যাব। নিয়োগকর্তাই কর্মচাৰীগৰাকীক চিকিৎসা পৰীক্ষা কৰিবলৈ নির্দেশ দিছিল যদিও তেওঁ নাকচ কৰে। নিয়োগকর্তাৰ নির্দেশনা মানি নচলাৰ বাবে অসৎ আচৰণৰ অভিযোগত চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা হয়। শ্ৰম আদালতৰ সিদ্ধান্তক দৃঢ়তাৰে স্বীকাৰ কৰি শ্ৰম আদালতে লক্ষ্য কৰিলে যে নিয়োগকর্তাই তেওঁক মানসিক মূল্যায়নৰ বলি কৰা নহ'লহেঁতেন, কিন্তু তেওঁৰ বাইপোলাৰ ডিছঅর্ডাৰৰ বাবেহে, আৰু ফলস্বৰূপে তেওঁক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা নহ'লহেঁতেন। এইদৰে নিয়োগকর্তাৰ আচৰণে ইইএৰ ৬ নং ধাৰাত অক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি অন্যায় বৈষম্যৰ সৃষ্টি কৰিছিল আৰু এলআৰএৰ অধীনত চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাটো স্বয়ংক্ৰিয়ভাৱে অন্যায় আছিল। এইটোও তাৎপর্যপূর্ণ যে আদালতে লক্ষ্য কৰিছিল যে যদিও কর্মচাৰীগৰাকীয়ে ঔষধ খাই আছিল আৰু তেওঁৰ অৱস্থা নিয়ন্ত্ৰণত আছিল, তথাপিও তেওঁৰ অক্ষমতা আছে।

৮৭) **নিউ ৱে মটৰ এণ্ড ডিজেল ইঞ্জিনিয়াৰিং (পিটিওৱাই) লিমিটেড বনাম মার্ছলেণ্ড** গোচৰত পত্নীয়ে তেওঁক পৰিত্যাগ কৰাৰ পিছত কর্মচাৰীজনৰ স্নায়ু বিকল হৈ পৰে। তেওঁক চিকিৎসালয়ত ভর্তি কৰা হৈছিল। যেতিয়া তেওঁ

কামলৈ উভতি আহিছিল, তেতিয়া তেওঁক বঞ্চিত কৰা হৈছিল আৰু আপীলকাৰী আৰু পৰিচালনা সমিতিৰ দ্বাৰা মৌখিকভাৱে গালি-গালাজ কৰা হৈছিল। অন্যান্য অভিযোগৰ লগতে কামৰ প্ৰদৰ্শন বেয়া হোৱাৰ বাবে তেওঁৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক শুনানি গ্ৰহণ কৰা হৈছিল। ইয়াৰ পিছত কৰ্মচাৰীজনে তেওঁৰ কাম আউটচ'চ হোৱাৰ লগে লগে তেওঁৰ চুক্তি বন্ধ কৰি দিয়ে। শ্ৰম আদালতে ৰায় দিয়ে যে কৰ্মচাৰীজনক গঠনমূলকভাৱে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰা হৈছে আৰু চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাটো মানসিক স্বাস্থ্যৰ ভিত্তিত কৰ্মচাৰীজনৰ বিৰুদ্ধে অন্যায় বৈষম্যৰ ৰূপ লয়। আদালতে পৰ্যবেক্ষণ কৰে যে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাত মানসিক স্বাস্থ্যৰ ভূমিকা উল্লেখযোগ্য। শ্ৰম আদালতেও সংশোধিত এল আৰ এৰ ক্ষেত্ৰত এই চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাটো স্বয়ংক্ৰিয়ভাৱে অন্যায় বুলি স্বীকাৰ কৰে। আপিল আদালতে আৰু লক্ষ্য কৰিলে যে আপীলকাৰীৰ আচৰণে কৰ্মচাৰীজনৰ মানৱীয় মৰ্যাদা খৰ্ব কৰিছে। মন্তব্যকাৰীসকলে লক্ষ্য কৰিছে যে ইয়াৰ দ্বাৰা এই স্থিতি নিৰ্ধাৰণ কৰা হৈছে যে হতাশাগ্ৰস্ত কৰ্মচাৰীক চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাটো শেষ উপায় হ'ব পাৰে আৰু এনে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ পূৰ্বে বিকল্পৰ কথা বিবেচনা কৰা উচিত।

৮৮) **লিগেল এইড চাউথ আফ্ৰিকা বনাম অকাৰ্ট জান্সেন** গোচৰত দক্ষিণ আফ্ৰিকাৰ লেবাৰ কোৰ্ট অৱ আপীলে এজন কৰ্মচাৰীৰ সৈতে মোকাবিলা কৰিছিল যিজনক সেৱাৰ সময়ছোৱাত হতাশা আৰু উচ্চ উদ্বেগ ধৰা পৰিছিল। কৰ্মচাৰীজনৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰা হৈছিল কাৰণ তেওঁ বিনা জাননীত কৰ্মস্থলীত অনুপস্থিত আছিল আৰু তেওঁ কোম্পানী পৰিচালনাৰ প্ৰতি অহংকাৰী আৰু অৱজ্ঞাকাৰী আছিল। অৱশেষত তেওঁক সেৱাৰ পৰা

বৰ্খাস্ত কৰা হয়। তেওঁ শ্ৰম আদালতত এই কাৰ্য্যবিধিৰ প্ৰত্যাহ্বান জনাই তেওঁৰ পক্ষত আদেশ লাভ কৰে। অৱশ্যে লেবাৰ কোৰ্ট অৱ আপীলে তেওঁৰ বিৰুদ্ধে ৰায় দিয়ে। তেনে কৰাৰ সময়ত তলত দিয়া ধৰণে মত পোষণ কৰা হৈছিল:

> '[৪০] আধুনিক জীৱনৰ মানসিক চাপ আৰু চাপ যি আছে, কৰ্মক্ষেত্ৰত হতাশা সাধাৰণ। নিয়োগকৰ্তাসকলে সময়ে সময়ে ব্যক্তিগত কৰ্মচাৰীৰ কৰ্মক্ষমতাৰ ওপৰত হতাশাৰ প্ৰভাৱ পৰিচালনা কৰিব লাগিব। অনুসৰণ কৰিবলগীয়া পদ্ধতি পৰিস্থিতিৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰিব।
>
> [৪১] প্ৰথম অৱস্থাত হতাশাক অসুস্থতাৰ এক প্ৰকাৰ হিচাপে চাব লাগিব। তেনেদৰে, অক্ষমতা সৃষ্টিকাৰী হতাশা চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ বৈধ কাৰণ হ'ব পাৰে, যদিহে ইয়াক সদ্ব্যৱহাৰ সংহিতা: চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ ১০ আৰু ১১ নং আইটেমত কল্পনা কৰা প্ৰক্ৰিয়াৰ সৈতে মিল থকা প্ৰক্ৰিয়া অনুসৰি ন্যায্যভাৱে কৰা হয়। **যদি কোনো কৰ্মচাৰীয়ে হতাশাৰ বাবে সাময়িকভাৱে স্থায়ীভাৱে কাম কৰিব নোৱাৰে, তেন্তে নিয়োগকৰ্তাই চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ আগ্ৰয় লোৱাৰ আগতে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত হোৱাৰ কম বিকল্পৰ তদন্ত আৰু বিবেচনা কৰিব লাগিব। যদি হতাশাই কৰ্মক্ষমতা স্থায়ীভাৱে ক্ষতিগ্ৰস্ত কৰাৰ সম্ভাৱনা থাকে, তেন্তে নিয়োগকৰ্তাই প্ৰথমে কৰ্মচাৰীজনৰ অক্ষমতাক যুক্তিসংগতভাৱে গ্ৰহণ কৰাৰ চেষ্টা কৰিব লাগিব। এই নীতিসমূহৰ উপযুক্ত বিবেচনা আৰু প্ৰয়োগ নকৰাকৈ অক্ষমতাৰ বাবে হতাশগ্ৰস্ত কৰ্মচাৰীক চাকৰিৰ পৰা**

বৰ্খাস্ত কৰাটো গুৰুত্বপূৰ্ণ আৰু/বা পদ্ধতিগতভাৱে অন্যায় হ'ব।

[৪২] এজন কৰ্মচাৰীৰ অসৎ আচৰণতো হতাশাই ভূমিকা ল'ব পাৰে। হতাশাই নিৰ্দিষ্ট পৰিস্থিতিত এজন কৰ্মচাৰীৰ অন্যায় কৰাৰ ক্ষমতাক নস্যাৎ কৰিব পাৰে বুলি কোৱাটো সম্ভাৱনাৰ বাহিৰত নহয়। **এজন কৰ্মচাৰীয়ে তেওঁৰ মনৰ অৱস্থা (জ্ঞান ক্ষমতা) আৰু তেওঁৰ ইচ্ছাশক্তি (ক্ৰিয়াত্মক ক্ষমতা)ত প্ৰভাৱ পেলোৱা গুৰুতৰ হতাশাৰ বাবে অসৎ আচৰণৰ বাবে দায়ী নহ'বও পাৰে, যিমানখিনিলৈকে তেওঁ নিজৰ আচৰণৰ ভুলতাক উপলব্ধি কৰিব নোৱাৰে আৰু/বা অন্যায়ৰ প্ৰশংসা অনুসৰি আচৰণ কৰিব নোৱাৰে। যদি প্ৰমাণে এনে সিদ্ধান্তক সমৰ্থন কৰে, তেন্তে অসৎ আচৰণৰ বাবে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাটো অনুচিত আৰু গুৰুত্বপূৰ্ণভাৱে অন্যায় হ'ব, আৰু নিয়োগকৰ্তাই অক্ষমতা বা কাৰ্য্যকৰী প্ৰয়োজনীয়তাৰ দৃষ্টিকোণৰ পৰা অসুবিধাৰ দিশটো আগবঢ়াব লাগিব। নতুবা য'ত প্ৰমাণে দেখুৱাইছে যে এজন কৰ্মচাৰীৰ জ্ঞানমূলক আৰু ক্ৰিয়াত্মক ক্ষমতাক হতাশাৰ দ্বাৰা নস্যাৎ কৰা হোৱা নাই, আৰু তেওঁ নিজৰ আচৰণৰ ভুলৰ শলাগ ল'বলৈ সক্ষম হৈছে আৰু সেই অনুসৰি কাম কৰিবলৈ সক্ষম হৈছে, তেনে ক্ষেত্ৰত হতাশাৰ কাৰণে তেওঁৰ দোষী বা দোষাৰোপযোগ্যতা হ্ৰাস পাব পাৰে। যি ক্ষেত্ৰত উপযুক্ত অনুমোদন নিৰ্ধাৰণৰ ক্ষেত্ৰত কৰ্মচাৰীজনৰ হতাশাৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখিব লাগিব। অসৎ**

আচৰণৰ বাবে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ আগতে হতাশাৰ সঠিক হিচাপ নোলোৱাটোৱে সম্ভৱতঃ গুৰুত্বপূৰ্ণ অন্যায়ৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।"

(জোৰ দিয়া হৈছে)

এইদৰে ধাৰণা কৰা হৈছে যে নিয়োগকর্তাসকলে কথিত অসৎ আচৰণত মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰে লোৱা ভূমিকা সম্পর্কে সচেতন হ'ব লাগিব আৰু মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰটোৱে অক্ষমতা সৃষ্টি কৰা নাছিল যদিও ইয়াক এটা প্রশমনকাৰী কাৰক হিচাপে বিবেচনা কৰিব লাগিব।

পঞ্চম – বিশ্লেষণ

৮৯) ওপৰত উল্লেখ কৰা ন্যায়িক অধিকাৰক্ষেত্রসমূহৰ বিষয়ে আমাৰ আলোচনাৰ ভিত্তিত তলত দিয়া সিদ্ধান্তসমূহ উত্থাপন হয়:

(১) মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰক অক্ষমতা হিচাপে স্বীকৃতি দিয়া হয় যেতিয়ালৈকে ই সংজ্ঞায়িত মাপকাঠী পূৰণ কৰে;

(২) বিশেষভাৱে সক্ষম লোকসকলক যুক্তিসংগত উপযোজন এটা পবিত্র কর্তব্য। সেৱাৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাৰ নির্দেশ দিয়াৰ আগতে সকলো সম্ভাৱ্য বিকল্পৰ কথা বিবেচনা কৰিব লাগিব। কিন্তু এই নীতিৰ গ্রহণযোগ্য প্রতিৰক্ষা আছে। এই নিয়মৰ সুস্বীকৃত ব্যতিক্রম হ'ল যে উপযোজন কৰাৰ কর্তব্যই অযথা কষ্টৰ সৃষ্টি কৰিব নালাগে বা নিয়োগকর্তাৰ ওপৰত অসমতাপূর্ণ বোজা জাপি দিব নালাগে – এই ধাৰণাসমূহৰ ব্যাখ্যা প্রতিটো ন্যায়িক ক্ষেত্রত ভিন্ন হ'ব পাৰে। আমেৰিকাত কর্মক্ষেত্রৰ সুৰক্ষা নিশ্চিত কৰাৰ সৈতেও ঠাই লোৱাৰ কর্তব্যৰ ভাৰসাম্য ৰক্ষা

কৰিব লাগে (প্ৰত্যক্ষ বিপদৰ প্ৰতিৰক্ষা) যদিহে সুৰক্ষাৰ প্ৰতি ভাবুকি ষ্টীৰিঅ'টাইপৰ ওপৰত নহয়, বস্তুনিষ্ঠ মূল্যায়নৰ ওপৰত ভিত্তি কৰিহে হয়। কানাডাত **ষ্টুৱৰ্ট** (উপৰোক্ত)ৰ সংখ্যালঘুৰ সন্মত মতামতে লক্ষ্য কৰিছিল যে দ্ৰব্যৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল ব্যক্তিক উপযোজন কৰিলে সুৰক্ষাৰ প্ৰতি সংবেদনশীল কৰ্মক্ষেত্ৰত নিয়োগকৰ্তাৰ বাবে অযথা কষ্টৰ সৃষ্টি হ'ব। ইউৰোপীয় ইউনিয়নৰ ন্যায়ালয়েও কিছুমান বৃত্তিগত মানদণ্ড আৰোপ কৰাৰ বাবে কৰ্মক্ষেত্ৰৰ সুৰক্ষাক বৈধ বৃত্তিগত প্ৰয়োজনীয়তা হিচাপে স্বীকৃতি দিছিল। কিন্তু ইয়াত ৰায় দিয়া হৈছিল যে মানদণ্ডটো কৰ্মক্ষেত্ৰৰ সুৰক্ষাৰ লক্ষ্যৰ সমানুপাতিক হ'ব লাগে যিটো লাভ কৰিব বিচৰা হৈছে। এই প্ৰসংগত ষ্টুৱৰ্ট (উপৰোক্ত) ৰ সংখ্যালঘুৰ মতামতটো উল্লেখ কৰাটো উপযোগী হ'ব যিয়ে গুৰুত্ব আৰোপ কৰিছে যে ঠাই দিয়াৰ কৰ্তব্য ব্যক্তিগতকৃত। ব্যক্তিজনৰ সামৰ্থ্যক কেনেকৈ গ্ৰহণ কৰিব পাৰি তাৰ প্ৰতি নিয়োগকৰ্তা সংবেদনশীল হ'ব লাগিব। সাধাৰণ মন্তব্য ছয়ত বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ সমিতিখনে স্পষ্টভাৱে লক্ষ্য কৰিছে যে ঠাই দিয়াৰ কৰ্তব্য হৈছে "ব্যক্তিগত প্ৰতিক্ৰিয়াশীল কৰ্তব্য" আৰু "কৰ্তব্যবাহীয়ে অক্ষম ব্যক্তিজনৰ সৈতে আলোচনাত মিলিত হ'ব লাগিব"। এইদৰে, অক্ষমতা সম্পৰ্কীয় আচৰণৰ ক্ষেত্ৰত একক বহল দৃষ্টিভংগীয়েই দেখুৱাবলৈ যথেষ্ট নহ'ব যে নিয়োগকৰ্তাই নিজৰ ব্যক্তিগতকৃত কৰ্তব্য পালন কৰিছে। ইয়াৰ দ্বাৰা দেখুৱাব লাগিব যে ই কৰ্মচাৰীজনৰ ব্যক্তিগত পাৰ্থক্য আৰু সামৰ্থ্যৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখিছিল;

(৩) মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰে অক্ষমতাৰ অধিকাৰৰ বিচাৰত এক অনন্য প্ৰত্যাহ্বানৰ সৃষ্টি কৰে। বহু সময়ত ব্যক্তিসকলে নিজৰ মানসিক

অক্ষমতাৰ বিষয়ে সচেতন নহয় বা অস্বীকাৰ কৰি আছে। সজাগতা ধৰি ৰাখিলেও কলংক আৰু বৈষম্যৰ পৰা হাত সাৰিবলৈ তেওঁলোকে কথিত অসৎ আচৰণৰ কাণ্ডৰ আগতে নিজৰ মানসিক ৰোগৰ কথা প্ৰকাশ নকৰাৰ প্ৰৱণতা থাকে। এইদৰে তেওঁলোকে যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাৰ অনুৰোধ কৰাৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ বিৰুদ্ধে পৰিব পাৰে। উদাহৰণস্বৰূপে আমেৰিকাত যুক্তিসংগত বাসস্থানৰ ব্যৱস্থা কৰাৰ প্ৰয়োজনীয়তা সম্ভাৱ্য। কানাডাত **ষ্টুৱৰ্টৰ** (উপৰোক্ত) গৰিষ্ঠসংখ্যকে লক্ষ্য কৰিছিল যে পদাৰ্থৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীলতাৰ মাজতো কৰ্মচাৰীজনৰ নিৰ্ভৰশীলতাৰ বিষয়ে নিয়োগকৰ্তাক পূৰ্বতে প্ৰকাশ কৰাৰ ক্ষমতা আছিল আৰু যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাৰ সুবিধা ল'ব পাৰিলেহেঁতেন। কিন্তু সংখ্যালঘুৰ মতামত, জোৰ দি লক্ষ্য কৰিলে যে আত্ম-ব্যক্তক নিজৰ অক্ষমতাক অস্বীকাৰ কৰা ব্যক্তিসকলৰ বাবে থকাৰ ব্যৱস্থা হিচাপে ধৰিব নোৱাৰি। সাধাৰণ মন্তব্য ছয়ত বিশেষভাৱে সক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ সমিতিখনে লক্ষ্য কৰিছে যে উপযোজন কৰাৰ কৰ্তব্য এনে ক্ষেত্ৰতো উদ্ভৱ হয় য'ত কৰ্তব্যবাহীজনে "সংশ্লিষ্ট কৰা ব্যক্তিজনৰ এনে অক্ষমতা আছিল বুলি উপলব্ধি কৰিব লাগিছিল যাৰ বাবে অধিকাৰ প্ৰয়োগৰ বাধাসমূহ সমাধান কৰিবলৈ থকাৰ ব্যৱস্থাৰ প্ৰয়োজন হ'ব পাৰে"; আৰু

(৪) বিতৰ্কিত হৈ থকা এটা বিষয় হ'ল মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্ৰস্ত ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে অসৎ আচৰণৰ অভিযোগ পৰীক্ষা কৰা। যুক্তিৰ দুটা দিশ আছে। এটা যুক্তি হ'ল যে মানসিক অক্ষমতা প্ৰায়ে অস্বাভাৱিক আচৰণ হিচাপে প্ৰকাশ পায় যিটো অসৎ আচৰণৰ পৰিসৰৰ ভিতৰত পৰিব পাৰে। যদি এনে আচৰণ অক্ষমতাৰ সৈতে কাৰণগতভাৱে জড়িত,

তেন্তে অসৎ আচৰণৰ ভিত্তিত চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত কৰাটো অক্ষমতাৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি বৈষম্য। এই যুক্তি আমেৰিকাৰ কেইখনমান আদালতে মানি লৈছে। ষ্টুৱৰ্ট (উপৰোক্ত) ৰ সংখ্যালঘুৰ মতামতত দেখা গৈছিল যে অক্ষমতা আৰু অক্ষমতা সম্পৰ্কীয় আচৰণৰ মাজত পাৰ্থক্য কৰাটো সু�ৰক্ষিত ক্ষেত্ৰ আৰু সুৰক্ষিত ক্ষেত্ৰৰ সৈতে জড়িত আচৰণৰ মাজত পাৰ্থক্য কৰাৰ সৈতে মিল আছে। আনহাতে, এইটো যুক্তি দিয়া হয় যে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰে ব্যক্তিৰ কাৰ্য্যৰ ওপৰত থকা নিয়ন্ত্ৰণ হ্ৰাস কৰিব পাৰে যদিও ব্যক্তিসকলে কৰ্মক্ষেত্ৰৰ আচৰণৰ গ্ৰহণযোগ্য মানদণ্ড মানি চলাৰ ক্ষমতা সম্পূৰ্ণৰূপে হেৰুৱাই পেলোৱাটো প্ৰয়োজনীয় নহয়। আমেৰিকাত বেছিভাগ আদালতে ৰায় দিছে যে আমেৰিকানছ উইথ ডিচেবিলিটি এক্টৰ অধীনত অসৎ আচৰণ সুৰক্ষিত নহয়। ষ্টুৱৰ্ট (উপৰোক্ত) গোচৰত কানাডাৰ উচ্চতম ন্যায়ালয়ৰ সংখ্যাগৰিষ্ঠ মতামতত কোৱা হৈছিল যে পদাৰ্থ নিৰ্ভৰশীলতা থকা কৰ্মচাৰীজনে নিৰ্ভৰশীলতাৰ পূৰ্ব প্ৰকাশৰ নীতি মানি চলিবলৈ কিছু নিয়ন্ত্ৰণ ৰাখে। এইদৰে কৰ্মক্ষেত্ৰৰ আচৰণৰ মানদণ্ড অমান্য কৰিলে সঠিকভাৱে চাকৰিৰ পৰা বৰ্খাস্ত হ'ব পাৰে আৰু ই বৈষম্যৰ সৃষ্টি নহ'ব। এই বিতৰ্কত দক্ষিণ আফ্ৰিকাই মধ্যম পথ গ্ৰহণ কৰে। **লিগেল এইড চাউথ আফ্ৰিকা** (উপৰোক্ত)ত আদালতে লক্ষ্য কৰিছে যে দুটা দিশৰ তদন্তৰ প্ৰয়োজন। প্ৰথমে প্ৰমাণৰ ভিত্তিত বিবেচনা কৰিব লাগিব যে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰটোৱে ইমানেই অক্ষম কৰি তুলিছে যে ব্যক্তিজনে আচৰণৰ ভুলক উপলব্ধি কৰিব নোৱাৰে বা প্ৰয়োজনীয় মানদণ্ড অনুসৰি আচৰণ কৰিবলৈ অক্ষম। নতুবা যদি প্ৰমাণে প্ৰকাশ কৰে যে ব্যক্তিজনে

তেওঁলোকৰ আচৰণৰ অন্যায়ৰ শলাগ ল'ব পাৰে আৰু সেই অনুসৰি কাম কৰিব পাৰে, তেন্তে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰৰ বাবে তেওঁলোকৰ দোষী হোৱাটো হ্ৰাস পাইছে, আৰু সেই অনুসৰি নিষেধাজ্ঞা আৰোপ কৰা উচিত।

গ.৪.২. আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধি

(৯০) এই আদালতৰ সম্মুখত যিটো প্ৰশ্ন উত্থাপন হয় সেয়া হ'ল আপীলকাৰীয়ে দেখুৱাই দিয়াটো যথেষ্ট নেকি যে তেওঁৰ মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰ তেওঁৰ বিৰুদ্ধে অসৎ আচৰণৰ বাবে অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধি আৰম্ভ কৰাৰ অন্যতম কাৰক আছিল নেকি বা তেওঁ প্ৰমাণ কৰিব লাগিব যে তেওঁৰ অক্ষমতাই তেওঁৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰাৰ একমাত্ৰ কাৰণ আছিল। প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ৩ নং ধাৰাত অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ বাবে বৈষম্যহীনতা আৰু সমতাৰ বিৰুদ্ধে সাধাৰণ নিশ্চয়তা প্ৰদান কৰা হৈছে। ২০ নং ধাৰাত বিশেষভাৱে উল্লেখ আছে যে কোনো চৰকাৰী প্ৰতিষ্ঠানে নিয়োগৰ সৈতে জড়িত কোনো বিষয়ত অক্ষমতা অৰ্জন কৰা কোনো ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্যমূলক ব্যৱস্থা গ্ৰহণ নকৰিব। অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ধাৰা ২(এইচ)ৰ অধীনত বৈষম্যক এক বিস্তৃত সংজ্ঞা দিয়া হৈছে, য'ত এইদৰে কোৱা হৈছে:

> "(এইচ) "বৈষম্য" অক্ষমতাৰ সম্পৰ্কত, অক্ষমতাৰ ভিত্তিত যিকোনো পাৰ্থক্য, বৰ্জন, নিষেধাজ্ঞাক বুজায় যাৰ উদ্দেশ্য বা প্ৰভাৱ আনৰ সৈতে সমান ভিত্তিত, ৰাজনৈতিক, অৰ্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক, নাগৰিক বা অন্য কোনো ক্ষেত্ৰত সকলো মানৱ অধিকাৰ আৰু মৌলিক স্বাধীনতাৰ স্বীকৃতি, উপভোগ বা

ব্যৱহাৰক বিকৃত কৰা বা বাতিল কৰা, আৰু ইয়াত সকলো ধৰণৰ বৈষম্য আৰু যুক্তিসংগত উপযোজন অস্বীকাৰ অন্তর্ভুক্ত কৰা হয়।"

৯১) ধাৰা ২(জ)ত অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্য নিষিদ্ধ কৰা হৈছে। মন কৰিবলগীয়া যে এই বিধানত অক্ষমতাৰ ভিত্তিত 'কেৱল' বাক্যাংশটো ব্যৱহাৰ কৰা হোৱা নাই। এই আদালতে নিজৰ সিদ্ধান্তত লক্ষ্য কৰিছে যে বৈষম্যৰ ভিত্তি আৰু বৈষম্যমূলক কার্য্যৰ মাজত কাৰণগত সংযোগ স্থাপনৰ প্রয়োজন হ'ব পাৰে যদিও বৈষম্য কেৱল নিষিদ্ধ ভিত্তিৰ ভিত্তিত সংঘটিত হোৱা বুলি দেখুওৱাৰ প্রয়োজন নাই। যেতিয়ালৈকে দেখুৱাব পৰা যাব যে নিষিদ্ধ ক্ষেত্রখনে বৈষম্যমূলক কার্য্যত ভূমিকা লৈছিল, তেতিয়ালৈকে এই কার্য্যই বৈষম্যহীনতাৰ বিৰুদ্ধে নিশ্চয়তা উলংঘা কৰিব।

৯২) নৱতেজ জোহৰ (উপৰোক্ত) গোচৰত আমাৰ মাজৰ এজনে (ড° ডি ৰাই চন্দ্রচুদে) সংবিধানৰ ১৫ নং অনুচ্ছেদৰ ব্যাখ্যাৰ প্রসংগত সমন্বিত মতামতত প্রকাশ কৰিছিল যে বৈষম্যহীন দফাটোৱে কেৱল একক ভিত্তিগত দাবীৰ অনুমতি নিদিয়ে। ১৫ নং অনুচ্ছেদত কোৱা হৈছে যে "ৰাষ্ট্রই কোনো নাগৰিকৰ বিৰুদ্ধে কেৱল ধর্ম, জাতি, জাতি, লিংগ, জন্মস্থান বা ইয়াৰে কোনো এটাৰ ভিত্তিত বৈষম্য কৰিব নোৱাৰিব"। সমন্বিত মতামতটোৱে লক্ষ্য কৰিছিল যে 'কেৱল'ৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰি বৈষম্য সম্পর্কীয় দাবীসমূহক একক ভিত্তিত সীমিত কৰাটো বৈষম্যহীনতাৰ বিৰুদ্ধে নিশ্চয়তাৰ আনুষ্ঠানিক ব্যাখ্যা। দেখা গ'ল যে উদাহৰণস্বৰূপে "লিংগ আৰু আন এটা ভিত্তি ('লিংগ প্লাছ')"ৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি কৰা বৈষম্য ১৫ নং অনুচ্ছেদৰ পৰিসৰৰ অন্তর্গত হ'ব। এই মতামতত **অনুজ গার্গ বনাম হোটেল এছ'চিয়েশ্যন অৱ**

ইণ্ডিয়া গোচৰত এই আদালতৰ ৰায়দানৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰা হৈছিল, যিয়ে ৰায় দিছিল যে সামাজিকভাৱে লিংগ সম্পর্কীয় ভূমিকা বা কু-সংস্কাৰ কেৱল লিংগৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি বৈষম্যৰ পৰা পৃথক কৰিব নোৱাৰি। মতামতৰ প্রাসংগিক উদ্ধৃতি তলত উল্লেখ কৰা হৈছে:

> '৪৩১. ১৫ নং অনুচ্ছেদৰ এই আনুষ্ঠানিক ব্যাখ্যাই বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে সাংবিধানিক নিশ্চয়তাক অর্থহীন কৰি তুলিব। কাৰণ ই ৰাষ্ট্রক দাবী কৰিবলৈ অনুমতি দিব যে বৈষম্য লিংগ আৰু আন এটা ভিত্তিৰ ওপৰত ভিত্তি কৰি কৰা হৈছিল ("লিংগ প্লাছ") আৰু সেয়েহে ১৫ নং অনুচ্ছেদৰ পৰিসৰৰ বাহিৰত।১৫ নং অনুচ্ছেদৰ এই সংকীর্ণ দৃষ্টিভংগীয়ে বৈষম্যৰ ওপৰত থকা নিষেধাজ্ঞাক ইয়াৰ প্রয়োজনীয় বিষয়বস্তুৰ পৰা আঁতৰাই পেলায়। ইয়াৰ দ্বাৰা লিংগ বৈষম্যৰ আন্তঃবিভাজনীয় প্রকৃতিৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখিব নোৱাৰি, যিটোৱে বিশেষকৈ আর্থ-ৰাজনৈতিক আৰু অর্থনৈতিক প্রেক্ষাপটৰ পৰা অন্য পৰিচয়ৰ পৰা পৃথকভাৱে কাম কৰে বুলি ক'ব নোৱাৰি। উদাহৰণস্বৰূপে, ছয় ফুটৰ ওপৰৰ লোকক সেনাবাহিনীত নিয়োগ কৰা নহ'ব বুলি এটা নিয়মে মহিলাৰ ওপৰত ইয়াৰ অসমতাপূর্ণ প্রভাৱৰ ওপৰত আক্রমণৰ সন্মুখীন হ'ব পাৰিব যদিহে এই বৈষম্য লিংগ আৰু উচ্চতাৰ ভিত্তিত হোৱা বুলি কোৱা হয়। ১৫ নং অনুচ্ছেদত নিষেধাজ্ঞাৰ বিষয়ে এনে আনুষ্ঠানিক দৃষ্টিভংগীয়ে বৈষম্যৰ প্রকৃত কার্য্যকলাপক নাকচ কৰে, যিয়ে বিভিন্ন পৰিচয় আৰু বৈশিষ্ট্যক ছেদ কৰে।"

৯৩) পতন জামাল ৱালি বনাম অন্ধ্ৰ প্ৰদেশ ৰাজ্যৰ গোচৰত এই আদালতে লক্ষ্য কৰিছে যে একক অক্ষীয় আইনসমূহে একক ভিত্তিত বৈষম্য নিষিদ্ধ কৰে যিয়ে ভিন্ন ব্যৱহাৰৰ দাবী কৰা ব্যক্তিক পৰ্যাপ্ত প্ৰমাণ প্ৰদান কৰাটো কঠিন কৰি তোলে কাৰণ প্ৰায়ে "এটা নিৰ্দিষ্ট ভিত্তিত বিচ্ছিন্ন বৈষম্য বা হিংসাৰ প্ৰমাণ অনুপস্থিত বা প্ৰমাণ কৰাটো কঠিন হ'ব পাৰে।" অনুসূচিত জাতি আৰু অনুসূচিত জনজাতি (অত্যাচাৰ প্ৰতিৰোধ) আইন ১৯৮৯ (২০১৫ চনত সংশোধনীৰ পূৰ্বে)ৰ ধাৰা ৩(২)(ভি)ৰ ব্যাখ্যা কৰি থাকোঁতে এই আদালতে লক্ষ্য কৰিছিল যে "অন দ্য গ্ৰাউণ্ড অৱ" শব্দটোৱে প্ৰমাণ কৰাটো বাধ্যতামূলক নহয় যে অনুসূচিত জাতি বা অনুসূচিত জনজাতিৰ কোনো ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে অপৰাধ কেৱল তেওঁলোকৰ জাতি বা জনজাতীয় পৰিচয়ৰ ভিত্তিত সংঘটিত হৈছে। যদি ই অন্যতম কাৰক হয় তেন্তে ই ধাৰা ৩(২)(ভি)ৰ পৰিসৰৰ ভিতৰত পৰিব। এই আদালতে এইদৰে ৰায় দিছিল:

> "৬২) ওপৰৰ দুটা উদ্ধৃতিত এই আদালতে ধাৰা ৩(২)(ভি)ৰ অৰ্থ এনেদৰে ব্যাখ্যা কৰিছে যে অপৰাধটো "কেৱল এই ভিত্তিত যে ভুক্তভোগীজন অনুসূচিত জাতিৰ সদস্য আছিল" বুলি সংঘটিত কৰিব লাগিছিল। এই মতৰ শুদ্ধতা বিতৰ্কিত। বিধিগত বিধানত "কেৱল ভিত্তিত" অভিব্যক্তি ব্যৱহাৰ কৰা হোৱা নাই। "কেৱল" অভিব্যক্তিটো পঢ়িলে এনে এটা নিষেধাজ্ঞা যোগ কৰা হ'ব যিটো বিধিখনত পোৱা নাযায়। বিধিখনত নিঃসন্দেহে "ভিত্তিত' শব্দটো ব্যৱহাৰ কৰা হৈছে কিন্তু "ভিত্তি"ৰ আগত "the"ৰ পাৰ্শ্বক্ৰিয়াৰ অৰ্থ এইটো নহয় যে অপৰাধটো কেৱল সেই ভিত্তিতহে কৰা উচিত আছিল। সেই ধৰণে বিধানটো পঢ়িলে

এটা বিধিগত বিধান পাতল হ'ব যিটোৰ উদ্দেশ্য হৈছে অনুসূচিত জাতি আৰু অনুসূচিত জনজাতিসকলক তেওঁলোকৰ মর্যাদাৰ প্রতি ভাবুকি কঢ়িয়াই অনা হিংসাত্মক কার্য্যৰ পৰা ৰক্ষা কৰা।আমি আগতে বিচাৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰা মতে, এটা আন্তর্বিভাজক চশমা আমাক একাধিক প্রান্তীয় পৰিচয়ৰ ফলত হোৱা অসুবিধাৰ যোগফল হিচাপে অত্যাচাৰক চাবলৈ সক্ষম কৰে। কেৱল জাতিগত পৰিচয়ৰ ভিত্তিত অনুসূচিত জাতি আৰু অনুসূচিত জনজাতিৰ ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে অপৰাধ সংঘটিত হোৱা নাছিল বুলি ভিত্তি কৰি ধাৰা ৩(২)(ভি)ৰ সুৰক্ষা অস্বীকাৰ কৰাটোৱেই হ'ল সামাজিক বৈষম্যই কেনেকৈ সঞ্চিতভাৱে কাম কৰে সেই কথা অস্বীকাৰ কৰা। ই হৈছে অতি প্রান্তীয় লোকসকলৰ অভিজ্ঞতাক অদৃশ্য কৰি তোলা। যিসকল অপৰাধীক নিজৰ বিশেষ সুবিধাপ্রাপ্ত সামাজিক মর্যাদাৰ বাবে সামাজিক আৰু অর্থনৈতিকভাৱে দুর্বল সম্প্রদায়ৰ বিৰুদ্ধে অত্যাচাৰ কৰাৰ অধিকাৰী অনুভৱ কৰে, তেওঁলোকক শাস্তিহীনতা প্রদান কৰা। ইয়াৰ অর্থ এইটো নহয় যে ক্ষতিগ্রস্ত হোৱা ক্ষতি আৰু ভিত্তিৰ মাজত কাৰণগত সম্পর্ক স্থাপন কৰাৰ কোনো প্রয়োজনীয়তা নাই, কিন্তু ইয়াৰ দ্বাৰা স্বীকাৰ কৰা হ'ব যে এজন ব্যক্তিক কেনেদৰে ব্যৱহাৰ কৰা হৈছিল বা প্রভাৱিত কৰা হৈছিল সেয়া একাধিক ভিত্তি বা পৰিচয়ৰ পাৰস্পৰিক ক্রিয়াৰ ফল আছিল। ধাৰা ৩(২)(ভি)ৰ সঁচা পঢ়াৰ অর্থ হ'ব যে এই বিধানৰ অধীনত দোষী সাব্যস্ত হোৱাটো তেতিয়ালৈকে স্থায়ী হ'ব পাৰে যেতিয়ালৈকে জাতিগত পৰিচয় অপৰাধৰ সংঘটনৰ অন্যতম

ভিত্তি। আমি শেষত যি মতামত লওঁ, এই ক্ষেত্রত এই সিদ্ধান্তসমূহৰ উল্লেখ বৃহত্তৰ বিচাৰপীঠলৈ অপ্রয়োজনীয়। আমি সেইটো মুকলি কৰি ৰাখোঁ আৰু পিছৰ তাৰিখ আৰু গোচৰৰ বাবে বিতর্কটো জীয়াই ৰাখোঁ।"

৯৪) একেধৰণৰ বিবেচনাই প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ অধীনত বৈষম্যৰ বিষয়ে আমাৰ বুজাবুজি নিয়ন্ত্রণ কৰিব। এজন অক্ষম ব্যক্তিয়ে কেৱল তেওঁলোকৰ অক্ষমতা থকাৰ ভিত্তিত বৈষম্য ঘটিছিল বুলি প্রমাণ কৰাটো বাধ্যতামূলক নহয়। বৈষম্যমূলক কার্য্যৰ অন্যতম কাৰক হ'ব লাগিব অক্ষমতা। এইদৰে বর্তমানৰ গোচৰটোত আপীলকাৰীয়ে কেৱল প্রমাণ কৰিব লাগিব যে অক্ষমতাই তেওঁৰ বিৰুদ্ধে অসৎ আচৰণৰ অভিযোগত অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি আৰম্ভ কৰা অন্যতম কাৰক আছিল। তেতিয়া এটা আনুষংগিক অনুসন্ধান হ'ল মানসিক অক্ষমতা থকা কর্মচাৰীজনৰ আচৰণ কেৱল তেওঁলোকৰ অক্ষমতাৰ পৰিণতি হ'ব লাগিব নেকি বা ই দেখুৱাবলৈ যথেষ্ট যে অক্ষমতা আছিল সেই আচৰণৰ অন্যতম কাৰক।

৯৫) এই আচৰণ কেৱল এজন কর্মচাৰীৰ মানসিক অক্ষমতাৰ ফল হ'ব লাগে বুলি ব্যাখ্যা কৰিলে মানসিক অক্ষমতা থকা বহু ব্যক্তিক মানৱ অধিকাৰ সুৰক্ষাৰ পৰিসৰৰ বাহিৰত ৰখা হ'ব। সম্ভৱ যে আপীলকাৰীয়ে নিজৰ কার্য্যক লৈ কিছু এজেন্সী প্রয়োগ কৰিবলৈ সক্ষম হৈছিল। কিন্তু আপীলকাৰীজন তেতিয়াও এজন ব্যক্তি আছিল যিয়ে নিজৰ অৱস্থাৰ অক্ষমতাপূর্ণ প্রভাৱ অনুভৱ কৰি আছিল। এইদৰে যিকোনো পৰিস্থিতিতেই তেওঁৰ এজেন্সী হ্রাস পালে। মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰগ্রস্ত ব্যক্তিৰ বাছনি বা এজেন্সীৰ ওপৰত অতিমাত্রা গুৰুত্ব দিয়াটোৱে তেওঁলোকৰ বিৰুদ্ধে থকা কলংকক আৰু অধিক

আগুৱাই লৈ যায়। ষ্টুৱৰ্ট (উপৰোক্ত)ত ন্যায়াধীশ গেছকনৰ সংখ্যালঘু মতামতে কোৱাৰ দৰে ই এই কু-সংস্কাৰক আৰু আগুৱাই লৈ যায় যে মানসিক স্বাস্থ্যৰ অৱস্থা থকা ব্যক্তিসকল “নিজৰ দুৰ্ভাগ্যৰ লেখক” (প্যাৰা ৫৮)।

৯৬) ইয়াৰ অর্থ এইটো নহয় যে মানসিক স্বাস্থ্যৰ বিকাৰগ্রস্ত ব্যক্তিয়ে কেতিয়াও নিজৰ কার্য্যৰ ওপৰত নিয়ন্ত্রণ ৰাখিব নোৱাৰে। ইয়াৰ ফলত এনে ব্যক্তিসকল “বিপজ্জনক” বুলি আন এটা কু-সংস্কাৰ স্থায়ী হ’ব পাৰে, যিসকলে হিংসাত্মক বা অসাৱধানতাপূর্ণ কার্য্য সংঘটিত কৰাৰ প্রৱণতা অধিক। অধ্যয়নত দেখা গৈছে যে মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰ আৰু হিংসাৰ মাজত কোনো প্রত্যক্ষ সম্পর্ক নাই। মানসিক স্বাস্থ্যৰ বিকাৰগ্রস্ত ব্যক্তি আৰু এনে বিকাৰ নথকা আন লোকে প্রদর্শন কৰা হিংসাত্মক আচৰণৰ আর্হিৰ মাজত কোনো বিশেষ পার্থক্য নাই। ইয়াৰ উপৰিও আমি এই কথাত গুৰুত্ব দিব বিচাৰো যে মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকল স্থিতিশীল সত্তা নহয়। ইয়াৰ পূর্বে ৰায়দানত আমি আলোচনা কৰিছিলোঁ যে নিয়োগৰ সুযোগ আৰু সঁহাৰিজনক কর্মক্ষেত্রৰ নীতিয়ে অক্ষম ব্যক্তিসকলক তেওঁলোকৰ অসুস্থতাৰ সৈতে মোকাবিলা কৰাত আৰু তেওঁলোকৰ মানসিক স্বাস্থ্য উন্নত কৰাত কেনেদৰে সহায় কৰে। এইদৰে, প্রয়োজন হৈছে মানসিক অক্ষমতাৰ সৈতে জড়িত বৈষম্যমূলক দাবীৰ ক্ষেত্রত এক সুক্ষ্ম আৰু ব্যক্তিগতকৃত পদ্ধতি, যাৰ বাবে এনে ব্যক্তিসকলে ভুগিবলগীয়া অসুবিধাৰ প্রকৃতি বুজিব লাগিব।

৯৭) অক্ষমতাৰ সৈতে জড়িত অসৎ আচৰণৰ দাবীৰ মূল্যায়নত দক্ষিণ আফ্রিকাৰ ন্যায়বিজ্ঞানে এটা মধ্যম পথ উপস্থাপন কৰে য’ত মানসিক অক্ষমতাই অক্ষমতা সৃষ্টি কৰিছে নে নাই সেইটো মূল্যায়ন কৰিবলৈ তদন্ত

কৰিব লাগে, যিয়ে তেতিয়া অসৎ আচৰণৰ অভিযোগ বাতিল কৰিব। যদিহে ই অক্ষমতা নহয়, মানসিক অক্ষমতাই তথাপিও নিষেধাজ্ঞা আৰোপ কৰাৰ ক্ষেত্রত প্রশমনকাৰী কাৰক হিচাপে কাম কৰিব। কিন্তু এই পদ্ধতিৰ এটা সীমাবদ্ধতাও আছে য'ত ই অসুবিধাতকৈ অক্ষমতাৰ প্রকৃতিৰ ওপৰত অত্যধিক গুৰুত্ব দিয়ে। ইয়াৰ দ্বাৰা অক্ষমতাৰ অধিকাৰৰ বিচাৰক অধিক জটিল আৰু কম সুলভ কৰি তোলাৰ সম্ভাৱনা আছে কাৰণ ইয়াৰ বাবে মানসিক অক্ষমতা কিমান দুৰ্বল কৰি তোলা হৈছে সেইটো মূল্যায়ন কৰিবলৈ চিকিৎসা বিশেষজ্ঞৰ ওপৰত নির্ভৰ কৰাৰ প্রয়োজন হ'ব। ইয়াৰ ফলত অক্ষমতা ব্যৱস্থাটোক সামাজিক আৰ্হিৰ পৰিৱর্তে অক্ষমতাৰ চিকিৎসা আৰ্হিলৈ অৱনমিত হোৱাৰ সম্ভাৱনাও দুৰ্বল হৈ পৰে। এইদৰে ভাৰতীয় প্রেক্ষাপটত মানসিক অক্ষম ব্যক্তিয়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ অধীনত অধিকাৰৰ সুৰক্ষাৰ অধিকাৰী যেতিয়ালৈকে তেওঁলোকে ধাৰা ২(সমূহ)ৰ অধীনত 'অক্ষম ব্যক্তি'ক কিহৰ দ্বাৰা গঠন কৰে তাৰ সংজ্ঞামূলক মাপকাঠী পূৰণ কৰে।

৯৮) মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰৰ জটিল প্রকৃতিৰ প্রতি লক্ষ্য ৰাখি, মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ আচৰণৰ ওপৰত যি অৱশিষ্ট নিয়ন্ত্রণ থাকে, ই কেৱল অক্ষমতাই আচৰণত কিমানখিনি অৰিহণা যোগাইছিল, সেই পৰিমাণ হ্রাস কৰে, ই ইয়াক কাৰক হিচাপে নাইকিয়া নকৰে। দীর্ঘদিন ধৰি মানসিক স্বাস্থ্যজনিত বিকাৰৰ চিকিৎসাধীন হৈ থকা আপীলকাৰীগৰাকীয়ে ২০০৯ চনৰ পৰাই চৰকাৰী চিকিৎসালয়ৰ পৰা ৪০ৰ পৰা ৭০ শতাংশ স্থায়ী অক্ষমতা ধৰা পেলাইছে। যদিও চিআৰপিএফৰ সকলো কর্মীয়ে অসৎ আচৰণৰ অভিযোগত অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধিৰ বলি হ'ব পাৰে, আপীলকাৰীয়ে মানসিক অক্ষমতাৰ বাবে এনে আচৰণত লিপ্ত হোৱাৰ সম্ভাৱনা অধিক।

তেওঁৰ সক্ষম সমকক্ষৰ তুলনাত এনে গোচৰৰ বলি হোৱাৰ বাবে তেওঁৰ অসমতাপূর্ণ অসুবিধা। পৰোক্ষ বৈষম্যৰ ধাৰণাটো এই আদালতে লেফটেনেণ্ট কর্ণেল নীতিছা আৰু অন্যান্য বনাম ভাৰতীয় সংঘৰ গোচৰত স্বীকৃতি দিছে, যিটো আন্তঃৰাষ্ট্রীয় আৰু ভাৰতীয় অক্ষমতা-অধিকাৰ ব্যৱস্থাত বিয়পি থকা বস্তুনিষ্ঠ সমতাৰ ধাৰণাটোৰ সৈতে ওতঃপ্রোতভাৱে জড়িত। এইদৰে আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি বৈষম্যমূলক আৰু ইয়াক আঁতৰাই ৰাখিব লাগিব।

গ.৪.৩. আপীলকাৰীৰ যুক্তিসংগত উপযোজন

৯৯) ৰায়দানৰ ধাৰা চি.১.৩ ত আমি ৰায় দিছো যে ২০২১ চনৰ ধাৰা ২০ প্রয়োগৰ পৰা চিআৰপিএফক ৰেহাই দিয়া অধিসূচনা বর্তমানৰ কার্য্যবিধিৰ ক্ষেত্রত প্রযোজ্য নহ'ব কাৰণ অধিকাৰসমূহ স্ফটিকত পৰিণত হৈছিল যেতিয়া আপীলকাৰীয়ে বিশেষ ছুটীৰ আবেদন পছন্দ কৰিছিল।

১০০) অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ধাৰা ২০ (৪)ত এইদৰে উল্লেখ আছে:

> (৪) কোনো চৰকাৰী প্রতিষ্ঠানে সেৱাৰ সময়ত অক্ষমতা অর্জন কৰা কর্মচাৰীক বর্খাস্ত বা পদবীত হ্রাস কৰিব নোৱাৰিব:
>
> যদিহে কোনো কর্মচাৰীয়ে অক্ষমতা লাভ কৰাৰ পিছত তেওঁ বিদ্যমান থকা পদটোৰ বাবে উপযুক্ত নহয়, তেন্তে একে দৰমহাৰ স্কেল আৰু সেৱাৰ সুবিধা থকা আন কোনো পদলৈ স্থানান্তৰ কৰা হ'ব:

> ইয়াৰ উপৰিও যদিহে কর্মচাৰীজনক কোনো পদৰ বিপৰীতে সামঞ্জস্য কৰি ৰখা সম্ভৱ নহয়, তেন্তে উপযুক্ত পদ উপলব্ধ নোহোৱালৈকে বা তেওঁ অৱসৰৰ বয়স নোপোৱালৈকে তেওঁক অতিৰিক্ত পদত ৰখা হ'ব পাৰে, যিটো আগতে হয়।

ধাৰা ২০ৰ উপ-ধাৰা (৪)-এ মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকলক যুক্তিসংগতভাৱে থকাৰ নিশ্চয়তা আগবঢ়াইছে। সেৱাৰ সময়ত অক্ষমতা অর্জন কৰা কর্মচাৰীক একে দৰমহা স্কেল আৰু সেৱাৰ সুবিধা থকা উপযুক্ত পদলৈ স্থানান্তৰ কৰাটো চৰকাৰী প্রতিষ্ঠানৰ ইতিবাচক বাধ্যবাধকতা আছে। এই বিধানত আৰু কোৱা হৈছে যে যদি কোনো পদৰ বিপৰীতে কর্মচাৰীজনক সামঞ্জস্য কৰি ৰখা সম্ভৱ নহয়, তেন্তে উপযুক্ত পদ উপলব্ধ নোহোৱালৈকে বা যেতিয়া তেওঁলোকে অৱসৰৰ বয়স লাভ নকৰে, যিটো আগতেই হওক, তেওঁক অতিৰিক্ত পদত ৰখা হ'ব পাৰে। **বিকাশ কুমাৰ** (উপৰোক্ত) গোচৰত এই আদালতে লক্ষ্য কৰিছিল যে অক্ষম ব্যক্তিসকলে অনন্য বাধাৰ সন্মুখীন হয়, যিবোৰ নির্দিষ্ট ব্যৱস্থাৰ ব্যৱস্থাৰ জৰিয়তে লাঘৱ কৰিব লাগিব। এই আদালতে ৰায় দিছিল:

> "৪৩) অক্ষম ব্যক্তি আৰু অন্যান্য প্রান্তীয় গোটসমূহে সন্মুখীন হোৱা বাধাসমূহৰ মাজত এক জটিল গুণগত পার্থক্য আছে।প্রতিবন্ধী ব্যক্তিসকলে সমান মর্যাদা আৰু মূল্যৰ জীৱন যাপন কৰিবলৈ সক্ষম কৰিবলৈ তেওঁলোকৰ বিৰুদ্ধে বৈষম্য অনুমোদিত নহয় বুলি নির্দেশ দিয়াটোৱেই যথেষ্ট নহয়। সেয়া প্রয়োজনীয়, কিন্তু যথেষ্ট নহয়। আমি সমানে নিশ্চিত কৰিব লাগিব যে, এখন সমাজ হিচাপে, আমি তেওঁলোকক তেওঁলোকৰ

অক্ষমতাৰ প্ৰভাৱ ক্ষতিপূৰণ কৰিবলৈ প্ৰয়োজনীয় অতিৰিক্ত সহায় আৰু সুবিধাসমূহ প্ৰদান কৰোঁ।”

যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাপনা সমতা আৰু বৈষম্যৰ অধিকাৰৰ এটা উপাদান বুলি নীতিটো এই আদালতে অৱনী প্ৰকাশ বনাম ৰাষ্ট্ৰীয় পৰীক্ষণ সংস্থাৰ গোচৰত পুনৰবাৰ উল্লেখ কৰিছিল।

১০১) ধাৰা ২০(৪) আৰু অক্ষম ব্যক্তিসকলক প্ৰদান কৰা যুক্তিসংগত উপযোজন সাধাৰণ নিশ্চয়তাৰ পোহৰত আপীলকাৰীক একে দৰমহাৰ স্কেল আৰু সুবিধা থকা উপযুক্ত পদত পুনৰ নিযুক্তি দিয়াৰ অধিকাৰ আছে। চিআৰপিএফে তেওঁৰ বৰ্তমানৰ মানসিক স্বাস্থ্যৰ অৱস্থাৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি তেওঁক এটা পদ নিযুক্তি দিবলৈ বাছি ল’ব পাৰে। আপীলকাৰীক প্ৰয়োজনীয় যুক্তিসংগত ব্যৱস্থাৰ ব্যক্তিগত মূল্যায়নৰ ভিত্তিত পদটোৰ উপযুক্ততা পৰীক্ষা কৰা হয়। কৰ্তৃপক্ষই নিশ্চিত কৰিব পাৰে যে আপীলকাৰীক যিটো পদত ৰখা হৈছে, সেই পদত আগ্নেয়াস্ত্ৰ বা সঁজুলি চম্ভালিব বা নিয়ন্ত্ৰণ কৰাটো জড়িত নহয় যিয়ে কৰ্মক্ষেত্ৰত বা আশে-পাশে নিজৰ বা আনৰ বাবে বিপদৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে।

ডি - উপসংহাৰ

১০২) বৰ্তমানৰ গোচৰটোত প্ৰতিযোগী স্বাৰ্থৰ ভাৰসাম্য ৰক্ষাৰ এক জটিল প্ৰশ্ন জড়িত হৈ আছে। বিশেষকৈ ইয়াৰ লগত নিয়োগৰ কালছোৱাত বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ অধিকাৰ আৰু নিৰাপদ কৰ্ম পৰিৱেশ নিশ্চিত কৰা আৰু নিৰাপত্তা অভিযান চলাব পৰা যুদ্ধ বাহিনী বজাই ৰখাৰ ক্ষেত্ৰত চিআৰপিএফৰ স্বাৰ্থ জড়িত হৈ আছে। দুয়োটাৰে ভাৰসাম্য ৰক্ষা কৰাৰ সময়ত আমি চিআৰপিএফক অৰ্ধসামৰিক বাহিনী হিচাপে নিযুক্তি দিয়া

ভূমিকাকো স্বীকৃতি দিব লাগিব। তৰুনাভ খৈতনে মন্তব্য কৰিছে যে অধিকাৰ নিৰপেক্ষ প্ৰকৃতিৰ খুব কমেইহে হয়। সংবিধানসমূহে প্ৰায়ে গ্ৰহণযোগ্য ন্যায্যতাৰ জৰিয়তে সেই অধিকাৰসমূহ সীমিত কৰাৰ সম্ভাৱনা প্ৰদান কৰে। তেওঁ সংবিধানৰ ১৯(১) অনুচ্ছেদৰ উদাহৰণ দিছে, য'ত সংবিধানৰ পাঠ্যত এটা ন্যায্যতা দফা অন্তর্নিহিত কৰা হৈছে। আনহাতে, তেওঁ আঙুলিয়াই দিয়ে যে ১৪ নং অনুচ্ছেদটো স্পষ্ট ন্যায্যতা দফাৰ অধীনত নহয় যদিও বিচাৰকসকলে ১৪ নং অনুচ্ছেদৰ অধীনত এটা ভিন্নতামূলক ব্যৱহাৰক ন্যায্যতা প্ৰদান কৰিব পৰা যায় নেকি সেইটো মূল্যায়ন কৰিবলৈ যুক্তিসংগত শ্ৰেণীবিভাজন পৰীক্ষাৰ বিকাশ ঘটাইছে।তেওঁ যুক্তি আগবঢ়ায় যে ন্যায্যতাৰ দুটা আৰ্হিৰ মাজৰ পাৰ্থক্য কেৱল অৰ্থগত। প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ধাৰা ২০ৰ উপ-ধাৰা (১)ৰ প্ৰভিজোৱে নিয়োগত বৈষম্যৰ বিৰুদ্ধে অধিকাৰ উলংঘা কৰাৰ ন্যায্যতা প্ৰদান কৰে। ইয়াত উল্লেখ কৰা হৈছে যে উপযুক্ত চৰকাৰে যিকোনো প্ৰতিষ্ঠানত চলোৱা কামৰ ধৰণৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি এনে প্ৰতিষ্ঠানক ধাৰা ২০ৰ বিধানৰ পৰা ৰেহাই দিব পাৰে। ইয়াত মন কৰিবলগীয়া মূল শব্দসমূহ হ'ল "কামৰ প্ৰকাৰৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি"। ইয়াৰ পৰা বুজা যায় যে নিয়োগ বৈষম্যৰ সৈতে জড়িত ২০ নং ধাৰাটোৰ বিধানৰ পৰা কোনো প্ৰতিষ্ঠানক ৰেহাই দিয়াৰ চৰকাৰৰ অধিকাৰ নিৰপেক্ষ নহয়। উপযুক্ত ক্ষেত্ৰত চৰকাৰে দিয়া ন্যায্যতা পুনৰীক্ষণৰ বাবে এটা মানদণ্ড প্ৰস্তুত কৰিবলগীয়া হ'ব পাৰে।

১০৩) এই আদালতে সাংবিধানিক গণৰাজ্যৰ আৰম্ভণিতে লক্ষ্য কৰিছিল যে অধিকাৰ সীমিত কৰা ব্যৱস্থা এটাৰ অধিকাৰৰ সৈতে আনুপাতিক সম্পৰ্ক থাকিব লাগিব। সময়ৰ লগে লগে এই আদালতে অধিকাৰ সীমিত কৰা ব্যৱস্থাত সমানুপাতিকতা বিশ্লেষণ প্ৰয়োগ কৰাৰ বাবে এক পৰীক্ষাৰ বিকাশ

ঘটাইছে। এই আদালতে **অনুজ গার্গ বনাম হোটেল এছ'চিয়েচন অৱ ইণ্ডিয়া** গোচৰত বৈষম্য বিৰোধী বিশ্লেষণৰ প্ৰেক্ষাপটত সমানুপাতিকতা পৰীক্ষাৰ এটা সংস্কৰণ ব্যৱহাৰ কৰিছিল। এই আদালতে জনসাধাৰণক মদ পৰিবেশন কৰা চৌহদত মহিলাক নিয়োগ কৰাটো নিষিদ্ধ কৰা এটা বিধানৰ সাংবিধানিকতা পৰীক্ষা কৰি আছিল। এনে নিষেধাজ্ঞা ন্যায্য আছিল নে নাই সেইটো বিচাৰ কৰাৰ সময়ত এই আদালতে বিবেচনা কৰিছিল যে নিষেধাজ্ঞাৰ "মহিলাৰ স্বাৰ্থ সুৰক্ষিত কৰাৰ বৈধ লক্ষ্য স্বায়ত্তশাসন, সুযোগৰ সমতা, গোপনীয়তাৰ অধিকাৰ ইত্যাদিৰ দৰে সুনিৰ্ধাৰিত লিংগ নীতিৰ আন বৃহৎ অংশৰ সমানুপাতিক" নেকি। আদালতে ৰায় দিয়ে যে এই ব্যৱস্থা সমানুপাতিক নহয় কাৰণ ইয়াৰ দ্বাৰা মহিলাসকলৰ নিৰাপত্তা বৃদ্ধি আৰু তেওঁলোকক সবলীকৰণৰ পৰিৱৰ্তে তেওঁলোকৰ স্বাধীনতাৰ ওপৰত বাধা আৰোপ কৰা হৈছে। আদালতে অৱশ্যে ৰায়দানত কঠোৰ নিৰীক্ষণ আৰু সমানুপাতিকতাক বিনিময়ত ব্যৱহাৰ কৰিছিল। তেতিয়াৰ পৰাই আন অধিকাৰৰ সম্পৰ্কত আন বহুতো বিচাৰত আনুপাতিকতা বিশ্লেষণৰ ব্যৱহাৰ কৰা হৈছে।

১০৪) প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ধাৰা ৩ৰ উপ-ধাৰা (৩)-এ নিজেই অধিকাৰ-সীমিত ব্যৱস্থাৰ বাবে সমানুপাতিকতা বিশ্লেষণ গ্ৰহণ কৰাৰ কথা চিন্তা কৰিছে। প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ৩ নং ধাৰাত এইদৰে উল্লেখ আছে:

> "৩. সমতা আৰু বৈষম্যহীনতা —
>
> (১) উপযুক্ত চৰকাৰে নিশ্চিত কৰিব যে অক্ষম ব্যক্তিসকলে আনৰ সমানে সমতা, মৰ্যাদাৰে জীৱন আৰু নিজৰ সততাক সন্মানৰ অধিকাৰ লাভ কৰে।

(২) উপযুক্ত চৰকাৰে উপযুক্ত পৰিৱেশৰ ব্যৱস্থা কৰি অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ সামৰ্থ্য ব্যৱহাৰৰ বাবে পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিব লাগিব।

(৩) কোনো অক্ষম ব্যক্তিক অক্ষমতাৰ ভিত্তিত বৈষম্য কৰা নহ'ব, যদিহে বিবাদিত কাৰ্য্য বা পৰিহাৰ কাৰ্য্যটো কোনো বৈধ লক্ষ্যত উপনীত হোৱাৰ সমানুপাতিক উপায় বুলি দেখুওৱা নহয়।

(৪) কোনো ব্যক্তিক কেৱল অক্ষমতাৰ দোহাই দি ব্যক্তিগত স্বাধীনতাৰ পৰা বঞ্চিত কৰা নহ'ব।

(৫) উপযুক্ত চৰকাৰে বিশেষভাৱে সক্ষম লোকসকলৰ বাবে যুক্তিসংগত বাসস্থান নিশ্চিত কৰাৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিব লাগিব।"

(জোৰ দিয়া হৈছে)

১০৫) অক্ষম ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ধাৰা ৩ আৰু ২০ৰ ন্যায়বিজ্ঞানৰ বিকাশ হ'ব লাগিব। আমাৰ যাত্ৰা আৰম্ভ হৈছে। ইয়াত আমি ন্যায়িক পৰ্যালোচনাৰ এটা মানদণ্ডই গ্ৰহণ কৰিব পৰা সম্ভাব্য ফান্দসমূহৰ ওপৰত চিন্তা কৰিছো। এনে তদন্তৰ মূলতে আছে, "অধিকাৰৰ বিষয় হিচাপে সুৰক্ষিত কিবা এটা নীতিৰ সাধাৰণ বিবেচনাই হয়তো অতিক্ৰম নকৰিবও পাৰে...অধিকাৰ উলংঘাৰ ন্যায্যতা প্ৰদান কৰা কাৰণসমূহ বিশেষ শক্তিৰ হ'ব লাগিব"। ধাৰা ২০(১)ৰ বিধানটোৰ ব্যাখ্যা কেনেকৈ কৰা হ'ব সেই সম্পৰ্কে আমি কোনো চূড়ান্ত চিন্তাৰ ইংগিত দিয়া নাই।

ই - নিষ্কর্ষ

১০৬) ওপৰৰ আলোচনাৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি আমি আমাৰ তথ্যসমূহ তলত সামৰি লৈছো:

(১) অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধিৰ বৈধতা তলত উল্লেখ কৰা কাৰণসমূহৰ বাবে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইন ১৯৯৫ৰ পৰিৱৰ্তে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইন ২০১৬ৰ বিধানৰ বিপৰীতে নির্ধাৰণ কৰা হ'ব।

(ক) ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ অধীনত প্ৰতিবাদকাৰীয়ে বিশেষাধিকাৰ লাভ কৰিছে যে তেওঁ অক্ষম ব্যক্তি আইনৰ ধাৰা ৪৭ৰ অধীনত প্ৰদান কৰা বৈষম্যহীনতা আৰু যুক্তিসংগত উপযোজন নীতিসমূহ মানি নলয়। কিন্তু সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰা অনুসৰি বিশেষাধিকাৰ পাবলৈ কেৱল আশা বা আশাই যথেষ্ট নহয়। বৰঞ্চ বিশেষাধিকাৰধাৰীয়ে অধিকাৰৰ সুবিধা ল'বলৈ নিশ্চয় কোনো কাম কৰিছিল। ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখনে প্ৰদান কৰা বিশেষাধিকাৰ তেতিয়াহে পোৱা হ'ব যেতিয়া ধাৰা ৪৭ৰ অধীনত প্ৰদান কৰা শাস্তিসমূহৰ এটা আৰোপ কৰা হ'ব। কিন্তু তৎক্ষণাত গোচৰটোত শাস্তিৰ পর্যায় পোৱাৰ আগতেই অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধিক প্ৰত্যাহ্বান জনোৱা হৈছিল। গতিকে ২০০২ চনৰ অধিসূচনাৰ অধীনত প্ৰতিবাদীয়ে লাভ কৰা

বিশেষাধিকাৰ সাধাৰণ বিধান আইনখনৰ ৬ নং ধাৰা অনুসৰি প্ৰাপ্য হোৱা নাছিল;

(খ) প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনৰ ৪৭ নং ধাৰা অক্ষম ব্যক্তিৰ হাতত থকা সমতা আৰু বৈষম্যহীনতাৰ অধিকাৰৰ একমাত্ৰ উৎস নহয়। বৈষম্যহীনতাৰ নীতিয়ে সমগ্ৰ বিধিখনক পথ প্ৰদৰ্শন কৰে যাৰ অৰ্থ আৰু বিষয়বস্তুৱে চিআৰপিডিৰ ৫ নং অনুচ্ছেদত আলোকিত কৰে। আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় আইনক আগুৱাই নিয়া বা আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় আইনক কাৰ্যকৰী কৰা ব্যাখ্যাক অগ্ৰাধিকাৰ দিব লাগিব। গতিকে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনত অক্ষম ব্যক্তিৰ বিপৰীতে সমতাৰ নীতি নিৰ্ধাৰণ কৰা কোনো স্পষ্ট বিধান নাই যদিও ইয়াক বিধিখনত পঢ়িব লাগিব; আৰু

(গ) ২০০২ চনৰ অধিসূচনাখন প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ১০২ নং ধাৰাত সংৰক্ষণ কৰা হোৱা নাই কাৰণ প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনখনৰ ২০ নং ধাৰাটো প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তি আইনখনৰ ৪৭ নং ধাৰাটোৰ সৈতে মিল নাই;

(২) অনুশাসনমূলক কাৰ্য্যবিধিসমূহ তলত উল্লেখ কৰা কাৰণসমূহৰ বাবে বৈষম্যমূলক আৰু প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰৰ বিধানসমূহ উলংঘা কৰা হয়:

(ক) এজন অক্ষম ব্যক্তিয়ে প্ৰতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ অধীনত সুৰক্ষাৰ অধিকাৰী যেতিয়ালৈকে

অক্ষমতা বৈষম্যমূলক কার্য্যৰ অন্যতম কাৰক আছিল; আৰু

(খ) কোনো ব্যক্তিৰ মানসিক অক্ষমতাই অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি আৰম্ভ কৰা অসৎ আচৰণৰ একমাত্র কাৰণ হোৱাৰ প্রয়োজন নাই। মানসিক অক্ষম ব্যক্তিসকলৰ আচৰণৰ ওপৰত যিকোনো অৱশিষ্ট নিয়ন্ত্রণে কেৱল অক্ষমতাই আচৰণত কিমানখিনি অৰিহণা যোগাইছিল সেয়া হ্রাস কৰে। মানসিক অক্ষমতাই ব্যক্তিসকলৰ কর্মক্ষেত্রৰ মানদণ্ড মানি চলাৰ ক্ষমতাক তেওঁলোকৰ সক্ষম সমকক্ষৰ তুলনাত ক্ষতিগ্রস্ত কৰে। এনে ব্যক্তিয়ে অক্ষমতাৰ বাবে অসমতাপূর্ণ অসুবিধাৰ সন্মুখীন হয় আৰু অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধিৰ সন্মুখীন হোৱাৰ সম্ভাৱনা বেছি। এইদৰে মানসিক অক্ষম ব্যক্তিৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি আৰম্ভ কৰাটো পৰোক্ষ বৈষম্যৰ এটা দিশ।

১০৭) প্রথম তদন্তৰ সৈতে জড়িত আপীলকাৰীৰ বিৰুদ্ধে অনুশাসনমূলক কার্য্যবিধি বাতিল কৰা হৈছে। বর্তমানৰ নিয়োগ কর্তব্যৰ বাবে অনুপযুক্ত বুলি ধৰা পৰিলে আপীলকাৰীয়ে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিৰ অধিকাৰ আইনৰ ২০(৪) ধাৰাতো সুৰক্ষাৰ অধিকাৰী। আপীলকাৰীক পুনৰ বিকল্প পদত নিযুক্তি দিয়াৰ সময়ত যদি প্রয়োজন হয় তেন্তে তেওঁৰ দৰমহা, পাৰিতোষিক আৰু সেৱাৰ চর্তসমূহ সুৰক্ষিত কৰিব লাগিব। বিকল্প পদত নিযুক্তিৰ ক্ষেত্রত যাতে আগ্নেয়াস্ত্র বা সঁজুলিৰ ব্যৱহাৰ বা নিয়ন্ত্রণ জড়িত নহয়, যিয়ে আপীলকাৰী বা কর্মস্থলীত

বা ইয়াৰ আশে-পাশে থকা আন লোকৰ বাবে বিপদৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে, সেইটো নিশ্চিত কৰিবলৈ কর্তৃপক্ষই স্বাধীনতা লাভ কৰিব।

১০৮) সেই অনুসৰি ওপৰৰ চর্তসমূহত দেৱানী আপীল মঞ্জুৰ কৰা হ'ল।

১০৯) বাকী থকা আবেদন(সমূহ), যদি আছে, নিষ্পত্তি কৰা হ'ল।

..... ন্যায়াধীশ
[ডাঃ ধনঞ্জয় ৱাই চন্দ্রচুদ]

..... ন্যায়াধীশ
ন্যায়াধীশ [সূর্য কান্ত]

..... ন্যায়াধীশ
[বিক্রম নাথ]

নতুন দিল্লীঃ
১৭ ডিচেম্বৰ, ২০২১

DISCLAIMER

"The translated judgment in vernacular language is meant for the restricted use of the litigant to understand it in his/her language and may not be used for any other purpose. For all practical and official purposes, the English version of the judgment shall be

authentic and shall hold the field for the purpose of execution and implementation".

“স্থানীয় ভাষালৈ অনূদিত এই ৰায় গোচৰত জড়িত পক্ষই বুজি পোৱাৰ উদ্দেশ্যে সীমিত ব্যৱহাৰৰ বাবেহে। ইয়াৰ বাদে অন্য ক্ষেত্রত অনূদিত ৰূপ ব্যৱহৃত নহব। সকলো ব্যৱহাৰিক আৰু বিভাগীয় কামৰ লগতে ৰায়ৰ কার্য্যকৰীকৰণ আৰু ৰূপায়ণৰ ক্ষেত্রতো এই ৰায়ৰ ইংৰাজী সংস্কৰণটোৱেই সঠিক বিবেচিত হব।”