[2021] 13 एस. सी. आर. 823

रविंदर कुमार धारीवाल और ए. एन. आर.

बनाम

भारत और ओआरएस का संघ।

(2021 की सिविल अपील संख्या 6924)

17 दिसंबर, 2021

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, सूर्या कांत और विक्रम नाथ, जे. जे.]

विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम 2016। 20 – विकलांग व्यक्ति (समान अवसर, अधिकारों का संरक्षण और पूर्ण अधिकार) भागीदारी) अधिनियम 1951। 47 - सरकारी नौकरियों में गैर-भेदभाव-उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई

अपीलार्थी-सी. आर. पी. एफ. में सहायक कमांडेंट-चुनौती -

अपीलार्थी के खिलाफ शिकायत जिसमें आरोप लगाया गया था कि उसने कहा था कि वह

वेतनवृद्धि रोक दी गई और तीसरे में, उन्हें एक जारी किया गया इसके बाद ज्ञापन में अपीलार्थी को इस प्रकार वर्गीकृत किया गया:

स्थायी रूप से अक्षम 40-70% विकलांगता के साथ, और उसे S5 (P) श्रेणी के तहत रखते हुए कर्तव्य के लिए अयोग्य घोषित किया गया-जांच रिपोर्ट और पहले में जारी नोटिस को चुनौती देते हुए याचिका लिखें।

जांच-विचाराधीनता के दौरान, पीडब्ल्यूडी अधिनियम को निरस्त कर दिया गया और 2016 का आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम लागू किया गया-जब अनुशासनात्मक कार्यवाही की गई।

शुरू किया गया, पीडब्ल्यूडी अधिनियम लागू था और उसके तहत जारी 2002 की अधिसूचना ने सीआरपीएफ को प्रावधान के आवेदन से छूट दी, उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने रिट याचिका की अनुमति दी और राज्य को एस को ध्यान में रखते हुए याचिकाकर्ता के मामले पर विचार करने का निर्देश दिया। 47 जिसके तहत कोई भी प्रतिष्ठान सेवा के दौरान अक्षमता प्राप्त करने वाले कर्मचारी को नौकरी से नहीं हटाएगा या रैंक में कमी नहीं करेगा-हालांकि,

खंड पीठ ने जांच रिपोर्ट को दरकिनार कर दिया और जांच कार्यवाही को साक्षय दर्ज करने के चरण में बहाल कर दिया ताकि अपीलार्थी सामग्री प्रस्तुत करके अपनी मानसिक अक्षमता साबित कर सके।

अपील पर रखे गए दस्तावेज़: अनुशासन की वैधता

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम-2002 अधिसूचना के बजाय आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के प्रावधानों के खिलाफ कार्यवाही निर्धारित की जाएगी। 102 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम से एस। 20 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम नहीं है

एस के अनुरूप। 47 पीडब्ल्यूडी अधिनियम और कोई विशेषाधिकार अर्जित नहीं किया गया

13 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

एस के संदर्भ में 2002 की अधिसूचना के तहत नियोक्ता। 6 सामान्य खंड अधिनियम-अनुशासनात्मक कार्यवाही भेदभावपूर्ण और आर. पी. डब्ल्यू. डी. के प्रावधानों का उल्लंघन-विकलांग व्यक्ति आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत सुरक्षा का हकदार है जब तक कि विकलांगता भेदभावपूर्ण कार्य के कारकों में से एक थी-किसी व्यक्ति की मानसिक अक्षमता उस कदाचार का एकमात्र कारण नहीं होनी चाहिए जिसके कारण अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू हुई।

मानसिक विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही है अप्रत्यक्ष भेदभाव का एक पहलू-ऐसे व्यक्तियों को हानि के कारण असमान लाभ होता है और उनके अनुशासनात्मक कार्यवाही के अधीन होने की अधिक संभावना होती है।

अपीलार्थी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही को दरकिनार कर दिया गया-सामान्य

खंड अधिनियम, 1897।

सामान्य खंड अधिनियम, 1897: एस. 6 - विशेषाधिकार प्राप्ति के तहत निरसन का प्रभाव: जहाँ एक केंद्रीय अधिनियम निरस्त हो जाता है

एक अन्य अधिनियम, निरसन किसी अर्जित अधिकार के संबंध में किसी भी कानूनी कार्यवाही या जांच को तब तक प्रभावित नहीं करेगा, जब तक कि एक निरसनकारी क़ानून से एक अलग इरादा दिखाई नहीं देता है, विशेषाधिकार केवल तभी अर्जित होता है जब विशेषाधिकार धारक विशेषाधिकार का लाभ उठाने के लिए आवश्यक कार्य करता है-यह केवल प्राप्ति की आशा या अपेक्षा नहीं है।

भारत का संविधान: कला. 14 - समानता का अधिकार-उचित आवास का सिद्धांत-आयोजित: के लिए एक साधन है

पर्याप्त समानता प्राप्त करना, जिसके अनुसार विकलांग व्यक्तियों को उनकी व्यक्तिगत क्षमताओं के आधार पर उचित रूप से समायोजित किया जाना चाहिए-विकलांगता, एक सामाजिक निर्माण के रूप में,

किसी व्यक्ति की चिकित्सा स्थिति से पहले होती है, और सुविधाओं तक पहुंच के अभाव के कारण विकलांगता की भावना शुरू की जाती है।

विधियों की व्याख्या: व्याख्या का नियम-आयोजित: यदि दो व्याख्याएँ संभव हैं, तो वह व्याख्या जो आगे बढ़ती है

अंतर्राष्ट्रीय कानून या अंतर्राष्ट्रीय कानून को प्रभावी बनाने को प्राथमिकता दी जानी चाहिए-चूंकि कला। 5 कन्वेंशन राज्यों को औपचारिक और मूल समानता दोनों प्रदान करने के दायित्व के तहत रखता है,

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की व्याख्या जो कला में उल्लिखित सिद्धांतों को आगे बढ़ाती है। 5 भारत के हस्ताक्षरकर्ता होने और सम्मेलन की पुष्टि करने के कारण ऐसा किया जाना चाहिए-इस प्रकार, भले ही पीडब्ल्यूडी अधिनियम में सामान्य सिद्धांत को निर्धारित करने वाला एक स्पष्ट प्रावधान नहीं है

विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ गैर-भेदभाव, इसे अभी भी क़ानून में पढ़ा जाना चाहिए-रेविंदर कुमार धारीवाल बनाम के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन।

भारत का संघ

विकलांग व्यक्ति कला। 5 - विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम 2016 विकलांग व्यक्ति (समान)

अवसर, अधिकारों का संरक्षण और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम 1951। मानसिक स्वास्थ्य: मानसिक अक्षमता वाले व्यक्तियों के अधिकार बनाम रोजगार भेदभाव-विदेशी न्यायशास्त्र

भारत, संयुक्त राज्य अमेरिका, कनाडा में स्थिति का तुलनात्मक अध्ययन

यूरोपीय संघ और दक्षिण अफ्रीका-चर्चा की गई।

अपील को अनुमति देते हुए, न्यायालय ने

पकड़ना: 1.1 (i) अनुशासनात्मक कार्यवाहियों की वैधता

विकलांग व्यक्ति (समान अवसर, अधिकारों का संरक्षण और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम 1995 (पीडब्ल्यूडी अधिनियम) के बजाय विकलांग व्यक्ति अधिकार अधिनियम 2016 (आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम) के प्रावधानों के खिलाफ निम्नलिखित के लिए निर्धारित किया जाएगा:

कारण:

(क) प्रतिवादी को 2002 की अधिसूचना के तहत पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत प्रदान किए गए गैर-भेदभाव और उचित समायोजन के सिद्धांतों का पालन नहीं करने का विशेषाधिकार प्राप्त है।

हालाँकि, जी. सी. ए. अधिनियम 1897 की धारा 6 के संदर्भ में अर्जित होने के विशेषाधिकार के लिए, केवल अपेक्षा या आशा पर्याप्त नहीं है। बल्कि, विशेषाधिकार-धारक ने अधिकार का लाभ उठाने के लिए एक कार्य किया होगा। 2002 की अधिसूचना द्वारा प्रदान किया गया विशेषाधिकार

यह केवल तभी प्राप्त होता है जब धारा 47 के तहत प्रदान की गई सजाओं में से एक को लागू किया गया हो। हालाँकि, तत्काल मामले में, सजा के चरण तक पहुँचने से पहले ही अनुशासनात्मक कार्यवाही को चुनौती दी गई थी। इसलिए, 2002 की अधिसूचना के तहत प्रत्यर्थी को उपलब्ध विशेषाधिकार सामान्य खंड अधिनियम 1897 (जी. सी. ए. अधिनियम) की धारा 6 के संदर्भ में अर्जित नहीं हुआ;

(ख) पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 समानता और गैर-भेदभाव के अधिकार का एकमात्र स्रोत नहीं है।

अक्षमता। गैर-भेदभाव का सिद्धांत पूरे क़ानून का मार्गदर्शन करता है जिसका अर्थ और विषय-वस्तु विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन के अनुच्छेद 5 में प्रकाश में आता है। एक ऐसी व्याख्या को प्राथमिकता दी जानी चाहिए जो अंतर्राष्ट्रीय कानून को आगे बढ़ाती है या अंतर्राष्ट्रीय कानून को प्रभावी बनाती है। इसलिए, भले ही पीडब्ल्यूडी अधिनियम में एक स्पष्ट प्रावधान [2021] 13 एस. सी. आर. नहीं है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

विकलांग व्यक्तियों के साथ समानता के सिद्धांत को निर्धारित करते हुए, इसे क़ानून में पढ़ना होगा; और

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के लिए; (ii) अनुशासनात्मक कार्यवाही भेदभावपूर्ण है और आर. पी. डब्ल्यू. डी. के प्रावधानों का उल्लंघन करती है क्योंकि एक व्यक्ति के साथ

अक्षमता आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत सुरक्षा की हकदार है जब तक कि अक्षमता भेदभावपूर्ण कार्य के कारकों में से एक थी; और किसी व्यक्ति की मानसिक अक्षमता उस दुराचार का एकमात्र कारण नहीं होनी चाहिए जिसके कारण अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू हुई। मानसिक अक्षमता वाले व्यक्तियों का अपने आचरण पर कोई भी अवशिष्ट नियंत्रण केवल उस सीमा को कम करता है जिस तक अक्षमता ने आचरण में योगदान दिया। मानसिक अक्षमता अपने सक्षम-शारीरिक समकक्षों की तुलना में कार्यस्थल मानकों का पालन करने की व्यक्तियों की क्षमता को बाधित करती है। ऐसे व्यक्तियों को असमान रूप से नुकसान उठाना पड़ता है क्योंकि

हानि और अनुशासनात्मक कार्यवाही के अधीन होने की अधिक संभावना है। इस प्रकार, मानसिक विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही की शुरुआत अप्रत्यक्ष भेदभाव का एक पहलू है। [पैरा 106] [921-बी-जी; 922-ए-ई]

1.2 पहली जाँच से संबंधित अपीलार्थी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही को दरकिनार कर दिया जाता है। अपीलार्थी आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 (4) के संरक्षण का भी हकदार है यदि वह अपने वर्तमान रोजगार कर्तव्य के लिए अनुपयुक्त पाया जाता है।

अपीलार्थी को एक वैकल्पिक पद पर फिर से नियुक्त करते समय, यदि यह आवश्यक हो जाता है, तो उसका वेतन, परिलब्धियाँ और सेवा की शर्तें उसकी रक्षा की जानी चाहिए। अधिकारियों को यह सुनिश्चित करने की स्वतंत्रता होगी कि किसी वैकल्पिक पद पर नियुक्त करने के लिए आग लगाने वाले हथियारों या उपकरणों का उपयोग या नियंत्रण शामिल नहीं है जो खतरा पैदा कर सकते हैं।

कार्यस्थल में या उसके आसपास अपीलार्थी या अन्य लोगों को। [पैरा 107] [922-ई-जी]

2.1 जी. सी. ए. की धारा 6 में प्रावधान है कि जहां कोई केंद्रीय अधिनियम किसी अन्य अधिनियम को निरस्त करता है, वहां निरसन किसी अर्जित अधिकार के संबंध में किसी भी कानूनी कार्यवाही या जांच को प्रभावित नहीं करेगा, जब तक कि निरसन से कोई अलग इरादा प्रकट नहीं होता है।

कानून। व्याख्या का सामान्य नियम यह है कि एक नया अधिनियमित रविंदर कुमार धारीवाल v.

भारत का संघ

क़ानून का संभावित अनुप्रयोग है। जी. सी. ए. की धारा 6 इस नियम के लिए एक अपवाद प्रदान करती है, जहां एक लंबित कानूनी कार्यवाही या

यदि निरस्त कानून के तहत पक्षों को कोई 'अधिकार, विशेषाधिकार, दायित्व या दायित्व' प्राप्त हुआ है, तो जांच पुराने अधिनियम द्वारा निर्देशित होगी। [पैरा 17] 860-जी-एच; 861-ए]

2.2 पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 में कहा गया है कि कोई कर्मचारी नहीं

सरकारी प्रतिष्ठान में काम करने वाले, जो सेवा के दौरान विकलांग हो जाते हैं, उन्हें (i) सेवा से बर्खास्त कर दिया जाएगा।

रोजगार; (ii) पद में कमी; या (iii) पदोन्नति से वंचित। धारा 47 विकलांग कर्मचारियों को अक्षमता के आधार पर दंडात्मक कार्रवाई से बचाती है। चूंकि 2002 की अधिसूचना सी. आर. पी. एफ. को धारा 47 के आवेदन से छूट देती है, इसलिए इसकी जांच की जानी चाहिए कि क्या 2002 की अधिसूचना के तहत सी. आर. पी. एफ. को कोई अधिकार या विशेषाधिकार प्राप्त हुआ है। यह विचार किया जाना चाहिए कि क्या धारा 47 जैसे सुरक्षात्मक प्रावधान से छूट के परिणामस्वरूप जीसीए अधिनियम 1897 की धारा 6 के संदर्भ में पीडब्ल्यूडी अधिनियम के तहत लंबित कार्यवाही जारी रखने के लिए सीआरपीएफ के पक्ष में अधिकार या विशेषाधिकार। [पैरा 18] [861-एफ-एच]

2.3 जी. सी. ए. की धारा 6 लागू होने के लिए, दो शर्तों को पूरा करने की आवश्यकता है। सबसे पहले, प्रत्यर्थी के पास एक अधिकार होना चाहिए,

पुराने अधिनियम या प्रावधान का निरसन। पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 उन कर्मचारियों के लिए उपलब्ध एक सुरक्षात्मक प्रावधान है जो अपने रोजगार के दौरान विकलांग हैं। प्रावधान स्थान नियोक्ता पर यह दायित्व कि वह नौकरी की समाप्ति, पद में कमी और पदोन्नति से इनकार जैसे दंडात्मक दंड न लगाए। इसलिए, कर्मचारी को अपनी अक्षमता (और उचित रूप से समायोजित होने का अधिकार) के लिए दंडात्मक रूप से दंडित नहीं होने का अधिकार है, जबकि नियोक्ता का कर्तव्य है कि वह इस तरह के दंडात्मक दंड (और उचित रूप से दंडित करने का कर्तव्य) न लगाए।

समायोजित करें)। हालाँकि, जब 2002 की अधिसूचना को सीआरपीएफ को प्रावधान के आवेदन से छूट देने के लिए अधिसूचित किया गया था, तो कर्मचारी ने यह दावा करने का अधिकार खो दिया कि उन्हें दंडात्मक रूप से दंडित नहीं किया जाना चाहिए। परिणामस्वरूप, इसका अर्थ यह होगा कि सी. आर. पी. एफ. को धारा 47 के तहत अपने कर्तव्य से छूट दी गई है, और इस प्रकार विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ दंडात्मक दंड लगाने का विशेषाधिकार रखता है। [पैरा 20] [863-बी, सी-एफ] [2021] 13 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

डब्ल्यू. एन. होफेल्ड, मौलिक कानूनी अवधारणाएँ

न्यायिक तर्क और अन्य कानूनी निबंधों में लागू,

(डब्ल्यू. डब्ल्यू. कुक एड।, येल यूनिवर्सिटी प्रेस, 1919 -

संदर्भित किया गया।

2.4 जी. सी. ए. अधिनियम 1897 की धारा 6 को लागू करने के लिए, प्रत्यर्थी को विशेषाधिकार के तहत उपार्जित होना चाहिए था

2002 पीडब्ल्यूडी अधिनियम के निरसन से पहले अधिसूचना। यह तय कानून है कि जी. सी. ए. अधिनियम 1897 की धारा 6 केवल अधिकारों और विशेषाधिकारों के संचय की रक्षा करती है, न कि केवल प्राप्ति की आशा या अपेक्षा की। [पैरा 21] [863-एफ-जी]

हैमिल्टन गेल बनाम। व्हाइट (1922) 2 के. बी. 422; लोक निर्माण निदेशक बनाम। हो पो सांग 2 (1961) 2 ऑल ई. आर. 721; एबॉट बनाम। भूमि मंत्री (1895) एसी 425-संदर्भित को।

एम. एस. शिवंदा बनाम के. एस. आर. टी. सी. (1980) 1 एस. सी. सी. 149: [1980] 1 एस. सी. आर. 684; बंशीधर और अन्य। वी. राजस्थान राज्य और

ओआरएस। (1989) 2 एससीसी 557: [1989] 2 एससीआर 152; लालजी राजा सन्स बनाम। फर्म हंसराज नाथूराम [1971] 3 एससीआर 815;

थिसेन स्टालुनियन जीएमबीएच बनाम। भारतीय इस्पात प्राधिकरण लिमिटेड (1999) 9 एस. सी. सी. 334: [1999] 3 पूरक। एससीआर 461 -

संदर्भित किया गया।

2.5 जी. सी. ए. अधिनियम 1897 की धारा 6 को लागू करने के लिए सिद्धांत यह हैं कि पार्टी के पास एक अधिकार होना चाहिए और

यह अधिकार अर्जित होना चाहिए था कि जी. सी. ए. अधिनियम 1897 की धारा 6 के तहत केवल विशिष्ट अधिकार सुरक्षित हैं, न कि अमूर्त या असंबद्ध अधिकार; कि एक अमूर्त अधिकार एक विशिष्ट अधिकार बन जाता है, केवल तभी जब पक्ष अधिकार का लाभ उठाने के लिए कोई कार्य करता है; और यह कि एक अमूर्त अधिकार का लाभ उठाने के लिए आवश्यक कार्रवाई अधिकार की प्रकृति और क़ानून के पाठ पर निर्भर है। [पैरा 23] [866-सी-ई]

2.6 प्रत्यर्थी के पास जो विशेषाधिकार है

2002 अधिसूचना एक अमूर्त या असंबद्ध विशेषाधिकार होगा जब तक कि प्रत्यर्थी द्वारा विशेषाधिकार पर कार्रवाई नहीं की गई हो। यह तर्क नहीं दिया जा सकता है कि कर्मचारी को पदच्युत करने या समाप्त करने का विशेषाधिकार अनुशासनात्मक कार्यवाही की शुरुआत पर अर्जित किया जाता है। द. सी. आर. पी. एफ. को 2002 की अधिसूचना के तहत जो विशेषाधिकार प्राप्त है, वह एक रेविंदर कुमार धारीवाल बनाम है।

भारत का संघ

गैर-सशर्त अमूर्त विशेषाधिकार जो उसके पास हमेशा होता है। जी. सी. ए. की धारा 6 के संदर्भ में ये अमूर्त विशेषाधिकार उपार्जित या अर्जित केवल तभी किया जाता है जब विशेषाधिकार धारक कानून के तहत या अन्यथा विशेषाधिकार का लाभ उठाने के लिए आवश्यक कार्य करता है। [पैरा 24] [866-ई-जी; 867-ए]

हैमिल्टन गेल बनाम। सफेद (1922) 2 KB 422 का उल्लेख किया गया है।

3.1 विशेषाधिकार केवल तभी अर्जित होता है जब विशेषाधिकार धारक विशेषाधिकार का लाभ उठाने के लिए क़ानून के तहत आवश्यक कार्य करता है।

यह उत्तर देने के लिए कि क्या विशेषाधिकार अपीलार्थी को अर्जित हुआ है, 2002 की अधिसूचना द्वारा दिए गए विशेषाधिकार की प्रकृति को पहले निर्धारित करना होगा क्योंकि विशेषाधिकार का संचय विशेषाधिकार की प्रकृति और सामग्री पर ही निर्भर करेगा।

[पैरा 25] [867-बी-सी]

3.2 पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के सीमांत नोट को 'सरकारी रोजगार में गैर-भेदभाव' के रूप में पढ़ा जाता है। विचार के लिए एक प्रासंगिक प्रश्न यह है कि क्या 2002 अधिसूचना नियोक्ता को गैर के अपने कर्तव्य से छूट देती है

अक्षमता के आधार पर भेदभाव, या क्या यह केवल पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 में स्पष्ट रूप से उल्लिखित भेदभाव के विशिष्ट रूपों को छूट देता है। [पैरा 26] [867-सी-डी] 3.3 गैर-भेदभाव के तीन पहलू हैं जो पीडब्ल्यूडी अधिनियम का मार्गदर्शन करते हैं: (i) औपचारिक समानता का अधिकार, जहां किसी भी व्यक्ति के साथ उसकी अक्षमता के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाएगा; धारा 33 के तहत मूल समानता के अनुसरण में सकारात्मक कार्रवाई; और

विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित आवास जैसे कि धारा 47 के तहत प्रदान किया गया है। पीडब्ल्यूडी अधिनियम में कोई विशिष्ट प्रावधान नहीं हो सकता है-आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के विपरीत-जो व्यक्तियों को प्रदान करता है। अक्षमता के साथ गैर-भेदभाव का अधिकार। हालाँकि, चूंकि मूल समानता का सिद्धांत (सकारात्मक कार्रवाई और उचित समायोजन के माध्यम से समान परिणाम प्रदान करने का) है

गैर-भेदभाव के सिद्धांत पर आधारित, यह मानने का कोई कारण नहीं है कि प्रत्येक व्यक्ति के साथ समान व्यवहार करने का गैर-भेदभाव का सिद्धांत, चाहे वह किसी भी प्रकार की विकलांगता का हो, पूरे क़ानून का मार्गदर्शन नहीं करता है। [पैरा 28] [869-जी; 870-ए-सी] 3.4 कल्पना के किसी भी विस्तार से, क्या यह कहा जा सकता है कि गैर-भेदभाव का सिद्धांत पीडब्ल्यूडी [2021] 13 एस. सी. आर. की धारा 47 तक सीमित है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

एक्ट करें। धारा 47 केवल रोजगार के दौरान भेदभाव के विशिष्ट रूपों के संबंध में गैर-भेदभाव का अधिकार प्रदान करती है। भेदभाव के खिलाफ सामान्य अधिकार पूरे क़ानून के माध्यम से चलता है। धारा 47 की सीमित प्रकृति तब स्पष्ट हो जाती है जब इसकी तुलना आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 से की जाती है। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 के विपरीत, पीडब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 47 में धारा 20 की उप धारा (1) की प्रकृति का कोई प्रावधान नहीं है जो यह प्रावधान करता है कि

प्रतिष्ठान किसी विकलांग व्यक्ति के साथ भेदभाव नहीं कर सकता है।

रोजगार से संबंधित किसी भी मामले में। जबकि आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 में उपयोग किए गए "किसी भी मामले" की रूपरेखा की तत्काल मामले में व्याख्या नहीं की जाती है, यह

कहना पर्याप्त होगा कि आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 धारा से अधिक व्यापक संरक्षण का जाल डालती है। 47 पीडब्ल्यूडी अधिनियम। [पैरा 29,30] [870-डी-एफ; 871-डी-ई]

3.5 यह तय किया गया कानून है कि यदि दो व्याख्याएँ संभव हैं, तो रवींद्र कुमार धारीवाल बनाम।

तब उस व्याख्या का उपयोग किया जाना चाहिए जो अंतर्राष्ट्रीय कानून के अनुरूप है या अंतर्राष्ट्रीय कानून को प्रभावी बनाती है। चूँकि अनुच्छेद 5 राज्यों को औपचारिक और मूल समानता दोनों प्रदान करने के दायित्व के तहत रखता है, इसलिए पीडब्ल्यूडी अधिनियम की एक व्याख्या जो अनुच्छेद 5 में उल्लिखित सिद्धांतों को आगे बढ़ाती है, की जानी चाहिए। इसलिए, भले ही पीडब्ल्यूडी अधिनियम में विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ गैर-भेदभाव के सामान्य सिद्धांत को निर्धारित करने वाला कोई स्पष्ट प्रावधान नहीं है, फिर भी इसे क़ानून में पढ़ा जाना चाहिए। इसलिए, धारा 47 केवल व्यक्तियों को प्रदान करती है -

भेदभाव के विशिष्ट रूपों के खिलाफ अधिकार के साथ अक्षमता और गैर-भेदभाव का सामान्य अधिकार नहीं जो पूरे क़ानून के माध्यम से चलता है लेकिन जो एक विशिष्ट कानून में स्थित नहीं हो सकता है।

प्रावधान। तदनुसार, 2002 की अधिसूचना भी सीआरपीएफ को केवल उन विशिष्ट रूपों के खिलाफ शुल्क से छूट देगी। धारा 47 में उल्लिखित भेदभाव। तदनुसार, 2002 की अधिसूचना केवल नियोक्ता को विशेषाधिकार प्रदान करती है

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत निर्दिष्ट कार्यों के संबंध में रोजगार में भेदभावपूर्ण आचरण। इस प्रकार, 2002 की अधिसूचना के तहत, सीआरपीएफ को विकलांग कर्मचारियों को बर्खास्त करने, पदावनत करने या पदोन्नति से इनकार करने का विशेषाधिकार है। इसमें यह भी है

विकलांग कर्मचारी के पद को फिर से नियुक्त करने में उचित समायोजन के सिद्धांत का पालन न करने का विशेषाधिकार। हालांकि, इसमें भेदभाव करने का विशेषाधिकार नहीं है

भारत का संघ

रोजगार। 2002 की अधिसूचना के तहत विशेषाधिकार केवल तभी प्राप्त होगा जब अनुशासनात्मक कार्यवाही निम्न स्तर पर पहुंच जाएगी - दण्ड और प्रत्यर्थी धारा 47 में उल्लिखित दंडों में से एक अधिरोपित करता है। विशेषाधिकार केवल उस पर ही अर्जित हो सकता है

एक या अधिक घटनाओं का होना जो संचय के लिए आवश्यक हैं। विशेषाधिकार का संचय एक पर आधारित नहीं हो सकता है विशेषाधिकार का प्रयोग करने की धारणा, आशा या अपेक्षा। कब

अनुशासनात्मक कार्यवाही सजा के चरण में पहुँच जाती है, अपीलार्थी को अभी भी अन्य दंड दिए जा सकते थे

सेवा नियमों के तहत निर्धारित जो इसके अंतर्गत शामिल नहीं हैं

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 का कार्यक्षेत्र। इसलिए, पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत प्रतिवादी को कोई विशेषाधिकार अर्जित नहीं किया जाता है। [पारस 32-34] [872-D-G; 873-A-D]

विकास कुमार बनाम. संघ लोक सेवा आयोग

(2021) 5 एस. सी. सी. 370; राजीव रतुरी बनाम। भारत संघ (2018) 2 एससीसी 413: [2017] 12 एस. सी. आर. 827; विकलांग अधिकार समूह बनाम। भारत संघ (2018) 2 एस. सी. सी. 397; जीजा घोष बनाम। भारत संघ (2016) 7 एससीसी 761: [2016] 4 एस. सी. आर. 638; परिधान निर्यात संवर्धन परिषद बनाम। ए. के. चोपड़ा (1999) 1 एससीसी 759: [1999] 1 एस. सी. आर. 117; गीता हरिहरन बनाम। भारतीय रिजर्व बैंक (1999) 2 एससीसी 228: [1999] 1 एस. सी. आर. 669; ए. डी. एम. जबलपुर बनाम में न्यायमूर्ति खन्ना। शिवकांत शुक्ला (1976) 2 एस. सी. सी. 521: [1976] 0 पूरक।

एस. सी. आर. 172-संदर्भित।

सामाजिक विकास आयोग, अंतरिम रिपोर्ट

महासचिव के बारे में: विकलांग व्यक्तियों से संबंधित विश्व कार्य कार्यक्रम का कार्यान्वयन (1999) , HTTPS पर उपलब्ध: //डब्ल्यू. डब्ल्यू. एक. ओ. आर. जी./ई. एस. ए./एस. ओ. सी. डी. ई. वी./एनेबल/डी. आई. सी. एन. ई. 5। एच. टी. एम. #VI-संदर्भित।

4.1 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 102 (2) में कहा गया है कि पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत की गई कोई भी कार्रवाई 'संबंधित प्रावधानों' के तहत की गई या की गई मानी जाएगी। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम। 2002 की अधिसूचना पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत जारी की गई थी। 2002 की अधिसूचना को धारा 102 (2) के तहत तभी सहेजा जाएगा जब आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम में कोई प्रावधान हो जो पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 47 के अनुरूप हो। [पैरा 35] [873-डी-ई] [2021] 13 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

4.2 पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 की तुलना में आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 व्यापक दायरे में आती है। धारा 20 (1) में अक्षमता के आधार पर गैर-भेदभाव का प्रावधान है, जो संयुक्त राष्ट्र के अनुच्छेद 5 में समानता के जनादेश के अनुसरण में एक प्रावधान है।

धारा 20 (2) के तहत प्रदान किया गया उचित आवास धारा 47 में उल्लिखित आवास तक ही सीमित नहीं है। के तहत धारा 20 (2), नियोक्ता का कर्तव्य है-उचित आवास के सिद्धांत को देखते हुए-पीड़ित व्यक्ति को नियुक्त करना।

घर के निकट किसी स्थान पर अक्षमता। उचित आवास का यह रूप धारा 47 के तहत प्रदान नहीं किया गया है, हालांकि यह पीडब्ल्यूडी अधिनियम के माध्यम से प्रवाहित हो सकता है। इसलिए, आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20, पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 47 के अनुरूप नहीं है। यदि कोई अन्य व्याख्या की जाती है, तो 2002 की अधिसूचना को आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 के तहत विकलांग व्यक्तियों के लिए उपलब्ध अन्य अधिकारों से छूट माना जाएगा, जो नहीं थे।

अन्यथा पीडब्ल्यूडी अधिनियम के तहत छूट दी गई है। चूंकि कोई नहीं है संबंधित प्रावधान, के तहत जारी छूट अधिसूचना

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 कानून की शक्ति खो देगी। इसलिए, जी. सी. ए. अधिनियम 1897 की धारा 6 और आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 102 दोनों पर चर्चा को देखते हुए, पीडब्ल्यू. डी. अधिनियम और 2002 की अधिसूचना के प्रावधान तत्काल लागू नहीं होते हैं।

कार्यवाही। [पैरा 38] [875-ए-ई]

4.3 चूंकि, आर. पी. डब्ल्यू. डी. के अधिनियमन से पहले 2015 में उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश के समक्ष रिट याचिका दायर की गई थी

अधिनियम, अनुशासनात्मक कार्यवाही की वैधता केवल पीडब्ल्यूडी अधिनियम के प्रावधानों के आधार पर तय की जा सकती थी। हालाँकि, एकल न्यायाधीश को पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के लागू होने के मुद्दे में प्रवेश नहीं करना चाहिए था जब अनुशासनात्मक कार्यवाही को प्रारंभिक चरण में चुनौती दी गई थी क्योंकि धारा 47 केवल सजा के स्तर पर लागू होती है।

एकमात्र प्रश्न रवींद्र कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

उच्च न्यायालय के समक्ष यह था कि क्या सी. आर. पी. एफ. के लिए अपीलार्थी के खिलाफ कथित दुराचार के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करना उचित था जो उसकी मानसिक अक्षमता से जुड़ा था और क्या ऐसी कार्यवाही की शुरुआत भेदभावपूर्ण थी। प्रासंगिक समय पर, जब एकल न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ अंतर-अदालत अपील दायर की गई थी, तो आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम लागू हो गया था। हालाँकि, चूंकि पीडब्ल्यूडी अधिनियम के तहत प्रतिवादी को कोई विशेषाधिकार प्राप्त नहीं हुआ था, और 2002 की अधिसूचना आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 102 के तहत सहेजी नहीं

गई थी, इसलिए डिवीजन बेंच को आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के प्रावधानों पर अंतर-अदालत अपील का फैसला करना चाहिए था। इसका तात्पर्य यह होगा कि अपीलार्थी अधिनियम की धारा 20 के तहत अधिकारों का हकदार बन गया।

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम उस समय जब अंतर-न्यायालय अपील की सुनवाई की जा रही थी। जब अपीलार्थी उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष था

अदालत में, सरकारी अस्पताल द्वारा उन्हें पहले से ही 40 से 70 प्रतिशत की स्थायी विकलांगता का पता चला था। इसके अलावा, समग्र अस्पताल ने 18 जुलाई 2016 की एक रिपोर्ट द्वारा घोषित किया कि

अपीलार्थी कर्तव्य के लिए अयोग्य था और सभी तौर-तरीकों के प्रति उसकी आंशिक और सीमित प्रतिक्रिया के कारण उसे एस 5 (पी) श्रेणी के तहत रखा।

2009 से उपचार। डिवीजन बेंच ने यह भी नोट किया कि सीआरपीएफ के अस्पताल द्वारा जारी किए गए दस्तावेजों से संकेत मिलता है कि अपीलार्थी को लंबे समय से मानसिक अक्षमता है। ऐसी परिस्थितियों में, उच्च न्यायालय के लिए इस आधार पर अनुशासनात्मक कार्यवाही को बहाल करना उचित नहीं था कि ऐसी कार्यवाही के माध्यम से अपीलार्थी की अक्षमता का तथ्यात्मक निर्धारण स्थापित किया जाना है। [पारस 39,40] [875-एफ-एच; 876-ए-डी]

एल. आर. वी. के माध्यम से पंकजक्षी (मृत)। चंद्रिका (2016) 6 एससीसी 157: [2016] 3 एस. सी. आर. 1018; कल्पना कोठारी बनाम। सुधा यादव (2002) 1 एस. सी. सी. 203 [2001] 4 पूरक। एस. सी. आर. 598 निर्दिष्ट है।
5.1 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 3 में कहा गया है कि जिन व्यक्तियों के

अक्षमता के आधार पर विकलांगों के साथ भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए और उपयुक्त सरकार यह सुनिश्चित करेगी कि विकलांग व्यक्तियों को गरिमा के साथ जीने का अधिकार प्राप्त हो। अनुभाग 2 (ज) आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम भेदभाव को परिभाषित करता है। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 में कहा गया है कि कोई भी सरकारी प्रतिष्ठान

[2021] 13 एस. सी. आर. से संबंधित मामलों में किसी भी विकलांग व्यक्ति के साथ भेदभाव करना।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

रोजगार के लिए। विकलांग कर्मचारी को उचित आवास और बिना किसी बाधा के कार्यस्थल तक पहुंचने का भी अधिकार है। इसमें आगे यह प्रावधान किया गया है कि किसी भी विकलांग कर्मचारी को विकलांग होने के कारण बर्खास्त नहीं किया जाएगा, पद में कमी नहीं की जाएगी या पदोन्नति से वंचित नहीं किया

जाएगा। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम द्वारा पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम को निरस्त करने पर, 2002 की अधिसूचना ने भी अपनी कानूनी शक्ति खो दी। 27 दिसंबर 2016 के बीच, जब आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम लागू हुआ था और 18 अगस्त 2021 के बीच, जब 2021 की अधिसूचना जारी की गई थी, कोई छूट अधिसूचना लागू नहीं थी। विशेष अवकाश याचिका 5 अक्टूबर 2020 को शुरू की गई थी। यह माना गया है कि जब एक एल. आई. एस. शुरू होता है, तो उस तारीख को पक्षों के सभी अधिकार और दायित्व स्पष्ट हो जाते हैं। इसलिए, विशेष अनुमति याचिका दायर करने की तारीख को पक्षों के अधिकार रोक दिए जाएंगे। इस न्यायालय के समक्ष दायर विशेष अनुमति याचिका में यह प्रस्तुत किया गया था कि अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करना भेदभावपूर्ण और आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के प्रावधानों का उल्लंघन है। इसलिए, रोजगार के मामलों में गैर-भेदभाव का अधिकार प्रदान किया गया है।

धारा 20 के तहत, विशेष अनुमति याचिका दायर करने पर अपीलार्थी को उपार्जित किया गया क्योंकि 2021 की अधिसूचना को संबंधित समय पर अधिसूचित नहीं किया गया था। इस प्रकार, 2021 की अधिसूचना तत्काल मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होगी। [पैरा 41] [876-ई-एफ, जी-एच; 877-ए-डी]

अंबालाल साराभाई एंटरप्राइजेज लिमिटेड बनाम अमृत लाल एंड कंपनी। (2001) 8 एससीसी 397: [2001] 2 पूरक। एस. सी. आर. 195-संदर्भित

को।

5.2 अधिनियम की धारा 2 (ओं) और 2 (सी) में प्रदान की गई परिभाषाओं के संयुक्त अध्ययन पर, यह स्पष्ट है कि आर. पी. डब्ल्यू. डी.-2017 अधिनियम के समान-विकलांगता को एक सामाजिक निर्माण के रूप में परिभाषित करता है।

और न केवल एक चिकित्सा निर्माण के रूप में। यह अधिनियम मानसिक हानि को केवल अक्षमता के रूप में परिभाषित नहीं करता है। बल्कि, यह बाधाओं के साथ हानि की अंत:क्रिया के आधार पर विकलांगता को परिभाषित करता है जो वास्तव में किसी व्यक्ति की प्रभावी भागीदारी में बाधा डालती है। [पैरा 49] [881-एच; 882-ए-बी]

6. जब बाधाओं के साथ बातचीत एक व्यक्ति को 'अक्षम' महसूस करने का कारण बनती है, तो यह बेहद महत्वपूर्ण है कि मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों या किसी अन्य प्रकार की विकलांगता वाले व्यक्तियों को कलंकित या भेदभाव न किया जाए। इस तरह का भेदभाव केवल 'विकलांग' होने की भावना को और बढ़ाएगा।

[पैरा 54] [885-एफ] रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

सामान्य कारण वी। भारत संघ (2018) 5 एससीसी 1: [2018] 6 एससीआर 1; नवतेज सिंह जौहर बनाम। भारत संघ (2019) 3 एस. सी. सी. 39; अभियुक्त एक्स. वी. महाराष्ट्र राज्य

(2019) 7 एससीसी 1: [2019] 6 एस. सी. आर. 1; महेंद्र के. सी. बनाम। कर्नाटक राज्य 2021 एससीसी ऑनलाइन एससी 1021 -

संदर्भित किया गया।

7.1 मानसिक अक्षमता और रोजगार भेदभाव से संबंधित भारतीय कानून में न्यायशास्त्र चारों ओर घूमता है।

कथित कदाचार जिसके कारण बर्खास्तगी हुई। इस प्रकार, धारा 47 द्वारा शासित मामलों पर एक अलग मानक लागू होता है। यह स्पष्ट करना महत्वपूर्ण है कि यह जांचने के लिए किया गया विश्लेषण कि क्या अनुशासनात्मक कार्यवाही विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ भेदभाव का गठन कर सकती है, पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 पर न्यायशास्त्र को प्रभावित नहीं करेगा। धारा 47 केवल प्रतिबंधों के अधिरोपण के चरण में लागू होती है, जहां किसी कर्मचारी को पद से हटाया या घटाया नहीं जा सकता है। चूँकि भारत में इस मुद्दे पर न्यायशास्त्र अभी विकसित नहीं हुआ है, इसलिए रोजगार के खिलाफ मानसिक विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों के संबंध में अन्य क्षेत्राधिकारों द्वारा अपनाई गई कानूनी नीतियां और प्रथाएं। भेदभाव का विश्लेषण किया जाता है। यह भी विशेष रूप से जांचा गया है कि कैसे अन्य क्षेत्राधिकारों में अदालतों ने कदाचार के आरोपों का फैसला किया है जब कथित आचरण कर्मचारी की मानसिक विकलांगता से जुड़ा हुआ पाया जाता है। [पारस 67-69] [892-G-H; 893-A-B, C-E]

निष्कर्ष निकाला कि: (i) मानसिक स्वास्थ्य विकारों को एक विकलांगता के रूप में मान्यता दी जाती है जब तक कि वे परिभाषित मानदंडों को पूरा करते हैं।

((ii) विकलांग व्यक्तियों को उचित आवास प्रदान करने का कर्तव्य पवित्र है। सभी संभावित विकल्प

सेवा से बर्खास्तगी का आदेश देने से पहले विचार किया जाना चाहिए।

हालाँकि, इस सिद्धांत के लिए स्वीकृत बचाव हैं। इस नियम का अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त अपवाद यह है कि समायोजित करने का कर्तव्य अनुचित कठिनाई का कारण नहीं बनना चाहिए या नियोक्ता पर असमान बोझ नहीं डालना चाहिए-इन अवधारणाओं की व्याख्या प्रत्येक क्षेत्राधिकार में भिन्न हो सकती है। अमेरिका में, समायोजित करने का कर्तव्य कार्यस्थल की सुरक्षा सुनिश्चित करने के साथ संतुलित होना भी है (प्रत्यक्ष जोखिम रक्षा) बशर्ते कि सुरक्षा के लिए खतरा एक वस्तुनिष्ठ मूल्यांकन पर आधारित हो न कि रूढ़िवादी। कनाडा में, स्टीवर्ट के मामले में अल्पसंख्यक सहमत राय ने देखा कि

मादक द्रव्यों पर निर्भर व्यक्ति को समायोजित करने से नियोक्ता को सुरक्षा-संवेदनशील कार्यस्थल में अनुचित कठिनाई होगी। यूरोपीय संघ के न्याय न्यायालय ने भी कुछ व्यावसायिक मानकों को लागू करने के लिए कार्यस्थल सुरक्षा को एक वैध व्यावसायिक आवश्यकता के रूप में मान्यता दी। हालाँकि, इसने फैसला सुनाया कि मानक को होना चाहिए

कार्यस्थल सुरक्षा के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए आनुपातिक होना चाहिए। अल्पमत की राय का उल्लेख करना उपयोगी होगा।

स्टीवर्ट के मामले में जो इस बात पर जोर देता है कि समायोजित करने का कर्तव्य व्यक्तिगत है। नियोक्ता को इस बात के प्रति संवेदनशील होना चाहिए कि व्यक्ति की क्षमताओं को कैसे समायोजित किया जा सकता है। सामान्य टिप्पणी छह में विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति स्पष्ट रूप से नोट करती है कि समायोजित करने का कर्तव्य एक "व्यक्तिगत प्रतिक्रियाशील कर्तव्य" है और "कर्तव्य वाहक को विकलांग व्यक्ति के साथ बातचीत करने की आवश्यकता होती है"। इस प्रकार, अक्षमता से संबंधित आचरण के लिए एक व्यापक दृष्टिकोण यह दिखाने के लिए पर्याप्त नहीं होगा कि नियोक्ता ने समायोजित करने के लिए अपने व्यक्तिगत कर्तव्य का निर्वहन किया है। यह दिखाना चाहिए कि इसने कर्मचारी के व्यक्तिगत मतभेदों और क्षमताओं को ध्यान में रखा है।

((iii) मानसिक स्वास्थ्य विकार एक अनूठी चुनौती पेश करते हैं।

अक्षमता अधिकार निर्णय। बहुत बार, लोग अपनी मानसिक अक्षमता के बारे में नहीं जानते हैं या इनकार कर रहे हैं। भले ही वे जागरूकता रखते हैं, कलंक और भेदभाव से बचने के लिए, वे कथित घटना से पहले अपनी मानसिक बीमारी का खुलासा नहीं करते हैं।

दुराचार। इस प्रकार, वे एक उचित आवास का अनुरोध करने की आवश्यकता को गलत मान सकते हैं। अमेरिका में, आवश्यकता

उचित आवास प्रदान करना संभावित है। कनाडा में, स्टीवर्ट के मामले में बहुमत ने देखा कि पदार्थ निर्भरता के बावजूद, कर्मचारी में एक पूर्व रेवाइंडर कुमार धारीवाल बनाम बनाने की क्षमता थी।

भारत का संघ

नियोक्ता पर निर्भरता का प्रकटीकरण और उचित आवास का लाभ उठाया जा सकता था। हालांकि, अल्पसंख्यक राय ने जोर देकर कहा कि स्व-रिपोर्टिंग को उन व्यक्तियों के लिए समायोजन के रूप में नहीं माना जा सकता है जो अपनी विकलांगता से इनकार कर रहे हैं। सामान्य टिप्पणी छह में विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति ने नोट किया कि समायोजित करने का कर्तव्य उन मामलों में भी उत्पन्न होता है जहां कर्तव्य वाहक को "यह महसूस करना चाहिए था कि विचाराधीन व्यक्ति को एक विकलांगता थी जिसके लिए अधिकारों का प्रयोग करने की बाधाओं को दूर करने के लिए आवास की आवश्यकता हो सकती है"; और

(iv) जहां तक मानसिक स्वास्थ्य विकार वाले व्यक्तियों के खिलाफ दुराचार के आरोपों की जांच का संबंध है, दो हैं।

संरक्षित भूमि और आचरण जो आपस में जुड़ा हुआ है संरक्षित भूमि। दूसरी ओर, यह तर्क दिया जाता है कि जबकि मानसिक स्वास्थ्य विकार किसी व्यक्ति के अपने कार्यों पर नियंत्रण को कम कर सकते हैं, यह आवश्यक नहीं है कि व्यक्तियों ने कार्यस्थल आचरण के स्वीकार्य मानकों का पालन करने की अपनी क्षमता को पूरी तरह से खो दिया है। अमेरिका में, अधिकांश अदालतों ने माना है कि दुराचार ए. डी. ए. के तहत संरक्षित नहीं है। स्टीवर्ट के मामले में, कनाडा के सर्वोच्च न्यायालय की बहुमत राय ने माना कि

पदार्थ निर्भरता वाले कर्मचारी ने निर्भरता का पूर्व खुलासा करने की नीति का पालन करने के लिए कुछ नियंत्रण बनाए रखा। इस प्रकार, कार्यस्थल आचरण के मानकों का पालन न करने से बर्खास्तगी उचित रूप से हो सकती है और इसका गठन नहीं होगा।

भेदभाव। दक्षिण अफ्रीका इस बहस में एक बीच का मैदान अपनाता है। कानूनी सहायता दक्षिण अफ्रीका के मामले में, अदालत का मानना है कि दोतरफा जांच की आवश्यकता है। इसे पहले आधारित माना जाना चाहिए।

इस बात के प्रमाण पर कि क्या मानसिक स्वास्थ्य विकार इतना अक्षम है कि व्यक्ति [2021] 13 एस की सराहना करने में सक्षम नहीं है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

आचरण की गलतता या आवश्यक मानक के अनुसार उनका संचालन करने में असमर्थ है। वैकल्पिक रूप से, साक्षय से पता चलता है कि व्यक्ति सराहना कर सकता है

उनके आचरण की गलतता और तदनुसार कार्य करना, फिर मानसिक रूप से दोषी होने के कारण दोष कम हो जाता है

अव्यवस्था, और प्रतिबंधों को समझौते में लगाया जाना चाहिए [पैरा 89] [910-बी-एच; 911-ए-एच; 912-ए-ई]

गीताबेन रतिलाल पटेल बनाम। जिला प्राथमिक शिक्षा

अधिकारी (2013) 7 एससीसी 182 [2013] 17 एससीआर 900 -

-

संदर्भित। बोरगियाली बनाम। थंडर बेसिन कोल कं. 235 एफ. 3 डी 1284,

1290 (10 th Cir.2000); सीनेट सार्जेंट का कार्यालय

आर्म्स वी. सीनेट निष्पक्ष रोजगार प्रथाओं का कार्यालय, 95 एफ. 3 डी 1102,1107 (फेड। सर। 1996); बग-नाई बनाम।

रैंडस्टैड यूएस, एल. पी. 271 एफ. सप। 2 डी. 120,130 (डी. डी. सी.)

टीहन वी. मेट्रो-नॉर्थ कम्यूटर रेलरोड 951 एफ. 2 डी 511 (2 डी सर। 1991); डेन हार्टोग बनाम। वासेच अकादमी

129 एफ. 3 डी 1076,1086 (10 वां सिर। 1997); रेथियॉन कं।

वी. हर्नांडेज़ 540 यू. एस. 44 (2003); मार्टिन जॉनसन और

जेन डो अपनी ओर से और अन्य सभी समान रूप से

स्थित वी। फ्रैंक केंडल, वायु सेना के सचिव; एन्ट्रॉप वी. इंपीरियल ऑयल (2000) 50 या (3 डी) 18; ब्रिटिश

कोलंबिया (लोक सेवा कर्मचारी संबंध) आयोग) v. BCGSEU [1999] 3 SCR 3; HK डेनमार्क

वी. डांस्क अल्मेनिटिग्ट बोलिग्सेल्सकाब डी. ए. बी. और एच. के.

डेनमार्क वी. प्रो डिस्प्ले ए/एस कोंकुर्स में 11 अप्रैल 2013,

शामिल मामले सी-335/11 और सी-337/11; मानक बैंक

एसए वी। सीसीएमए 3 (2008) 29 आईएलजे 1239 (एलसी); स्मिथ बनाम।

किट कैट ग्रुप (पीटीवाई) लिमिटेड (2017) 38 आईएलजे 483 (एलसी);

फार्माको डिस्ट्रीब्यूशन (पीटीवाई) लिमिटेड बनाम ईडब्ल्यूएन (2017) 38 आईएलजे

2496 (एल. ए. सी.); न्यू वे मोटर एंड डीजल इंजीनियरिंग

(पीटीवाई) लिमिटेड वी। मार्सलैंड (2009) 30 आईएलजे 2875 (एलएसी); कानूनी

सहायता दक्षिण अफ्रीका बनाम। ओकर्ट जानसेन (2020) 41 आईएलजे 2580

(एल. ए. सी.)-संदर्भित।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

जी. गुरुराज, एम. वर्गीज आदि। अल। , राष्ट्रीय मानसिक स्वास्थ्य

भारतीय सर्वेक्षण, 2015-16: प्रचलन, प्रतिरूप और परिणाम, (2016) निमहंस प्रकाशन संख्या 129,

एच. टी. पी. पर उपलब्ध: //भारतीय। निमहान्स। एसी। / डॉक्स/रिपोर्ट 2 में। पीडीएफ; रिचर्ड एम. डफी, ब्रेडन डी. केली,

विश्व स्वास्थ्य संगठन की चेकलिस्ट ऑन मेंटल हेल्थ लेजिस्लेशन, 11 (1) इंटरनेशनल जर्नल ऑफ मेंटल हेल्थ सिस्टम्स 48 (2017) के साथ भारतीय मानसिक स्वास्थ्य सेवा अधिनियम 2017 का समन्वय, जो यहां उपलब्ध है: //इज्मस। बायोमेडेंट्रल। com/articles/10.1186 $ 13033-017-0155-1 ; विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति, सामान्य टिप्पणी 1, यहां उपलब्ध है: //दस्तावेज़-dds-ny। एक. org/doc/UNDOC/GEN/G14/031/20/PDF/G1403120। पी. डी. एफ.? ओपन एलिमेंट; एच क्रांज, कॉलिंग इन डिप्रेस्ड: कार्यस्थल पर मानसिक बीमारी की सीमाओं पर एक नज़र, नो टू स्टिग्मा कहें

(2012) , एच. टी. पी. पर उपलब्ध: //सेनोटॉस्टिग्मा। com/2012/06 कॉलिंग-इन-डिप्रेस्ड-ए-लुक-एट-द-लिमिटेशन-ऑफ

मानसिक-बीमारी-कार्यस्थल में; हीथर स्टुअर्ट, मानसिक बीमारी और रोजगार भेदभाव, 19 (5) मनोचिकित्सा में वर्तमान राय 522-526 (2006); अरुणिमा कपूर, अवसादग्रस्त लोगों को आवेदन करने की आवश्यकता नहीं है: मानसिक स्वास्थ्य कलंक धारणाओं को कम करता है

. कॉम/कैम्पसप्रेस। येल। ई. डी. यू./डिस्ट/ए./1215/फाइल्स/2017/06/अरुणिमा-1 एम. यू. एस. क्यू. जे. पीडीएफ; जयना कोठारी, संयुक्त राष्ट्र विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समझौता: भारत में कानून सुधार के लिए एक इंजन, 45 (18) आर्थिक और राजनीतिक साप्ताहिक 65-72 (2010); विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति, सामान्य टिप्पणी 1, यहां उपलब्ध है: //दस्तावेज़-dds-ny। एक. org/doc /

यू. एन. डी. ओ. सी./जी. ई. एन./जी14/031/20/पी. डी. एफ./जी1403120। पी. डी. एफ.?

ओपन एलीमेंट; ब्रेंडन डी. केली, मानसिक क्षमता, मानवाधिकार, और संयुक्त राष्ट्र का विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों का सम्मेलन, 49 (2) जर्नल ऑफ द अमेरिकन एकेडमी ऑफ साइकियाट्री एंड द लॉ ऑनलाइन [2021] 13 एस।

152-156 (2021) , एच. टी. पी. पर उपलब्धः //जेएएपीएल। ओ. आर. जी./सामग्री/जे. ए. पी. एल./49/2 / 152.भरा हुआ। पी. डी. एफ.; के अधिकारों पर समिति

विकलांग व्यक्ति, सामान्य टिप्पणी 6, यहां उपलब्ध हैः //टिबिनेट। ओहचर। org/लेआउट/15/ट्रीटीबॉडी एक्सटर्नल/डाउनलोड करें। एएसपीएक्स? सिंबलनो = सी. आर. पी. डी./सी./जी. सी./6 और लैंग = एन; अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, कार्यस्थल में विकलांगता का प्रबंधनः आई. एल. ओ. कोड ऑफ प्रैक्टिस, यहां उपलब्ध हैः //डब्ल्यू. डब्ल्यू. आइलो। org/वैश्विक/विषय/सुरक्षा-और-स्वास्थ्य-कार्यस्थल/मानक

इंस्ट्रूमेंट्स/कोड-ऑफ-प्रैक्टिस/डब्ल्यूसीएमएस _ 107777/लैंग एन/इंडेक्स। एच. टी. एम.; ब्रेंडन डी. केली, भारत और अन्य जगहों पर मानसिक स्वास्थ्य, मानसिक बीमारी और मानवाधिकारः हमारा लक्षय क्या है? , 58 (पूरक 2) इंडियन जर्नल ऑफ साइकियाट्री S168-S174 (2016), यहाँ उपलब्ध हैः //डब्ल्यू. डब्ल्यू. एन. सी. बी. आई एनएलएम। नीह। सरकार/पी. एम. सी./लेख /

विकलांग अधिनियम के साथ; EEOC, अवसाद, PTSD, और कार्यस्थल में अन्य मानसिक स्वास्थ्य स्थितियाँः आपके कानूनी अधिकार, यहाँ उपलब्ध हैंः //डब्ल्यू. डब्ल्यू. इको। सरकार/कानून/मार्गदर्शन/अवसाद-पीटीएसडी-अन्य-मानसिक-स्वास्थ्य स्थितियाँ-कार्यस्थल-आपके-कानूनी-अधिकार; लौरा एफ। रोथस्टीन, नियोक्ता का कर्तव्य प्रदर्शन को समायोजित करना और विकलांग मानसिक विकारों वाले व्यक्तियों की कमियों का संचालन करना

भेदभाव कानून, 47 सिरैक्यूज़ कानून समीक्षा 931,967,973 (1997); जेफरी स्वानसन और अन्य, न्याय विषमताएँः क्या ए. डी. ए. प्रवर्तन प्रणाली रेविंदर कुमार धारीवाल बनाम का इलाज करती है?

भारत का संघ

मनोवैज्ञानिक विकलांग लोग उचित रूप से? , 66 (1) मैरीलैंड लॉ रिव्यू 94 (2007); केली काहिल टिममन्स, के तहत दुराचार को समायोजित करना

अमेरिकन्स विद डिसेबिलिटीज एक्ट, 57 फ़्लोरिडा लॉ रिव्यू 187,188-89 (2005); ओ 'ब्रायन, क्रिस्टीन नेयलोन और डारो, जोनाथन जे., द क्वेश्चन रिमेन्स आफ्टर रेथियॉन कंपनी v. हर्नांडेजः क्या कोई पुनर्नियुक्ति नियम शराबियों और पूर्व नशीली दवाओं को असमान रूप से प्रभावित करते हैं

दुर्व्यवहारकर्ता, 7 जर्नल ऑफ बिजनेस लॉ 157 (2004); बाली थन, कनाडा में विकलांग अधिकार ढांचा, 12 (4) जर्नल ऑफ इंडिविजुअल एम्प्लॉयमेंट राइट्स 351-371 (2007) ; फैसल भाभा, स्टीवर्ट बनाम। एल्क घाटीः द केस ऑफ कोकेन यूजिंग कोल माइनर्स, ऑल पेपर्स 323 (2018), यहां उपलब्ध हैः //डिजिटल कॉमन्स। अच्छी तरह से। योर्कू। सी. ए./ऑल _ पेपर्स/323; फेरी, डेलिया, ई. यू. चार्टर ऑफ फंडामेंटल राइट्स के बीच अपरंपरागत संबंध, विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर

संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन और कोर्ट ऑफ जस्टिस केस लॉ ऑन डिसेबिलिटी डिस्क्रिमिनेशन में सेकेंडरी राइट्स, 16 (2) यूरोपीय संवैधानिक कानून समीक्षा 275-305

(2020) ; एस्टी ग्रेस, मेल्विन एल. एम. मबाओ, विकलांगों को उचित रूप से समायोजित करने के कर्तव्य का विश्लेषण

कर्मचारी: जेनसेन बनाम की एक टिप्पणी। कानूनी सहायता दक्षिण

अफ्रीका, 24 (1) कानून, लोकतंत्र और विकास 109 (2020); बस्सुडे के और रिक्रॉफ्ट ए, 'अक्षमता या विकलांगता? क्षेत्राधिकार के लिए निहितार्थ अन्र्स्टज़न v रिलायंस ग्रुप ट्रेडिंग (पीटीवाई) लिमिटेड (सी727/13) [2015] जेडएएलसीसीटी 42,36 (4) औद्योगिक कानून पत्रिका 2516-2521 (2015); मटिल्डा मबली नगकोबो, कार्यस्थल में अवसाद का न्यायालय का उपचार: अक्षमता, खराब

प्रदर्शन, दुराचार और अक्षमता, यहाँ उपलब्ध है: //अनुसंधान क्षेत्र। उक्ज्न। एसी। जा/बिटस्ट्रीम/हैंडल /

10413 / 18678 / नगकोबो मटिल्डा मबली 2019. पी. डी. एफ.? अनुक्रम = 1 और अनुमति है = y। ; रंगता, द इनविजिबल इलनेस चैलेंज, एम्प्लॉयमेंट लॉ, (2015), यहां उपलब्ध है: //मैपोनीया। को. जा/डब्ल्यूपी-सामग्री/अपलोड/2018/03 द

अदृश्य-बीमारी-चुनौती-पूर्वाग्रह के बिना। पी. डी. एफ. - संदर्भित किया गया।

[2021] 13

एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

8.1 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 3 एक सामान्य गारंटी प्रदान करती है।

विकलांग व्यक्तियों के लिए गैर-भेदभाव और समानता के खिलाफ। धारा 20 विशेष रूप से प्रदान करती है कि कोई भी सरकारी प्रतिष्ठान किसी भी व्यक्ति के साथ भेदभाव नहीं करेगा। रोजगार से संबंधित किसी भी मामले में अक्षमता प्राप्त की। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 2 (एच) के तहत भेदभाव को एक विस्तृत परिभाषा दी गई है। धारा 2 (एच) विकलांगता के आधार पर भेदभाव को प्रतिबंधित करती है। प्रावधान में अक्षमता के आधार पर 'केवल' वाक्यांश का उपयोग नहीं किया गया है। जबकि भेदभाव के आधार और भेदभावपूर्ण कार्य के बीच एक कारण संबंध स्थापित करने की आवश्यकता हो सकती है, यह दिखाने की आवश्यकता नहीं है कि भेदभाव केवल निषिद्ध आधार के आधार पर हुआ था। जब तक यह दिखाया जा सकता है कि वर्जित आधार ने भेदभावपूर्ण कार्रवाई में भूमिका निभाई है, तब तक

कार्रवाई गैर-भेदभाव के खिलाफ गारंटी का उल्लंघन करेगी। [पारस 90,91] [912-एफ-जी; 913-बी-सी]

नवतेज सिंह जौहर बनाम भारत संघ (2019) 3 एससीसी 39 ; अनुज गर्ग बनाम। भारतीय होटल संघ (2008) 3

एससीसी 1: [2007] 12 एससीआर 991; पाटन जमाल वली बनाम। राज्य

आंध्र प्रदेश 2021 एस. सी. सी. ऑनलाइन एस. सी. 343

-

संदर्भित किया गया। 8.2 विकलांग व्यक्ति को यह साबित करने की आवश्यकता नहीं है कि

भेदभाव केवल इस आधार पर किया गया कि वे विकलांग थे। विकलांगता उन कारकों में से एक होनी चाहिए जो भेदभावपूर्ण कार्य का कारण बनी। इस प्रकार, तत्काल मामले में, अपीलार्थी को केवल यह साबित करने की आवश्यकता होती है कि अक्षमता उन कारकों में से एक थी जिसके कारण उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही की स्थापना हुई।

दुराचार का आरोप। एक संबंधित जांच तब यह जांचने के लिए है कि क्या मानसिक विकलांगता वाले कर्मचारी का आचरण केवल उनकी विकलांगता का परिणाम होना चाहिए या यह पर्याप्त है

दिखाएँ कि विकलांगता आचरण के कारकों में से एक थी। [पैरा 94] [915-डी-एफ]

8.3 एक व्याख्या कि आचरण केवल एक होना चाहिए

एक कर्मचारी की मानसिक अक्षमता का परिणाम कई मानसिक विकलांग व्यक्तियों को मानवाधिकारों के दायरे से बाहर कर देगा।

संरक्षण। यह संभव है कि अपीलार्थी अपने कार्यों पर कुछ एजेंसी का प्रयोग करने में सक्षम था। लेकिन अपीलार्थी तब भी एक व्यक्ति था-रविंदर कुमार धारीवाल बनाम।

भारत का संघ

जो अपनी स्थिति के अक्षम प्रभावों का अनुभव कर रहा था। इस प्रकार किसी भी घटना में उनकी एजेंसी को कम कर दिया गया था। मानसिक स्वास्थ्य विकार वाले व्यक्ति की पसंद या एजेंसी पर अधिक जोर देना आगे बढ़ता है।

उनके खिलाफ कलंक। इसका मतलब यह नहीं है कि मानसिक स्वास्थ्य विकार वाले व्यक्ति कभी भी अपने कार्यों के नियंत्रण में नहीं होते हैं। यह एक और रूढ़िवादिता को कायम रख सकता है जो ऐसे व्यक्ति हैं

“ खतरनाक ", जो हिंसक या लापरवाह कृत्य करने के लिए अधिक प्रवण होते हैं। अध्ययनों से पता चलता है कि मानसिक स्वास्थ्य विकारों और हिंसा के बीच कोई सीधा संबंध नहीं है। मानसिक स्वास्थ्य विकारों वाले व्यक्तियों और ऐसे विकारों के बिना अन्य लोगों द्वारा प्रदर्शित हिंसक आचरण के पैटर्न के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। मानसिक विकलांग व्यक्ति स्थिर निकाय नहीं होते हैं। इस प्रकार, मानसिक अक्षमता से संबंधित भेदभाव के दावों के लिए एक सूक्ष्म और व्यक्तिगत दृष्टिकोण की आवश्यकता है, जिसकी आवश्यकता है

ऐसे व्यक्तियों को होने वाले नुकसान की प्रकृति को समझना। [पारस 95-96] [915-F-G; 916-A-C]

स्टीवर्ट वी। एल्क वैली कोल कार्पोरेशन। [2017] 1 एससीआर 591

-

संदर्भित किया गया।

लिंडा ए. टेप्लिन, द क्रिमिनलिटी ऑफ मेंटली इल: ए.

खतरनाक अवधारणा, 142 (5) अमेरिकन जर्नल ऑफ

अध्ययन, 33 (2) ऑस्ट्रेलियाई और न्यूजीलैंड जर्नल ऑफ मनोचिकित्सा 240-247; लेस्ली बिसगोल्ड, मानवाधिकार संहिता

वी. चार्टर: ट्रांकेमोंटागने ट्विस्ट के प्रभाव और

मोड़ और साक्षय के सत्रह खंड, या कैसे

प्रक्रिया संबंधी विकास प्रभावित हो सकते हैं

महत्वपूर्ण मानवाधिकार कानून, 9 जे. एल. और समानता 33 (2012) – संदर्भित किया गया।

8.4 मानसिक अक्षमता वाला व्यक्ति का अधिकार है

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत अधिकारों का संरक्षण जब तक कि वे एक व्यक्ति के साथ परिभाषित मानदंडों को पूरा करते हैं।

जिस हद तक विकलांगता ने आचरण में योगदान दिया, वह इसे एक कारक के रूप में समाप्त नहीं करता है। अपीलार्थी [2021] 13 एस. सी. आर. से गुजर रहा है।

2009 से लंबे समय तक मानसिक स्वास्थ्य विकारों का उपचार। उन्हें 40 से 70 प्रतिशत स्थायी रोग होने का पता चला है।

सरकारी अस्पताल द्वारा अक्षमता। जबकि सभी सी. आर. पी. एफ. कर्मी कदाचार के आरोप में अनुशासनात्मक कार्यवाही के अधीन हो सकते हैं, अपीलार्थी ऐसे व्यवहार में शामिल होने के लिए अधिक संवेदनशील है जिसे उसकी मानसिक अक्षमता के कारण दुराचार के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। वह होने के अनुपातहीन नुकसान में है अपने सक्षम समकक्षों की तुलना में ऐसी कार्यवाहियों के अधीन। इस प्रकार, अपीलार्थी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही भेदभावपूर्ण है और इसे दरकिनार किया जाना चाहिए। [पैरा 97 98] [916-एफ-जी; 917-ए-सी]

लिमिटेड कर्नल नितिशा और अन्य। वी. भारत संघ 2021 एससीसी

ऑनलाइन एससी 261-संदर्भित।

8.5 धारा 20 की उप-धारा (4) मानसिक विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित आवास की गारंटी को आगे बढ़ाती है।

सरकारी प्रतिष्ठान का एक सकारात्मक दायित्व है कि वह सेवा के दौरान विकलांग होने वाले कर्मचारी को समान वेतनमान और सेवा लाभों के साथ एक उपयुक्त पद पर स्थानांतरित करे। प्रावधान में आगे कहा गया है कि यदि कर्मचारी को किसी भी पद के खिलाफ समायोजित करना संभव नहीं है, तो उसे तब तक अतिरिक्त पद पर रखा जा सकता है जब तक कि एक उपयुक्त पद उपलब्ध न हो जाए या जब वे सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त न कर लें, जो भी पहले हो। उचित समायोजन समानता और भेदभाव के अधिकार का एक घटक है। रोशनी में।

धारा 20 (4) की धारा और विकलांग व्यक्तियों को उपार्जित उचित आवास की सामान्य गारंटी, अपीलार्थी को समान वेतनमान और लाभ वाले उपयुक्त पद पर फिर से नियुक्त किए जाने का अधिकार है। सीआरपीएफ उनके वर्तमान मानसिक स्वास्थ्य को ध्यान में रखते हुए उन्हें एक पद सौंपने का विकल्प चुन सकता है।

स्थिति। पद की उपयुक्तता की जांच अपीलार्थी को आवश्यक उचित आवास के व्यक्तिगत मूल्यांकन के आधार पर की जानी चाहिए। अधिकारी यह सुनिश्चित कर सकते हैं कि जिस पद पर अपीलार्थी को समायोजित किया गया है, उसमें आग्नेयास्त्रों या उपकरणों को संभालने या नियंत्रित करने की आवश्यकता नहीं है जो कार्यस्थल में या उसके आसपास अपने लिए या दूसरों के लिए खतरा पैदा कर सकते हैं। [पारस 100

101] [917 - जी-एच; 918-ए-बी, डी-एफ]

विकास कुमार बनाम. संघ लोक सेवा आयोग

(2021) 5 एस. सी. सी. 370; अवनि प्रकाश बनाम 2021 की राष्ट्रीय परीक्षण एजेंसी सिविल अपील संख्या 7000 का उल्लेख किया गया है।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

8.6 तत्काल मामले में एक जटिल प्रश्न शामिल है

प्रतिस्पर्धी हितों को संतुलित करना। इसमें रोजगार के दौरान भेदभाव के खिलाफ मानसिक विकलांग व्यक्तियों का अधिकार और एक सुरक्षित कार्य वातावरण सुनिश्चित करने और एक लड़ाकू बल को बनाए रखने में सीआरपीएफ का हित शामिल है जो सुरक्षा अभियान चला सकता है। इन दोनों को संतुलित करते हुए सीआरपीएफ को एक अर्धसैनिक बल के रूप में सौंपी गई भूमिका को भी मान्यता दी जानी चाहिए। अधिकार शायद ही कभी पूर्ण प्रकृति के होते हैं। संविधान अक्सर उन अधिकारों को सीमित करने की संभावना प्रदान करते हैं

स्वीकार्य औचित्य। धारा की उप-धारा (1) का परंतुक

20 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम रोजगार में भेदभाव के खिलाफ अधिकार के उल्लंघन के लिए एक औचित्य प्रदान करता है। इसमें कहा गया है कि

उचित सरकार, काम के प्रकार को ध्यान में रखते हुए

किसी भी प्रतिष्ठान में किए जाने वाले ऐसे प्रतिष्ठान को धारा 20 के प्रावधानों से छूट दी गई है। मुख्य शब्द "काम के प्रकार को ध्यान में रखते हुए" हैं। यह इंगित करता है कि किसी प्रतिष्ठान को धारा के प्रावधानों से छूट देने का सरकार का अधिकार है 20 जो रोजगार भेदभाव से संबंधित है, वह पूर्ण नहीं है। एक उपयुक्त मामले में, सरकार द्वारा दिए गए औचित्य की समीक्षा के लिए एक मानक विकसित करना पड़ सकता है।

[पैरा 102] [918-जी-एच; 919-ए, सी-डी]

तरुणभ खेतान, तर्कसंगतता से परे-ए अनुच्छेद 15 के लिए समीक्षा का कठोर मानक

उल्लंघन, 50 (2) जर्नल ऑफ द इंडियन लॉ इंस्टीटचूट

177-208 (2008) – संदर्भित किया गया।

8.7 संवैधानिक गणराज्य की शुरुआत में ही इस न्यायालय ने कहा था कि अधिकारों को सीमित करने वाले उपाय का अधिकार के साथ आनुपातिक संबंध होना चाहिए। समय बीतने के साथ, इस न्यायालय ने आनुपातिकता विश्लेषण लागू करने के लिए एक परीक्षण विकसित किया है एक अधिकार-सीमित उपाय के लिए। आनुपातिकता परीक्षण के एक संस्करण का उपयोग इस न्यायालय द्वारा भेदभाव विरोधी

विश्लेषण के संदर्भ में किया गया था। तब से आनुपातिकता विश्लेषण का उपयोग अन्य अधिकारों के संबंध में कई अन्य निर्णयों में किया गया है। [पैरा 103] [919-ई-एफ; 920-बी]

चिंतामन राव बनाम मध्य प्रदेश राज्य ए. आई. आर. 1951 एस. सी. 118; वी. जी. रो बनाम मद्रास राज्य ए. आई. आर. 1952 एस. सी. 196; आधुनिक दंत चिकित्सा महाविद्यालय और अनुसंधान केंद्र बनाम मध्य प्रदेश राज्य (2016) 7 एस. सी. सी. 353: [2016] 3 एससीआर 579; अनुज [2021] 13 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

गर्ग बनाम. भारतीय होटल संघ (2008) 3 एस. सी. सी. 1: [2007] 12 एस. सी. आर. 991; पुट्टास्वामी बनाम भारत संघ

(2017) 10 एससीसी 1: [2017] 10 एससीआर 569; पुट्टास्वामी

इंटरनेट एंड मोबाइल एसोसिएशन ऑफ इंडिया बनाम रिजर्व करें बैंक ऑफ इंडिया (2020) 10 एससीसी 274: [2020] 2 एससीआर 297; अक्षय एन पटेल बनाम। भारतीय रिजर्व बैंक सिविल सं. 6522

2021 का उल्लेख किया गया।

8.8 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (3) स्वयं अधिकारों के लिए आनुपातिकता विश्लेषण करने पर विचार करती है।

सीमित उपाय। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 3 और 20 के न्यायशास्त्र को विकसित करना होगा। सफर शुरू हो गया है। यह न्यायालय ने उन संभावित जालों पर विचार किया है जिन्हें न्यायिक समीक्षा का एक मानक अपना सकता है। इस तरह की जांच इस विचार में निहित है कि अधिकार के मामले के रूप में संरक्षित किसी चीज़ को नीति के सामान्य विचारों द्वारा ओवरराइड नहीं किया जा सकता है। अधिकारों के उल्लंघन को उचित ठहराने के कारणों की एक विशेष ताकत होनी चाहिए। [पारस 104-105] [920-B-C; F-G; 921-A]

मैटियास कुम्म, राजनीतिक उदारवाद और अधिकारों की संरचना: आनुपातिकता के स्थान और सीमाओं पर

कानून, अधिकार और अधिकार में आवश्यकता:

टी. हेम्स कानूनी पी. हेलोसॉफी से

R OBERT A LEXY 131-166 (जॉर्ज पाव्लाकोस एड।,

हार्ट 2007)-संदर्भित।

कुणाल सिंह बनाम। भारत संघ (2003) 4 एससीसी 524:

[2003] 1 एस. सी. आर. 1059-संदर्भित।

मामला कानून संदर्भ

पैरा 11

(iii)

[2003] 1 एससीआर 1059

संदर्भित किया गया है

[2001] 2 पूरक। एससीआर 195

संदर्भित किया गया है

पैरा 19

[1980] 1 एससीआर 684

संदर्भित किया गया है

पैरा 22

[1989] 2 एससीआर 152

पैरा 22

संदर्भित किया गया है

[1999] 3 पूरक। एससीआर 461

संदर्भित किया गया है

पैरा 22

(2018) 2 एस. सी. सी. 397

संदर्भित किया गया है

पैरा 28 मार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

संदर्भित किया गया है

पैरा 28

संदर्भित किया गया है

पैरा 28

संदर्भित किया गया है

पैरा 28,99

संदर्भित किया गया है

पैरा 32

संदर्भित किया गया है

पैरा 32

पैरा 32

172

संदर्भित किया गया है

पैरा 36

संदर्भित किया गया है

संदर्भित किया गया है

598

पैरा 37

संदर्भित किया गया है

पैरा 50

पैरा 51,84

संदर्भित किया गया है

संदर्भित किया गया है

पैरा 52

संदर्भित किया गया है

पैरा 67

पैरा 92

संदर्भित किया गया है

संदर्भित किया गया है

पैरा 103

पैरा 103

संदर्भित किया गया है

संदर्भित किया गया है

पैरा 103

पैरा 103

संदर्भित किया गया है

संदर्भित किया गया है

पैरा 103

पैरा 103

संदर्भित किया गया है

संदर्भित किया गया है

पैरा 103

ए. टी. न्यायनिर्णयः सिविल अपील सं. 6924

2017 की उच्च न्यायालय की अपील No.294 का दिनांकित <आई. डी. 2 और आदेश।

डी वी। अपीलार्थियों के लिए।

इवान, एएसजी, आयुष पुरी, नचिकेता जोशी, टी. ए. ए., सुश्री प्रियंका दास, सुश्री प्रीति रानी, सुश्री निधि

उत्तरदाता।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

न्यायालय का निर्णय इसके द्वारा दिया गया था

डॉ. धनंजय वाई. चंद्रचूड़, जे.

एक तथ्यात्मक पृष्ठभूमि।

.

3

B. वकील की प्रस्तुतियाँ।

.....

10

सी.

.....

17

विश्लेषण करें। सी. 1 कानूनी व्यवस्थाओं को बदलना और इसके लिए निरंतर प्रयास करना

न्याय।

.

17

ग. 1 जी. सी. ए. की धारा 6: विशेषाधिकार का संचय। 19

ग. 1.2 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 102: बचतें

खंड.

35

C. 1.3 एक नई सुबह: के तहत अपीलार्थी के अधिकार

..39

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम

ग. 2 मानसिक अक्षमता और भेदभाव। 41

C. 1.1 भारतीय कानूनी ढांचा..... 41

C. 2.2 विकलांग अधिकारों में मानसिक स्वास्थ्य

फ्रेमवर्क।

.

45

C. 2.2 रोजगार और मानसिक स्थिति पर एक वैश्विक दृष्टिकोण

..... .

51

स्वास्थ्य।

ग. 4 अनुशासन और दंड: अनुशासन की वैधता

..... 59

कार्यवाही।

... .

.... 60

ग. 4.1 विदेशी क्षेत्राधिकार।

C. 4 के विरुद्ध अनुशासनात्मक कार्यवाही

अपीलार्थी।

..... 83

C. 4.3 उचित आवास

..... 90

अपीलार्थी।

.....

91

डी. उपसंहार। ई. निष्कर्ष।

..... 94 रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

1. गुवाहाटी उच्च न्यायालय की खंड पीठ ने एक अपील को स्वीकार कर लिया

अनुशासन को चुनौती देने वाली संविधान के अनुच्छेद 226 के तहत एक याचिका में उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ

अपीलार्थी के खिलाफ कार्यवाही शुरू की गई। एकल न्यायाधीश ने राज्य को विकलांग व्यक्ति (समान अवसर, अधिकारों का संरक्षण और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम 1995 की धारा 47 को देखते हुए याचिकाकर्ता के मामले पर विचार करने का निर्देश दिया था। एकल न्यायाधीश के आदेश के खिलाफ अपील को स्वीकार करते हुए, खंड पीठ ने जांच रिपोर्ट को दरकिनार कर दिया और कार्यवाही को साक्षय के स्तर पर बहाल कर दिया।

एक तथ्यात्मक पृष्ठभूमि

2. अपीलार्थी नवंबर 2001 में केंद्रीय रिजर्व पुलिस बल 2 में शामिल हुआ। 2003 में, उन्हें सहायक कमांडेंट के रूप में नियुक्त किया गया और उन्होंने असम के दरांग और हाफलोंग जिलों में सेवा की। वर्ष 2005 से 2007 के बीच उन्होंने सहायक कमांडेंट के रूप में कार्य किया।

छत्तीसगढ़, और 2007 से 2008 के बीच, उन्होंने श्रीनगर में सेवा की। इसके बाद, उन्हें अजमेर स्थानांतरित कर दिया गया, जहाँ वे 2010 तक सेवारत थे। 18 अप्रैल 2010 को, जब अपीलकर्ता अजमेर में सेवा कर रहा था, पुलिस उप महानिरीक्षक 3 ने उसके खिलाफ अलवर गेट पुलिस स्टेशन में शिकायत दर्ज कराई जिसमें आरोप लगाया गया था कि अपीलकर्ता ने कहा था कि वह या तो हत्या या मारे जाने के प्रति जुनूनी था और उसने धमकी दी थी कि वह गोली मार सकता है। शिकायत इस प्रकार है:

" उल्लेखनीय है कि उपर्युक्त पत्र के अनुसरण में, उप निरीक्षक उदय सिंह डी. आई. जी. पी. के कक्ष में श्री वी. के. कौंडल कमांडेंट (कर्मचारी) और श्री के साथ बैठे। सरवर खान, सहायक। कॉमडेट। तभी श्री. आर. के. धारीवाल, जो इस समूह केंद्र में तैनात थे, ने धमकी दी कि वे जुनूनी हैं या तो मारने के लिए या मारे जाने के साथ और वह गोली भी मार सकता है। इस प्रकार यह स्पष्ट है कि इस अधिकारी की मानसिक स्थिति ठीक नहीं है और वह किसी की भी जान ले सकता है और आत्महत्या भी कर सकता है।

3. याचिकाकर्ता के खिलाफ जांच शुरू की गई थी। 8 जुलाई 2010 को एक ज्ञापन जारी किया गया था जिसमें राष्ट्रपति ने एक केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम 1965 के नियम 14 के तहत अपीलार्थी के खिलाफ जांच। छह आरोप तय किए गए थे

1 " पीडब्ल्यूडी अधिनियम "266 सी. आर. पी. एफ. 9 9

उनके खिलाफ जो थे कि वह सुबह के निशान से अनुपस्थित रहे, असंसदीय भाषा का इस्तेमाल किया, टेलीविजन चैनलों और अन्य में दिखाई दिए

विभाग की पूर्व मंजूरी के बिना प्रिंट मीडिया ने परेड रिपोर्ट नहीं दी, जानबूझकर दुर्घटना करने की कोशिश की, और एक पर हमला किया

विभागीय जाँच पूरी हो गई, और जाँच अधिकारी ने प्रस्तुत किया 3 अक्टूबर 2013 की जाँच रिपोर्ट। जाँच रिपोर्ट के अनुसार, अपीलार्थी को 7 अगस्त 2015 को नोटिस जारी किया गया था।

4. एक के माध्यम से अपीलार्थी के खिलाफ दूसरी जांच शुरू की गई

6 अप्रैल 2011 का ज्ञापन इस आरोप पर कि याचिकाकर्ता पिस्तौल और गोला-बारूद जमा किए बिना मुखेड की ओर बढ़ा। जाँच पूरी हो चुकी है और दो वेतनवृद्धि रोकने की सजा दी गई है।

5. अपीलार्थी के खिलाफ तीसरी जाँच शुरू की गई थी। ज्ञापन 17 फरवरी 2015 को इस आरोप पर जारी किया गया था कि जब अपीलार्थी को पहली जांच रिपोर्ट की शुरुआत के अनुसार घोषित मुख्यालय के साथ निलंबित कर दिया गया था, तो वह अनुमति प्राप्त किए बिना अनुपस्थित रहा।

6. यह भी आवश्यक है कि हम अपीलार्थी के चिकित्सा इतिहास का विज्ञापन करें ताकि हमारे सामने आने वाले मुद्दों के पूर्ण उद्देश्य को समझ सकें। द.

मनोरोग उपचार के लिए महाविद्यालय। उन्होंने 2015 में गुवाहाटी के कम्पोजिट अस्पताल का भी दौरा किया और उन्हें दिल्ली के कम्पोजिट अस्पताल में भेजा गया, जहां उन्हें 4 अगस्त 2015 से 7 अगस्त के बीच इलाज के लिए भर्ती कराया गया था। 2015. बाद में उन्हें दिल्ली के डॉ. राम मनोहर लोहिया अस्पताल में भेजा गया, जहाँ उन्हें 40 से 70 प्रतिशत विकलांगता के साथ स्थायी रूप से विकलांग के रूप में वर्गीकृत किया गया। कम्पोजिट अस्पताल ने 18 जुलाई 2016 की एक रिपोर्ट द्वारा अपीलार्थी को कर्तव्य के लिए अयोग्य घोषित कर दिया और 2009 से उपचार के सभी तरीकों के प्रति उनकी आंशिक और सीमित प्रतिक्रिया के कारण उन्हें एस 5 (पी) श्रेणी के तहत रखा।

7. सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय ने पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत शक्तियों का प्रयोग करते हुए 10 सितंबर 2002,5 को एक अधिसूचना जारी की जिसमें सीआरपीएफ के सभी श्रेणियों के 'लड़ाकू कर्मियों' को धारा के प्रावधानों से छूट दी गई। अधिसूचना इस प्रकार है:

" सूचना

नई दिल्ली, 10 सितंबर, 2002

S.O.995 (1)-विकलांग व्यक्तियों (समान अवसरों) की धारा 47 को परंतुक द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए,

अधिकारों का संरक्षण और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम 1995 (1996 का 1) केंद्र सरकार ने इसके द्वारा किए गए कार्य के प्रकार को ध्यान में रखते हुए केवल केंद्रीय अर्धसैनिक बलों (सी. पी. एम. एफ.) अर्थात् केंद्रीय रिजर्व पुलिस बल (सी. आर. पी. एफ.), सीमा सुरक्षा बल (बी. एस. एफ.), भारत तिब्बत सीमा पुलिस (आई. टी. बी. पी.), केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल (सी. आई. एस. एफ.) और असम राइफल्स के लड़ाकू कर्मियों के सभी श्रेणियों के पदों को उक्त धारा के प्रावधानों से छूट दी है।

8. पीडब्ल्यूडी अधिनियम को विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम 20166 द्वारा निरस्त कर दिया गया था। सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय ने आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 के प्रावधान द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए 2002 की अधिसूचना के समान 18 अगस्त 2021 को एक अधिसूचना जारी की:

" सूचना

नई दिल्ली, 18 अगस्त, 2021

एस. ओ. 3367 (ई)। — धारा 20 की उप-धारा (1) के परंतुक और विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम, 2016 (2016 का 49) की धारा 34 की उप-धारा (1) के दूसरे परंतुक द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, केंद्र सरकार ने विकलांग व्यक्तियों के लिए मुख्य आयुक्त के परामर्श से, काम की प्रकृति और प्रकार को ध्यान में रखते हुए, केंद्रीय सशस्त्र पुलिस बलों, अर्थात् सीमा सुरक्षा बल, केंद्रीय रिजर्व पुलिस बल, केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल, भारत-तिब्बत सीमा पुलिस, सशस्त्र सीमा बल और असम राइफल्स के लड़ाकू कर्मियों के सभी श्रेणियों के पदों को छूट दी है।

उक्त धाराओं के प्रावधान।

9. सी. आर. पी. एफ. महानिदेशालय द्वारा 27 जुलाई 2011 को बल के कर्मियों के पुनर्वास पर एक स्थायी आदेश जारी किया गया था। आदेश के अनुसार, एक पुनर्वास बोर्ड का गठन किया जाएगा जो संबंधित व्यक्ति की शारीरिक और मानसिक क्षमता, योग्यता और नौकरी की आवश्यकता को निर्धारित करने के लिए महत्वपूर्ण परीक्षा के अधीन होगा। जाँच के अनुसार, बोर्ड द्वारा यह निर्धारित किया जाएगा कि क्या व्यक्ति को बल के भीतर पुनर्वासित किया जा सकता है या क्या उसे अयोग्य घोषित किया जाना चाहिए। आदेश में उन नौकरियों की एक सूची प्रदान की गई है जिन्हें पुनर्वास के लिए आवश्यक व्यक्तियों को दिया जा सकता है जिसमें हल्के कर्तव्य, लाइन मैन और अस्पताल के परिचारक जैसे कर्तव्य शामिल हैं। ए. एस. आई. या उससे ऊपर के पद पर रहने वाले व्यक्तियों को तुलनात्मक रूप से कम परिचालन गतिविधियों में तैनात किया जाना है। उपरोक्त स्थायी आदेश को 14 अगस्त 2012 को पुनर्वास नौकरियों की सूची में बदलाव करते हुए संशोधित किया गया था।

10. अपीलार्थी ने जाँच रिपोर्ट और नोटिस को चुनौती दी

दिनांक 7 अगस्त 2015 को एक रिट कार्यवाही में पहली जांच में जारी किया गया। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने 7 अगस्त 2015 के एक आदेश द्वारा नोटिस जारी किया और एक अंतरिम आदेश पारित किया जिसमें निर्देश दिया गया कि पहली जांच में शुरू की गई अनुशासनात्मक कार्यवाही में आगे कोई निर्णय नहीं लिया जाएगा। अपीलार्थी द्वारा उठाए गए तर्क इस प्रकार थे:

((i)

धारा 2 (i) (vii) के अर्थ में वह विकलांग है।

पीडब्ल्यूडी अधिनियम। वह एक मानसिक बीमारी से पीड़ित है।

40 प्रतिशत से अधिक की अक्षमता; और

((ख)

वह पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत संरक्षित है।

यह प्रावधान करता है कि किसी व्यक्ति को पदावनत या अस्वीकार नहीं किया जाएगा

अक्षमता के आधार पर पदोन्नति। धारा 47 के मद्देनजर, अनुशासनात्मक कार्यवाही आगे नहीं बढ़ सकती है।

सी. आर. पी. एफ. ने कहा कि न्यायालय को आरोपों की गंभीरता को देखते हुए अनुशासनात्मक कार्यवाही में हस्तक्षेप नहीं करना चाहिए, और जाँच को पूरा करने की अनुमति दी जानी चाहिए।

11. गुवाहाटी उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने 19 अगस्त 2016 के एक फैसले द्वारा रिट याचिका को स्वीकार कर लिया और प्रतिवादी को पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के प्रावधानों के

संदर्भ में याचिकाकर्ता के मामले पर विचार करने का निर्देश दिया। एकल न्यायाधीश का मार्गदर्शन करने वाले कारण इस प्रकार हैं -

निम्नलिखित है:

((i)

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 में कहा गया है कि कोई प्रतिष्ठान नहीं है

जो कर्मचारी अपनी सेवा के दौरान विकलांग हो जाता है, उसे पद से हटा दिया जाएगा या पद से हटा दिया जाएगा। प्रावधान भी नियोक्ता पर उचित रूप से रेविंदर कुमार धारीवाल v का सकारात्मक दायित्व निहित है।

भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

एक कर्मचारी को समायोजित करें, जो अपनी विकलांगता के कारण है

पद पर, उसे एक उपयुक्त पद उपलब्ध होने तक एक अतिरिक्त पद पर रखा जाना है; इस बात पर कोई विवाद नहीं है कि याचिकाकर्ता ने अक्षमता प्राप्त कर ली थी

((ख)

अपनी सेवा के दौरान। डॉ. राम मोहन लोहिया अस्पताल, नई दिल्ली से मानसिक अक्षमता प्रमाण पत्र यह स्थापित करने के लिए पर्याप्त है कि अपीलार्थी को मानसिक अक्षमता है चालीस प्रतिशत;

(iii)

सर्वोच्च न्यायालय ने कुणाल सिंह बनाम. भारत संघ '

अभिनिर्धारित किया कि पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 अनिवार्य है; और

( ) 3 ((iv)

उपरोक्त को ध्यान में रखते हुए, प्रतिवादी को इस मुद्दे पर फिर से विचार करना चाहिए।

इस बारे में कि क्या जांच रिपोर्ट के आधार पर कोई कार्रवाई अनिवार्य निर्देश के तहत किसी भी उद्देश्य को पूरा करेगी।

धारा 47।

12. प्रतिवादियों ने एकल न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ एक अंतर-अदालत अपील दायर की। प्रत्यर्थियों ने तर्क दिया कि अपीलार्थी ने उठाया

रिट याचिका में पहली बार मानसिक अक्षमता का विवाद। यह तर्क दिया गया कि यह तर्क न तो आरोप पत्र के जवाब में उठाया गया था और न ही जांच रिपोर्ट के जवाब में। अपीलार्थी ने तर्क दिया कि उसकी पत्नी ने उसके सामने आने वाले मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों को जांच समिति के संज्ञान में लाने की कोशिश की थी। हालाँकि, समिति ने उन्हें प्रस्तुतियाँ देने की अनुमति नहीं दी। डिवीजन बेंच द्वारा 15 नवंबर 2018 के एक फैसले द्वारा अपील को आंशिक रूप से अनुमति दी गई थी, जिसके द्वारा जांच कार्यवाही को साक्षय दर्ज करने के चरण में बहाल कर दिया गया था ताकि अपीलार्थी भौतिक दस्तावेजों को प्रस्तुत करके अपनी मानसिक अक्षमता को साबित कर सके। डिवीजन बेंच को निर्देशित करने के कारण इस प्रकार थे:

यह मुद्दा कि क्या अपीलार्थी मानसिक रोग से पीड़ित है

((i)

अक्षमता का निर्णय रिट कार्यवाही में नहीं किया जा सकता है क्योंकि इसके लिए साक्षय के मूल्यांकन की आवश्यकता होगी, जिसे उच्च न्यायालय द्वारा अनुच्छेद 226 की कार्यवाही में नहीं किया जा सकता है। इन परिस्थितियों में, के प्रावधानों का अनुप्रयोग

पीडब्ल्यूडी अधिनियम दोषपूर्ण है;

(2003) 4 एससीसी 524।

[2021] 13 एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

भले ही पीडब्ल्यूडी अधिनियम अनुशासनात्मक पर लागू होता है

((ख)

कार्यवाही, एक तर्क दिया गया है कि 2002

सीआरपीएफ को पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के आवेदन से छूट देते हुए अधिसूचना जारी की गई थी। हालांकि, पीडब्ल्यूडी अधिनियम के प्रावधानों की प्रयोज्यता लोगों की मानसिक अक्षमता पर एक सकारात्मक निष्कर्ष पर निर्भर है।

अपीलार्थी; और सामग्री के प्रथम दृष्टया अवलोकन पर, ऐसा प्रतीत होता है कि

(iii)

अपीलार्थी को मानसिक अक्षमता है। प्रत्यर्थी के अस्पताल से अपीलार्थी द्वारा प्रस्तुत चिकित्सा रिपोर्ट

यह इंगित करता है कि उसे लंबे समय से ओ. सी. डी. और अवसाद था। हालाँकि, यह एक बचाव है जिसे पूछताछ के दौरान अपीलार्थी द्वारा प्रस्तुत किया जाना चाहिए।

बी वकील की प्रस्तुतियाँ

13. लैंट की ओर से पेश हुए विद्वान वकील श्री राजीव रहेजा ने निम्नलिखित दलीलें दी हैं:

((i)

अपीलार्थी को लगातार उन क्षेत्रों में तैनात किया गया था जहाँ 2003 से लेकर अब तक विद्रोही अभियान चलाए जा रहे थे।

2010. नतीजतन, उन्हें मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याएं होने लगीं।

2008 में;

((ख)

अपीलार्थी को ओ. सी. डी., माध्यमिक मेजर का निदान किया गया है।

अवसाद, और द्विध्रुवी भावात्मक विकार, जो वह सेवा के दौरान विकसित। डॉ. राम मनोहर लोहिया अस्पताल ने अपीलार्थी को 40-70 प्रतिशत की सीमा में स्थायी विकलांगता के रूप में वर्गीकृत किया;

(iii)

अपीलार्थी ने मनोचिकित्सक से उपचार लेना शुरू कर दिया

2009-2010 में। उन्होंने अपोलो अस्पताल से इलाज करवाया है।

दिल्ली, रोहतक मेडिकल कॉलेज, सरकारी अस्पताल चंडीगढ़, डॉ. राम मनोहर लोहिया अस्पताल दिल्ली और

गुवाहाटी मेडिकल कॉलेज;

((iv) वे घटनाएँ जिनके कारण विभागीय कार्य आरंभ हुआ।

पूछताछ अप्रैल 2010 और जुलाई 2012 के बीच हुई थी। अपीलार्थी के खिलाफ डी. आई. जी. पी. के कहने पर एक एफ़. आई. आर. दर्ज की गई थी, जिसके तहत अपीलार्थी अजमेर में सेवारत था। शिकायत में आरोप लगाया गया था कि अपीलार्थी की मानसिक स्थिति ठीक नहीं है और उसने लोगों को

मारने और आत्महत्या करने की धमकी दी थी। अपीलार्थी को मेडिकल रेविंदर कुमार धारीवाल v के लिए भेजने के बजाय।

भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

डी. आई. जी. पी. ने उनके खिलाफ आपराधिक कार्रवाई शुरू की। इसके बाद उनके खिलाफ तीन जांच शुरू की गईं।

अपीलार्थी;

(v)

इनके खिलाफ विभागीय जांच शुरू की गई थी गंभीर मानसिक बीमारी विकसित होने के बाद उसके द्वारा किए गए कार्यों के लिए अपीलार्थी;

अपीलार्थी के खिलाफ पहली और तीसरी पूछताछ लंबित है।

(vi)

उच्च न्यायालय द्वारा विवादित फैसले में पहली जांच को साक्षय के स्तर पर बहाल कर दिया गया है। दूसरी जांच पूरी हो गई है और दो को रोकने की सजा दी गई है।

अपीलार्थी को वेतनवृद्धि प्रदान की गई है;

(vii) मानसिक स्वास्थ्य देखभाल अधिनियम 2017 की धारा 18 (5) (बी) और (डी) में कहा गया है कि मानसिक बीमारी वाले व्यक्तियों को उनके मूल स्थानों पर तैनात किया जाना चाहिए और जहां अच्छी उपचार सुविधाएं उपलब्ध हैं। अपीलार्थी का 2010 में दिल्ली में इलाज चल रहा था, लेकिन उसे महाराष्ट्र के मुदखेड़ में तैनात किया गया था, जिससे उसके लिए हर पखवाड़े या हर महीने चिकित्सा देखभाल का लाभ उठाना असंभव हो गया था। अक्टूबर 2014 में, अपीलार्थी को पहली बार गुवाहाटी में तैनात किया गया था और उसके बाद

सिलचर। ये स्थान उनके गृहनगर से बहुत दूर हैं और

उपचार केंद्र;

(viii) कम्पोजिट अस्पताल, सीआरपीएफ, दिल्ली ने स्वीकार किया कि

अपीलार्थी को ओ. सी. डी. और द्वितीयक प्रमुख अवसाद है। इसके अलावा, इसने स्वीकार किया कि अपीलार्थी ने विभिन्न उपचार किए हैं और उसे एंटी-एंग्जायटी एजेंट, एंटी-डिप्रेसेंट, एंटी-

साइकोटिक्स, सेडेटिव, सम्मोहन, मनोचिकित्सा, व्यवहार चिकित्सा और इलेक्ट्रोकनवल्सिव के अधीन किया गया था

उपचार;

(ix)

अपीलार्थी ने उपचार के लिए केवल आंशिक प्रतिक्रिया दिखाई

और अभी भी रोगसूचक है। उन्हें एस-3 के रूप में वर्गीकृत किया गया था, लेकिन अंततः चिकित्सा विभाग द्वारा एस-5 (मनोरोग पक्ष से स्थायी विकलांगता, 100 प्रतिशत अयोग्य) के रूप में वर्गीकृत किया गया था।

सीआरपीएफ निदेशालय;

(x)

अपीलार्थी को ओ. सी. डी. और माध्यमिक रोग का पता चला है। प्रमुख अवसाद। अपीलार्थी को चिकित्सा अधिकारियों के समक्ष समीक्षा के लिए उपस्थित होने का निर्देश दिया गया था; [2021] 13 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

(xi) डी. आई. जी., जी. सी., सी. आर. पी. एफ., गुवाहाटी द्वारा दिनांक 9 जनवरी 2019 को जारी व्यवहार रिपोर्ट में कहा गया है कि "मानसिक विकार" के कारण अधिकारी को कोई कर्तव्य नहीं सौंपा गया था और "अधिकारी ने कर्तव्य पर मानसिक विकार पकड़ा"। 27 जनवरी 2018 की एक अन्य व्यवहार रिपोर्ट में, यह उल्लेख किया गया था कि "अधिकारी कोई कर्तव्य नहीं निभा रहा है क्योंकि वह मनोरोग रोगी है"। डी. आई. जी., जी. सी., सी. आर. पी. एफ., सिलचर ने 5 जनवरी 2019 की व्यवहार रिपोर्ट में कहा कि "अधिकारी में उचित कार्य नहीं है।

तर्क करने और उचित निर्णायक राय बनाने में [sic] "। इस प्रकार, जबकि सी. आर. पी. एफ. ने निष्कर्ष निकाला कि अपीलार्थी को एक गंभीर मानसिक बीमारी है, फिर भी उसने आगे बढ़ने का फैसला किया।

विभागीय पूछताछ;

(xii) अपीलार्थी ने उस स्थान पर स्थानांतरित किए जाने के लिए कई अनुरोध किए जहाँ उसका इलाज चल रहा था। आखिरी बात।

ऐसा अनुरोध 16 मार्च 2020 को किया गया था;

(xiii) विभागीय पूछताछ में प्राकृतिक न्याय के सिद्धांतों का पालन नहीं किया गया। इसके अलावा, गंभीर मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं से गुजर रहे व्यक्ति से यह उम्मीद करना अनुचित है कि वह

साक्षय दें और अपना बचाव करें;

(xiv) अपीलार्थी आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 के तहत दिए गए संरक्षण का हकदार है, जो इसके लिए समान सामग्री है -

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47;

(xv) सी. आर. पी. एफ. को आवेदन से दी गई छूट

10 सितंबर 2002 की अधिसूचना के संदर्भ में पीडब्ल्यूडी अधिनियम के तहत धारा 47 के प्रावधानों का आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम 2016 के लागू होने के बाद कोई प्रभाव नहीं पड़ता है; और

(xvi) कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग का आदेश

दिनांक 25 फरवरी 2015 ने दी गई छूट को रद्द कर दिया

2002 की अधिसूचना द्वारा सी. आर. पी. एफ.

14. सुश्री माधवी दीवान, विद्वान अतिरिक्त सॉलिसिटर जनरल

उत्तरदाताओं की ओर से, आग्रह किया गया है कि:

अपीलार्थी दुराचार के विभिन्न कृत्यों में शामिल था

((i)

2010 और 2011 के दौरान, जिसके लिए उनके खिलाफ तीन अलग-अलग विभागीय जांच शुरू की गई थी;

((ख)

दोनों लंबित विभागीय पूछताछों को चालू कर दिया गया है। अपीलार्थी की मानसिक स्थिति में सुधार होने तक रोकें; रविंदर कुमार धारीवाल v.

भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

(iii) अपीलार्थी को समय-समय पर स्थानांतरित किया गया था।

स्थानांतरण नीति। अपीलार्थी द्वारा अतीत में किए गए अच्छे कार्य की विशिष्ट प्रभारों के लिए कोई प्रासंगिकता नहीं है -

उसके खिलाफ दुराचार;

((iv)

विद्रोह के संपर्क में आने से विकास नहीं होता है

मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दे। असंख्य अधिकारी तैनात किए जाते हैं।

ऐसे क्षेत्र और अपने कर्तव्यों का पालन कर रहे हैं; दुराचार के कार्य अपीलार्थी द्वारा किए गए थे

(v)

जब वह अजमेर के एक शांतिपूर्ण स्टेशन पर तैनात थे। वह अपने गृहनगर के पास रह रहा था और स्थायी/गृह नियुक्ति का लाभ उठा रहा था। राजस्थान उनका गृह राज्य है। अगर उन्हें किसी वरिष्ठ अधिकारी के खिलाफ कोई शिकायत थी, तो उन्हें इसका पालन करना चाहिए था

ऐसी शिकायत दर्ज करने के लिए उचित प्रक्रिया;

(vi) डी. आई. जी., अजमेर सी. आर. पी. एफ. को एफ. आई. आर. दर्ज करने के लिए विवश किया गया था।

अपीलार्थी के खिलाफ क्योंकि एक आशंका थी

कि अपीलार्थी एक अप्रिय कार्य करेगा;

(vii) अपीलार्थी ने चिकित्सा आयोग के समक्ष खुद को पेश नहीं किया।

उपचार के लिए बल के अधिकारी। चिकित्सा अधिकारियों की रिपोर्ट से इस बात का कोई संकेत नहीं है कि उन्हें कोई मानसिक बीमारी है

रोग;

(viii) 20 अक्टूबर 2008 की ए. एम. आर. रिपोर्टों के अनुसार, 28

अक्टूबर 2009 और 26 जून 2014, अपीलार्थी को रखा गया था चिकित्सा श्रेणी एस-1 में और उसे कर्तव्य के लिए उपयुक्त घोषित किया गया था। इन रिपोर्टों से यह संकेत नहीं मिलता है कि अपीलार्थी को कोई मानसिक बीमारी है।

(ix)

अपीलार्थी ने पहले और दूसरे में सक्रिय रूप से भाग लिया

विभागीय पूछताछ जो 2010 से की गई थी

2014 तक। उन्होंने गवाहों से जिरह की और बचाव प्रस्तुत किया। उन्होंने कभी यह दावा नहीं किया कि उन्हें मानसिक स्वास्थ्य विकार है। जब पहली विभागीय जांच हुई थी

जाँच अधिकारी और यूनियन पब्लिक द्वारा पूरा किया गया सेवा आयोग ने सलाह दी कि उसे सेवा से हटा दिया जाए, अपीलार्थी ने दावा किया कि दंड से बचने के लिए उसे मानसिक बीमारी थी;

(x)

मानसिक स्वास्थ्य देखभाल अधिनियम 2017 में लागू किया गया था, जबकि दुराचार के कार्य 2010 और 2011 से संबंधित हैं जब वह था

अजमेर में तैनात; [2021]

13 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

(xi) अपीलार्थी को 2014 से शांतिपूर्ण स्टेशनों में तैनात किया गया है। वह 2014 से 2018 तक गुवाहाटी में तैनात थे।

2018 से सिलचर। इन क्षेत्रों में पर्याप्त चिकित्सा सुविधाएं उपलब्ध हैं। पारिवारिक आवास भी है।

उपलब्ध है;

(xii) अपीलार्थी को समग्र अस्पताल, सी. आर. पी. एफ., दिल्ली में समीक्षा चिकित्सा परीक्षा के लिए भेजा गया था, जहाँ उन्हें 31 अगस्त 2016 को एस-5 श्रेणी में रखा गया था। ओ. सी. डी. के निदान के कारण उन्हें ड्यूटी के लिए अयोग्य घोषित कर दिया गया था और

माध्यमिक अवसाद। यह सिफारिश की गई थी कि उनकी सेवा को अमान्य कर दिया जाए। इस तरह की अमान्यता से बचने के लिए, अपीलार्थी ने गुवाहाटी मेडिकल कॉलेज और अस्पताल द्वारा जारी दो चिकित्सा प्रमाण पत्र प्रस्तुत किए, जिसमें उसे किसी भी गतिविधि के लिए उपयुक्त घोषित किया गया था, जिसमें कहा गया था कि उसे मानसिक बीमारी के कोई लक्षण नहीं थे।

(xiii) अपीलार्थी ने विरोधाभासी रुख अपनाया है। पहली पूछताछ में, उन्होंने दावा किया कि उन्हें एक मानसिक बीमारी थी जिससे बचने के लिए

दंड लेकिन जब उन्हें कर्तव्य के लिए अयोग्य घोषित किया गया, तो उन्होंने चिकित्सकीय रूप से स्वस्थ होने का दावा किया। यह स्पष्ट है कि मानसिक बीमारी की चाल का इस्तेमाल विभाग और न्यायालय को गुमराह करने के लिए किया जा रहा है।

(xiv) 15 नवंबर 2018 के उच्च न्यायालय के आदेश पर, एक समीक्षा चिकित्सा परीक्षा आयोजित की गई थी जिसने अपीलार्थी को ओ. सी. डी. और माध्यमिक अवसाद के कारण एस-3 की चिकित्सा श्रेणी में रखा था। उस समय, अपीलार्थी लक्षणहीन था और किसी भी दवा पर नहीं था।

हालाँकि, क्योंकि उनके पास मानसिक बीमारी का रिकॉर्ड था, उन्हें 24 सप्ताह के लिए चिकित्सा श्रेणी एस-3 में निगरानी में रखा गया था। इसके बाद, 23 दिसंबर 2019 से 30 दिसंबर 2019 तक कम्पोजिट अस्पताल, सीआरपीएफ में समीक्षा चिकित्सा परीक्षा आयोजित की गई। अपीलार्थी को रखा गया था 31 दिसंबर 2019 को
चिकित्सा श्रेणी एस-3;

(xv) अपीलार्थी समीक्षा चिकित्सा परीक्षाओं से बच रहा है क्योंकि वह जानता है कि यदि उसे एस-1 श्रेणी में उन्नत किया जाता है, तो लंबित विभागीय पूछताछ फिर से शुरू हो जाएगी और यदि उसे एस-5 श्रेणी में डाउनग्रेड किया जाता है,

उसे सेवा से बाहर कर दिया जाएगा;

(xvi) 20 जनवरी 2021 से 29 जनवरी 2021 तक आयोजित समीक्षा चिकित्सा परीक्षाओं ने उन्हें चिकित्सा में रखा।

श्रेणी एस-2; रेविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

(xvii) अपीलार्थी का तर्क कि छूट दी गई है

कार्मिक विभाग के आदेश द्वारा पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के आवेदन से सीआरपीएफ को खारिज कर दिया गया था

और 25 फरवरी 2015 का प्रशिक्षण गलत है;

(xviii) आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के अधिनियमन के बाद, एक प्रस्ताव था

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 के प्रावधानों से सी. आर. पी. एफ. को छूट देने के लिए केंद्र सरकार को प्रस्तुत किया। इस आशय की एक अधिसूचना 2021 में जारी की गई थी; और

(xix) विभाग के स्थायी आदेशों के अनुसार, जब मानसिक बीमारी से पीड़ित सीआरपीएफ कर्मियों को अधिकतम 48 सप्ताह के लिए चिकित्सा श्रेणी एस-3 में रखा जाता है और उन्हें एस में अपग्रेड नहीं किया जाता है।

2 48 सप्ताह के भीतर, उन्हें एस-5 में डाउनग्रेड कर दिया जाता है और सेवा के लिए स्थायी रूप से अयोग्य घोषित कर दिया जाता है। विकलांग बल कर्मियों से संबंधित पुनर्वास नीति के तहत, मानसिक बीमारी वाले व्यक्तियों को भर्ती के समय उनकी योग्यता की परवाह किए बिना तुरंत सेवा से अमान्य कर दिया जाता है। नौकरी के रूप में उन्हें बल के भीतर नहीं रखा जा सकता है या उनका पुनर्वास नहीं किया जा सकता है।

सी. आर. पी. एफ. कर्मियों में आग्नेयास्त्रों को संभालना शामिल है।

सी विश्लेषण 15. पीडब्ल्यूडी अधिनियम को निरस्त कर दिया गया और आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम लागू किया गया।

2016 में रिट कार्यवाही के लंबित रहने के दौरान। इसलिए, हम पहले अनुशासनात्मक कार्यवाही की वैधता पर लागू कानून का निर्धारण करते हैं।

हम तब मानसिक स्वास्थ्य पर कानूनी ढांचे पर चर्चा करेंगे। अंतिम खंड में चर्चा की गई है कि क्या उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई है।

अपीलार्थी भेदभावपूर्ण था।

सी. 1 कानूनी व्यवस्थाओं को बदलना और इसके लिए निरंतर प्रयास करना

न्याय

16. जब अनुशासन को रद्द करने की मांग करने वाली रिट याचिका

उच्च न्यायालय के समक्ष कार्यवाही शुरू की गई, पीडब्ल्यूडी अधिनियम और 2002 की अधिसूचना लागू थी। हालांकि, एकल न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ अंतर-अदालत अपील 2017 में आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम लागू होने के बाद दायर की गई थी। 2002 की अधिसूचना के अनुरूप छूट अगस्त 2021 में आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत जारी की गई थी जब इस न्यायालय के समक्ष विशेष अनुमति याचिका लंबित थी। इसलिए, प्राथमिक मुद्दा उस कानून का निर्णय करना है जो इस न्यायालय के समक्ष कार्यवाही पर लागू होगा।

17. अनुशासनात्मक कार्यवाही एक जारी करके शुरू की गई थी

2010 में आरोप पत्र। जाँच रिपोर्ट [2021] 13 एस. सी. आर. में प्रस्तुत की गई थी।

2013 , और यह नोटिस 2015 में जारी किया गया था। इस प्रकार, जब अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई, तो पीडब्ल्यूडी अधिनियम लागू था। वर्ष 2002 प्रतिवादी द्वारा धारा 47 के प्रावधान के तहत अधिसूचना जारी की गई थी, जिसमें सीआरपीएफ को प्रावधान के आवेदन से छूट दी गई थी। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम 27 दिसंबर 2016 को लागू हुआ। यदि अपीलार्थी या प्रत्यर्थी को धारा 47 या पीडब्ल्यूडी अधिनियम के किसी अन्य प्रावधान के तहत कोई अधिकार अर्जित किया गया है, तो अधिनियम का निरसन कानूनी कार्यवाही को तब तक प्रभावित नहीं करेगा जब तक कि सामान्य खंड अधिनियम 18978 की धारा 6 के आधार पर आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम को पढ़ने से कोई अलग इरादा प्रकट नहीं होता है। जी. सी. ए. की धारा 6 इस प्रकार है:

" 6. निरस्तीकरण का प्रभाव-जहां यह अधिनियम, या कोई [केंद्रीय अधिनियम] या इस अधिनियम के प्रारंभ के बाद बनाया गया विनियम, अब तक किए गए या इसके बाद किए जाने वाले किसी भी अधिनियम को निरस्त करता है, फिर, जब तक कोई अलग इरादा प्रकट नहीं होता है, तब तक निरसन -

(क) किसी भी ऐसी चीज को पुनर्जीवित करें जो उस समय लागू या मौजूद न हो।

निरसन प्रभावी होता है; या

((ख) इस प्रकार निरसित किसी अधिनियम के पूर्व प्रवर्तन को प्रभावित करता है या

इसके तहत विधिवत किया गया या पीड़ित किया गया कुछ भी; या

(ग) अर्जित किसी भी अधिकार, विशेषाधिकार, दायित्व या दायित्व को प्रभावित करता है।

या इस प्रकार निरसित किसी अधिनियम के अधीन उपगत किया गया हो; या

(घ) इस प्रकार निरस्त किसी अधिनियम के विरुद्ध किए गए किसी अपराध के संबंध में किए गए किसी दंड, ज़ब्त या सजा को प्रभावित करता है; या

(ङ) उपरोक्त किसी भी अधिकार, विशेषाधिकार, दायित्व, दायित्व, दंड, ज़ब्त या सजा के संबंध में किसी भी जांच, कानूनी कार्यवाही या उपचार को प्रभावित करता है, और ऐसी कोई भी जांच, कानूनी,

कार्यवाही या उपचार स्थापित किया जा सकता है, जारी रखा जा सकता है या लागू किया जा सकता है, और ऐसा कोई जुर्माना, ज़ब्त या सजा इस तरह से लगाई जा सकती है जैसे कि निरसन अधिनियम या विनियमन पारित नहीं किया गया था।

धारा 6 में प्रावधान है कि जहां कोई केंद्रीय अधिनियम किसी अन्य अधिनियम को निरस्त करता है, वहां निरसन किसी अर्जित अधिकार के संबंध में किसी भी कानूनी कार्यवाही या जांच को प्रभावित नहीं करेगा, जब तक कि निरसन क़ानून से कोई अलग इरादा प्रकट नहीं होता है। व्याख्या का सामान्य नियम यह है कि एक नए अधिनियमित क़ानून का संभावित अनुप्रयोग होता है। जी. सी. ए. की धारा 6 इस नियम के लिए एक अपवाद प्रदान करती है, जहां एक लंबित कानूनी कार्यवाही या जांच पुराने अधिनियम, यदि कोई अधिकार, विशेषाधिकार, द्वारा निर्देशित की जाएगी।

8 " जी. सी. ए. "रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

निरस्त कानून के तहत पक्षों को 'दायित्व या दायित्व' अर्जित हुआ है। जिस मुद्दे पर विचार करने की आवश्यकता है वह यह है कि क्या कोई अधिकार, विशेषाधिकार, 2002 की अधिसूचना के मद्देनजर प्रत्यर्थी को दायित्व या दायित्व अर्जित हुआ है जो सीआरपीएफ को पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत विकलांग कर्मचारियों के साथ भेदभाव नहीं करने के अपने कर्तव्य से छूट देता है।

ग. 1 जी. सी. ए. की धारा 6: विशेषाधिकार का संचय

18. पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 इस प्रकार है:

" 47. सरकारी नौकरियों में गैर-भेदभाव।

(1) कोई भी प्रतिष्ठान किसी पद को नहीं हटाएगा या कम नहीं करेगा।

बशर्ते कि, यदि कोई कर्मचारी, विकलांगता प्राप्त करने के बाद उस पद के लिए उपयुक्त नहीं है जो वह धारण कर रहा था, तो उसे उसी वेतनमान और सेवा लाभों के साथ किसी अन्य पद पर स्थानांतरित किया जा सकता है: बशर्ते कि
यदि कर्मचारी को समायोजित करना संभव न हो

किसी भी पद के लिए, उसे तब तक अतिरिक्त पद पर रखा जा सकता है जब तक कि कोई उपयुक्त पद उपलब्ध न हो या वह सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त न कर ले।

जो भी पहले हो;

(2) किसी व्यक्ति को केवल आधार पर पदोन्नति से वंचित नहीं किया जाएगा।

उसकी अक्षमता के बारे में:

बशर्ते कि उपयुक्त सरकार, किसी भी प्रतिष्ठान में किए गए कार्य के प्रकार को ध्यान में रखते हुए, अधिसूचना द्वारा और ऐसी शर्तों के अधीन, यदि कोई हो, जो ऐसी अधिसूचना में निर्दिष्ट की जाए, किसी भी प्रतिष्ठान को इसके प्रावधानों से छूट दे सकती है।

अनुभाग "।

धारा 47 में कहा गया है कि सरकारी प्रतिष्ठान में काम करने वाला कोई भी कर्मचारी, जो सेवा के दौरान विकलांग हो जाता है, उसे (i) नौकरी से बर्खास्त नहीं किया जाएगा; (ii) पद में कमी; या (iii) पदोन्नति से वंचित किया जाएगा। धारा 47 विकलांग कर्मचारियों को अक्षमता के आधार पर दंडात्मक कार्रवाई से बचाती है। चूंकि 2002 की अधिसूचना सी. आर. पी. एफ. को धारा 47 के आवेदन से छूट देती है, इसलिए हमें यह जांचना होगा कि क्या 2002 की अधिसूचना के तहत सी. आर. पी. एफ. को कोई अधिकार या विशेषाधिकार प्राप्त हुआ है। इसके लिए हमें इस बात पर विचार करने की आवश्यकता है कि क्या सुरक्षा से कोई छूट है।

धारा 47 जैसे प्रावधान के परिणामस्वरूप जी. सी. ए. की धारा 6 के संदर्भ में पीडब्ल्यूडी अधिनियम के तहत लंबित कार्यवाही जारी रखने के लिए सी. आर. पी. एफ. के पक्ष में अधिकार या विशेषाधिकार प्राप्त होता है।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

19. अंबालाल साराभाई एंटरप्राइजेज लिमिटेड बनाम। अमृत लाल और

इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ के समक्ष मुद्दा यह था कि क्या दिल्ली किराया नियंत्रण अधिनियम 1958 के तहत गठित किराया नियंत्रक की अदालत या सामान्य दीवानी अदालत के पास किरायेदार के खिलाफ मकान मालिक द्वारा शुरू की गई बेदखली की कार्यवाही पर निर्णय लेने का अधिकार क्षेत्र होगा। धारा 3 को उन किरायेदारों को बाहर करने के लिए संशोधित किया गया था जिनकी मासिक आय रु। 3500 दिल्ली किराया नियंत्रण अधिनियम के अनुप्रयोग से। उस मामले में, मासिक किराया रु। 8625. धारा 3 के संशोधन से पहले 1985 में मकान मालिक द्वारा बेदखली याचिका दायर की गई थी। जबकि याचिका लंबित थी, धारा 3 में संशोधन किया गया, जिसने ऐसे किरायेदारों को अधिनियम के दायरे से बाहर कर दिया। उच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया था कि संशोधन को ध्यान में रखते हुए, बेदखली की कार्यवाही पर केवल साधारण दीवानी अदालत का अधिकार क्षेत्र होगा न कि किराया नियंत्रक का। किरायेदार

तर्क दिया कि चूंकि किरायेदार के पास कोई निहित अधिकार नहीं था

संशोधन लागू होने से पहले अधिनियम, किराया नियंत्रक के पास अधिकार क्षेत्र नहीं होगा। मकान मालिक ने तर्क दिया कि भले ही किरायेदार के पास कोई निहित अधिकार न हो, मकान मालिक के पास एक निहित अधिकार है, और जीसीए की धारा 6 को देखते हुए, पूर्व-संशोधित किराया नियंत्रण अधिनियम के तहत लंबित कार्यवाही जारी रखनी चाहिए। इस न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि किरायेदार को

अधिनियम के तहत कोई निहित अधिकार नहीं है। इसके अलावा, अदालत ने यह भी कहा कि मकान मालिक के पास दिल्ली किराया नियंत्रण अधिनियम की धारा 14 के तहत अर्जित 'अधिकार' नहीं है। दिल्ली किराया नियंत्रण अधिनियम की धारा 14 किरायेदार को बेदखली के खिलाफ एक सामान्य सुरक्षात्मक अधिकार प्रदान करती है। धारा 14 के परंतुक में विशिष्ट आधारों को सूचीबद्ध किया गया है जिनके आधार पर किरायेदार को बेदखल किया जा सकता है। न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि चूंकि धारा 14 किरायेदार को प्रदत्त एक सुरक्षात्मक अधिकार है, इसलिए इसे मकान मालिक को अधिकार प्रदान करने के लिए नहीं माना जा सकता है। इस संदर्भ में यह देखा गया:

" जिस अधिकार को निहित अधिकार के रूप में संदर्भित करने की मांग की जाती है, वह केवल इसके प्रावधान के तहत है। प्रोविसो मुख्य खंड को बड़ा नहीं कर सकता है। जब मुख्य खंड केवल एक किरायेदार का एक सुरक्षात्मक अधिकार है, तो विभिन्न इसके परंतुक के उपखंडों का अर्थ नहीं लगाया जा सकता क्योंकि यह एक मकान मालिक को निहित अधिकार देता है। यदि अधिकार मकान मालिक के बारे में कहा जा सकता है। यह केवल सुरक्षात्मक किरायेदार की छत्रछाया के नीचे बहती है जिसे मकान मालिक के निहित अधिकार में विस्तारित नहीं किया जा सकता है।

हालाँकि, यह देखा गया कि धारा 14 मकान मालिक को एक 'विशेषाधिकार' प्रदान करती है, और यदि विशेषाधिकार अर्जित या अर्जित किया गया है

जी. सी. ए. की धारा 6 के तहत आवश्यक, तब किराया नियंत्रक अपने पास रखेगा

9 (2001) 8 एससीसी 397।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

कार्यवाहियों का निर्णय करने का अधिकार क्षेत्र। यह अभिनिर्धारित किया गया कि बेदखली याचिका दायर करने पर, जी. सी. ए. की धारा 6 (सी) को देखते हुए मकान मालिक को प्राप्त विशेषाधिकार और लंबित कार्यवाही को बचा लिया गया।

20. जी. सी. ए. की धारा 6 लागू होने के लिए, दो शर्तें

पूरा करने की जरूरत है। सबसे पहले, प्रत्यर्थी के पास एक अधिकार, विशेषाधिकार होना चाहिए,

दायित्व, या दायित्व '; और दूसरी बात,' अधिकार, विशेषाधिकार, दायित्व, या दायित्व 'पुराने अधिनियम के निरसन से पहले अर्जित होना चाहिए या

प्रावधान। डब्ल्यू. एन. होहफेल्ड के अनुसार, कानूनी समस्याओं की स्पष्ट समझ में सबसे बड़ी बाधाओं में से एक सभी कानूनी संबंधों को 'अधिकार' के रूप में परिभाषित करने की तैयारी है। उनके अनुसार, एक

अधिकार दूसरे के खिलाफ सकारात्मक दावे को दर्शाता है, और अधिकार का सहसंबंध कर्तव्य है। दूसरी ओर, विशेषाधिकार दूसरे के अधिकार या दावे से स्वतंत्रता को दर्शाता है; यह कर्तव्य की अनुपस्थिति को दर्शाता है। होहफेल्ड का कहना है कि विशेषाधिकार का सहसंबंध 'कोई अधिकार नहीं' है। पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 उन कर्मचारियों के लिए उपलब्ध एक सुरक्षात्मक प्रावधान है जो अपने कार्यकाल के दौरान विकलांग हैं।

रोजगार। यह प्रावधान नियोक्ता पर यह दायित्व रखता है कि वह नौकरी की समाप्ति, रैंक में कमी और पदोन्नति से इनकार जैसे दंडात्मक दंड न लगाए। इसलिए, कर्मचारी को अपनी अक्षमता (और उचित रूप से समायोजित होने का अधिकार) के लिए दंडात्मक रूप से दंडित नहीं होने का अधिकार है, जबकि नियोक्ता का कर्तव्य है कि वह इस तरह के दंडात्मक दंड (और उचित रूप से समायोजित करने का कर्तव्य) न लगाए। हालाँकि, जब 2002 की अधिसूचना को सीआरपीएफ को प्रावधान के आवेदन से छूट देने के लिए अधिसूचित किया गया था, तो कर्मचारी ने यह दावा करने का अधिकार खो दिया कि उन्हें दंडात्मक रूप से दंडित नहीं किया जाना चाहिए। परिणामस्वरूप, इसका अर्थ यह होगा कि सी. आर. पी. एफ. को धारा 47 के तहत अपने कर्तव्य से छूट दी गई है, और इस प्रकार व्यक्तियों के खिलाफ दंडात्मक दंड लगाने का विशेषाधिकार रखता है।

विकलांगों के साथ।

21. जी. सी. ए. की धारा 6 के अनुप्रयोग के लिए, पीडब्ल्यूडी अधिनियम के निरसन से पहले 2002 की अधिसूचना के तहत प्रत्यर्थी को विशेषाधिकार प्राप्त होना चाहिए था। यह तय कानून है कि जी. सी. ए. की धारा 6 केवल अधिकारों और विशेषाधिकारों के संचय की रक्षा करती है, न कि केवल प्राप्ति की आशा या अपेक्षा की। हैमिल्टन गेल बनाम। व्हाइट ", एक मकान मालिक ने कृषि होल्डिंग्स अधिनियम 1908 के तहत किरायेदार को नौकरी छोड़ने का नोटिस दिया था। अधिनियम के तहत, नौकरी छोड़ने का नोटिस मिलने पर, किरायेदार ऐसे मामलों में मुआवजे का हकदार है। अधिनियम की धारा 11 में कहा गया है कि

10 डब्ल्यू. एन. होहफेल्ड, न्यायिक तर्क और अन्य कानूनी निबंधों में लागू मौलिक कानूनी अवधारणाएँ, (डब्ल्यू. डब्ल्यू. कुक एड।, येल यूनिवर्सिटी प्रेस, 1919)।

1 11 (1922) 2 KB 422।

क्षतिपूर्ति के अधिकार का दावा करने के लिए दो शर्तों का पालन करना: (i) मकान मालिक को मुआवजे का दावा करने के लिए नोटिस दिया जाना चाहिए; और (ii) किरायेदारी छोड़ने के तीन महीने के

भीतर मुआवजे का दावा किया जाना चाहिए। इस मामले में किरायेदार ने पहली शर्त को पूरा किया था, लेकिन इससे पहले कि वह दूसरी शर्त का पालन कर पाता, कृषि स्वामित्व अधिनियम को निरस्त कर दिया गया। अपील न्यायालय को यह तय करने का काम सौंपा गया था कि क्या किरायेदार का मुआवजे का दावा करने का अधिकार धारा 38 के तहत उपार्जित है।

व्याख्या अधिनियम 1889, जो जी. सी. ए. की धारा 6 के प्रावधानों के समान है। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि अधिनियम के तहत किरायेदार को एक अधिकार प्राप्त हुआ था। तीन सहमत राय दी गई। जस्टिस बैंक्स ने कहा कि किरायेदार का मुआवजे का अधिकार मकान मालिक के कार्य पर निर्भर करता है, यानी मकान मालिक किरायेदार को नौकरी छोड़ने के लिए नोटिस देता है। एक बार नोटिस दिए जाने के बाद, मुआवजे का अधिकार किरायेदार को अर्जित किया जाता है, बशर्ते वह कानून की शर्तों का पालन करे जहाँ तक वह निरसन से पहले अनुपालन कर सकता था। स्क्रूटन एल. जे. ने अपनी राय में कहा है कि धारा 11 में लगाई गई शर्तें अधिकार के प्रवर्तन की शर्तें थीं न कि इसके अधिग्रहण की। यह अभिनिर्धारित किया गया कि जैसे ही किरायेदार ने मुआवजे का दावा करने के लिए नोटिस दिया, वह मध्यस्थ द्वारा दावे की जांच कराने का हकदार था क्योंकि व्याख्या अधिनियम की धारा 38 अर्जित अधिकार के संबंध में जांच को बचाती है। एटकिन एल. जे.

एक अमूर्त अधिकार और एक विशिष्ट अधिकार के बीच अंतर किया, और माना कि किरायेदार ने अपनी हिस्सेदारी छोड़ने पर मुआवजे का अधिकार प्राप्त कर लिया था। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि व्याख्या अधिनियम की धारा 38 के तहत केवल विशिष्ट अधिकार संरक्षित हैं न कि अमूर्त अधिकार:

" यह स्पष्ट है कि उस प्रावधान का उद्देश्य संरक्षित करना नहीं था

निरस्त अधिनियम द्वारा प्रदत्त अमूर्त अधिकार, उदाहरण के लिए उन्हें प्रदान किए गए अशांति के लिए मुआवजे का अधिकार

आम तौर पर 1908 के अधिनियम के तहत किरायेदार, यदि यह निरसन अधिनियम होता तो पूरी तरह से निष्क्रिय हो जाता। यह केवल क़ानून में निर्दिष्ट एक या अन्य घटनाओं के घटित होने पर किसी व्यक्ति को दिए गए विशिष्ट अधिकारों पर लागू होता है।

किरायेदार को मुआवजे का अधिकार कब प्राप्त हुआ, इस पर विविध और विरोधाभासी विचार इंगित करते हैं कि अधिकारों का संचय इस बात की पहचान पर निर्भर करता है कि क़ानून पर रखे गए निर्माण के आधार पर अधिकार कब प्राप्त किया गया था।

22. लोक निर्माण निदेशक v. हो पो सांग 1 2,

हांग के व्याख्या अध्यादेश की धारा 10 की व्याख्या

12 1 2 (1961) 2 सभी ईआर 721।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

कांग, जो व्याख्या अधिनियम 1889 की धारा 38 और जी. सी. ए. की धारा 6 से मेल खाती है, मुद्दे में थी। इस मामले में, हांगकांग में परिसर के क्राउन पट्टेदार ने अपने पट्टे के नवीनीकरण के लिए आवेदन किया। मकान मालिक और किरायेदार अध्यादेश की धारा 3 ए-ई में प्रावधान किया गया है कि यदि लोक निर्माण निदेशक ने पुनर्निर्माण प्रमाण पत्र दिया है, तो पट्टेदार को किराएदारों को नौकरी छोड़ने के लिए बुलाने का अधिकार है। पट्टेदार ने पुनर्निर्माण प्रमाण पत्र के लिए आवेदन किया और निदेशक ने उसे प्रमाण पत्र देने के अपने इरादे के बारे में सूचित किया। द.

पट्टेदार ने अध्यादेश की धारा 3बी (1) के तहत किरायेदारों को नोटिस दिया; किरायेदारों ने धारा 3बी (2) के तहत गवर्नर इन काउंसिल से अपील की; और पट्टेदार ने धारा 3बी (3) के तहत याचिका दायर की। जब प्रति याचिका लंबित थी, तो अध्यादेश की धारा 3ए-ई को मकान मालिक और किरायेदार (संशोधन) अध्यादेश 1957 द्वारा निरस्त कर दिया गया था। हालाँकि, निरसन के बाद, निदेशक ने पट्टेदार को पुनर्निर्माण प्रमाण पत्र देने का इरादा किया। उनके इरादे के अनुसरण में, किरायेदारों को एक नोटिस दिया गया था

छोड़ दें। किरायेदारों ने इस आधार पर नोटिस जारी करने को चुनौती दी कि प्रावधान को निरस्त करने पर निदेशक के पास पुनर्निर्माण प्रमाण पत्र जारी करने का कानूनी अधिकार नहीं था। हांगकांग के सर्वोच्च न्यायालय की अपील पर न्यायिक समिति द्वारा चुनौती की अनुमति दी गई थी। यह अभिनिर्धारित किया गया था कि निरसन की तारीख को पट्टेदार को पुनर्निर्माण प्रमाण पत्र का अधिकार नहीं था। पट्टेदार को केवल प्राप्त करने की उम्मीद थी

प्रमाण पत्र, और इस प्रकार यह एक अर्जित अधिकार नहीं था। न्यायालय ने अधिकारों के संबंध में जांच और एक जांच के बीच भी अंतर किया। यह तय करने के लिए कि क्या कुछ अधिकार दिया जाना चाहिए या नहीं। इस संदर्भ में यह देखा गया:

" इसलिए यह हो सकता है कि किसी निरस्त अधिनियम के तहत एक अधिकार दिया गया हो, लेकिन इसके संबंध में कुछ जांच या कानूनी कार्यवाही आवश्यक है। तब अधिकार अप्रभावित रहता है और संरक्षित किया गया। इसे संरक्षित किया जाएगा, भले ही परिमाणीकरण की प्रक्रिया आवश्यक हो। लेकिन अधिकार के संबंध में एक जांच और एक जांच के बीच एक स्पष्ट अंतर है जो

तय करें कि कुछ अधिकार दिया जाना चाहिए या नहीं।

संचय पर उपरोक्त अवलोकन को एम. एस. शिवंदा बनाम में अनुमोदन के साथ संदर्भित किया गया है। केएसआरटीसी 1 3 और बंशीधर और अन्य। वी.

राजस्थान राज्य और Ors.[1]4 14 लालजी राजा सन्स बनाम। इस न्यायालय की एक संविधान पीठ, फर्म हंसराज नाथूराम 1 5 ने टिप्पणियों की पुष्टि की

13 (1980) 1 एससीसी 149। 14 1 4 (1989) 2 एस. सी. सी. 557। 15 [1971] 3 एससीआर 815।

अमूर्त अधिकारों को नहीं, बल्कि अधिकारों को बचाया जाएगा। इस न्यायालय ने एबॉट बनाम में की गई टिप्पणियों का भी समर्थन किया। भूमि मंत्री 1 6 जहाँ यह था यह अभिनिर्धारित किया कि "केवल अधिकार (यह मानते हुए कि यह उचित रूप से तथाकथित है) मौजूद है।

समुदाय के सदस्यों या उनमें से किसी वर्ग द्वारा किसी अधिनियम का लाभ उठाने के लिए, उस अधिकार का लाभ उठाने के लिए किसी व्यक्ति द्वारा किए गए किसी भी कार्य के बिना, अधिनियम के अर्थ के भीतर अर्जित 'अधिकार' को उचित रूप से नहीं माना जा सकता है। इस संदर्भ में, थिसेन स्टालुनियन जी. एम. बी. एच. वी. स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड ". इस न्यायालय ने एबॉट (ऊपर) में टिप्पणियों की पुष्टि की और अमूर्त अधिकारों को अवैध अधिकार करार दिया।

23. जी. सी. ए. की धारा 6 के अनुप्रयोग के लिए सिद्धांतों का सारांश नीचे दिया गया है:

पार्टी के पास अधिकार होना चाहिए और अधिकार होना चाहिए

((i)

अर्जित किया गया;

((ख)

केवल विशिष्ट अधिकार हैं और अमूर्त या अयोग्य अधिकार नहीं हैं

जी. सी. ए. की धारा 6 के तहत संरक्षित;

(111) एक अमूर्त अधिकार एक विशिष्ट अधिकार बन जाता है, केवल तभी जब पक्ष अधिकार का लाभ उठाने के लिए कोई कार्य करता है; और

((iv)

अमूर्त अधिकार का लाभ उठाने के लिए आवश्यक कार्रवाई निर्भर है। अधिकार की प्रकृति और क़ानून के पाठ पर।

24. 2002 की अधिसूचना के तहत प्रत्यर्थी के पास जो विशेषाधिकार है, वह एक अमूर्त या असंबद्ध विशेषाधिकार होगा जब तक कि प्रत्यर्थी द्वारा विशेषाधिकार पर कार्रवाई नहीं की गई है। यह तर्क नहीं

दिया जा सकता है कि कर्मचारी को पदच्युत करने या समाप्त करने का विशेषाधिकार अनुशासनात्मक कार्यवाही की शुरुआत पर अर्जित किया जाता है। जैसा कि हैमिल्टन गेल (ऊपर) में एटकिन एल. जे. द्वारा देखा गया है, यदि ऐसी व्याख्या प्रदान की जानी थी, तो निरसन अधिनियम के सभी प्रावधान जो निरस्त अधिनियम के विरोधाभासी हैं, निष्क्रिय हो जाएंगे। अधिकारों या विशेषाधिकारों के दो वर्ग हैं-सशर्त और गैर-सशर्त। सशर्त विशेषाधिकार का प्रयोग क़ानून में निर्दिष्ट कुछ शर्तों के पूरा होने पर निर्भर करता है। दूसरी ओर, एक पक्ष बिना किसी शर्त को पूरा किए केवल एक वकील होने के नाते विशेषाधिकार प्राप्त कर सकता है। कानून के प्रावधानों के आधार पर अमूर्त विशेषाधिकार सशर्त या बिना शर्त उपलब्ध हैं। 2002 की अधिसूचना के तहत सी. आर. पी. एफ. को जो विशेषाधिकार प्राप्त है, वह है

16 (1895) एसी 425। 7 (1999) 9 एस. सी. सी. 334।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

एक गैर-सशर्त अमूर्त विशेषाधिकार जो उसके पास हमेशा होता है। में

जी. सी. ए. की धारा 6 के संदर्भ में, ये अमूर्त विशेषाधिकार केवल तभी अर्जित या अर्जित किए जाते हैं जब विशेषाधिकार धारक कानून के तहत या अन्यथा विशेषाधिकार का लाभ उठाने के लिए आवश्यक कार्य करता है।

सी. 1.1। 1 गैर-भेदभाव का अधिकार और पीडब्ल्यूडी अधिनियम

25. जैसा कि ऊपर चर्चा की गई है, विशेषाधिकार केवल तभी अर्जित होता है जब विशेषाधिकार धारक विशेषाधिकार का लाभ उठाने के लिए क़ानून के तहत आवश्यक कार्य करता है। यह उत्तर देने के लिए कि क्या विशेषाधिकार अपीलार्थी को अर्जित हुआ है, 2002 की अधिसूचना द्वारा दिए गए विशेषाधिकार की प्रकृति को पहले निर्धारित करना होगा क्योंकि विशेषाधिकार का संचय इस बात पर निर्भर करेगा कि -

विशेषाधिकार की प्रकृति और सामग्री।

26. पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 का सीमांत नोट 'सरकारी रोजगार में गैर-भेदभाव' के रूप में पढ़ा जाता है। एक प्रासंगिक प्रश्न

जो बात हमारे विचार के लिए उठती है वह यह है कि क्या 2002 की अधिसूचना छूट देती है। नियोक्ता को अक्षमता के आधार पर गैर-भेदभाव के अपने कर्तव्य से, या क्या वह केवल विकलांग अधिनियम की धारा 47 में स्पष्ट रूप से उल्लिखित भेदभाव के विशिष्ट रूपों को छूट देता है। इस सवाल का जवाब देने के लिए, ए

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की सामान्य संरचना का संदर्भ दिया जाना चाहिए।

27. दिव्यांगजन अधिनियम 'विकलांग लोगों की पूर्ण भागीदारी और समानता पर घोषणा' को प्रभावी बनाने के लिए अधिनियमित किया गया था।

एशियाई और प्रशांत क्षेत्र 'जिस पर भारत ने हस्ताक्षर किए हैं। अप्रैल में

2002 , एशिया और प्रशांत के लिए आर्थिक और सामाजिक आयोग इस दशक (1993-2002) को विकलांग व्यक्तियों का एशियाई और प्रशांत दशक घोषित किया गया। इस घोषणा का उद्देश्य समानता और गैर-भेदभाव पर आधारित एक सुलभ वातावरण, सामाजिक सुरक्षा, सुरक्षा जाल और रोजगार और स्थायी आजीविका प्रदान करके विकलांग व्यक्तियों के मानवाधिकारों को बढ़ावा देना था। 18 पीडब्ल्यूडी अधिनियम के अध्याय VII का शीर्षक 'सकारात्मक कार्रवाई' है, और अध्याय VIII का शीर्षक 'गैर' है।

भेदभाव '। अध्याय VII में धारा 42 और 43 में निर्धारित किया गया है कि उपयुक्त सरकारों को विकलांग व्यक्तियों को सहायता और भूमि के तरजीही आवंटन के लिए योजनाएं तैयार करनी चाहिए। अध्याय VIII में धारा 44 से 47 विकलांग व्यक्तियों के लिए परिवहन, सड़कों, निर्मित पर्यावरण और रोजगार में विशेष उपायों का प्रावधान करती है। उदाहरण के लिए, धारा 44 में कहा गया है कि इसके लिए विशेष उपाय किए जाने चाहिए।

18 सामाजिक विकास आयोग, महासचिव की अंतरिम रिपोर्ट: विकलांग व्यक्तियों से संबंधित विश्व कार्य कार्यक्रम (1999) का कार्यान्वयन, जो यहां उपलब्ध है: //डब्ल्यू. डब्ल्यू. एक. ओ. आर. जी./ई. एस. ए./एस. ओ. सी. डी. ई. वी./एनेबल/डी. आई. सी. एन. ई. 5। htm#VI।

परिवहन वाहन जैसे बसें और ट्रेनें, और ऐसे परिवहन वाहनों में शौचालय जो विकलांग व्यक्तियों के लिए सुलभ हैं। धारा 45 में कहा गया है कि उपयुक्त सरकार को अन्य बातों के साथ-साथ श्रवण संकेत स्थापित करके और जेब्रा क्रॉसिंग पर उत्कीर्णन करके विकलांग व्यक्तियों के लिए सड़कों पर चलने को अधिक सुलभ बनाने का प्रयास करना चाहिए। धारा 46 में प्रावधान है कि विकलांग व्यक्तियों के लिए अनुकूल एक निर्मित वातावरण प्रदान किया जाना चाहिए। जबकि धारा 44 से 46 विकलांग व्यक्तियों को उचित रूप से समायोजित करने के लिए राज्य पर सकारात्मक दायित्वों को लागू करती है, धारा 47 सरकार पर सकारात्मक और नकारात्मक दोनों दायित्वों को लागू करती है। धारा 47 की उप-धारा (1) और (2) में कहा गया है कि सरकारी नियोक्ता

अक्षमता के आधार पर पदोन्नति को समाप्त, पदावनत या अस्वीकार नहीं करना चाहिए। परंतुक नियोक्ता पर एक सकारात्मक दायित्व प्रदान करता है कि यदि विकलांग होने के बाद कर्मचारी के लिए पद

उपयुक्त नहीं है, तो उसे समान वेतन और सेवा लाभों के साथ दूसरे पद पर स्थानांतरित किया जा सकता है। हालाँकि, यदि कर्मचारी को किसी भी पद के खिलाफ समायोजित करना संभव नहीं है, तो उसे तब तक अतिरिक्त पद पर रखा जा सकता है जब तक कि वह प्राप्त न कर ले। सेवानिवृत्ति।

28. भारतीय संविधान के अनुच्छेद 14 में कहा गया है कि "राज्य किसी भी व्यक्ति को भारत के क्षेत्र के भीतर कानून के समक्ष समानता या कानूनों के समान संरक्षण से वंचित नहीं करेगा"। भारतीय संविधान के तहत समानता के अधिकार के दो पहलू हैं-औपचारिक समानता और मौलिक समानता।

समानता। जबकि औपचारिक समानता का अर्थ है कि प्रत्येक व्यक्ति, चाहे कोई भी हो

उनके गुणों के साथ समान व्यवहार किया जाना चाहिए और उनके साथ भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए; मूल समानता का उद्देश्य सकारात्मक कार्रवाई के विभिन्न तरीकों के माध्यम से परिणामों की समानता पैदा करना है। उचित आवास का सिद्धांत पर्याप्त समानता प्राप्त करने के साधनों में से एक है, जिसके अनुसार विकलांग व्यक्तियों को उनकी व्यक्तिगत क्षमताओं के आधार पर उचित रूप से समायोजित किया जाना चाहिए। अक्षमता, एक सामाजिक संरचना के रूप में,

किसी व्यक्ति की चिकित्सीय स्थिति से पहले। सुविधाओं तक पहुँच के अभाव के कारण अक्षमता की भावना शुरू की जाती है। विकास कुमार बनाम में यह न्यायालय। संघ लोक सेवा आयोग ", मान्यता प्राप्त

अक्षमता का सामाजिक निर्माण और ऐसे व्यक्तियों को उचित आवास प्रदान करने की आवश्यकता ताकि इसके पूर्ण उद्देश्य का पालन किया जा सके।

संविधान के तहत समानता के प्रावधान। हममें से एक (डी. वाई. चंद्रचूड़, जे.) ने तीन न्यायाधीशों की पीठ के लिए लिखते हुए कहा:

" 45 उचित आवास का सिद्धांत स्वीकार करता है कि यदि एक सामाजिक संरचना के रूप में अक्षमता को ठीक करना है, तो शर्तें

1 9 19 (2021) 5 एससीसी 370।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

विकास को सुविधाजनक बनाने के लिए सकारात्मक रूप से बनाया जाना चाहिए

समावेशन। बहिष्करण के परिणामस्वरूप व्यक्तिगत गरिमा की उपेक्षा होती है और इसके लायक या वे उचित मार्ग चुन सकते हैं

आवास, जहाँ प्रत्येक व्यक्ति की गरिमा और मूल्य है

सम्मान करते हैं। इस मार्ग के तहत, शक्तिशाली और बहुसंख्यक अनुकूलन करते हैं। उनके अपने नियम और प्रथाएं, तर्क और संक्षिप्त सीमा के भीतर

अनुचित कठिनाई, इन उद्देश्यों की प्राप्ति की अनुमति देने के लिए।

अध्याय VII और VIII के तहत प्रावधान निम्नलिखित हैं -

उचित समायोजन का सिद्धांत जो समानता की गारंटी का एक घटक है। इसे मिसाल की एक पंक्ति द्वारा मान्यता दी गई है। इस न्यायालय ने कई मामलों में यह अभिनिर्धारित किया है कि विकलांग व्यक्तियों की विभिन्न आवश्यकताओं को मान्यता देते हुए उचित भेदभाव का सिद्धांत समानता के सिद्धांत का एक पहलू है। 20 जीजा घोष बनाम। भारत संघ 2 1, न्यायमूर्ति ए. के. सिरी ने कहा:

दो पूरक सिद्धांत: गैर-भेदभाव और उचित विभेदन। गैर-भेदभाव का सिद्धांत यह सुनिश्चित करना चाहता है कि

कि सभी व्यक्ति समान रूप से अपने सभी अधिकारों का आनंद ले सकें और उनका प्रयोग कर सकें और

स्वतंत्रताएँ। मनमाने ढंग से इनकार करने के कारण भेदभाव होता है समान भागीदारी के अवसर। उदाहरण के लिए, जब सार्वजनिक

सुविधाओं और सेवाओं को मानकों पर निर्धारित किया जाता है जो उनकी पहुंच से बाहर हैं। विकलांग व्यक्ति, यह बहिष्करण और अधिकारों से इनकार की ओर ले जाता है।

समानता का अर्थ केवल भेदभाव को रोकना नहीं है (उदाहरण के लिए, प्रतिकूल के खिलाफ व्यक्तियों की सुरक्षा

भेदभाव विरोधी कानून लागू करके उपचार), लेकिन चला जाता है

समूहों के खिलाफ भेदभाव को दूर करने से परे

समाज में व्यवस्थित भेदभाव का सामना करना पड़ता है। कंक्रीट में

शब्दों में, इसका अर्थ है सकारात्मक अधिकारों की धारणा को अपनाना,

सकारात्मक कार्रवाई और उचित समायोजन "।

(जोर दिया गया)

गैर-भेदभाव के पहलू जो पीडब्ल्यूडी अधिनियम का मार्गदर्शन करते हैं

तीन गुना: (i) औपचारिक समानता का अधिकार, जहां किसी भी व्यक्ति के साथ उसकी अक्षमता के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाएगा; (ii) मूल प्रावधानों के अनुसरण में सकारात्मक कार्रवाई।

20 राजीव रतुरी बनाम। भारत संघ, (2018) 2 एस. सी. सी. 413; विकलांग अधिकार समूह बनाम। भारत संघ, (2018) 2 एस. सी. सी. 397। 21 (2016) 7 एससीसी 761।

धारा 33 के तहत समानता; और (iii) धारा 47 के तहत प्रदान किए गए विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित आवास। पीडब्ल्यूडी अधिनियम में कोई विशिष्ट प्रावधान नहीं हो सकता है-आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के विपरीत-जो व्यक्तियों को प्रदान करता है।

अक्षमता के साथ गैर-भेदभाव का अधिकार। हालाँकि, चूंकि मूल समानता का सिद्धांत (सकारात्मक कार्रवाई और उचित समायोजन के माध्यम से समान परिणाम प्रदान करने का) इस सिद्धांत पर आधारित है -

सीमान्त नोट में 'गैर-भेदभाव' वाक्यांश का उपयोग करने के पीछे का उद्देश्य इस बात पर जोर देना है कि उचित समायोजन समानता का एक पहलू है और उचित समायोजन के सिद्धांत का पालन न करना भेदभाव के बराबर होगा। कल्पना के किसी भी विस्तार से, क्या यह कहा जा सकता है कि गैर-भेदभाव का सिद्धांत पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 तक सीमित है। धारा 47 केवल इस अवधि के दौरान भेदभाव के विशिष्ट रूपों के संबंध में गैर-भेदभाव का अधिकार प्रदान करती है। रोजगार। भेदभाव के खिलाफ सामान्य अधिकार पूरे क़ानून के माध्यम से चलता है। धारा 47 की सीमित प्रकृति तब स्पष्ट हो जाती है जब इसकी तुलना आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 से की जाती है। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 इस प्रकार है:

(1) कोई भी सरकारी प्रतिष्ठान संबंधित किसी भी मामले में किसी भी विकलांग व्यक्ति के साथ भेदभाव नहीं करेगा - रोजगार:

इस धारा के प्रावधानों से।

(2) प्रत्येक सरकारी प्रतिष्ठान विकलांग कर्मचारियों को उचित आवास और उचित बाधा मुक्त और अनुकूल वातावरण प्रदान करेगा।

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

(3) किसी व्यक्ति को केवल आधार पर पदोन्नति से वंचित नहीं किया जाएगा। अक्षमता।

(4) कोई भी सरकारी प्रतिष्ठान इसे समाप्त या कम नहीं करेगा।

रैंक में, एक कर्मचारी जो अपने कार्यकाल के दौरान विकलांग हो जाता है

जिस पद पर वे थे, उसे किसी अन्य पद पर स्थानांतरित किया जाएगा। समान वेतनमान और सेवा लाभों के साथः

बशर्ते कि यदि कर्मचारी को समायोजित करना संभव न हो

किसी भी पद के विरुद्ध, उसे एक अतिरिक्त पद पर तब तक रखा जा सकता है जब तक कि

उपयुक्त पद उपलब्ध है या वह सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त कर लेता है,

जो भी पहले हो।

(5) उपयुक्त सरकार नियुक्ति के लिए नीतियां बना सकती है।

और विकलांग कर्मचारियों का स्थानांतरण।

(जोर दिया गया)

30. आर. पी. डब्ल्यू. डी. की धारा 20 के विपरीत, पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 47

अधिनियम में धारा 20 की उप-धारा (1) की प्रकृति का कोई प्रावधान नहीं है जो यह प्रावधान करता है कि कोई सरकारी प्रतिष्ठान ऐसा नहीं कर सकता है।

रोजगार से संबंधित "किसी भी मामले" में किसी विकलांग व्यक्ति के साथ भेदभाव करना। जबकि हम वर्तमान मामले में आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 में उपयोग किए गए "किसी भी मामले" की रूपरेखा की व्याख्या नहीं कर रहे हैं, यह कहना पर्याप्त होगा कि आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20, पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 47 की तुलना में व्यापक सुरक्षा प्रदान करती है।

31. इसके अलावा, भारत संयुक्त राष्ट्र संघ का हस्ताक्षरकर्ता है और उसने इसकी पुष्टि की है।

विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर राष्ट्र सम्मेलन 22. सी. आर. पी. डी. का अनुच्छेद 5 गैर-भेदभाव और समानता के सिद्धांतों को अपने औपचारिक और मूल दोनों रूपों में शामिल करता है। अनुच्छेद 5 इस प्रकार हैः

" 5. समानता और गैर-भेदभावः

1. राज्य दल इस बात को स्वीकार करते हैं कि इससे पहले सभी व्यक्ति समान हैं और

समान संरक्षण और कानून का समान लाभ। 2. राज्य पक्ष इस आधार पर सभी भेदभाव को प्रतिबंधित करेंगे

विकलांग व्यक्तियों के लिए अक्षमता और गारंटी के बराबर और

सभी आधारों पर भेदभाव के खिलाफ प्रभावी कानूनी संरक्षण।

22 " सी. आर. पी. डी. "; भारत ने 1 अक्टूबर 2007 को समझौते की पुष्टि की।

पक्ष यह सुनिश्चित करने के लिए सभी उचित कदम उठाएंगे कि आवास प्रदान किया जाता है।

4. विशिष्ट उपाय जो तेजी लाने या प्राप्त करने के लिए आवश्यक हैं विकलांग व्यक्तियों की वास्तविक समानता पर विचार नहीं किया जाएगा।

वर्तमान समझौते की शर्तों के तहत भेदभाव।

(जोर दिया गया)

खंड 2 में कहा गया है कि राज्य पक्षकारों को भेदभाव को प्रतिबंधित करना चाहिए

अक्षमता के आधार पर, और विकलांग व्यक्तियों के साथ भेदभाव के खिलाफ सुरक्षा सुनिश्चित करना। खंड 3 और 4 में कहा गया है कि वास्तविक रूप से सुनिश्चित करने के लिए

समानता, राज्य उचित समायोजन के लिए उचित कदम उठाकर समानता और गैर-भेदभाव को बढ़ावा देंगे, और उठाए गए ऐसे कदमों को भेदभाव नहीं माना जाएगा।

32. यह तय कानून है कि यदि दो व्याख्याएँ संभव हैं, तो

व्याख्या जो अंतर्राष्ट्रीय कानून के अनुरूप है या अंतर्राष्ट्रीय कानून को प्रभावी बनाती है, उसका उपयोग किया जाना चाहिए। 23 चूँकि अनुच्छेद 5 राज्यों को औपचारिक और मूल समानता दोनों प्रदान करने के दायित्व के तहत रखता है, इसलिए पीडब्ल्यूडी अधिनियम की एक व्याख्या जो अनुच्छेद 5 में उल्लिखित सिद्धांतों को आगे बढ़ाती है, की जानी चाहिए। इसलिए, भले ही पीडब्ल्यूडी अधिनियम में

विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ गैर-भेदभाव के सामान्य सिद्धांत को निर्धारित करने वाला कोई स्पष्ट प्रावधान नहीं है, फिर भी इसे क़ानून में पढ़ा जाना चाहिए।

33. इसलिए, धारा 47 केवल विकलांग व्यक्तियों को प्रदान करती है।

भेदभाव के विशिष्ट रूपों के खिलाफ अधिकार के साथ न कि गैर-भेदभाव के सामान्य अधिकार के साथ जो पूरे क़ानून के माध्यम से चलता है लेकिन जो एक विशिष्ट प्रावधान में स्थित नहीं हो सकता है। तदनुसार, 2002

अधिसूचना केवल सी. आर. पी. एफ. को धारा 47 में उल्लिखित भेदभाव के उन विशिष्ट रूपों के खिलाफ कर्तव्य से छूट देगी। तदनुसार, 2002 की अधिसूचना केवल नियोक्ता को विशेषाधिकार प्रदान करती है पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत निर्दिष्ट कार्यों के संबंध में रोजगार में भेदभावपूर्ण आचरण।

34. इस प्रकार, 2002 की अधिसूचना के तहत, सीआरपीएफ को विशेषाधिकार प्राप्त है

विकलांग कर्मचारियों को बर्खास्त करना, पदावनत करना या पदोन्नति से इनकार करना। विकलांग कर्मचारी के पद को फिर से नियुक्त करने में उचित समायोजन के सिद्धांत का पालन नहीं करने का भी विशेषाधिकार है। हालाँकि, इसे विकलांगों के साथ भेदभाव करने का विशेषाधिकार नहीं है।

23 परिधान निर्यात संवर्धन परिषद v. ए. के. चोपड़ा (1999) 1 एस. सी. सी. 759; गीता हरिहरन बनाम। भारतीय रिजर्व बैंक, (1999) 2 एस. सी. सी. 228; ए. डी. एम. जबलपुर बनाम में न्यायमूर्ति खन्ना। शिवकांत शुक्ला, (1976) 2 एस. सी. सी. 521।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

रोजगार से संबंधित किसी अन्य मामले में कर्मचारी। 2002 की अधिसूचना के तहत विशेषाधिकार केवल तभी प्राप्त होगा जब अनुशासनात्मक कार्यवाही की जाएगी। दंड के स्तर तक पहुँच जाता है और प्रत्यर्थी धारा 47 में उल्लिखित दंडों में से एक अधिरोपित करता है। विशेषाधिकार केवल एक या अधिक घटनाओं के होने पर प्राप्त हो सकता है जो संचय के लिए आवश्यक हैं। विशेषाधिकार का संचय विशेषाधिकार का प्रयोग करने की धारणा, आशा या अपेक्षा पर आधारित नहीं हो सकता है। केंद्रीय सिविल सेवा (वर्गीकरण, नियंत्रण और अपील) नियम 1965 के नियम 11, जिसके तहत अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई थी, में प्रावधान है कि सरकार या तो अनिवार्य सेवानिवृत्ति, कम वेतनमान में कमी, या मामूली दंड जैसे निंदा, या वृद्धि को रोकने जैसे बड़े दंड लगा सकती है। जब अनुशासनात्मक कार्यवाही सजा के चरण में पहुंच जाती है, तब भी अपीलार्थी को नियम 11 के तहत निर्धारित अन्य दंड दिए जा सकते थे जो पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के दायरे में शामिल नहीं हैं। इसलिए,

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत प्रतिवादी को कोई विशेषाधिकार अर्जित नहीं किया जाता है।

ग. 1.2 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 102: बचत खंड

35. आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 102 (2) में कहा गया है कि पीडब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत किया गया कुछ भी या की गई कोई भी कार्रवाई की गई मानी जाएगी।

या आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के संबंधित प्रावधानों के तहत लिया गया है। 2002 की अधिसूचना पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत जारी की गई थी। 2002 की अधिसूचना को धारा 102 (2) के तहत केवल तभी सहेजा जाएगा जब आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम में कोई प्रावधान है जो पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 47 के अनुरूप है।

36. पंकजक्षी (मृत) मामले में इस न्यायालय की एक संविधान पीठ ने एल. आर. 'वी. 24 वर्षीय चंद्रिका को एक प्रारंभिक मुद्दे पर निर्णय लेना था कि क्या त्रांवनकोर-कोचीन उच्च न्यायालय अधिनियम की धारा 23 केरल उच्च न्यायालय अधिनियम 1958 की धारा 9 के अनुरूप है। सिविल प्रक्रिया संहिता में 1951 के संशोधन की धारा 20 (1) में कहा गया है, "यदि किसी भाग बी राज्य में उक्त संहिता लागू होने की तारीख से तुरंत पहले, उस राज्य में उक्त संहिता के अनुरूप कोई कानून लागू है, तो वह कानून उस तारीख को निरस्त हो जाएगा।" यह अभिनिर्धारित किया गया कि यह पहचानने के लिए कि क्या दो क़ानून 'संगत' हैं, जिस परीक्षण को लागू करने की आवश्यकता है, वह यह है कि क्या पहला, दोनों क़ानूनों का विषय-वस्तु अनिवार्य रूप से समान है; और दूसरा, मुख्य उद्देश्य और उद्देश्य काफी हद तक समान हैं। यह अभिनिर्धारित किया गया कि दोनों अधिनियम काफी हद तक समान नहीं हैं क्योंकि त्रावणकोर अधिनियम का उद्देश्य निर्धारित करना है -

उच्च न्यायालय की अधिकारिता और शक्तियाँ, जबकि सिविल का उद्देश्य

प्रक्रिया संहिता केवल दीवानी मामलों में प्रक्रिया निर्धारित करने के लिए थी।

24 (2016) 6 एससीसी 157।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

37. कल्पना कोठारी बनाम। सुधा यादव 2 5, मुद्दों में से एक

इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ के समक्ष यह था कि क्या मध्यस्थता और सुलह अधिनियम 199626 की धारा 8 मध्यस्थता अधिनियम 1940 की धारा 34 से मेल खाती है। धारा 34 में कानूनी कार्यवाही पर रोक लगाने का प्रावधान है। स्थापित किया जाता है जब एक मध्यस्थता कार्यवाही

होती है। हालाँकि, 1996 के अधिनियम की धारा 8 पक्षकारों को मध्यस्थता के लिए संदर्भित करने की शक्ति से संबंधित है जहाँ एक मध्यस्थता समझौता है। इसलिए, यह अभिनिर्धारित किया गया कि दोनों प्रावधान एक-दूसरे के अनुरूप नहीं हैं।

38. पंकजक्षी (ऊपर) में निर्धारित परीक्षण पहचान करने के लिए है।

संबंधित कानून। उस परीक्षण को संबंधित प्रावधानों की पहचान करने के लिए लागू नहीं किया जा सकता है, क्योंकि बहुत अधिक विशिष्ट विश्लेषण करना होगा। एक प्रावधान दूसरे के अनुरूप है न कि केवल अगर प्रावधान एक ही विषय वस्तु से संबंधित है। बल्कि, परीक्षण यह होना चाहिए कि क्या दोनों प्रावधान अनिवार्य रूप से समान हैं। यदि पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 से मेल खाती है, तो 2002 की अधिसूचना को धारा 20 के तहत जारी किया गया माना जाएगा, और यह कानून का बल धारण करेगी। पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 और आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 की तुलना नीचे दी गई है:

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47

20. रोजगार में गैर-भेदभाव।

47. सरकार में गैर-भेदभाव

(1) कोई भी सरकारी प्रतिष्ठान भेदभाव नहीं करेगा।

रोजगार। — (1) कोई भी प्रतिष्ठान समाप्त नहीं करेगा, या

किसी भी मामले में विकलांग व्यक्ति के खिलाफ

रैंक में कमी, एक कर्मचारी जो एक प्राप्त करता है

रोजगार से संबंधित:

बशर्ते कि उपयुक्त सरकार,

सेवा के दौरान अक्षमता:

बशर्ते कि, यदि कोई कर्मचारी, अधिग्रहण के बाद

किसी भी प्रतिष्ठान में किए गए कार्य के प्रकार के संबंध में, अधिसूचना द्वारा और इस तरह के अधीन

अक्षमता उस पद के लिए उपयुक्त नहीं है जो वह था

शर्तों, यदि कोई हो, से किसी भी प्रतिष्ठान को

छूट

धारण, किसी अन्य पद पर स्थानांतरित किया जा सकता है

इस धारा के प्रावधान।

समान वेतनमान और सेवा लाभों के साथ:

बशर्ते कि यदि यह संभव नहीं है

(2) प्रत्येक सरकारी प्रतिष्ठान प्रदान करेगा

कर्मचारी को किसी भी पद के खिलाफ समायोजित करें, वह कर सकता है

उचित आवास और उचित बाधा

एक अतिरिक्त पद पर तब तक रखा जाए जब तक कि

कर्मचारियों के लिए मुक्त और अनुकूल वातावरण

उपयुक्त पद उपलब्ध है या वह आयु प्राप्त कर लेता है।

अक्षमता।

(3) किसी व्यक्ति को केवल पदोन्नति से वंचित नहीं किया जाएगा।

सेवानिवृत्ति का, जो भी पहले हो।

(2) किसी व्यक्ति को पदोन्नति से वंचित नहीं किया जाएगा।

अक्षमता के आधार पर।

केवल अपनी अक्षमता के आधार पर:

(4) कोई भी सरकारी प्रतिष्ठान इसे बंद नहीं

करेगा।

बशर्ते कि उपयुक्त सरकार

या पद में कमी, एक कर्मचारी जो एक प्राप्त

करता है

सेवा के दौरान अक्षमता:

हो सकता है, किए गए काम के प्रकार को ध्यान में रखते हुए किसी भी प्रतिष्ठान

में, अधिसूचना द्वारा और

बशर्ते कि, यदि कोई कर्मचारी विकलांगता प्राप्त करने के बाद

ऐसी शर्तों के अधीन, यदि कोई हो

वह उस पद के लिए उपयुक्त नहीं है जो वह धारण कर रहा था

ऐसी अधिसूचना में निर्दिष्ट, किसी भी छूट

समान वेतनमान और सेवा लाभों के साथ किसी अन्य पद पर स्थानांतरित: बशर्ते कि यदि यह नहीं है

इसके प्रावधानों से स्थापना अनुभाग।

कर्मचारी को किसी भी पद के खिलाफ समायोजित करना संभव है, उसे तब तक अतिरिक्त पद पर रखा जा सकता है जब तक कि कोई उपयुक्त पद उपलब्ध न हो या वह आयु प्राप्त न कर ले।

सेवानिवृत्ति, जो भी पहले हो।

(5) उपयुक्त सरकार विकलांग कर्मचारियों की नियुक्ति और स्थानांतरण के लिए नीतियां बना सकती है।

25 (2002) 1 एससीसी 203।

26 " 1996 अधिनियम "रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 की तुलना में आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 व्यापक दायरे में आती है। धारा 20 (1) में अक्षमता के आधार पर गैर-भेदभाव का प्रावधान है, जो अनुसरण में एक प्रावधान है।

सी. आर. पी. डी. के अनुच्छेद 5 में समानता का अधिदेश। धारा 20 (2) में कहा गया है कि विकलांग व्यक्तियों को उचित आवास और बाधाओं से मुक्त एक अनुकूल वातावरण प्रदान किया जाना चाहिए। हालाँकि, पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के प्रावधान केवल कर्मचारी को विकलांग होने के कारण पदावनत, समाप्त या पदोन्नति से वंचित नहीं होने का अधिकार प्रदान करते हैं, और पदों को समायोजित करके उचित आवास प्रदान करते हैं। धारा 20 (2) के तहत प्रदान किए गए उचित आवास का सिद्धांत धारा 47 में उल्लिखित आवास तक ही सीमित नहीं है। उदाहरण के लिए, धारा 20 (2) के तहत, नियोक्ता का कर्तव्य है-उचित आवास के सिद्धांत को देखते हुए - विकलांग व्यक्ति को घर के पास किसी स्थान पर पोस्ट करें।

उचित आवास का यह रूप धारा 47 के तहत प्रदान नहीं किया गया है, हालांकि यह पीडब्ल्यूडी अधिनियम के माध्यम से प्रवाहित हो सकता है। इसलिए, धारा 20

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम पी. डब्ल्यू. डी. की धारा 47 के अनुरूप नहीं है।

एक्ट करें। यदि कोई अन्य व्याख्या की जाती है, तो 2002 की अधिसूचना को आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 के तहत विकलांग व्यक्तियों के लिए उपलब्ध अन्य अधिकारों से छूट माना जाएगा, जिन्हें अन्यथा पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत छूट नहीं दी गई थी। चूंकि कोई संबंधित नहीं है

प्रावधान, धारा 47 के तहत जारी छूट अधिसूचना पीडब्ल्यूडी अधिनियम कानून की शक्ति खो देगा। इसलिए, जी. सी. ए. की धारा 6 और आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 102 दोनों पर चर्चा को देखते हुए, पीडब्ल्यू. डी. अधिनियम और 2002 की अधिसूचना के प्रावधान हमारे समक्ष कार्यवाही पर लागू नहीं होते हैं।

अनुशासनात्मक कार्यवाही की वैधता का निर्णय केवल पीडब्ल्यूडी अधिनियम के प्रावधानों के आधार पर ही किया जा सकता था। हालाँकि, एकल न्यायाधीश को पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के लागू होने के मुद्दे में प्रवेश नहीं करना चाहिए था जब अनुशासनात्मक कार्यवाही को चुनौती दी गई थी प्रारंभिक चरण से जैसा कि ऊपर देखा गया है, धारा 47 केवल दंड स्तर पर लागू होती है। उच्च न्यायालय के समक्ष एकमात्र सवाल यह था कि क्या सी. आर. पी. एफ. के लिए अपीलार्थी के खिलाफ कथित कदाचार के लिए अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करना उचित था जो उसकी मानसिक अक्षमता से जुड़ा था और क्या ऐसी कार्यवाही की शुरुआत भेदभावपूर्ण थी।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

40. प्रासंगिक समय पर, जब एकल न्यायाधीश के फैसले के खिलाफ अंतर-अदालत अपील दायर की गई थी, तो आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम था

लागू करें। हालाँकि, चूंकि पीडब्ल्यूडी अधिनियम के तहत प्रतिवादी को कोई विशेषाधिकार प्राप्त नहीं हुआ था, और 2002 की अधिसूचना आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 102 के तहत सहेजी नहीं गई थी, इसलिए डिवीजन बेंच को आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के प्रावधानों पर अंतर-अदालत अपील का फैसला करना चाहिए था। इसका अर्थ यह होगा कि अपीलकर्ता उस समय आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 के तहत अधिकारों का हकदार बन गया था जब अदालत के भीतर अपील की जा रही थी। सुना है। जब अपीलकर्ता उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष था, तब डॉ. राम मनोहर लोहिया अस्पताल, जो एक सरकारी अस्पताल है, ने पहले ही उसे 40 से 70 प्रतिशत की स्थायी

अक्षमता का पता लगा लिया था। इसके अलावा, संयुक्त अस्पताल ने 18 जुलाई 2016 की एक रिपोर्ट द्वारा अपीलार्थी को कर्तव्य के लिए अयोग्य घोषित कर दिया और 2009 से उपचार के सभी तरीकों के प्रति उनकी आंशिक और सीमित प्रतिक्रिया के कारण उन्हें एस 5 (पी) श्रेणी के तहत रखा। डिवीजन बेंच ने यह भी नोट किया कि सीआरपीएफ के अस्पताल द्वारा जारी किए गए दस्तावेजों से संकेत मिलता है कि अपीलार्थी को लंबे समय से मानसिक अक्षमता है। ऐसी परिस्थितियों में, उच्च न्यायालय के लिए इस आधार पर अनुशासनात्मक कार्यवाही को बहाल करना उचित नहीं था कि ऐसी कार्यवाही के माध्यम से अपीलार्थी की अक्षमता का तथ्यात्मक निर्धारण स्थापित किया जाना है।

C. 1.3 एक नई सुबह: आर. पी. डब्ल्यू. डी. के तहत अपीलार्थी के अधिकार

अधिनियम

41. आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 3 में कहा गया है कि विकलांग व्यक्तियों के साथ विकलांगता के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाना चाहिए, और

उपयुक्त सरकार यह सुनिश्चित करेगी कि विकलांग व्यक्तियों को गरिमा के साथ जीने का अधिकार प्राप्त हो। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 2 (एच) भेदभाव को निम्नानुसार परिभाषित करती है:

" (ज) अक्षमता के संबंध में "भेदभाव" का अर्थ है अक्षमता के आधार पर कोई भेद, बहिष्करण, प्रतिबंध जो उद्देश्य है। या
राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक या किसी अन्य क्षेत्र में सभी मानवाधिकारों और मौलिक स्वतंत्रताओं की दूसरों के साथ समान आधार पर मान्यता, आनंद या अभ्यास को बाधित करने या रद्द करने का प्रभाव और इसमें सभी प्रकार के भेदभाव शामिल हैं और

उचित आवास से इनकार; "

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 में कहा गया है कि कोई सरकार नहीं

प्रतिष्ठान किसी भी विकलांग व्यक्ति के साथ भेदभाव करेगा रोजगार से संबंधित मामले। विकलांग कर्मचारी को उचित आवास और बिना किसी बाधा के कार्यस्थल तक पहुंचने का भी अधिकार है।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत संघ [डॉ। धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

इसमें आगे यह प्रावधान किया गया है कि किसी भी विकलांग कर्मचारी को विकलांग होने के कारण बर्खास्त नहीं किया जाएगा, पद में कमी नहीं की जाएगी या पदोन्नति से वंचित नहीं किया जाएगा। अनुशासनात्मक कार्यवाही की वैधता पर मामले के गुण-दोष पर आगे बढ़ने से पहले आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के प्रावधानों के अनुसार, वर्तमान मामले के तथ्यों पर 2021 की अधिसूचना की प्रयोज्यता निर्धारित करनी होगी। जैसा कि ऊपर बताया गया है, आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम द्वारा

पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के निरसन पर, 2002 की अधिसूचना ने भी अपनी कानूनी शक्ति खो दी। 27 दिसंबर 2016 के बीच, जब आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम लागू हुआ था और 18 अगस्त 2021 के बीच, जब 2021 की अधिसूचना जारी की गई थी, कोई छूट अधिसूचना लागू नहीं थी। विशेष अवकाश याचिका 5 अक्टूबर 2020 को शुरू की गई थी। अंबालाल (ऊपर) में, यह माना गया था कि जब एक लाइस शुरू होता है, तो सभी अधिकार

और उस तारीख को पक्षों के दायित्व स्पष्ट हो जाते हैं। इसलिए, विशेष अनुमति याचिका दायर करने की तारीख को पक्षों के अधिकार रोक दिए जाएंगे। इस न्यायालय के समक्ष दायर विशेष अनुमति याचिका में, यह प्रस्तुत किया गया था कि अनुशासनात्मक कार्यवाही की शुरुआत है आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के प्रावधानों का भेदभावपूर्ण और उल्लंघनकारी। इसलिए, 2021 की अधिसूचना के बाद से विशेष अवकाश याचिका दायर करने पर अपीलार्थी को धारा 20 के तहत प्रदान किए गए रोजगार के मामलों में गैर-भेदभाव का अधिकार, प्रासंगिक समय पर अधिसूचित नहीं किया गया था। इस प्रकार, 2021 की अधिसूचना इस मामले के तथ्यों पर लागू नहीं होगी।

C. 2 मानसिक अक्षमता और भेदभाव

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के प्रावधानों के तहत अनुशासनात्मक कार्यवाही की वैधता का विश्लेषण करने के लिए आगे बढ़ने से पहले, हम मानसिक विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों को नियंत्रित करने वाले राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय कानूनी ढांचे का उल्लेख करना अनिवार्य पाते हैं।

C. 2.1 भारतीय कानूनी ढांचा

42. भारतीय राष्ट्रीय मानसिक स्वास्थ्य सर्वेक्षण 2015-16

राष्ट्रीय मानसिक स्वास्थ्य और तंत्रिका विज्ञान संस्थान, बेंगलुरु के साथ सहयोग। सर्वेक्षण में अनुमान लगाया गया है कि भारत में लगभग 15 करोड़ लोग एक या अधिक मानसिक बीमारियों से पीड़ित हैं। 27 भारतीय लूनैसी अधिनियम 1912 को पागलों के इलाज और देखभाल प्रदान करने के लिए लागू किया गया था। 27 जी. गुरुराज, एम. वर्गीज आदि। अल। , भारतीय राष्ट्रीय मानसिक स्वास्थ्य सर्वेक्षण, 2015-16: प्रचलन, प्रतिरूप और परिणाम, (2016) निमहान्स प्रकाशन संख्या 129, एच. टी. पी. पर उपलब्ध है: //भारतीय। निमहान्स। एसी। / डॉक्स/रिपोर्ट 2 में। पीडीएफ।

लोग। धारा 3 (5) ने 'पागल' को मूर्ख या अस्वस्थ दिमाग वाले व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया है। अधिनियम आश्रय गृहों में पागलों के उपचार से संबंधित था, और ऐसे व्यक्तियों के उपचार की प्रक्रिया। यह अधिनियम इस आधार पर आगे बढ़ा कि 'पागल' समाज और इस ग्रह पर रहने वाले साथी

मनुष्यों की भलाई के लिए खतरनाक हैं। अधिनियम की धारा 13 ने पुलिस अधिकारियों को उन व्यक्तियों को गिरफ्तार करने के लिए व्यापक शक्तियां प्रदान कीं जिन्हें उनके पास 'पागल' मानने का कारण है।

43. मानसिक स्वास्थ्य अधिनियम 198728 को लागू किया गया था, जैसा कि प्रस्तावना में कहा गया है, 'उपचार से संबंधित कानून को समेकित और संशोधित करने के लिए।

और मानसिक रूप से बीमार व्यक्तियों की देखभाल, उनकी संपत्ति और मामलों के संबंध में बेहतर प्रावधान करना। इस अधिनियम ने भारतीय लूनेसी अधिनियम का स्थान ले लिया। 1987 का अधिनियम लूनैसी अधिनियम से एक बड़ी परिवर्तनकारी छलांग थी जो मानसिक रूप से बीमार व्यक्तियों को गरिमापूर्ण जीवन जीने का कोई अधिकार प्रदान नहीं करता था। हालाँकि, 1987 के अधिनियम ने भी मानसिक रूप से बीमार व्यक्तियों को कोई एजेंसी या व्यक्तित्व प्रदान नहीं किया। यह अधिनियम मानसिक अक्षमता के लिए अधिकार आधारित ढांचा प्रदान नहीं करता था, बल्कि केवल मनोरोग अस्पतालों और मनोरोग नर्सिंग होम की स्थापना और ऐसे प्रतिष्ठानों की प्रशासनिक आवश्यकताओं तक ही सीमित था। अधिनियम के तहत, 'मानसिक रूप से बीमार व्यक्ति' को एक ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित किया गया था जिसे मानसिक विकार के अलावा किसी अन्य मानसिक विकार के कारण उपचार की आवश्यकता है।

मंदता '।

44. मानसिक स्वास्थ्य सेवा अधिनियम 201729 संसद द्वारा 1987 के अधिनियम को निरस्त करते हुए सी. आर. पी. डी. के तहत भारत के दायित्वों के अनुसरण में अधिनियमित किया गया था। 2017 अधिनियम की धारा 2 (ओं) 'मानसिक बीमारी' को निम्नानुसार परिभाषित करती है:

" (एस) "मानसिक बीमारी" का अर्थ है सोच, मनोदशा, धारणा, अभिविन्यास या स्मृति का एक बड़ा विकार जो निर्णय को गंभीर रूप से बाधित करता है,

व्यवहार, वास्तविकता को पहचानने की क्षमता या जीवन की सामान्य मांगों को पूरा करने की क्षमता, इससे जुड़ी मानसिक स्थितियाँ

शराब और नशीली दवाओं का दुरुपयोग, लेकिन इसमें मानसिक मंदता शामिल नहीं है

जो गिरफ्तार या अपूर्ण विकास की शर्त है

एक व्यक्ति का मन, विशेष रूप से उप-सामान्यता की विशेषता बुद्धिमत्ता; "

मानसिक बीमारी वाले ऐसे व्यक्तियों के लिए पुनर्वास: 28 8 " 1987 अधिनियम "

29 " 2017 अधिनियम "रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

" (0) " मानसिक स्वास्थ्य सेवा में किसी व्यक्ति की मानसिक स्थिति का विश्लेषण और निदान और उपचार के साथ-साथ उसकी मानसिक बीमारी या संदिग्ध मानसिक बीमारी के लिए ऐसे व्यक्ति की देखभाल और पुनर्वास शामिल है।

धारा 18 (1) में प्रावधान है कि प्रत्येक व्यक्ति को सरकार द्वारा संचालित या वित्त पोषित मानसिक स्वास्थ्य सेवा और उपचार प्राप्त करने का अधिकार होगा।

अस्पताल। धारा 18 की उप-धारा (2) में कहा गया है कि मानसिक स्वास्थ्य देखभाल प्राप्त करने का अधिकार सभी के लिए समान रूप से उपलब्ध होगा।

लिंग, लिंग, जाति, राजनीतिक विश्वास या इस तरह के आधार पर भेदभाव। इसमें आगे कहा गया है कि उपचार उस तरीके से प्रदान किया जाएगा जो मानसिक बीमारी वाले व्यक्तियों और उनकी देखभाल करने वालों द्वारा स्वीकार्य हो। धारा 19 की उप-धारा (1) में कहा गया है कि मानसिक बीमारी से पीड़ित प्रत्येक व्यक्ति को रहने, उसका हिस्सा बनने और समाज से अलग न होने का अधिकार होगा। अधिनियम की धारा 20 में कहा गया है कि मानसिक बीमारी से पीड़ित प्रत्येक व्यक्ति

45. 2017 का अधिनियम मानसिक स्वास्थ्य सेवा का अधिकार आधारित ढांचा प्रदान करता है और इसमें वास्तव में परिवर्तनकारी क्षमता है। बड़े अंतर से 1985 के अधिनियम के प्रावधानों से, 2017 के अधिनियम के प्रावधानों में मानसिक बीमारी से पीड़ित व्यक्तियों की कानूनी क्षमता को मान्यता दी गई है ताकि वे उपचार, प्रवेश और व्यक्तिगत उपचार पर निर्णय और विकल्प चुन सकें।

सहायता करते हैं। धारा 2 (0) में मानसिक स्वास्थ्य सेवा-निदान, उपचार और पुनर्वास की परिभाषा शामिल है। अधिनियम की धारा 4 बताती है कि

मानसिक बीमारी से पीड़ित प्रत्येक व्यक्ति को अपने मानसिक स्वास्थ्य और उपचार के संबंध में निर्णय लेने की क्षमता 'माना' जाएगा यदि वे प्रासंगिक जानकारी और अपने निर्णय के उचित रूप से पूर्वानुमेय परिणाम को समझने में सक्षम हैं। उप-धारा 4 [2021] 13 एस. सी. आर. की धारा (3)।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

यह बताता है कि केवल इसलिए कि व्यक्ति द्वारा निर्णय माना जाता है

'दूसरों' द्वारा अनुचित या गलत, इसका मतलब यह नहीं होगा कि व्यक्ति के पास निर्णय लेने की क्षमता नहीं है। मानसिक बीमारी के साथ रहने वाले व्यक्तियों की सूचित विकल्प चुनने की क्षमता की पहचान

यह उनकी एजेंसी को मान्यता देने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है। यह सी. आर. पी. डी. के अनुच्छेद 12 के अनुसरण में है जो एक वैकल्पिक निर्णय लेने से बदल जाता है।

समर्थित निर्णय लेने के आधार पर एक मॉडल। 30 सी. आर. पी. डी. का अनुच्छेद 12 इस प्रकार है:

" अनुच्छेद 12-कानून के समक्ष समान मान्यता

1. राज्य पक्ष फिर से पुष्टि करते हैं कि विकलांग व्यक्तियों के पास है

कानून के समक्ष व्यक्तियों के रूप में हर जगह मान्यता का अधिकार।

2. राज्य पक्ष इस बात को मान्यता देंगे कि विकलांग व्यक्ति इसका लाभ उठाते हैं

सभी पहलुओं में दूसरों के साथ समान आधार पर कानूनी क्षमता जीवन।

3. राज्य पक्ष पहुँच प्रदान करने के लिए उचित उपाय करेंगे।

विकलांग व्यक्तियों द्वारा सहायता की आवश्यकता हो सकती है अपनी कानूनी क्षमता का प्रयोग करें। [.....] ”

(जोर दिया गया)

46. संयुक्त राष्ट्र द्वारा जारी अनुच्छेद 12 का स्पष्टीकरण 1

विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति 'सार्वभौमिक कानूनी क्षमता' पर चर्चा करती है जहां सभी व्यक्तियों के पास स्वाभाविक रूप से कानूनी अधिकार होते हैं

अक्षमता या निर्णय लेने के कौशल की परवाह किए बिना क्षमता। 3 1 तथापि, उन्हें अपनी कानूनी क्षमता का प्रयोग करने के लिए सहायता (और प्रतिस्थापन नहीं) प्रदान की जा सकती है। प्रतिस्थापित कानूनी क्षमता मॉडल से समर्थित कानूनी क्षमता मॉडल में यह बदलाव दो कारणों से महत्वपूर्ण है। यह विकलांग व्यक्तियों द्वारा आयोजित एजेंसी को मान्यता देता है और विकलांगता के सामाजिक मॉडल को अपनाता है। विभिन्न विद्वानों द्वारा यह मान्यता दी गई है कि 2017 का अधिनियम मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं से निपटने के लिए सबसे मजबूत अधिकार आधारित ढांचे में से एक है। 3.

30 संयुक्त राष्ट्र सी. आर. पी. डी. द्वारा अनुच्छेद 12 सी. आर. पी. डी. का स्पष्टीकरण 1। 31 आई. बी. आई. डी.

32 रिचर्ड एम. डफी, ब्रेडन डी. केली, भारतीय मानसिक स्वास्थ्य सेवा अधिनियम 2017 का समन्वय मानसिक स्वास्थ्य विधान पर विश्व स्वास्थ्य संगठन की चेकलिस्ट के साथ, 11 (1) इंटरनेशनल जर्नल

ऑफ मेंटल हेल्थ सिस्टम्स 48 (2017), यहां उपलब्ध है: // इज्मस। बायोमेडेंट्रल। com/articles/10.1186/s13033-017-0155-1

32 (2018) 5 एससीसी 1.

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

47. भारतीय मानसिक स्वास्थ्य सेवा चर्चा एक दौर से गुजरी है

महत्वपूर्ण और प्रगतिशील परिवर्तन। मानसिक बीमारी के साथ रहने वाले व्यक्तियों को भारतीय लूनेसी अधिनियम 1912 के तहत 'पागल' माना जाता था और उन्हें अपराधी बनाया जाता था और उत्पीड़न के अधीन किया जाता था। लूनैसी एक्ट 1912 के निरसन और 1987 के अधिनियम के अधिनियमन के साथ मानसिक स्वास्थ्य चर्चा में एक मध्यम बदलाव आया। हालाँकि, मानसिक स्वास्थ्य अधिकारों के ढांचे में परिवर्तन तब गहरा था जब 2017 अधिनियम लागू किया गया था क्योंकि इसने मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों वाले व्यक्ति को अधिकारों के ढांचे के भीतर रखा था।

C. 2.2 विकलांग अधिकार ढांचे में मानसिक स्वास्थ्य

48. पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 2 (i) 'विकलांगता' वाक्यांश को परिभाषित करती है जिसका अर्थ है मानसिक मंदता और मानसिक बीमारी। धारा 2 (क्यू)

मानसिक बीमारी को मानसिक मंदता के अलावा एक अन्य मानसिक विकार के रूप में परिभाषित किया गया है। धारा 2 (आर) मानसिक मंदता को किसी व्यक्ति के अपूर्ण विकास की स्थिति के रूप में परिभाषित करती है जो विशेष रूप से उप-सामान्य बुद्धि द्वारा विशेषता है। दूसरी ओर, मानसिक बीमारी को आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत एक निर्दिष्ट विकलांगता के रूप में वर्गीकृत किया गया है। अधिनियम की अनुसूची मानसिक बीमारी की एक विस्तृत और स्पष्ट परिभाषा प्रदान करती है, जो 2017 अधिनियम के तहत मानसिक बीमारी की परिभाषा के समान है। इसे इस प्रकार परिभाषित किया गया है:

" (एस) "मानसिक बीमारी" का अर्थ है सोच, मनोदशा, धारणा, अभिविन्यास या स्मृति का एक बड़ा विकार जो निर्णय को गंभीर रूप से बाधित करता है,

व्यवहार, वास्तविकता को पहचानने की क्षमता या जीवन की सामान्य मांगों को पूरा करने की क्षमता, शराब और नशीली दवाओं के दुरुपयोग से जुड़ी मानसिक स्थितियां, लेकिन इसमें मानसिक मंदता शामिल नहीं है।

जो गिरफ्तार या अपूर्ण विकास की शर्त है

एक व्यक्ति का मन, विशेष रूप से उप-सामान्यता की विशेषता बुद्धिमत्ता; "

49. आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 2 (ओं) 'विकलांग व्यक्ति' शब्द को 'दीर्घकालिक शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक या बौद्धिक व्यक्ति' के रूप में परिभाषित करती है।

सांस्कृतिक, आर्थिक, पर्यावरणीय, संस्थागत, राजनीतिक, सामाजिक, दृष्टिकोण या संरचनात्मक कारक जो पूर्ण और प्रभावी भागीदारी में बाधा डालते हैं। समाज में विकलांग व्यक्तियों का। ' के एक संयुक्त पढ़ने पर

अधिनियम की धारा 2 (ओं) और 2 (ग) में दी गई परिभाषाओं से यह स्पष्ट है कि आर. पी. डब्ल्यू. डी.-2017 अधिनियम के समान-विकलांगता को सामाजिक [2021] 13 एस. सी. आर. के रूप में परिभाषित करता है।

निर्माण और न केवल एक चिकित्सा निर्माण के रूप में। यह अधिनियम मानसिक हानि को केवल अक्षमता के रूप में परिभाषित नहीं करता है। बल्कि, यह बाधाओं के साथ हानि की अंत:क्रिया के आधार पर विकलांगता को परिभाषित करता है जो वास्तव में किसी व्यक्ति की प्रभावी भागीदारी में बाधा डालती है।

50. भारतीय न्यायपालिका भी मानसिक बीमारी के आसपास के विमर्श और मानसिक रोग के सामाजिक निर्माण मॉडल से अवगत रही है।

अक्षमता। सामान्य कारण v. भारत संघ 3, निष्क्रिय इच्छामृत्यु की संवैधानिक वैधता पर निर्णय लेते हुए, संविधान पीठ ने 2017 के अधिनियम की धारा 115 पर प्रासंगिक टिप्पणियां कीं, जो भारतीय दंड संहिता की धारा 309 को काफी हद तक अप्रभावी बनाती है।

आत्महत्या के कार्य को परिस्थितियों के कार्य (या दूसरे शब्दों में 'बाधाओं') के रूप में देखने की आवश्यकता। यह देखा गया:

" 366. [.....] यह आदेश देता है (जब तक कि अभियोजन पक्ष द्वारा इसके विपरीत साबित नहीं किया जाता है) कि एक व्यक्ति जो आत्महत्या करने का प्रयास करता है गंभीर तनाव से पीड़ित। ऐसे व्यक्ति पर दंड संहिता के तहत मुकदमा नहीं चलाया जाएगा और उसे दंडित नहीं किया जाएगा। धारा 115 दोष के उस तत्व को हटा देती है जो धारा 309 के तहत आत्महत्या करने के प्रयास से जुड़ा होता है। यह आत्महत्या का प्रयास करने वाले व्यक्ति को परिस्थितियों का शिकार मानता है न कि अपराधी, कम से कम इसके विपरीत सबूत के अभाव में, जिसका भार अभियोजन पक्ष पर

होना चाहिए। धारा 115 हमारे कानून में एक स्पष्ट परिवर्तन को चिह्नित करती है कि समाज को आत्महत्या करने के प्रयास के साथ कैसे व्यवहार करना चाहिए। यह भारतीय कानून को आत्महत्या पर उभरते ज्ञान के साथ संरेखित करने का प्रयास करता है, एक ऐसे व्यक्ति का इलाज करके जो आत्महत्या का प्रयास करता है, जिसे दंडात्मक प्रतिबंधों के बजाय देखभाल, उपचार और पुनर्वास की आवश्यकता होती है।

51. नवतेज सिंह जौहर बनाम में हम में से एक (डॉ. डी. वाई. चंद्रचूड़, जे) द्वारा लिखित सहमति वाली राय में। भारत संघ 3 4, एल. जी. बी. टी. समुदाय की मानसिक स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं पर प्रकाश डाला गया। वैश्विक मनोरोग छात्रवृत्ति का एक संदर्भ दिया गया था जिसमें इस बात पर जोर दिया गया था कि राजनीतिक और सामाजिक वातावरण और किसी व्यक्ति के मानसिक स्वास्थ्य के बीच एक स्पष्ट संबंध है। उन कानूनों का पालन करना जो यौन उत्पीड़न करते हैं अल्पसंख्यक और सामाजिक कलंक मनोवैज्ञानिक रूप से समुदाय के कल्याण को प्रभावित करते हैं, यह कहा गया था:

" 95. [.....] पूर्वाग्रह, कलंक और भेदभाव के परिणाम व्यक्तियों के मनोवैज्ञानिक कल्याण को प्रभावित करते रहते हैं।

33 (2018) 5 एससीसी 1. 34 (2019) 3 एससीसी 39।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

धारा 377 द्वारा प्रभावित। मानसिक स्वास्थ्य पेशेवर कानून में इस बदलाव को समलैंगिकता के बारे में अपने विचारों की फिर से जांच करने के अवसर के रूप में ले सकते हैं।

96. परामर्श प्रथाओं को समलैंगिक ग्राहकों को समर्थन प्रदान करने पर ध्यान केंद्रित करना होगा ताकि वे बदलाव के लिए प्रेरित करने के बजाय अपने जीवन के साथ सहज हो सकें। किसी ऐसी चीज़ को ठीक करने की कोशिश करने के बजाय जो कोई बीमारी या बीमारी भी नहीं है।

बीमारी के कारण, सलाहकारों को एक अधिक प्रगतिशील दृष्टिकोण अपनाना पड़ता है जो बदली हुई चिकित्सा स्थिति और बदलते सामाजिक मूल्यों को दर्शाता है। न केवल सलाहकारों के विशेष कौशल की आवश्यकता है, बल्कि एल. जी. बी. टी. जीवन की संवेदनशीलता और समझ को भी बढ़ाने की आवश्यकता है।

चिकित्सा व्यवसायी को मदद करने की जिम्मेदारी साझा करनी चाहिए।

व्यक्ति, परिवार, कार्यस्थल और शैक्षिक और अन्य

लैंगिकता को पूरी तरह से समझने के लिए संस्थान भेदभाव से मुक्त समाज के निर्माण को सुविधाजनक बनाने के लिए 228 जहां अन्य सभी नागरिकों की तरह एलजीबीटी व्यक्तियों के साथ समान

मानकों के साथ व्यवहार किया जाता है मानवाधिकारों के लिए
सम्मान और मूल्य "।

न्यायमूर्ति नरीमन ने अपनी सहमति में 2017 के अधिनियम की धारा 15 पर टिप्पणी की। उन्होंने मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों वाले व्यक्तियों की देखभाल, उपचार और पुनर्वास प्रदान करने के लिए सरकार के सकारात्मक कर्तव्य पर प्रकाश डाला। फैसले में यह भी कहा गया कि 2017 की धारा 115

सी. टी. संवैधानिक मूल्यों को आगे बढ़ाने के लिए अधिनियमित किया गया है:

" 76. धारा 115 के तहत यह संसदीय घोषणा फिर से वर्तमान संवैधानिक मूल्यों को ध्यान में रखते हुए है, जिससे यह स्पष्ट होता है कि सरकार द्वारा मुकदमा चलाने के बजाय आत्महत्या करने का प्रयास करने वाले व्यक्ति के संबंध में मानवीय उपाय किए जाने चाहिए

उसे आत्महत्या करने के प्रयास के अपराध के लिए "।

52. अभियुक्त X v. महाराष्ट्र राज्य 3 5, इस न्यायालय की तीन न्यायाधीशों की पीठ यह निर्णय ले रही थी कि क्या दोषसिद्धि के बाद मानसिक बीमारी हो सकती है।ई मृत्युदंड आजीवन कारावास से सजा को कम करने के लिए एक शमन कारक है। उस दोषसिद्धि के बाद की मानसिक बीमारी को धारण करना हो सकता है

कम करने वाला कारक, यह देखा गया:

" 59. सभी मनुष्यों के पास अपनी प्रकृति में निहित क्षमताएँ होती हैं, भले ही शैशवावस्था, अक्षमता या वृद्धावस्था के कारण, उनके पास अभी तक व्यायाम करने की क्षमता न हो, न अभी, या न हो।

(2019) 7 एससीसी 1.

उन्हें। जब ऐसी अक्षमता होती है, तो व्यक्ति किसी स्थिति में नहीं हो सकता है।

उसके कार्यों के निहितार्थ और उसके परिणाम को समझना। इस स्थिति में, ऐसे व्यक्ति को फांसी दी जाएगी

कानून की महिमा को कम करें "।

53. महेंद्र के. सी. बनाम। कर्नाटक राज्य, प्रथम

भारतीय दंड संहिता 1860 की धारा 376 के तहत आत्महत्या के लिए उकसाने के आरोप में आरोपी व्यक्ति के खिलाफ सूचना रिपोर्ट दर्ज की गई थी। दंड प्रक्रिया संहिता की धारा 482 के तहत कार्यवाही को रद्द करने के लिए एक याचिका दायर की गई थी। उच्च न्यायालय के एकल न्यायाधीश ने अभियुक्तों के खिलाफ कार्यवाही को रद्द करते हुए मानसिक स्वास्थ्य के महत्व को कम करते हुए टिप्पणियां कीं। उच्च न्यायालय ने निम्नलिखित टिप्पणी की थी:

" 37. यह मृतक का मामला नहीं है कि आरोपी ने उसे उसकी संपत्ति से वंचित कर दिया था या ऐसे कार्य किए थे जिन्होंने जीवन में उसकी आशाओं को तोड़ दिया है या उसे अपने परिवार और दोस्तों से अलग कर दिया है।

[.....]

41. [.....] अभियोजन पक्ष का मामला यह नहीं है कि मृतक याचिकाकर्ता या उसके गुर्गों से भाग रहा था या भाग रहा था, बल्कि उसकी आदत के अनुसार, अपने माता-पिता से मिलने और अपने दोस्तों के साथ समय बिताने के लिए। यदि मृतक ने वास्तव में खतरा महसूस किया होता, तो वह निश्चित रूप से पुलिस से संपर्क करता। ऐसा नहीं है कि वह नादान था या सांसारिक-बुद्धिमान नहीं था। यदि याचिकाकर्ता के साथ उसका काम सही था, तो पुलिस आयुक्तालय केवल एक पत्थर की दूरी पर था। ऐसा नहीं है कि मृतक एक कमजोर व्यक्ति था। मृतक पेशे से ड्राइवर है। एक ऐसा पेशा जहाँ दुर्घटनाओं के कारण जीवन और अंगों की हानि एक दैनिक घटना है और प्रत्येक चालक को पता है कि वह किसी भी समय दुर्घटना में शामिल हो सकता है। 43.
एक अलग शहर में एक रिश्तेदार की शादी में भाग लेने और दोस्तों और रिश्तेदारों के साथ बातचीत करने का उनका कार्य एक सामान्य व्यक्ति का कार्य है, न कि गंभीर दबाव में किसी व्यक्ति का। यह तर्क कि यह आपराधिक मामला उनके करियर को खतरे में डाल देगा

प्रगति को भी दरकिनार नहीं किया जा सकता है। यह भी आने वाला नहीं है।

इस बारे में कि उसने जहर कैसे पैदा किया।

इस न्यायालय की दो न्यायाधीशों की पीठ, जिसमें हममें से एक हिस्सा (डी. वाई. चंद्रचूड़, जे.) थे, ने कहा कि एकल न्यायाधीश की इन टिप्पणियों ने भारत में मानसिक स्वास्थ्य के विमर्श को गंभीर रूप से कम कर दिया है। यह देखा गया:

36 2021 एससीसी ऑनलाइन एससी 1021।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

" एकल न्यायाधीश ने आत्महत्या करने का निर्णय लेने वाले व्यक्ति को 'कमजोर' करार दिया है और यह भी टिप्पणी की है कि आत्महत्या करने से पहले मृतक का व्यवहार अवसादग्रस्त और मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों से पीड़ित व्यक्ति के लिए कैसे उपयुक्त नहीं था। व्यवहार वैज्ञानिकों ने प्रत्येक व्यक्ति की विषमता पर विमर्श शुरू किया है और सभी मनुष्यों के समान व्यवहार करने की पारंपरिक धारणा को चुनौती दी है। व्यक्तिगत व्यक्तित्व अंतर लोगों के व्यवहार में भिन्नता के रूप में प्रकट होते हैं। इसलिए, एक व्यक्ति कैसे एक खतरे का सामना करता है-शारीरिक और भावनात्मक दोनों, प्रेम, हानि, दुःख और खुशी को व्यक्त करना (या व्यक्त करने से बचना), बहुआयामी मानव मन और भावनाओं को देखते हुए बहुत भिन्न होता है। इस प्रकार, जिस तरह से एक उदास व्यक्ति को व्यवहार करना चाहिए था, उसका वर्णन करने वाले अवलोकन मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों की गंभीरता को गहराई से कम करते हैं।

54. किसी व्यक्ति के मानसिक स्वास्थ्य पर 'बाधाओं' या परिस्थितियों के प्रभाव पर इस न्यायालय के विधायी ढांचे और निर्णयों पर ऊपर चर्चा की गई है। जब बाधाओं के साथ बातचीत एक व्यक्ति को 'अक्षम' महसूस करने का कारण बनती है, तो यह बेहद महत्वपूर्ण है कि मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों या किसी अन्य व्यक्ति के खिलाफ कलंकित या भेदभाव न किया जाए। अक्षमता का रूप। इस तरह का भेदभाव केवल 'विकलांग' होने की भावना को और बढ़ाएगा।

C. 2.2 रोजगार और मानसिक स्वास्थ्य पर एक वैश्विक दृष्टिकोण

55. सी. आर. पी. डी. जैसे अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन मानसिक स्वास्थ्य को मान्यता देते हैं।

मनोसामाजिक अक्षमता के रूप में स्वास्थ्य विकार। 37 मनोसामाजिक अक्षमता को कभी-कभी "अदृश्य अक्षमता" के रूप में चिह्नित किया जाता है क्योंकि यह हमेशा स्पष्ट नहीं होता है, अन्य अक्षमताओं के विपरीत जो अवलोकन योग्य हैं। कर्मचारी 37 विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति, सामान्य टिप्पणी 1, यहां उपलब्ध है: //दस्तावेज़-dds-ny। एक. org/doc/UNDOC/GEN/G 14/031/20 PDF /

G1403120। पी. डी. एफ.?

अक्सर अपने मानसिक स्वास्थ्य विकारों का खुलासा नहीं करते हैं, जो मनोसामाजिक अक्षमताओं के अदृश्य होने की ओर ले जाता है। 38 विश्व स्वास्थ्य

संगठन और विश्व मनोरोग संघ मानसिक स्वास्थ्य वाले व्यक्तियों के खिलाफ भेदभाव के एक प्रमुख कारण के रूप में कलंक की पहचान करते हैं।

विकार। मानसिक स्वास्थ्य विकारों वाले कई लोग काम करने के इच्छुक और सक्षम होते हैं। हालांकि, सामाजिक-संरचनात्मक बाधाएं कार्यबल में उनकी भागीदारी को बाधित करती हैं। मानसिक स्वास्थ्य विकारों से पीड़ित लोगों को नौकरी मिलने की संभावना कम होती है या वे कम वेतन वाली नौकरियों में चले जाते हैं जो उनकी योग्यता और रुचियों के अनुरूप नहीं होती हैं। कार्यबल से बहिष्करण न केवल भौतिक अभाव की स्थिति पैदा करता है, बल्कि यह आत्मविश्वास को भी प्रभावित करता है, और इसके परिणामस्वरूप अलगाव और हाशिए पर जाना पड़ता है जो मानसिक संकट को बढ़ाता है। कलंक और भेदभाव से बचने के लिए, मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों वाले व्यक्ति बड़ी मेहनत से अपनी बीमारियों को सहकर्मियों और प्रबंधकों से छिपाने का प्रयास करते हैं। मानसिक स्वास्थ्य की स्थिति के प्रकटीकरण के साथ सह-कर्मचारियों द्वारा पदच्युत किए जाने, नौकरी से हटाए जाने या परेशान किए जाने की संभावना होती है। नतीजतन, मानसिक स्वास्थ्य विकार वाले व्यक्ति खुद को कार्यस्थल सहायता और प्रभावी उपचार से वंचित कर देते हैं

इससे उनके मानसिक स्वास्थ्य में सुधार हो सकता है। 39

खतरनाक, आश्रित और अक्षम और गैर-जिम्मेदार "। 9940 40 इस तरह लक्षण वर्णन न केवल मानसिक स्वास्थ्य वाले व्यक्तियों को प्रभावित करता है

विकार दूसरों द्वारा समझे जाते हैं लेकिन उनके आत्म-मूल्य को भी प्रभावित करते हैं। मानसिक स्वास्थ्य विकारों को अक्सर एक आंतरिक कारण के लिए जिम्मेदार ठहराया जाता है, जिसके लिए व्यक्ति को जिम्मेदार ठहराया जाता है। यह कलंक और पूर्वाग्रह को बढ़ाता है। यहां तक कि अगर कोई मानसिक स्वास्थ्य विकार वाला व्यक्ति इसका सामना करना सीख जाता है या छूट में चला जाता है, तो पिछले एपिसोड और भविष्य के एपिसोड की संभावनाएं उन्हें सुरक्षित रखने और बनाए रखने में नुकसान पहुंचाती हैं।

रोजगार। 41 41

38 एच. क्रांज़, कॉल इन डिप्रेस्ड: कार्यस्थल पर मानसिक बीमारी की सीमाओं पर एक नज़र, SayNoToStigma (2012), पर उपलब्ध है। //सेनोटॉस्टिग्मा। com/2012/06 कॉलिंग-इन-डिप्रेस्ड-ए-लुक-एट-द-लिमिट्स-ऑफ-मेंटल-इलनेस-इन-द-वर्कप्लेस। 39 हीथर स्टुअर्ट, मानसिक बीमारी और रोजगार भेदभाव, 19 (5) वर्तमान राय मनोचिकित्सा में 522-526 (2006)। 40 अरुणिमा कपूर, अवसादग्रस्त लोगों को आवेदन करने की आवश्यकता नहीं है: मानसिक स्वास्थ्य कलंक अवसाद के साथ आवेदकों की रोजगार क्षमता की धारणाओं को कम करता है, 7 की येल समीक्षा

मनोविज्ञान में स्नातक अनुसंधान 84-94 (2017), यहाँ उपलब्ध है: // सी. पी. बी-यू. एस. डब्ल्यू2। डब्ल्यूपीएमयूसीडीएन। कॉम/कैम्पसप्रेस। येल। ई. डी. यू./डिस्ट/ए./1215/फाइल्स/2017/06 अरुणिमा

1 एमयूएक्सक्यूजे। पीडीएफ

41 इबिद राविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

57. इस प्रकार, जबकि व्यक्तियों के खिलाफ कलंक और भेदभाव

समाज में मानसिक स्वास्थ्य विकार बड़े पैमाने पर हैं, देश की सर्वोच्च संवैधानिक अदालत के रूप में, यह सुनिश्चित करना हमारी जिम्मेदारी है कि सामाजिक भेदभाव

कानूनी भेदभाव में परिवर्तित नहीं होता है। अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन

एक ढांचा प्रदान करें जिसके माध्यम से राज्य अपने कानूनों को आकार दे सकते हैं और मानसिक विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों को बनाए रखने वाली नीतियाँ

अंतरराष्ट्रीय स्तर पर मान्यता प्राप्त मानकों के साथ।

58. सी. आर. पी. डी. संयुक्त राष्ट्र की एक अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार संधि है।

ऐसे राष्ट्र जिनका उद्देश्य बढ़ावा देना, रक्षा करना और पूर्ण और सुनिश्चित करना है

सभी द्वारा सभी मानवाधिकारों और मौलिक स्वतंत्रताओं का समान आनंद लेना।

विकलांग व्यक्ति। 42 इसका उद्देश्य उनकी अंतर्निहित गरिमा के प्रति सम्मान को बढ़ावा देना भी है। 43 यह एक समग्र संधि है जो नागरिक और राजनीतिक को जोड़ती है।

भेदभाव विरोधी कानून द्वारा प्रदान किए गए अधिकार

गारंटी को पूरा करने के लिए सामाजिक, सांस्कृतिक और आर्थिक उपाय समानता। 4 भारत ने सी. आर. पी. डी. पर हस्ताक्षर किए हैं और 1 अक्टूबर को इसकी पुष्टि की है।

2007. सी. आर. पी. डी. का अनुच्छेद 1 विकलांग व्यक्तियों की एक समावेशी परिभाषा प्रदान करता है। यह मान्यता देता है कि विकलांगता एक विकसित अवधारणा है और वह विकलांगता विकलांग व्यक्तियों के दृष्टिकोण और पर्यावरणीय बाधाओं के साथ बातचीत के परिणामस्वरूप होती है जो उनकी पूर्ण क्षमता में बाधा डालती है।

समाज में भागीदारी 45. अनुच्छेद 1 इस प्रकार कहता है:

" विकलांग व्यक्तियों में वे लोग शामिल हैं जो लंबे समय से विकलांग हैं।

शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक या संवेदी हानि जो

विभिन्न बाधाओं के साथ बातचीत उनके पूर्ण और प्रभावी होने में बाधा डाल सकती है।

समाज में दूसरों के साथ समान आधार पर भागीदारी।

59. विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति,

संज्ञानात्मक या मनोसामाजिक अक्षमता वाले व्यक्तियों के अधिकारों पर चर्चा करें सी. आर. पी. डी. के अनुच्छेद 12 के संदर्भ में। अनुच्छेद 12 में कहा गया है कि व्यक्ति

समिति ने नोट किया कि संज्ञानात्मक या मनोसामाजिक अक्षमता वाले व्यक्ति अक्सर कानूनी क्षमता से वंचित किया जाता है और असमान रूप से अधीन किया जाता है

42 अनुच्छेद 1, सी. आर. पी. डी. 2006

43 आइबीआइडी।

44 4 जयना कोठारी, विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन: एन इंजन फॉर लॉ रिफॉर्म इन इंडिया, 45 (18) इकोनॉमिक एंड पोलिटिकल वीकली 65-72 (2010)। 45 प्रस्तावना, सी. आर. पी. डी 2006।

46 विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति, सामान्य टिप्पणी 1, यहां उपलब्ध है: //दस्तावेज़-dds-ny।एक. org/doc/UNDOC/GEN/G 14/031/20 PDF /

G1403120। पी. डी. एफ.?

विकल्प निर्णय लेने वाली व्यवस्थाएँ। समिति ने नोट किया कि, "[एम] अंतर्गर्भाशयी क्षमता, जैसा कि आमतौर पर प्रस्तुत किया जाता है, एक उद्देश्यपूर्ण, वैज्ञानिक और स्वाभाविक रूप से होने वाली घटना नहीं है। मानसिक क्षमता सामाजिक और राजनीतिक संदर्भों पर निर्भर है, जैसा कि विषय, व्यवसाय और प्रथाएं हैं जो मानसिक क्षमता का आकलन करने में प्रमुख भूमिका निभाती हैं। जबकि वर्तमान मामला मानसिक स्वास्थ्य विकारों वाले व्यक्तियों की कानूनी क्षमता से संबंधित नहीं है, यह ध्यान रखना आवश्यक है कि सी. आर. पी. डी. मानसिक स्वास्थ्य स्थितियों को मनोसामाजिक अक्षमताओं के रूप में मान्यता देता है। अक्षमता के सामाजिक मॉडल के प्रति सच्चे रहते हुए, समिति स्वीकार करती है कि मानसिक क्षमता का आकलन सामाजिक और पर्यावरणीय कारकों द्वारा सूचित किया जाता है। मनोसामाजिक अक्षमता वाले व्यक्तियों की कानूनी क्षमता की मान्यता उन्हें कानूनी व्यक्तित्व प्रदान करती है, जहां वे अधिकारों के वाहक हो सकते हैं और उन अधिकारों का प्रयोग कर सकते हैं।

60. सी. आर. पी. डी. का अनुच्छेद 2 अक्षमता के आधार पर भेदभाव को निम्नलिखित शब्दों में परिभाषित करता है:

" अक्षमता के आधार पर भेदभाव का अर्थ है कोई भी भेदभाव, अक्षमता के आधार पर बहिष्कार या प्रतिबंध जिसका उद्देश्य या प्रभाव राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक या किसी अन्य क्षेत्र में सभी मानवाधिकारों और मौलिक स्वतंत्रताओं की मान्यता, आनंद या अभ्यास को दूसरों के साथ समान आधार पर बाधित करना या रद्द करना है। इसमें सभी प्रकार शामिल हैं -

उचित आवास से इनकार सहित भेदभाव "

61. जबकि सी. आर. पी. डी. उचित के इनकार को मान्यता देता है।

विकलांगता के आधार पर भेदभाव के रूप में आवास, यह भी विशेष रूप से

उचित समायोजन का प्रावधान सुनिश्चित करने के लिए सभी उचित कदम उठाने के लिए अनुच्छेद 5 (3) के तहत राज्यों पर एक सकारात्मक कर्तव्य अधिरोपित करता है। 62. कार्य और रोजगार के संदर्भ में सी. पी. आर. डी. का अनुच्छेद 27, अन्य बातों के साथ-साथ, राज्य दलों पर निम्नलिखित दायित्वों को लागू करता है:

(1)

व्यक्तियों के काम करने और रोजगार के अधिकार को मान्यता दें।

विकलांगों के साथ;

((ख)

रोजगार के मामलों में भेदभाव को प्रतिबंधित करना; और कार्यस्थल पर उचित आवास प्रदान करें।

47 यह भी देखें, ब्रेंडन डी. केली, मानसिक क्षमता, मानवाधिकार, और संयुक्त राष्ट्र का विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों का सम्मेलन, 49 (2) जर्नल ऑफ द अमेरिकन एकेडमी ऑफ साइकियाट्री एंड द लॉ ऑनलाइन 152-156 (2021), जो यहां उपलब्ध है: //जेएएपीएल। ओ. आर. जी./सामग्री/जे. ए. पी. एल./49/2 / 152.भरा हुआ।

पी. डी. एफ. रवींद्र कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

अनुच्छेद 27 के प्रासंगिक प्रावधान नीचे दिए गए हैं:

" (1) राज्य पक्ष विकलांग व्यक्तियों के दूसरों के साथ समान आधार पर काम करने के अधिकार को मान्यता देते हैं; इसमें श्रम बाजार और कार्य वातावरण में स्वतंत्र रूप से चुने गए या स्वीकार किए गए काम से आजीविका प्राप्त करने का अवसर शामिल है जो विकलांग व्यक्तियों के लिए खुला, समावेशी और सुलभ हो। राज्य दल उचित कदम उठाकर काम करने के अधिकार की प्राप्ति की रक्षा करेंगे और बढ़ावा देंगे, जिसमें वे लोग भी शामिल हैं जो रोजगार के दौरान विकलांग हो जाते हैं, जिनमें शामिल हैं -

कानून के माध्यम से, अन्य बातों के साथ:

(क) रोजगार के सभी रूपों से संबंधित सभी मामलों के संबंध में विकलांगता के आधार पर भेदभाव को प्रतिबंधित करना, जिसमें शामिल हैं - भर्ती, भर्ती और रोजगार, रोजगार की निरंतरता, कैरियर की उन्नति और सुरक्षित और स्वस्थ काम करने की शर्तें।

(ख) विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों की रक्षा करना, दूसरों के साथ समान आधार पर, काम की न्यायसंगत और अनुकूल स्थितियों के लिए, जिसमें समान मूल्य, सुरक्षित और स्वस्थ काम करने की स्थितियों के लिए समान अवसर और समान पारिश्रमिक शामिल है। उत्पीड़न और शिकायतों का निवारण।

(i) यह सुनिश्चित करना कि उचित आवास प्रदान किया गया है।

कार्यस्थल पर विकलांग व्यक्ति

(के) व्यावसायिक और व्यावसायिक पुनर्वास, नौकरी को बढ़ावा देना।

ऐसे व्यक्तियों के लिए प्रतिधारण और काम पर लौटने के कार्यक्रम

अक्षमताएँ "।

(जोर दिया गया)

63. विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति

आरएल टिप्पणी सिक्स 48 प्रदान करता है कि में वास्तविक समानता प्राप्त करने के लिए

अनुच्छेद 5 (3) के तहत उचित आवास प्रदान करने के कर्तव्य को पूरा करने के लिए राज्यों के पक्षों को अन्य बातों के साथ-साथ:

विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति, सामान्य टिप्पणी 6, उपलब्ध है

पी एस: //टिबिनेट। ओहचर। org/_ लेआउट/15/ट्रीटीबॉडी एक्सटर्नल/डाउनलोड करें। एएसपीएक्स?

इनो = सी. आर. पी. डी./सी./जी. सी./6 और लैंग = एन [2021] 13 एस. सी. आर.

समर्थित रोजगार के अधिकार को बढ़ावा देना, जिसमें शामिल हैं -

((i)

कार्य सहायता;

उचित आवास से इनकार को मान्यता दें

((ख)

भेदभाव और कई और पारस्परिक भेदभाव और उत्पीड़न को भी प्रतिबंधित करता है;

(iii)

एक में रोजगार में और बाहर उचित संक्रमण की अनुमति दें

गैर-भेदभावपूर्ण तरीके से; और

((iv) लाभों तक समान और प्रभावी पहुंच प्रदान करना और

सेवानिवृत्ति और बेरोजगारी लाभ जैसे अधिकार। रोजगार से बहिष्कार के माध्यम से इन अधिकारों का उल्लंघन नहीं किया जाना चाहिए, जिससे बहिष्कार की स्थिति बढ़ जाती है।

64. अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन ने कार्यस्थल में विकलांगता प्रबंधन में अभ्यास संहिता 200250 0 बनाई है ताकि मार्गदर्शन किया जा सके।

नियोक्ताओं को कार्यस्थल में अक्षमता से संबंधित मुद्दों के प्रबंधन में एक सकारात्मक रणनीति अपनानी चाहिए। 51 यह एक मानक दस्तावेज है और इसे पढ़ने का इरादा है।

स्थानीय परिस्थितियों के संदर्भ में और राष्ट्रीय कानून और व्यवहार के अनुसार लागू किया जाता है। 52 आई. एल. ओ. संहिता की धारा 1.4 एक 'विकलांग व्यक्ति' को एक ऐसे व्यक्ति के रूप में परिभाषित करती है जिसकी सुरक्षित होने, वापस आने, बनाए रखने और आगे बढ़ने की संभावनाएँ हैं।

विधिवत मान्यता प्राप्त शारीरिक, संवेदी, बौद्धिक या मानसिक हानि के कारण उपयुक्त रोजगार में काफी कमी आती है। धारा 6 आई. एल. ओ. संहिता विकलांग कर्मचारियों को नौकरी में बनाए रखने से संबंधित है। इस धारा के तहत, उप-धारा 6.1 अर्जित अक्षमताओं पर नीति प्रदान करती है। उपखंड इस प्रकार है:

" 6.1. 1 . जहाँ मौजूदा कर्मचारी विकलांग हो जाते हैं जबकि

रोजगार में, नियोक्ता उनसे लाभ उठाना जारी रख सकते हैं

कदम उठाकर संचित विशेषज्ञता और अनुभव

कार्यस्थल, नियोक्ताओं में अक्षमता के प्रबंधन के लिए रणनीति नौकरी प्रतिधारण के लिए उपायों को शामिल करना चाहिए जिनमें शामिल हैं:

(ए) शीघ्र हस्तक्षेप और उपयुक्त सेवाओं के लिए रेफरल;

(ख) काम को धीरे-धीरे फिर से शुरू करने के उपाय;

49 " आईएलओ "

50 " आई. एल. ओ. कोड "51 अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन, कार्यस्थल में विकलांगता का प्रबंधन: आई. एल. ओ. कोड ऑफ प्रैक्टिस, यहां उपलब्ध है: //डब्ल्यू. डब्ल्यू. आइलो। org/वैश्विक/विषय/कार्यस्थल पर सुरक्षा और स्वास्थ्य

मानक-उपकरण/कोड-ऑफ-प्रैक्टिस/डब्ल्यू. सी. एम. एस. 107777/लैंग-एन/सूचकांक। एच. टी. एम 52 आई. बी. आई. डी.

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

(ग) विकलांग श्रमिकों के लिए काम का परीक्षण करने के अवसर

या वैकल्पिक नौकरी में अनुभव प्राप्त करें यदि वे अपनी पिछली नौकरियों को फिर से शुरू करने में असमर्थ हैं; (घ) किसी भी अवसर और किसी भी समायोजन की पहचान करने के लिए समर्थन और तकनीकी सलाह का उपयोग जिसकी आवश्यकता हो सकती है।

6.1. 2 . एक विकलांग कर्मचारी द्वारा नौकरी बनाए रखने या काम पर लौटने की सुविधा के लिए, नियोक्ताओं को संभावित विकल्पों की सीमा के बारे में पता होना चाहिए। कुछ मामलों में, कर्मचारी सक्षम हो सकता है बिना किसी बदलाव के पहले की तरह ही नौकरी पर लौटें। अन्य मामलों में, नौकरी में ही कुछ समायोजन की आवश्यकता हो सकती है,

कार्यस्थल या कार्यस्थल का वातावरण। अभी तक अन्य मामलों में, व्यक्ति के लिए किसी अन्य नौकरी में जाना आवश्यक हो सकता है।

कार्यस्थल। अक्षमता प्रबंधन रणनीति में इनमें से प्रत्येक रूप में नौकरी प्रतिधारण को बढ़ावा देने के उपाय शामिल होने चाहिए। इनमें संबंधित व्यक्ति के लिए प्रशिक्षण या पुनः प्रशिक्षण, पर्यवेक्षकों और सह-श्रमिकों को जानकारी का प्रावधान, उपकरणों और उपकरणों का उपयोग, उपयुक्त अन्य सहायता

तक पहुंच का अधिकार, साथ ही कार्य करने के लिए आवश्यक प्रक्रियाओं में संशोधन या वैकल्पिक विकल्प शामिल हो सकते हैं ताकि कोई भी मौजूदा स्थिति हो।

बढ़ाना नहीं है।

6.1. 3 . श्रमिकों की पुनर्नियुक्ति के लिए उपाय विकसित करने में

विकलांगों के साथ, नियोक्ताओं को ध्यान में रखना चाहिए

उन श्रमिकों की व्यावसायिक प्राथमिकताएँ और श्रमिकों के साथ परामर्श करें

यदि आवश्यक हो तो प्रतिनिधि।

6.1. 4 . जब कोई कर्मचारी विकलांग हो जाता है, तो नियोक्ता

यह सुनिश्चित करना चाहिए कि आवास के उपाय पूरी तरह से हैं

अवशिष्ट क्षमता और कौशल का उपयोग करने के लिए विचार किया जाता है

6.1. 5 . सक्षम अधिकारियों को नियोक्ताओं, नियोक्ताओं के समूहों और नियोक्ता संगठनों को मार्गदर्शन, सेवाएं और प्रोत्साहन प्रदान करना चाहिए, ताकि विकलांग लोगों के लिए अपने रोजगार को बनाए रखने के अवसरों को अधिकतम किया जा सके और तेजी से काम फिर से शुरू किया जा सके। दुर्घटना, चोट, बीमारी, बदली हुई क्षमता या अक्षम करने की स्थिति के बाद। इनमें ऐसे उपाय शामिल हो सकते हैं जो अनुमति देते हैं

व्यक्तिगत परामर्श, व्यक्तिगत पुनर्वास योजना या नौकरी

अवसरों को बढ़ावा देने के उद्देश्य से प्रतिधारण कार्यक्रम

ये श्रमिक [2021] 13 एस. सी. आर. में अपने वर्तमान या किसी अन्य व्यवसाय में हैं।

जिसे वे अपनी प्रतिभा और अनुभव का उपयोग कर सकते हैं,

जहाँ तक संभव हो कमाई के नुकसान के बिना। इस तरह के उपाय

नियोक्ता संगठनों के परामर्श से विकसित किया जाना चाहिए

और श्रमिक संगठन, प्रासंगिक पेशेवर और

विकलांग व्यक्तियों के संगठन "।

(जोर दिया गया)

65. ऊपर की चर्चा इंगित करती है कि एक अंतरराष्ट्रीय है

सर्वसम्मति कि मानसिक स्वास्थ्य विकार वाले व्यक्तियों को कार्यस्थल भेदभाव के खिलाफ अधिकार है और वे उचित आवास के हकदार हैं। सी. आर. पी. डी. और आई. एल. ओ. संहिता दोनों ही मानसिक विकलांग व्यक्तियों के लिए नौकरी प्रतिधारण और पुनर्वास की नीतियों को बढ़ावा देते हैं। जबकि सी. आर. पी. डी. ने कई देशों में मानसिक स्वास्थ्य कानून को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। विशेष रूप से उपचार तक पहुंच और रोगी की स्वायत्तता की रक्षा के संदर्भ में, यह आवश्यक है कि मानसिक स्वास्थ्य विकारों वाले व्यक्तियों पर चर्चा जैव चिकित्सा और स्वास्थ्य मुद्दों तक सीमित न हो। इस चर्चा का विस्तार आवास, शिक्षा, सहायता और रोजगार जैसे बुनियादी मुद्दों तक करने की आवश्यकता है। वर्तमान मामला ऐसा ही एक अवसर प्रस्तुत करता है।

सी. 4. अनुशासन और दंड: अनुशासन की वैधता

कार्यवाही

66. एक और अधिक रचनात्मक सवाल जो बचा है वह यह है कि क्या

अपीलार्थी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही कार्यस्थल भेदभाव का गठन करती है। इस प्रश्न का उन मानसिक विकलांग व्यक्तियों के लिए महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है जो अपनी अक्षमता के कारण कार्यस्थल आचरण के मानकों से खुद को गलत पाते हैं। ऐसे मामलों में, अनुशासनात्मक कार्यवाही भेदभाव का रूप ले सकती है क्योंकि

मानसिक अक्षमता वाले व्यक्ति में कार्यस्थल मानकों का पालन करने की अक्षम क्षमता हो सकती है। अक्सर अनुशासन की प्रक्रिया कार्यवाही सजा है। चूंकि निर्णय की धारा सी. 1.3 में, हमने स्थापित किया है कि आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के प्रावधान हमारे समक्ष मामले पर लागू होंगे, हम आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत कार्यवाही की वैधता की जांच करेंगे।

67. मानसिक अक्षमता से संबंधित भारतीय कानून में न्यायशास्त्र

और रोजगार भेदभाव पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के इर्द-गिर्द घूमता है। इस न्यायालय ने धारा 47 की व्याख्या करते हुए कहा है कि 53 ब्रेंडन डी. केली, भारत और अन्य जगहों पर मानसिक स्वास्थ्य, मानसिक बीमारी और मानवाधिकार: हमारा लक्षय क्या है? , 58 (पूरक 2) इंडियन जर्नल ऑफ साइकियाट्री $168 $174 (2016), यहां उपलब्ध है: //डब्ल्यू. डब्ल्यू. एन. सी. बी. आई एनएलएम। नीह। सरकार/पी. एम. सी./लेख/पी. एम. सी. 5282611/।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

प्रावधान तब लागू होता है जब सेवा के दौरान मानसिक अक्षमता प्राप्त हो जाती है। धारा 47 को लागू करते समय, न्यायालय ने इस बात का विश्लेषण नहीं किया कि क्या मानसिक अक्षमता एक कारक थी या इसका कोई प्रत्यक्ष कारण था

कथित कदाचार के साथ संबंध जिसके कारण बर्खास्तगी हुई। 54 इस प्रकार, धारा 47 द्वारा शासित मामलों पर एक अलग मानक लागू होता है। यह है।

यह स्पष्ट करना महत्वपूर्ण है कि यह जांचने के लिए कि क्या अनुशासनात्मक कार्यवाही उनके खिलाफ भेदभाव का गठन कर सकती है, हम नीचे जो विश्लेषण करते हैं।

विकलांग व्यक्ति पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 पर न्यायशास्त्र को प्रभावित नहीं करेंगे। 68. यहाँ हम प्रारंभिक प्रश्न का आकलन कर रहे हैं कि क्या मानसिक विकलांग कर्मचारी के असामान्य आचरण के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की जा सकती है। धारा 47 केवल प्रतिबंधों के अधिरोपण के चरण में लागू होती है, जहां किसी कर्मचारी को पद से हटाया या घटाया नहीं जा सकता है।

69. चूँकि भारत में इस मुद्दे पर न्यायशास्त्र अभी विकसित नहीं हुआ है, इसलिए हमने अन्य देशों द्वारा अपनाई गई कानूनी नीतियों और प्रथाओं का विश्लेषण किया है।

रोजगार भेदभाव के खिलाफ मानसिक विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों के संबंध में अधिकार क्षेत्र। हमने विशेष रूप से इस बात की भी जांच की है कि कैसे अन्य क्षेत्राधिकारों में अदालतों ने कदाचार के आरोपों का फैसला किया है

जब कथित आचरण कर्मचारी की मानसिक अक्षमता से जुड़ा हुआ पाया जाता है।

C. 4.1 विदेशी क्षेत्राधिकार

आई संयुक्त राज्य अमेरिका

70. विकलांग अमेरिकियों के उन्मूलन के लिए एक व्यापक राष्ट्रीय जनादेश निर्धारित करने के लिए 1990 में विकलांग अमेरिकियों के अधिनियम 55 को लागू किया गया था।

नौकरी आवेदन प्रक्रियाओं, भर्ती, उन्नति, कर्मचारियों का निर्वहन, कर्मचारी मुआवजा, प्रशिक्षण, या अन्य नियमों, शर्तों और रोजगार के विशेषाधिकारों का सम्मान। 58 पुनर्वास अधिनियम 1973, जो 54 गीताबेन रतिलाल पटेल बनाम। जिला प्राथमिक शिक्षा अधिकारी (2013) 7 एससीसी 182। 55 "एडीए"

56 42 यू. एस. सी. धारा 12101 (बी) (1)। 57 42 यू. एस. सी. धारा 12102 (1)।

58 42 यू. एस. सी. §12112।

एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

संघीय निधि प्राप्त करने वाले नियोक्ताओं पर लागू होता है जो ए. डी. ए. का अग्रदूत था और वर्तमान में विकलांगता से संबंधित दावों के संबंध में संघीय एजेंसियों पर लागू होता है। ए. डी. ए. के मानक पुनर्वास अधिनियम 1973.59 के तहत उल्लंघनों के आकलन के लिए लागू होते हैं।

71. ए. डी. ए. उचित आवास से इनकार को इस रूप में समाहित करता है

भेदभाव तब तक किया जाता है जब तक कि नियोक्ता यह प्रदर्शित नहीं कर सके कि आवास व्यवसाय संचालन पर अनुचित कठिनाई पैदा करता है। 60 ए. डी. ए. के तहत उचित आवास उपायों में विकलांग व्यक्तियों द्वारा मौजूदा सुविधाओं को सुलभ और उपयोग करने योग्य बनाना, नौकरियों का पुनर्गठन करना, कार्य अनुसूची में संशोधन करना और रिक्त पदों को फिर से नियुक्त करना शामिल है। 61 एक नियोक्ता को एक कर्मचारी को समायोजित करने की आवश्यकता नहीं है।

एक विकलांगता के साथ यदि वे दूसरों की सुरक्षा के लिए सीधा खतरा पैदा करते हैं जिसे उचित आवास द्वारा कम नहीं किया जा सकता है। 62 बोरगियल्ली बनाम। थंडर बेसिन कोल Co.6[3], एक कोयला खदान ब्लास्टर को अवसाद, चिंता और व्यक्तित्व विकारों सहित कई मानसिक स्वास्थ्य विकारों का पता चला था। उन्हें खुद को और दूसरों को घायल करने की धमकियों के कारण छुट्टी दे दी गई थी। कोर्ट ऑफ अपील्स, टेनथ सर्किट ने माना कि उसने दूसरों की और अपनी सुरक्षा के लिए सीधा खतरा पैदा किया, विशेष रूप से क्योंकि उसने उच्च शक्ति वाले विस्फोटकों के साथ काम किया था। इसके अलावा, एक नियोक्ता का कर्तव्य आवश्यक कार्यों को समाप्त करना नहीं है या

एक विकलांग कर्मचारी को उचित रूप से समायोजित करने के लिए एक रोजगार स्थिति के मौलिक कर्तव्य। हालांकि, नियोक्ता को इस बात पर विचार करना चाहिए कि क्या इस तरह के आवश्यक कार्यों को उचित आवास के साथ किया जा सकता है। 64

72. समान रोजगार अवसर आयोग 65, जो है

ए. डी. ए. के शीर्षक I को लागू करने के लिए सशक्त, मानसिक स्वास्थ्य स्थितियों से संबंधित अपने प्रवर्तन मार्गदर्शन में देखा गया है कि जबकि नियोक्ता

59 मेजर विलियम ई. ब्राउन और मेजर मिशेल पार्चमैन, द इम्पैक्ट ऑफ द अमेरिकन्स विद डिसेबिलिटी अमेंडमेंट्स एक्ट ऑफ 2008 ऑन द रिहैबिलिटेशन एक्ट एंड मैनेजमेंट ऑफ डिपार्टमेंट ऑफ द आर्मी सिविलियन एम्प्लॉइज, 1 आर्मी लॉयर 43 (2010)।

60 आइबीआइडी।

62 42 यू. एस. सी. धारा 12113। 63 235 एफ. 3 डी 1284,। 1290 (10 th Cir.2000)।

64 अमेरिकी समान रोजगार अवसर आयोग, ए. डी. ए. के तहत उचित आवास और अनुचित कठिनाई पर प्रवर्तन मार्गदर्शन, यहां उपलब्ध है: / /डब्ल्यू. डब्ल्यू. इको। सरकार/कानून/मार्गदर्शन/प्रवर्तन-मार्गदर्शन-उचित-आवास-और

अनुचित-कठिनाई-के तहत-ए. डी. ए. एन. 13; इसके अलावा, विकलांग अधिनियम वाले अमेरिकियों के समान रोजगार प्रावधानों को लागू करने के लिए विनियम देखें।

65 " ई. ई. ओ. सी. "रेविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

ऐसे व्यक्तियों को काम पर रखने की आवश्यकता नहीं है जो किसी विशेष रोजगार का प्रदर्शन नहीं कर सकते हैं

कर्तव्य या दूसरों और स्वयं की सुरक्षा के लिए सीधा खतरा पैदा करते हुए, नियोक्ता मानसिक स्वास्थ्य के संबंध में "मिथकों या रूढ़ियों पर भरोसा नहीं कर सकता"

शर्तें। इस प्रभाव के लिए कुछ वस्तुनिष्ठ प्रमाण होने चाहिए कि उचित आवास के साथ भी मानसिक विकलांग व्यक्ति आवश्यक कार्यों को नहीं कर सकता है, या वे सुरक्षा जोखिम पैदा करते हैं। मार्गदर्शन में उचित आवास के उदाहरण भी दिए गए हैं।

मानसिक अक्षमता वाले व्यक्ति जिनमें शांत कार्यालय स्थान, पर्यवेक्षी तरीकों में बदलाव और घर से काम करने की अनुमति शामिल है। 66 हालांकि, किसी व्यक्ति को उचित रूप से समायोजित करने का नियोक्ता का कर्तव्य संभावित है, यानी, यह तब शुरू होता है जब कर्मचारी नियोक्ता को विकलांगता के बारे में सूचित करता है और आवास का अनुरोध करता है। उदाहरण के लिए, फेडरल सर्किट के लिए अपील न्यायालय ने माना कि एक नियोक्ता इसके लिए बाध्य नहीं था

वादी के अवसाद और शराब (ए. डी. ए. के तहत एक विकलांगता के रूप में माना जाता है) के बारे में जानने से पहले उसे समायोजित करें। 67 कई मामलों में, विशेष रूप से दुराचार से संबंधित निर्वहन से संबंधित, कर्मचारी कदाचार में शामिल होने से पहले आवास का अनुरोध करने में विफल रहते हैं, जिसके परिणामस्वरूप उनके भेदभाव से संबंधित दावों के लिए नकारात्मक परिणाम होते हैं। 68 यह तर्क दिया गया है कि कर्मचारी को "दूसरा मौका" देने को एक उचित आवास के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है जहां कर्मचारी संभावित रूप से उचित आवास की मांग करने में विफल रहा है और प्रतिबद्ध है। दुराचार। 69

73. टिप्पणीकारों ने नोट किया है कि ए. डी. ए. के तहत, व्यक्तियों के साथ

मानसिक स्वास्थ्य विकारों के साथ-साथ शारीरिक विकारों में भी सुधार नहीं हुआ है

विकलांग हैं और विकलांग अधिकार आंदोलन के लाभों को भुनाने में सक्षम नहीं हैं। 70 एक महत्वपूर्ण मुद्दा जो अदालतों के समक्ष आता है वह यह है कि क्या मानसिक विकलांग व्यक्ति को दुराचार के कारण छुट्टी दी जा सकती है। कई मानसिक अक्षमताएँ आचरण में प्रकट होती हैं।

66 कार्यस्थल पर ई. ई. ओ. सी., अवसाद, पी. टी. एस. डी. और अन्य मानसिक स्वास्थ्य स्थितियाँ: आपके कानूनी अधिकार, यहाँ उपलब्ध हैं: //डब्ल्यू. डब्ल्यू. इको। सरकार/कानून/मार्गदर्शन/अवसाद-अन्य-मानसिक-स्वास्थ्य-स्थितियाँ-कार्यस्थल-आपके-कानूनी-अधिकार

67 शस्त्र बनाम में सीनेट सार्जेंट का कार्यालय। सीनेट फेयर एम्प्लॉयमेंट प्रैक्टिसेज का कार्यालय, 95 एफ. 3 डी 1102,1107 (फेड। सर। 1996) में उद्धृत किया गया है। 68 बग-नाई बनाम। रैंडस्टैड यूएस, एल. पी., 271 एफ. सप। 2 डी 120,130 (डी. डी. सी. 2003); बर्मिस्ट्रज़ बनाम। ची का शहर। , 186 एफ. सप. 2 डी 863,875 (एन. डी. बीमार। 2002) .

69 लौरा एफ. रोथस्टीन, विकलांग भेदभाव कानूनों के तहत मानसिक दुर्बलता वाले व्यक्तियों के प्रदर्शन और संचालन की कमियों को समायोजित करने के लिए नियोक्ता का कर्तव्य, 47 सिरैक्यूज़ लॉ रिव्यू 931,967,973 (1997)। 70 जेफरी स्वानसन और अन्य, न्याय विषमताएँ: क्या ए. डी. ए. प्रवर्तन प्रणाली मनोरोग विकलांग लोगों के साथ उचित व्यवहार करती है? , 66 (1) मैरीलैंड लॉ रिव्यू 94 (2007)।

संयुक्त राज्य अमेरिका में, अधिकांश अदालतों ने माना है कि दुर्व्यवहार में संलग्न विकलांग कर्मचारी ए. डी. ए. द्वारा संरक्षित नहीं हैं। हैमिल्टन बनाम। साउथवेस्टर्न बेल टेलीफोन कंपनी ", यूएस कोर्ट ऑफ अपील्स, फिफ्थ सर्किट ने माना कि पीटीएसडी के साथ एक कर्मचारी का निर्वहन एक विकलांगता के आधार पर भेदभाव नहीं था, बल्कि यह कर्मचारी की" कार्यस्थल में व्यवहार की स्वीकार्य सीमाओं को पहचानने "में विफलता थी।

एक विकलांगता के आधार पर भेदभाव का गठन करता है। इसी तरह, डेन हार्टोग बनाम में। वासच अकादमी, 74 अपील न्यायालय, दसवें सर्किट ने ए. डी. ए. व्यवस्था के तहत अक्षमता और अक्षमता से संबंधित आचरण के बीच विभाजन को खारिज कर दिया। इसने माना कि मानसिक स्वास्थ्य विकार मौजूद हैं अपने आप को असामान्य व्यवहार के रूप में। इसने माना कि "किसी भी 'असामान्य' व्यवहार के आधार पर मानसिक विकलांग कर्मचारियों को बर्खास्त करने के लिए नियोक्ताओं को कार्टे ब्लैंच की अनुमति देने से मानसिक रूप से विकलांग लोगों के लिए ए. डी. ए. की सुरक्षा काफी हद तक समाप्त हो जाएगी।" अदालत ने आगे कहा कि नियोक्ता को पहले यह आकलन करना चाहिए कि क्या कदाचार को उचित तरीके से ठीक किया जा सकता है।

आवास उपाय। यदि यह संभव नहीं है, तो नियोक्ता केवल तभी रोजगार समाप्त कर सकता है जब कोई स्पष्ट बचाव लागू होता है जैसे कि "प्रत्यक्ष खतरा" बचाव या यदि उल्लंघन किए गए नियम "नौकरी से संबंधित" हैं और "व्यावसायिक आवश्यकता" हैं। अन्यथा, अदालत ने कहा, यदि कर्मचारी नौकरी के आवश्यक कार्यों को कर सकता है, तो विकलांगता से जुड़े कुछ असामान्य आचरण को बर्दाश्त या समायोजित किया जाना चाहिए।

71 136 एफ. 3 डी 1047,1052 (5 वां सिर। 1998)। 72 केली काहिल टिममन्स, विकलांग अधिनियम वाले अमेरिकियों के तहत दुराचार को समायोजित करना, 57 फ्लोरिडा लॉ रिव्यू 187,188-89 (2005)।

73 951 एफ. 2 डी 511 (2 डी सिर। 1991)। 74 129 एफ. 3 डी 1076,1086 (10 वां सिर। 1997)।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

74. रेथियॉन कं. वी. में हर्नांडेज़ ", अमेरिकी सर्वोच्च न्यायालय ने अक्षमता से संबंधित दुराचार के मुद्दे पर विचार किया। एक दवा परीक्षण में विफल होने के बाद वादी ने आरोपमुक्त करने के बदले में इस्तीफा देने का फैसला किया। अपनी लत के लिए उपचार प्राप्त करने के बाद, उन्होंने रेथियॉन द्वारा फिर से नियुक्त होने के लिए आवेदन किया। नियोक्ता की नीति थी कि उन पूर्व कर्मचारियों को फिर से नियुक्त नहीं किया जाए जिन्हें पहले छुट्टी दे दी गई थी या जिन्होंने छुट्टी के बदले इस्तीफा दे दिया था। रेथियॉन ने तर्क दिया कि वादी को फिर से नियुक्त नहीं करने का निर्णय उसके पिछले रिकॉर्ड के बारे में किसी भी जागरूकता के बिना किया गया था। अदालत ने माना कि एक तटस्थ नो-हायर नीति वादी को फिर से नियुक्त नहीं करने के लिए रेथियॉन के लिए एक वैध गैर-भेदभावपूर्ण आधार हो सकती है। इस प्रकार, यह अभिनिर्धारित किया गया था कि वादी अक्षमता के आधार पर असमान व्यवहार का दावा नहीं कर सकता था। हालांकि, अदालत ने एक संरक्षित समूह के सदस्यों पर तटस्थ नो-हायर नियम के असमान प्रभाव से संबंधित मुद्दे को कोर्ट ऑफ अपील्स, नाइनथ सर्किट को भेज दिया, जिसने असमान व्यवहार और असमान प्रभाव के बीच विश्लेषण को मिला दिया था। अदालत ने कहा:

“ ... इस तरह के निर्णय में, अपील न्यायालय ने असमान-प्रभाव और असमान-उपचार दावों के लिए विश्लेषणात्मक ढांचे को मिलाकर गलती की। क्या अपील न्यायालय ने असमान को सही ढंग से लागू किया था

उपचार के ढांचे में, यह निष्कर्ष निकालना बाध्य होगा कि एक तटस्थ नो-रेयर नीति, परिभाषा के अनुसार, ए. डी. ए. के तहत एक वैध, गैर-भेदभावपूर्ण कारण है। और इस प्रकार एकमात्र शेष प्रश्न यह होगा कि क्या उत्तरदाता उत्पादन कर सकता है।

पर्याप्त सबूत जिनसे एक जूरी यह निष्कर्ष निकाल सकती है कि

" प्रतिवादी की अस्वीकृति के लिए याचिकाकर्ता का बताया गया कारण वास्तव में था

बहाना "।

टिप्पणीकारों ने तर्क दिया है कि अदालत ने टीहन (ऊपर) दृष्टिकोण को स्पष्ट रूप से खारिज कर दिया है जहां कर्मचारी जानबूझकर साबित कर सकते हैं

केवल यह साबित करके कि उनका आचरण एक मानसिक अक्षमता का परिणाम था, भेदभाव या असमान व्यवहार, उस अक्षमता की अक्षमता और अभिव्यक्ति के बीच के अंतर को समाप्त कर देता है। हालाँकि, यदि असमान व्यवहार का दावा विफल हो जाता है, तो एक वादी अभी भी यह स्थापित कर सकता है कि एक चेहरे से तटस्थ रोजगार नीति विकलांग लोगों को असमान रूप से प्रभावित करती है। 77

75 540 यू. एस. 44 (2003)

76 केली काहिल टिममन्स, विकलांग अधिनियम वाले अमेरिकियों के तहत दुराचार को समायोजित करना, 57 फ्लोरिडा लॉ रिव्यू 187,188-89 (2005)।

77 ओ 'ब्रायन, क्रिस्टीन नेयलॉन और डारो, जोनाथन जे., द क्वेश्चन रिमेन्स आफ्टर रेथियॉन कंपनी. वी. हर्नांडेज: क्या कोई पुनर्नियुक्ति नियम शराबियों और पूर्व नशीली दवाओं के दुरुपयोगकर्ताओं को असमान रूप से प्रभावित करते हैं, 7 जर्नल ऑफ बिजनेस लॉ 157 (2004)।

75. हाल ही में 13 सितंबर 2013 को एक वर्ग-कार्रवाई मुकदमा दायर किया गया था

हजारों वायु सेना के दिग्गजों की ओर से कनेक्टिकट के अमेरिकी जिला न्यायालय के समक्ष, जिन्होंने दावा किया है कि वायु सेना मानसिक स्वास्थ्य या यौन आघात की भूमिका को पहचाने बिना मामूली उल्लंघनों के कारण सेवा सदस्यों को कम-से-कम सम्मानजनक निर्वहन प्रदान करती है।

उस आचरण को ढालना जिससे इस तरह के निर्वहन होते हैं। मुकदमा लंबित है। 78

II कनाडा

76. तीन कानून कनाडा में विकलांगता अधिकार व्यवस्था को नियंत्रित करते हैं। कनाडा का रोजगार समानता अधिनियम 19957 9 भेदभाव को प्रतिबंधित करता है, अन्य बातों के साथ-साथ, विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ। ई. ई. ए. सी. की धारा 2 इस प्रकार है:

" इस अधिनियम का उद्देश्य कार्यस्थल में समानता प्राप्त करना है ताकि किसी भी व्यक्ति को योग्यता से असंबंधित कारणों से रोजगार के अवसरों या लाभों से वंचित नहीं किया जाए और उस लक्षय की पूर्ति में, रोजगार में नुकसान की शर्तों को ठीक किया जाए।

महिलाओं, आदिवासी लोगों, व्यक्तियों द्वारा अनुभव किया गया

अक्षमताएँ और दृश्य अल्पसंख्यकों के सदस्य इस सिद्धांत को प्रभावी बनाते हुए कि रोजगार समानता का अर्थ व्यक्तियों के साथ समान व्यवहार करने से अधिक है, लेकिन इसके लिए विशेष उपायों की भी आवश्यकता है और मतभेदों का समायोजन "।

ई. ई. ए. सी. की धारा 3 'विकलांग व्यक्तियों' को निम्नलिखित शब्दों में परिभाषित करती है:

" विकलांग व्यक्तियों का अर्थ है ऐसे व्यक्ति जिनके पास दीर्घकालिक या

आवर्ती शारीरिक, मानसिक, संवेदी, मनोरोग या सीखना

हानि और कौन (क) स्वयं को रोजगार में वंचित समझते हैं -

उस हानि का कारण, या

(ख) यह मानते हुए कि एक नियोक्ता या संभावित नियोक्ता उस हानि के कारण उन्हें रोजगार में वंचित मान सकते हैं,

और उन व्यक्तियों को शामिल करता है जिनकी दुर्बलता के कारण कार्यात्मक सीमाओं को उनकी वर्तमान नौकरी में समायोजित किया गया है या

कार्यस्थल; (विकलांग व्यक्ति) "

78 मार्टिन जॉनसन और जेन डो ने अपनी ओर से और अन्य सभी समान रूप से स्थित वी। फ्रैंक केंडल, वायु सेना के सचिव, यहां उपलब्ध हैं: //कानून। येल। ई. डी. यू./साइट/डिफ़ॉल्ट/फाइल/क्षेत्र/क्लिनिक/वी. एल. एस. सी. _ जॉनसन _ वी. _ केंडल _ शिकायत _ 09-13-2021।

पी. डी. एफ. 79 "ई. ई. ए. सी". रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

77. संघीय विधान का दूसरा महत्वपूर्ण भाग अधिकार और स्वतंत्रता का कनाडाई चार्टर है, जिसे संविधान अधिनियम 1982 के भाग-1 के रूप में अनुमोदित किया गया है। सी. सी. आर. एफ. व्यक्तिगत

और सामूहिक अधिकारों को संतुलित करना चाहता है और विकलांग व्यक्तियों की समानता के अधिकार को मान्यता देने वाला दुनिया का पहला राष्ट्रीय संविधान है। 81 सी. सी. आर. एफ. की धारा 15 (1) में कहा गया है:

" प्रत्येक व्यक्ति कानून से पहले और उसके तहत समान है और उसे बिना किसी भेदभाव के और विशेष रूप से नस्ल, राष्ट्र या जातीय मूल, रंग, धर्म, लिंग या मानसिक या सामाजिक आधार पर भेदभाव के बिना कानून के समान संरक्षण और समान लाभ का अधिकार है।

शारीरिक अक्षमता "।

78. तीसरा महत्वपूर्ण कानून कनाडाई मानवाधिकार अधिनियम 197882 है, जो अन्य बातों के साथ-साथ सरकारी कर्मचारियों और कर्मचारियों पर लागू होता है। संघीय अधिकार क्षेत्र में आने वाले या संघीय सरकार का हिस्सा माने जाने वाले उद्योगों और व्यवसायों के कर्मचारी। सीएचआरए की धारा 2 इस प्रकार प्रदान करती है:

" इस अधिनियम का उद्देश्य कनाडा में कानूनों का विस्तार करना है ताकि संसद के विधायी प्राधिकरण के भीतर आने वाले मामलों के दायरे में इस सिद्धांत को प्रभावी बनाया जा सके कि सभी व्यक्तियों को ऐसा करना चाहिए।

जाति, राष्ट्रीय या जातीय मूल, रंग, धर्म, आयु, लिंग, यौन अभिविन्यास, लिंग पहचान या अभिव्यक्ति, वैवाहिक स्थिति, पारिवारिक स्थिति, आनुवंशिक विशेषताओं, अक्षमता या किसी ऐसे अपराध के लिए दोषसिद्धि जिसके लिए क्षमा दी गई है या जिसके संबंध में समाज के सदस्यों के रूप में अपने कर्तव्यों और दायित्वों के अनुरूप अपने लिए जीवन बनाने के लिए अन्य व्यक्तियों के बराबर अवसर है।

जिसे रिकॉर्ड निलंबन का आदेश दिया गया है। "

79. ब्रिटिश कोलंबिया में (लोक सेवा कर्मचारी संबंध आयोग) v. बी. सी. जी. एस. ई. यू. 3, कनाडाई सर्वोच्च न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि एक बार यह स्थापित हो जाने के बाद कि प्रथम दृष्टया भेदभाव मौजूद है, बोझ

80 " सी. सी. आर. एफ. "8 1 81 बाली थन, कनाडा में विकलांग अधिकार ढांचा, 12 (4) जर्नल ऑफ इंडिविजुअल एम्प्लॉयमेंट राइट्स 351-371 (2007)।

82 " सीएचआरए "

83 [1999] 3 एस. सी. आर 3.

भेदभाव को सही ठहराने के लिए नियोक्ता पर स्थानांतरण, जिसमें यह साबित करना शामिल है कि यह उचित आवास प्रदान करता है। न्यायालय ने यह निर्धारित करने के लिए आनुपातिकता के आधार पर एक तीन चरणीय परीक्षण विकसित किया कि क्या कोई नियोक्ता वास्तविक व्यावसायिक आवश्यकता 84 का उपयोग कर सकता है।

कर्मचारी या नौकरी के आवेदक ने भेदभाव का प्रथम दृष्टया मामला दिखाया है। न्यायालय ने निम्नलिखित में तीन-आयामी परीक्षण निर्धारित किया

शर्तें:

" (54.) (1) कि नियोक्ता ने एक उद्देश्य के लिए मानक को अपनाया

नौकरी के प्रदर्शन से तर्कसंगत रूप से जुड़ा हुआ है;

(2) कि नियोक्ता ने एक ईमानदार और अच्छे विश्वास में विशेष मानक को अपनाया कि यह उस वैध कार्य-संबंधी उद्देश्य की पूर्ति के लिए आवश्यक था; और

(3) कि उस वैध कार्य-संबंधी उद्देश्य की पूर्ति के लिए मानक यथोचित रूप से आवश्यक है। यह दिखाने के लिए कि मानक उचित रूप से आवश्यक है, यह प्रदर्शित किया जाना चाहिए कि यह है

अनुचित कठिनाई लगाए बिना दावेदार की विशेषताओं को साझा करने वाले व्यक्तिगत कर्मचारियों को समायोजित करना असंभव है।

नियोक्ता पर "।

80. कनाडा में अधिकांश श्रम बोर्डों और मानवाधिकार न्यायाधिकरणों द्वारा शराब और नशीली दवाओं की लत को शारीरिक और मानसिक अक्षमता माना जाता है। 85 एन्ट्रॉप वी में। इंपीरियल ऑयल, 86 ओंटारियो कोर्ट ऑफ अपील, ब्रिटिश कोलंबिया (लोक सेवा कर्मचारी संबंध) में निर्णय के बाद

आयोग) (ऊपर) ने माना कि यादृच्छिक दवा और शराब परीक्षण सुरक्षा-संवेदनशील कार्यस्थलों में एक प्रामाणिक परिचालन आवश्यकता हो सकती है।

बर्खास्तगी के संदर्भ में, अदालत ने विचार किया कि क्या एक एकल सकारात्मक परीक्षण रोजगार से समाप्ति की गारंटी देगा। अदालत ने कहा:

" 112. [.....] सभी मामलों में बर्खास्तगी इंपीरियल ऑयल के समायोजित करने के कर्तव्य के साथ असंगत है। बी. एफ. ओ. आर. के रूप में यादृच्छिक अल्कोहल परीक्षण बनाए रखने के लिए, इंपीरियल ऑयल की आवश्यकता व्यक्ति को समायोजित करने के लिए होती है।

अनुचित कठिनाई के बिंदु तक अंतर और क्षमताएँ। कि

आवास में प्रतिबंधों पर विचार शामिल होना चाहिए

बर्खास्तगी से कम गंभीर और, जहां उपयुक्त हो,

84 " बी. एफ. ओ. आर. "; ब्रिटिश कोलंबिया मानवाधिकार संहिता 85 फैसल भाभा, स्टीवर्ट बनाम की धारा 13 के तहत उपलब्ध है। एल्क घाटी: द केस ऑफ कोकेन यूजिंग कोल माइनर्स, ऑल पेपर्स 323 (2018), यहां उपलब्ध है: //डिजिटल कॉमन्स। अच्छी तरह से। योर्कू। सी. ए./ऑल _ पेपर्स/323

86 (2000) 50 या (3 डी) 18।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

कर्मचारी को गुजरने की अनुमति देने के लिए आवश्यक सहायता उपचार या पुनर्वास कार्यक्रम "।

(जोर दिया गया)

81. स्टीवर्ट वी। एल्क वैली कोल कार्पोरेशन। 87 , एस काम कर रहा था

कार्यस्थल पर वाहन चलाते समय दुर्घटना। इसमें कम से कम नुकसान हुआ और कोई घायल नहीं हुआ। लेकिन नियोक्ता ने एस को एक ड्रग परीक्षण से गुजरने का निर्देश दिया और वह कोकीन के लिए सकारात्मक परीक्षण किया। एस ने नियोक्ता के सामने स्वीकार किया कि उसका मानना था कि वह कोकीन का आदी था। हालाँकि, चूंकि घटना से पहले खुलासा नहीं किया गया था, इसलिए नियोक्ता ने कार्यस्थल नीति के तहत अपनी संभावित लत को समायोजित नहीं किया। उन्हें कंपनी की नीति का उल्लंघन करने के लिए नौकरी से बर्खास्त कर दिया गया था, न कि उनकी नशीली दवाओं की लत के कारण बल्कि उनके नशीली दवाओं के उपयोग के कारण। बहुमत (छह में से) नौ) कनाडाई सर्वोच्च न्यायालय ने पाया कि समायोजित करने की कोई आवश्यकता नहीं थी क्योंकि कोई प्रथम दृष्टया भेदभाव नहीं था। द.

अधिकांश ने देखा कि बर्खास्तगी में लत कोई कारक नहीं थी। एस को बर्खास्त कर दिया गया क्योंकि वह नीति का पालन करने में विफल रहा। एस ने अभी भी लत के बावजूद नीति की शर्तों का पालन करने की कुछ क्षमता बनाए रखी है। बहुमत ने यह भी माना कि यह नहीं कहा जा सकता है कि नीति एक संरक्षित समूह यानी विकलांग व्यक्तियों को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करती है क्योंकि नीति मनोरंजक नशीली दवाओं के उपयोगकर्ताओं और नशीली दवाओं के आदी दोनों को प्रभावित करती है। अल्पसंख्यक

दो न्यायाधीशों द्वारा दी गई सहमति वाली राय में कहा गया कि प्रथम दृष्टया भेदभाव था क्योंकि भले ही यह माना गया था कि एस का ड्रग्स के उपयोग पर कुछ नियंत्रण था, लेकिन यह बर्खास्तगी के कारणों में से एक के रूप में नशीली दवाओं की लत को खत्म नहीं करता था। हालाँकि, उनका मानना था कि नियोक्ता अनुचित कठिनाई का सामना किए बिना एस को और अधिक समायोजित नहीं कर सकता था।

उन्होंने इस तथ्य को महत्वपूर्ण महत्व दिया कि एस को एक सुरक्षा-संवेदनशील कार्यस्थल में नियुक्त किया गया था। कोई अन्य अनुशासनात्मक कार्रवाई कम

87 [2017] 1 एससीआर 591।

[2021] 13

एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

अधिकार धारक को संरक्षण से हटा देता है और अपनी पसंद के लिए हाशिए पर पड़े समूहों को दोषी ठहराकर उन्हें और कलंकित करता है। न्यायाधीश ने इस बात पर प्रकाश डाला कि संरक्षित आधारों के बीच कभी अंतर नहीं किया गया है और ऐसा आचरण जो ऐसे आधारों से अटूट रूप से जुड़ा हुआ हो। इस प्रकार, अधिकांश लोगों ने नशीली दवाओं की लत और नशीली दवाओं के सेवन के बीच अंतर पैदा करने में गलती की। अंत में, अल्पसंख्यक राय ने पाया कि समायोजित करने का कर्तव्य एक व्यक्तिगत मूल्यांकन है। घटना-पूर्व आवास, जहाँ कर्मचारी अपनी लत का खुलासा कर सकता था, एस के लिए उपलब्ध नहीं था क्योंकि वह अपनी लत के बारे में नहीं जानता था, इनकार करना मादक द्रव्य निर्भरता का एक लक्षण है। न्यायाधीश ने राय दी कि शून्य का निवारक प्रभाव

बिना वेतन के निलंबन जैसे बर्खास्तगी के कम विकल्पों द्वारा सहिष्णुता नीति प्राप्त की जा सकती थी।

III यूरोपीय संघ

82. यूरोपीय संघ 3 रोजगार के संदर्भ में विकलांग व्यक्तियों को समायोजित करने के कर्तव्य को मान्यता देता है। अनुच्छेद 5

रोजगार समानता निर्देश 8 9 2000 इस प्रकार प्रदान करता है:

" विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित आवास विकलांग व्यक्तियों के संबंध में समान व्यवहार के सिद्धांत के अनुपालन की गारंटी देने के लिए, उचित

आवास की व्यवस्था की जाएगी। इसका मतलब है कि नियोक्ता

88 66 यूरोपीय संघ "

89 " ई. यू. निर्देश "रेविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

किसी विशेष मामले में जहां आवश्यक हो, उचित उपाय करें, ताकि किसी विकलांग व्यक्ति को रोजगार में प्रवेश करने, भाग लेने या आगे बढ़ने या प्रशिक्षण से गुजरने में सक्षम बनाया जा सके, जब तक कि ऐसे उपायों से नियोक्ता पर असमान बोझ न पड़े। यह बोझ असमान नहीं होगा जब इसे संबंधित सदस्य राज्य की विकलांगता नीति के ढांचे के भीतर मौजूद उपायों द्वारा पर्याप्त रूप से ठीक किया जाता है।

83. यूरोपीय संघ का न्याय न्यायालय अक्षमता के चिकित्सा मॉडल से परे एक सामाजिक मॉडल की ओर बढ़ा है जो इसकी समझ को विकसित कर रहा है। CRPD.[90] 90 के अनुसार अक्षमता दो संयुक्त HK डेनमार्क 9 1 मामलों में, अदालत ने इस प्रकार अभिनिर्धारित किया:

" 41. ..... यदि किसी इलाज योग्य या लाइलाज बीमारी की कोई सीमा होती है जो विशेष रूप से शारीरिक, मानसिक या मनोवैज्ञानिक रूप से होती है।

ऐसी खामियां जो विभिन्न बाधाओं के साथ बातचीत में अन्य श्रमिकों के साथ समान आधार पर व्यावसायिक जीवन में संबंधित व्यक्ति की पूर्ण और प्रभावी भागीदारी में बाधा डाल सकती हैं, और सीमा एक दीर्घकालिक है, ऐसी बीमारी को निर्देश के अर्थ के भीतर 'विकलांगता' की अवधारणा द्वारा कवर किया जा सकता है।"

यूरोपीय संघ के निर्देश का अनुच्छेद 2 प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष दोनों तरह के भेदभाव को मान्यता देता है। यूरोपीय संघ के निर्देश का अनुच्छेद 4 एक अपवाद प्रदान करता है -

भेदभावपूर्ण आचरण जहां ऐसा आचरण "एक वास्तविक और निर्धारित करने वाली व्यावसायिक आवश्यकता का गठन करता है, बशर्ते कि उद्देश्य

वैध है, और आवश्यकता आनुपातिक है। टार्टू वांगला 9 2 में, एक जेल अधिकारी को बर्खास्त कर दिया गया था क्योंकि उसकी श्रवण तीक्ष्णता, सुधारात्मक सहायता के बिना, एस्टोनियाई नियमों के तहत ध्वनि धारणा के न्यूनतम मानकों को पूरा नहीं करती थी। न्यायालय ने अभिनिर्धारित किया कि जबकि विनियम जेल में व्यक्तियों की सुरक्षा और सार्वजनिक व्यवस्था को सुरक्षित करने के एक वैध उद्देश्य का अनुसरण करते हैं, यह आवश्यकता कि जेल अधिकारी को सुनवाई सहायता के बिना ध्वनि धारणा के न्यूनतम मानकों को पूरा करना चाहिए, या रोजगार को समाप्त कर दिया जाएगा, विनियमों के उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए आनुपातिक नहीं है। अदालत ने माना कि निरपेक्ष प्रकृति 9 0 90 फेरी, डेलिया, मौलिक अधिकारों के यूरोपीय संघ के चार्टर के बीच अपरंपरागत संबंध, विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन और विकलांग भेदभाव पर न्यायालय में माध्यमिक अधिकार, 16 (2) यूरोपीय संवैधानिक कानून समीक्षा 275-305 (2020)।

9 1 एच. के. डेनमार्क बनाम डांस्क अलमेनिटिग्ट बोलिग्सेल्सकाब डी. ए. बी. और एच. के. डेनमार्क बनाम। प्रो

कोंकुर्स में प्रदर्शन ए/एस, 11 अप्रैल 2013, सी-335/11 और सी-337/11 मामलों में शामिल हो गया। 92 मामला सी-795/19 [2021] 13 एस. सी. आर.

गौलेशन ने जेल अधिकारी को उचित रूप से समायोजित नहीं किया, जो विकलांगता-आधारित भेदभाव का कारण बना। अदालत ने इस प्रकार टिप्पणी की:

" 44 हालाँकि, यह याद रखना चाहिए कि अनुसरण किए गए उद्देश्य की प्राप्ति सुनिश्चित करने के लिए कानून केवल तभी उपयुक्त है जब वह वास्तव में

यह एक सुसंगत और व्यवस्थित तरीके से इसे प्राप्त करने की चिंता को दर्शाता है [आंतरिक उद्धरणों को छोड़ दिया गया]।

45 संदर्भ के लिए आदेश में निहित जानकारी से यह स्पष्ट है कि विनियमन संख्या 12 द्वारा निर्धारित ध्वनि धारणा के न्यूनतम मानकों के अनुपालन का आकलन संबंधित जेल अधिकारी के लिए, उस अवसर पर श्रवण सहायता का उपयोग करने की कोई संभावना के बिना किया जाता है, जबकि, दृश्य तीक्ष्णता के संबंध में उस विनियमन में निर्धारित मानकों के अनुपालन का आकलन करते समय, अधिकारी कॉन्टैक्ट लेंस या चश्मे जैसे सुधारात्मक उपकरणों का उपयोग कर सकता है। हालाँकि, कॉन्टैक्ट लेंस या चश्मे के पहनने, खोने या बिगड़ने से जेल अधिकारी के कर्तव्यों के प्रदर्शन में भी बाधा आ सकती है और उसके लिए जोखिम पैदा हो सकते हैं।

या उसकी तुलना श्रवण सहायता के उपयोग, हानि या बिगड़ने के परिणामस्वरूप, विशेष रूप से स्थितियों में

46 जहां तक इस बात का संबंध है कि क्या यह आवश्यकता विनियमन संख्या 12 द्वारा अपनाए गए उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए आवश्यक है, अर्थात् व्यक्तियों की सुरक्षा और सार्वजनिक व्यवस्था का संरक्षण, यह याद दिलाया गया कि उस विनियमन द्वारा निर्धारित ध्वनि धारणा के न्यूनतम मानकों का पालन न करना एक जेल अधिकारी के कर्तव्यों के प्रयोग में एक पूर्ण चिकित्सा बाधा है। वे मानक सभी जेल अधिकारियों पर लागू होते हैं, बिना अपमान की संभावना के, इस बात की परवाह किए बिना कि वे किस प्रतिष्ठान के लिए हैं।

अधिकारियों को नियुक्त किया जाता है या वे जिस पद पर होते हैं। इसके अलावा, यह विनियमन एक जेल अधिकारी की आवश्यक कार्यों को करने की क्षमता के व्यक्तिगत मूल्यांकन की अनुमति नहीं देता है।

उसके किसी भी श्रवण हानि के बावजूद व्यवसाय

भाग।

47 हालाँकि, जैसा कि इस निर्णय के पैराग्राफ 15 और 39 से स्पष्ट है, उन अधिकारियों के कार्यों में पर्यवेक्षण शामिल है -

इलेक्ट्रॉनिक निगरानी के तहत रखे गए व्यक्ति

निगरानी प्रणाली, साथ ही निगरानी और सिगनलिंग उपकरण, जिसमें रेविंदर कुमार धारीवाल v के साथ लगातार संपर्क शामिल नहीं हैं।

भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

कैदी। इसके अलावा, यह संदर्भ के लिए आदेश से स्पष्ट है कि विनियम संख्या 12 इस तथ्य को ध्यान में नहीं रखता है कि श्रवण दोष को श्रवण यंत्रों के माध्यम से ठीक किया जा सकता है जिन्हें छोटा किया जा सकता है, कान के अंदर बैठाया जा सकता है या सिर के नीचे रखा जा सकता है।

जबकि उपरोक्त निर्णय शारीरिक अक्षमता से संबंधित है, यह निर्धारित करता है

किसी कर्मचारी को सेवा से बर्खास्त करना अंतिम उपाय कैसे है, इसके बारे में महत्वपूर्ण सिद्धांतों को नीचे दें। इसके अलावा, यह दिखाने के लिए पर्याप्त नहीं है कि नियोक्ता का भेदभावपूर्ण आचरण एक वैध कार्यस्थल उद्देश्य के अनुसरण में था, नियोक्ता को स्थापित करने में सक्षम होना चाहिए

कि भेदभावपूर्ण उपाय उस उद्देश्य के अनुपात में है जिसे प्राप्त करने की कोशिश की जाती है।

IV दक्षिण अफ्रीका 84.
दक्षिण अफ्रीका में कोई विशिष्ट विकलांगता-संबंधी नहीं है।

कानून। 93 रोजगार समानता अधिनियम 19989 विकलांगता के आधार पर अनुचित भेदभाव को प्रतिबंधित करके कार्यस्थल पर समानता प्राप्त करने का प्रयास करता है। ई. ई. ए. की धारा 6 (1) इस प्रकार है:

" कोई भी व्यक्ति किसी भी रोजगार नीति या व्यवहार में किसी कर्मचारी के साथ प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से भेदभाव नहीं कर सकता है।

नस्ल, लिंग, लिंग, गर्भावस्था, वैवाहिक स्थिति सहित अधिक आधार,

पारिवारिक जिम्मेदारी, जातीय या सामाजिक मूल, रंग, यौन अभिविन्यास, आयु, विकलांगता, धर्म, एच. आई. वी. की स्थिति, विवेक, विश्वास, राजनीतिक राय, संस्कृति, भाषा या जन्म।

ई. ई. ए. की धारा 1 विकलांग व्यक्तियों को ऐसे लोगों के रूप में वर्णित करती है जिनके पास दीर्घकालिक या बार-बार होने वाली शारीरिक या मानसिक हानि है जो

रोजगार में प्रवेश या उन्नति की उनकी संभावनाओं को काफी हद तक सीमित करता है।" 2018 का रोजगार समानता अधिनियम संख्या 55: अच्छे का कोड

विकलांग व्यक्तियों के रोजगार पर अभ्यास 2015 9 5 ई. ई. ए. के जनादेश की व्याख्या और अनुपालन के बारे में मार्गदर्शन प्रदान करता है। संहिता का खंड 5.1 विकलांगता के आधार पर भेदभाव को परिभाषित करता है। के रूप में:

93 एस्टी ग्रेस, मेल्विन एल. एम. मबाओ, विकलांग कर्मचारियों को उचित रूप से समायोजित करने के कर्तव्य का विश्लेषण: जेनसेन बनाम की एक टिप्पणी। कानूनी सहायता दक्षिण अफ्रीका, 24 (1) कानून, लोकतंत्र और विकास 109 (2020)।

94 " ई. ई. ए "

95 " कोड

"[2021] 13 एससीआर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

जिसका उद्देश्य या प्रभाव हानि पहुँचाने या समाप्त करने का होता है दूसरों के साथ समान आधार पर मान्यता, आनंद या व्यायाम,

राजनीतिक क्षेत्र में सभी मानवाधिकारों और मौलिक स्वतंत्रताओं का, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक या कोई अन्य क्षेत्र। इसमें सभी शामिल हैं।

भेदभाव के रूप, जिसमें उचित से इनकार भी शामिल है

आवास "।

(जोर दिया गया)

इसके अलावा, तकनीकी सहायता दिशानिर्देश

विकलांग व्यक्तियों का रोजगार 2017 ई. ई. ए. और संहिता के कार्यान्वयन में और स्पष्टता लाता है।

85. श्रम संबंध अधिनियम 1995% निष्पक्षता के अधिकार को नियंत्रित करता है

श्रम प्रथाएँ कर्मचारियों को अनुचित बर्खास्तगी से बचाती हैं। 7 धारा 188 एल. आर. ए. का प्रावधान है कि कदाचार बर्खास्तगी का आधार हो सकता है जब तक कि नियोक्ता यह साबित करने में विफल न हो कि बर्खास्तगी का कारण कर्मचारी का आचरण या क्षमता थी। एल. आर. ए. की अनुसूची 8 प्रदान करती है

निष्पक्ष तरीके से कदाचार के लिए कर्मचारियों को बर्खास्त करने के लिए दिशानिर्देशों का पालन किया जाना चाहिए। अक्षमता को भी धारा के तहत बर्खास्तगी के आधार के रूप में सूचीबद्ध किया गया है।

188 (1) (क) एल. आर. ए. का। अक्षमता का अर्थ है कि एक कर्मचारी बीमारी या चोट के कारण नौकरी के आवश्यक कार्यों को करने में सक्षम नहीं है। 98 अच्छे व्यवहार की संहिता की वस्तु 10: एल. आर. ए. को बर्खास्त करने का प्रावधान है कि यदि कोई कर्मचारी बीमारी या चोट के कारण अनुपस्थित रहता है तो नियोक्ता को बर्खास्तगी के सभी संभावित विकल्पों की जांच करनी चाहिए। 9 9 नियोक्ता की असमर्थता को समायोजित करने का कर्तव्य तब अधिक होता है जब वह असमर्थता कार्य के दौरान विकसित होती है और इसके लिए कार्य वातावरण या वैकल्पिक रोजगार में संशोधन की आवश्यकता होती है। 100 0 स्मिथ बनाम। किट कैट समूह (पीटीवाई) Ltd.[1]01, के बीच एक अंतर किया गया था

97 एल. आर. ए. की धारा 185 (ए) 98 स्टैंडर्ड बैंक ऑफ एसए v. सी. सी. एम. ए. 3 (2008) 29 आई. एल. जे. 1239 (एल. सी.)। 99 संहिता की मद 10 (1)

100 संहिता की मद 10 (4)

101 (2017) 38 आईएलजे 483 (एलसी)। अदालत ने कहा, "प्रतिवादी को जो करने की आवश्यकता थी, वह यह थी कि उसने एक उचित अक्षमता जांच की थी कि इस भाषण की बाधा से आवेदक की अपने कर्तव्यों का निर्वहन करने की क्षमता पर क्या प्रभाव पड़ेगा। प्रत्यर्थी को ठीक से और निष्पक्ष रूप से यह आकलन करने की आवश्यकता है कि साथी कर्मचारियों या आपूर्तिकर्ताओं के साथ बातचीत करने की आवेदक की क्षमता किस हद तक प्रभावित हुई (आवेदक)

ग्राहकों के साथ बहुत कम लेन-देन था)। इसके अलावा, और यदि कोई प्रभाव पड़ा, तो यह पता लगाने की आवश्यकता थी कि आवेदक को संभवतः कैसे समायोजित किया जा सकता है। लेकिन प्रत्यर्थी ने जो किया वह केवल यह मान लेना था कि अक्षमता स्वचालित रूप से अक्षमता के बराबर है, जो ऐसा नहीं है। रविंदर कुमार धारीवाल बनाम।

भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

अक्षमता और अक्षमता। एक कर्मचारी को केवल तभी अक्षम कहा जाता है जब नियोक्ता उन्हें समायोजित नहीं कर सकता है या वे उचित आवास से इनकार करते हैं। श्रम न्यायालय ने स्पष्ट किया कि नियोक्ता को पहले यह आकलन करने के लिए एक अक्षम करने वाली जांच में शामिल होना चाहिए कि अक्षमता किस हद तक है

रोजगार कार्यों को प्रभावित करता है। यदि कोई प्रभाव पड़ता है, तो नियोक्ता को इस बात पर विचार करना चाहिए कि कर्मचारी को उचित रूप से कैसे समायोजित किया जा सकता है जब तक कि आवास के लिए अनुचित कठिनाई न हो।

नियोक्ता। टिप्पणीकारों ने नोट किया है कि अदालतें अक्सर अक्षमता और अक्षमता शब्दों का उपयोग एक दूसरे के स्थान पर करती हैं क्योंकि विकलांग कर्मचारी को समायोजित करने के लिए अपनाए जाने वाले उपाय प्रभावी रूप से उन उपायों से अलग नहीं हैं जो किसी कर्मचारी को अक्षमता के लिए बर्खास्त करने से पहले विकल्प खोजने के लिए किए जा सकते हैं। दोनों को समानांतर प्रक्रिया माना जा सकता है।

102

86. फार्माको डिस्ट्रीब्यूशन (पीटीवाई) लिमिटेड बनाम ई. डब्ल्यू. एन. 103, रोजगार एजेंसी में वरिष्ठ प्रबंधन को पता था कि कर्मचारी

उसे द्विध्रुवी विकार था, जिसके लिए वह दवा ले रही थी। रोजगार अनुबंध में प्रावधान किया गया था कि कर्मचारी को मनोवैज्ञानिक मूल्यांकन सहित चिकित्सा जांच के अधीन किया जा सकता है। नियोक्ता ने कर्मचारी को चिकित्सा जांच कराने का निर्देश दिया, जिसे उसने अस्वीकार कर दिया। उन्हें नियोक्ता के निर्देश का पालन नहीं करने के लिए दुराचार के आरोप में सेवा से बर्खास्त कर दिया गया था। लेबर कोर्ट ऑफ अपील ने लेबर कोर्ट के फैसले की पुष्टि करते हुए कहा कि नियोक्ता ने उसका मनोचिकित्सा मूल्यांकन नहीं किया होगा, बल्कि उसके द्विध्रुवी विकार के लिए किया होगा, और परिणामस्वरूप उसे खारिज नहीं किया जाएगा। इस प्रकार, नियोक्ता का आचरण ई. ई. ए. की धारा 6 के तहत विकलांगता के आधार पर अनुचित भेदभाव का गठन करता है और एल. आर. ए. के तहत बर्खास्तगी स्वचालित रूप से अनुचित थी। यह भी महत्वपूर्ण है कि अदालत ने पाया कि हालांकि कर्मचारी दवा ले रही थी और उसकी स्थिति नियंत्रण में थी, फिर भी वह विकलांग थी। 104 102 बस्सुडे के और राइक्रॉफ्ट ए, 'अक्षमता या अक्षमता? द इम्प्लिकेशंस फॉर ज्यूरिस्डिक्शन अन्र्स्टजेन बनाम रिलायंस ग्रुप ट्रेडिंग (पीटीवाई) लिमिटेड (सी727/13) [2015] जेडएएलसीसीटी 42,36 (4) इंडस्ट्रियल लॉ जर्नल 2516-2521 (2015)।

103 (2017) 38 आईएलजे 2496 (एलएसी)।

104 माटिल्डा मबली नगकोबो, कार्यस्थल में अवसाद का न्यायालय का उपचार: अक्षमता, खराब प्रदर्शन, दुराचार और अक्षमता, यहाँ उपलब्ध है: //अनुसंधान क्षेत्र। उक्ज्न। एसी। जा/बिटस्ट्रीम/हैंडल/10413/18678 नगकोबो _ मटिल्डा _ मबली _ 2019। पी. डी. एफ.?

अनुक्रम = 1 और अनुमति है = y।

[2021] 13

एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

87. न्यू वे मोटर एंड डीजल इंजीनियरिंग (पीटीवाई) लिमिटेड बनाम मार्सलैंड, 05 उसकी पत्नी द्वारा उसे छोड़ने के बाद कर्मचारी को घबराहट का सामना करना पड़ा। उन्हें अस्पताल में भर्ती कराया गया। जब

वह काम पर लौटे, तो अपीलार्थी और प्रबंधन द्वारा उनका बहिष्कार किया गया और मौखिक रूप से दुर्व्यवहार किया गया। ए.

अन्य आरोपों के अलावा खराब कार्य प्रदर्शन के लिए उनके खिलाफ अनुशासनात्मक सुनवाई शुरू की गई थी। इसके बाद, कर्मचारी ने अपना अनुबंध समाप्त कर दिया जब उसका काम आउटसोर्स किया गया था। श्रम न्यायालय ने माना कि कर्मचारी को रचनात्मक रूप से बर्खास्त कर दिया गया है और बर्खास्तगी मानसिक स्वास्थ्य के आधार पर कर्मचारी के खिलाफ अनुचित भेदभाव का गठन करती है। अदालत ने कहा कि मानसिक स्वास्थ्य ने बर्खास्तगी में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। श्रम अपील न्यायालय ने भी बर्खास्तगी को संशोधित एल. आर. ए. के संदर्भ में स्वतः अनुचित मानते हुए बरकरार रखा। अपील न्यायालय ने आगे कहा कि अपीलार्थी के आचरण ने कर्मचारी की मानवीय गरिमा का उल्लंघन किया है। टिप्पणीकारों ने देखा है कि यह स्थिति निर्धारित करती है कि अवसादग्रस्त कर्मचारियों की बर्खास्तगी केवल अंतिम उपाय हो सकता है और इस तरह की बर्खास्तगी से पहले विकल्पों पर विचार किया जाना चाहिए। 106

88. कानूनी सहायता में दक्षिण अफ्रीका बनाम। ओकर्ट जानसेन 1 07, दक्षिण अफ्रीका के श्रम अपील न्यायालय ने एक कर्मचारी से निपटा जो था सेवा के दौरान अवसाद और उच्च चिंता का निदान किया गया। कर्मचारी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई थी क्योंकि वह बिना किसी सूचना के काम से अनुपस्थित था और वह कंपनी के प्रबंधन के प्रति अपमानजनक और अवज्ञाकारी था। अंततः उन्हें सेवा से बर्खास्त कर दिया गया। उन्होंने श्रम न्यायालय में कार्यवाही को चुनौती दी और उनके पक्ष में एक आदेश प्राप्त किया। हालांकि, श्रम अपील न्यायालय ने उनके खिलाफ फैसला सुनाया। ऐसा करते हुए यह इस प्रकार था:

" [40] आधुनिक जीवन के तनाव और दबाव होने के कारण, कार्यस्थल पर अवसाद आम बात है। नियोक्ताओं को समय-समय पर व्यक्तिगत कर्मचारी के प्रदर्शन पर अवसाद के प्रभाव का प्रबंधन करने की आवश्यकता होगी। जिस दृष्टिकोण का पालन किया जाना चाहिए

यह परिस्थितियों पर निर्भर करेगा।

[41] सबसे पहले, अवसाद को खराब स्वास्थ्य के रूप में देखा जाना चाहिए। इस प्रकार, एक अक्षम अवसाद एक हो सकता है

105 (2009) 30 आईएलजे 2875 (एलएसी)।

106 रंगता, द इनविजिबल इलनेस चैलेंज, एम्प्लॉयमेंट लॉ, (2015), यहां उपलब्ध है: //मैपोनीया। को. जा/डब्ल्यूपी-सामग्री/अपलोड/2018/03 अदृश्य-बीमारी-चुनौती

बिना-पूर्वाग्रह। पीडीएफ

107 (2020) 41 आईएलजे 2580 (एलएसी)।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

रोजगार संबंध को समाप्त करने का वैध कारण,

बशर्ते कि यह उस समान प्रक्रिया के अनुसार निष्पक्ष रूप से किया जाता है

आचार संहिता की मद 10 और 11 में परिकल्पित:

बर्खास्तगी। यदि कोई कर्मचारी अस्थायी रूप से काम करने में असमर्थ है

अवसाद के कारण एक निरंतर अवधि, नियोक्ता को चाहिए

जाँच करें और बर्खास्तगी के कम विकल्पों पर विचार करें

बर्खास्तगी का सहारा लेने से पहले। यदि अवसाद की संभावना है

स्थायी रूप से प्रदर्शन को बाधित करें, नियोक्ता को करना चाहिए

पहले कर्मचारी को उचित रूप से समायोजित करने का प्रयास करें।

अक्षमता। अवसादग्रस्त कर्मचारी को अक्षमता के लिए बर्खास्त करना

इन सिद्धांतों को उचित सम्मान और लागू किए बिना मूल रूप से और/या प्रक्रियात्मक रूप से अनुचित होना।

[42] कर्मचारी के दुराचार में अवसाद की भी भूमिका हो सकती है।

यह संभावना से परे नहीं है कि अवसाद निश्चित रूप से हो सकता है।

परिस्थिति किसी कर्मचारी की गलत काम करने की क्षमता को नकारती है। अ.

कर्मचारी कदाचार के लिए उत्तरदायी नहीं हो सकता है उसके मन की स्थिति को प्रभावित करने वाला गंभीर अवसाद (संज्ञानात्मक)

क्षमता) और उसकी इच्छा (संसूचक क्षमता) इस हद तक कि वह है

अपने आचरण की गलतता की सराहना करने में असमर्थ और /

या स्वयं के अनुसार आचरण करने में असमर्थ है

गलत काम की सराहना। क्या सबूत का समर्थन करना चाहिए?

ऐसा निष्कर्ष, कदाचार के लिए बर्खास्तगी होगी

अनुचित और मूल रूप से अनुचित, और नियोक्ता

असमर्थता से कठिनाई तक पहुंचने की आवश्यकता होगी या परिचालन आवश्यकताओं का परिप्रेक्षय। वैकल्पिक रूप से, जहाँ

साक्षय से पता चलता है कि संज्ञानात्मक और संसूचक

अवसाद, और वह गलत की सराहना करने में सक्षम है उसके आचरण और तदनुसार कार्य, उसकी दोषपूर्णता या

दोषारोपण के कारण योग्यता कम हो सकती है

अवसाद। जिस स्थिति में, कर्मचारी का अवसाद होना चाहिए

उचित निर्धारण में ध्यान में रखा जाए

मंजूरी। अवसाद को ठीक से ध्यान में रखने में विफलता

दुराचार के लिए बर्खास्तगी से पहले संभवतः परिणाम हो सकता है

मौलिक अन्याय "।

(जोर दिया गया)

इस प्रकार, यह अभिनिर्धारित किया गया है कि नियोक्ताओं को इसके बारे में जागरूक होना चाहिए

कथित दुराचार और [2021] 13 एस. सी. आर. में दंत स्वास्थ्य विकारों ने भूमिका निभाई है।

इसे एक शमन कारक के रूप में माना जाता है भले ही मानसिक स्वास्थ्य विकार था

कैपेसिटेटिंग।

वी विश्लेषण 89. उपर्युक्त चर्चा के आधार पर -

अनुमानों के अनुसार, निम्नलिखित निष्कर्ष निकलते हैं:

मानसिक स्वास्थ्य विकारों को अक्षमता के रूप में मान्यता दी जाती है

((i)

जब तक वे परिभाषित मानदंडों को पूरा करते हैं;

((ख)

व्यक्तियों को उचित आवास प्रदान करने का कर्तव्य

विकलांगों के साथ पवित्र है। सेवा से बर्खास्तगी का आदेश देने से पहले सभी संभावित विकल्पों पर विचार किया जाना चाहिए। हालाँकि, इस सिद्धांत के लिए स्वीकृत बचाव हैं। इस नियम का अच्छी तरह से मान्यता प्राप्त अपवाद यह है कि समायोजित करने का कर्तव्य अनुचित कठिनाई पैदा नहीं करना चाहिए या नियोक्ता पर असमान बोझ नहीं डालना चाहिए-इन अवधारणाओं की व्याख्या प्रत्येक क्षेत्राधिकार में भिन्न हो सकती है। अमेरिका में,

समायोजित करने का कर्तव्य कार्यस्थल की सुरक्षा सुनिश्चित करने के साथ संतुलित होना भी है (प्रत्यक्ष जोखिम रक्षा)

मादक द्रव्यों पर निर्भर व्यक्ति को समायोजित करने से नियोक्ता को सुरक्षा-संवेदनशील कार्यस्थल में अनुचित कठिनाई होगी। यूरोपीय संघ के न्यायालय ने भी मान्यता दी कुछ व्यावसायिक मानकों को लागू करने के लिए एक वैध व्यावसायिक आवश्यकता के रूप में कार्यस्थल सुरक्षा। हालांकि, इसने फैसला सुनाया कि मानक कार्यस्थल सुरक्षा के उद्देश्य के अनुपात में होना चाहिए जिसे प्राप्त करने की मांग की जाती है। इस संदर्भ में, स्टीवर्ट (ऊपर) में अल्पसंख्यक राय का उल्लेख करना उपयोगी होगा जो इस बात पर जोर देता है कि

आवास व्यक्तिगत है। नियोक्ता होना चाहिए

व्यक्ति की क्षमताओं के प्रति संवेदनशील

समायोजित किया गया। सामान्य टिप्पणी छह में विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर समिति स्पष्ट रूप से नोट करती है

कि समायोजित करने का कर्तव्य एक "व्यक्तिगत प्रतिक्रियाशील कर्तव्य" है और "कर्तव्य वाहक को विकलांग व्यक्ति के साथ बातचीत करने की आवश्यकता होती है"। इस प्रकार, अक्षमता से संबंधित आचरण के लिए एक व्यापक दृष्टिकोण यह दिखाने के लिए पर्याप्त नहीं होगा कि नियोक्ता ने एन. डी. ई. आर. कुमार धारीवाल के प्रति अपने व्यक्तिगत कर्तव्य का निर्वहन किया है।

भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

समायोजित करें। यह दिखाना चाहिए कि इसने कर्मचारी के व्यक्तिगत मतभेदों और क्षमताओं को ध्यान में रखा है। मानसिक स्वास्थ्य विकार अक्षमता में एक अनूठी चुनौती पेश करते हैं

उदाहरण के लिए, अमेरिका में उचित आवास प्रदान करने की आवश्यकता संभावित है। कनाडा में, स्टीवर्ट (ऊपर) में बहुमत ने देखा कि पदार्थ के बावजूद निर्भरता, कर्मचारी के पास नियोक्ता को निर्भरता का पूर्व खुलासा करने की क्षमता थी और वह उचित आवास का लाभ उठा सकता था। हालांकि,

अल्पसंख्यक राय, जोर देकर कहा कि स्वयं

रिपोर्टिंग को आवास के रूप में नहीं माना जा सकता है

वे व्यक्ति जो अपनी अक्षमता से वंचित हैं। समिति ने

सामान्य रूप से विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर

ऐसे मामलों में उत्पन्न होता है जहां कर्तव्य वाहक को "यह महसूस करना चाहिए था कि विचाराधीन व्यक्ति को एक विकलांगता थी जिसके लिए अधिकारों का प्रयोग करने में आने वाली बाधाओं को दूर करने के लिए आवास की आवश्यकता हो सकती है"; और

एक ऐसा मुद्दा जो विवादास्पद बना हुआ है, वह है मानसिक स्वास्थ्य वाले व्यक्तियों के खिलाफ दुराचार के आरोपों की जांच।

विकार। तर्क के दो सूत्र हैं। एक.

तर्क यह है कि मानसिक अक्षमता अक्सर असामान्य व्यवहार के रूप में प्रकट होती है जो दुराचार के दायरे में आ सकती है। यदि ऐसा आचरण कारणतः अक्षमता से जुड़ा हुआ है, तो दुराचार के आधार पर बर्खास्तगी भेदभाव आधारित है।

अक्षमता पर। इस तर्क को कुछ लोगों ने स्वीकार किया है। संयुक्त राज्य अमेरिका में अदालतें। स्टीवर्ट (ऊपर) में अल्पमत की राय में,

यह देखा गया कि के बीच अंतर करना अक्षमता और अक्षमता से संबंधित आचरण एक संरक्षित आधार और आचरण के बीच अंतर करने के समान है जो संरक्षित आधार के साथ जुड़ा हुआ है। दूसरी ओर, यह तर्क दिया जाता है कि जबकि मानसिक स्वास्थ्य विकार कम हो सकते हैं [2021] 13 एस. सी. आर.

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

एक व्यक्ति का अपने कार्यों पर नियंत्रण है, यह आवश्यक नहीं है कि व्यक्तियों ने कार्यस्थल आचरण के स्वीकार्य मानकों का पालन करने की अपनी क्षमता को पूरी तरह से खो दिया है।

अमेरिका में, अधिकांश अदालतों ने माना है कि दुराचार ए. डी. ए. के तहत संरक्षित नहीं है। स्टीवर्ट (ऊपर) में, कनाडाई सर्वोच्च न्यायालय की बहुमत राय ने माना कि पदार्थ निर्भरता वाले कर्मचारी ने निर्भरता का पूर्व प्रकटीकरण करने की नीति का पालन करने के लिए कुछ नियंत्रण बनाए रखा। इस प्रकार, कार्यस्थल आचरण के मानकों का पालन न करने से उचित रूप से बर्खास्तगी हो सकती है और यह भेदभाव नहीं होगा। दक्षिण अफ्रीका इस बहस में एक बीच का मैदान अपनाता है। कानूनी सहायता में दक्षिण अफ्रीका

(ऊपर), अदालत का मानना है कि दोतरफा जांच की आवश्यकता है। सबसे पहले इन सबूतों के आधार पर विचार किया जाना चाहिए कि क्या मानसिक स्वास्थ्य विकार इतना अक्षम है कि

व्यक्ति आचरण की गलतता की सराहना करने में सक्षम नहीं है या आवश्यक मानक के अनुसार खुद को संचालित करने में असमर्थ है। वैकल्पिक रूप से, यदि साक्षय से पता चलता है कि व्यक्ति अपने आचरण की गलतता की सराहना कर सकता है और उसके अनुसार कार्य कर सकता है, तो उनकी दोषीता

मानसिक स्वास्थ्य विकार के कारण कम हो जाता है,

और तदनुसार प्रतिबंध लगाए जाने चाहिए।

C. 4 अपीलार्थी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही

उन कारकों में से एक जिसके कारण दुराचार के लिए उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू की गई या उसे यह साबित करने की आवश्यकता है कि उसकी अक्षमता उनके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू करने का एकमात्र कारण था। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 3 इसके खिलाफ एक सामान्य गारंटी प्रदान करती है।

विकलांग व्यक्तियों के लिए गैर-भेदभाव और समानता। धारा 20 विशेष रूप से प्रदान करती है कि कोई भी सरकारी प्रतिष्ठान भेदभाव नहीं करेगा।

किसी भी व्यक्ति के खिलाफ जिसने रोजगार से संबंधित किसी भी मामले में अक्षमता प्राप्त कर ली है। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 2 (एच) के तहत भेदभाव को एक विस्तृत परिभाषा दी गई है, जिसमें इस प्रकार कहा गया है:

" (ज) अक्षमता के संबंध में "भेदभाव" का अर्थ है कोई भी भेदभाव,

बहिष्करण, अक्षमता के आधार पर प्रतिबंध जो सभी मानवाधिकारों के अन्य लोगों के साथ समान आधार पर मान्यता, आनंद या अभ्यास को बाधित करने या रद्द करने का उद्देश्य या प्रभाव है और रेविंदर कुमार धारीवाल v.

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक या किसी अन्य क्षेत्र में मौलिक स्वतंत्रता और इसमें सभी प्रकार के भेदभाव शामिल हैं।

उचित आवास से इनकार "

92. नवतेज जौहर (ऊपर) में, हम में से एक (डॉ. डी. वाई. चंद्रचूड़) ने अनुच्छेद 15 की व्याख्या के संदर्भ में व्यक्त की गई सहमति वाली राय में संविधान के अनुसार गैर-भेदभाव खंड केवल एकल आधार दावों की अनुमति नहीं देता है। अनुच्छेद 15 में कहा गया है कि "राज्य किसी भी नागरिक के साथ केवल धर्म, नस्ल, जाति, लिंग, जन्म स्थान या उनमें से किसी के आधार पर भेदभाव नहीं करेगा"। सहमत राय में कहा गया कि भेदभाव से संबंधित दावों को 'केवल' पर भरोसा करके एक ही आधार तक सीमित करना उनके खिलाफ गारंटी की एक औपचारिक व्याख्या है।

गैर-भेदभाव। यह देखा गया कि उदाहरण के लिए, "लिंग और अन्य आधार ('लिंग प्लस')" के आधार पर भेदभाव अनुच्छेद 15 के दायरे में आएगा। राय अनुज गर्ग बनाम में इस न्यायालय के एक फैसले पर निर्भर करती है। होटल एसोसिएशन ऑफ इंडिया 1 08, जिसका मानना था कि सामाजिक रूप से निर्धारित लिंग भूमिकाएँ या लिंग के बारे में रूढ़िवादी धारणाएँ केवल लिंग के आधार पर भेदभाव से अलग नहीं होंगी। राय का प्रासंगिक उद्धरण नीचे दिया गया है:

" 431. अनुच्छेद 15 की यह औपचारिक व्याख्या भेदभाव के खिलाफ संवैधानिक गारंटी को अर्थहीन बना देगी। क्योंकि यह राज्य को यह दावा करने की अनुमति देगा कि भेदभाव लिंग और एक अन्य आधार ("लिंग प्लस") पर आधारित था और इसलिए अनुच्छेद 15 के दायरे से बाहर था। भेदभाव के तर्क में अव्यक्त, पुरुषों और पुरुषों के बीच अंतर की रूढ़िवादी धारणाएँ हैं।

जिन महिलाओं का उपयोग तब भेदभाव को सही ठहराने के लिए किया जाता है। अनुच्छेद 15 का यह संकीर्ण दृष्टिकोण इसकी आवश्यक सामग्री के भेदभाव पर प्रतिबंध को हटा देता है। यह ध्यान में रखने में विफल रहता है

108 (2008) 3 एससीसी 1.

लिंग भेदभाव की अंत:च्छेदन प्रकृति, जिसे अन्य पहचानों के अलगाव में काम करने के लिए नहीं कहा जा सकता है, विशेष रूप से सामाजिक राजनीतिक और आर्थिक संदर्भ से। उदाहरण के लिए, एक नियम कि छह फीट से अधिक के लोगों को सेना में नियुक्त नहीं किया जाएगा, महिलाओं पर इसके

असमान प्रभाव पर हमले का सामना करने में सक्षम होगा यदि यह बनाए रखा जाए कि भेदभाव लिंग और ऊंचाई के आधार पर है। अनुच्छेद 15 में निषेध का ऐसा औपचारिक दृष्टिकोण भेदभाव के वास्तविक संचालन को खारिज करता है, जो विभिन्न पहचानों को काटता है।

और विशेषताएँ "।

93. पाटन जमाल वली बनाम। आंध्र प्रदेश राज्य 09, इस न्यायालय ने नोट किया कि एकल-अक्ष कानून जो एकल आधार पर भेदभाव को प्रतिबंधित करते हैं, एक व्यक्ति के लिए पर्याप्त सबूत प्रदान करना मुश्किल बनाते हैं क्योंकि अक्सर "एक विशिष्ट आधार पर असतत भेदभाव या हिंसा का सबूत अनुपस्थित या साबित करना मुश्किल हो सकता है।" अनुसूचित जाति और अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम 1989 की धारा 3 (2) (v) की व्याख्या करते हुए

(2015 में संशोधन से पहले), इस न्यायालय ने कहा कि "के आधार पर" शर्तों से यह साबित नहीं होगा कि किसी व्यक्ति के खिलाफ अपराध है।

अनुसूचित जाति या अनुसूचित जनजाति से संबंधित केवल उनकी जाति या आदिवासी पहचान के आधार पर होता था। यदि यह कारकों में से एक है, तो यह धारा 3 (2) (v) के दायरे में आएगा। इस न्यायालय ने इस प्रकार निर्णय दिया:

" 62. उपरोक्त दो उद्धरणों में, इस न्यायालय ने धारा 3 (2) (v) की व्याख्या इस अर्थ में की है कि अपराध केवल इस आधार पर किया जाना चाहिए था कि पीड़ित अनुसूचित जाति का सदस्य था।

जाति "। इस प्रदर्शनी की शुद्धता। बहस योग्य है। वैधानिक प्रावधान "केवल जमीन पर" अभिव्यक्ति का उपयोग नहीं करता है। "केवल" अभिव्यक्ति को पढ़ना एक जोड़ना होगा

प्रतिबंध जो कानून में नहीं पाया जाता है। कानून में निस्संदेह 'जमीन पर' शब्दों का उपयोग किया गया है, लेकिन 'जमीन से पहले' के संयोजन का हमेशा यह मतलब नहीं है कि अपराध केवल उसी आधार पर किया जाना चाहिए था। इस तरह से प्रावधान को पढ़ने से एक वैधानिक प्रावधान कमजोर हो जाएगा जो अनुसूचित जातियों और अनुसूचित जनजातियों को उनकी गरिमा के लिए खतरा पैदा करने वाले हिंसा के कृत्यों से बचाने के लिए है। जैसा कि हमने फैसले में पहले जोर दिया है, एक अंतःच्छेदन लेंस हमें उत्पीड़न को कई हाशिए पर रहने के परिणामस्वरूप होने वाले नुकसान के योग के रूप में देखने में सक्षम बनाता है।

पहचान। आधार पर धारा 3 (2) (v) के संरक्षण से इनकार करना।

109 2021 एससीसी ऑनलाइन एससी 343।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

कि अपराध एससी और एसटी व्यक्ति के खिलाफ नहीं किया गया था

केवल उनकी जाति पहचान के आधार पर इस बात से इनकार करना है कि सामाजिक असमानताएं संचयी तरीके से कैसे काम करती हैं। यह प्रस्तुत करने के लिए है

सबसे हाशिए पर पड़े अदृश्य लोगों के अनुभव। यह उन अपराधियों को दंड से मुक्ति देने के लिए है जो अपनी विशेषाधिकार प्राप्त सामाजिक स्थिति के कारण हैं।

नुकसान और जमीन के बीच एक कारण संबंध स्थापित करने की आवश्यकता है, लेकिन यह पहचानने के लिए है कि किसी व्यक्ति के साथ कैसे व्यवहार किया गया या प्रभावित किया गया, यह कई आधारों की बातचीत का परिणाम था या पहचान। धारा 3 (2) (v) के सही अध्ययन से यह पता चलता है कि इस प्रावधान के तहत दोषसिद्धि तब तक कायम रखी जा सकती है जब तक कि अपराध की घटना के लिए जाति की पहचान एक आधार है। जिस दृष्टिकोण से हम अंततः लेते हैं, इस मामले में एक बड़ी पीठ को इन निर्णयों का संदर्भ अनावश्यक है। हम उस खुली और बहस को बाद की तारीख और मामले के लिए जीवित रखते हैं।

94. इसी तरह के विचार आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत भेदभाव की हमारी समझ को नियंत्रित करेंगे। विकलांग व्यक्ति को यह साबित करने की आवश्यकता नहीं है कि भेदभाव केवल इस आधार पर हुआ है कि वे विकलांग थे। विकलांगता उन कारकों में से एक होनी चाहिए जो भेदभावपूर्ण कार्य का कारण बनी। इस प्रकार, वर्तमान मामले में, अपीलार्थी को केवल यह साबित करने की आवश्यकता है कि अक्षमता उन कारकों में से एक थी जिसके कारण

के आरोप में उसके खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही की स्थापना दुराचार। एक संबंधित जांच तब यह जांचने के लिए है कि क्या मानसिक विकलांग कर्मचारी का आचरण केवल एक परिणाम होना चाहिए।

उनकी अक्षमता या यह दिखाने के लिए पर्याप्त है कि अक्षमता आचरण के कारकों में से एक थी।

95. एक व्याख्या कि आचरण केवल एक कर्मचारी की मानसिक अक्षमता का परिणाम होना चाहिए, कई व्यक्तियों को मानसिक रूप से बीमार कर देगा। मानवाधिकार संरक्षण के दायरे से बाहर अक्षमताएँ। यह संभव है।

कि अपीलार्थी अपने कार्यों पर कुछ एजेंसी का प्रयोग करने में सक्षम था। लेकिन अपीलार्थी अभी भी एक व्यक्ति था जो अक्षम होने का अनुभव कर रहा था उसकी स्थिति का प्रभाव। इस प्रकार किसी भी स्थिति में उनकी एजेंसी कम हो गई। मानसिक स्वास्थ्य विकार वाले व्यक्ति की पसंद या एजेंसी पर अधिक जोर देने से उनके खिलाफ कलंक बढ़ता है। जैसा कि स्टीवर्ट (ऊपर) में न्यायमूर्ति गैसकॉन की अल्पमत राय में कहा गया है, यह इस रूढ़िवादिता को आगे बढ़ाता है कि मानसिक स्वास्थ्य स्थितियों वाले व्यक्ति "अपने दुर्भाग्य के लेखक" हैं (पैरा 58)।

एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

96. इसका मतलब यह नहीं है कि मानसिक स्वास्थ्य विकार वाले व्यक्ति

वे कभी भी अपने कार्यों के नियंत्रण में नहीं होते हैं। यह एक और रूढ़िवादिता को कायम रख सकता है कि ऐसे व्यक्ति "खतरनाक" हैं, जो हिंसक या लापरवाह कृत्य करने के लिए अधिक प्रवण हैं। अध्ययनों से पता चलता है कि मानसिक स्वास्थ्य विकारों और हिंसा के बीच कोई सीधा संबंध नहीं है। मानसिक स्वास्थ्य विकारों वाले व्यक्तियों और ऐसे विकारों के बिना अन्य लोगों द्वारा प्रदर्शित हिंसक आचरण के पैटर्न के बीच कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है। 110 इसके अलावा, हम इस बात पर जोर देना चाहेंगे कि मानसिक विकलांग व्यक्ति स्थिर निकाय नहीं हैं। इससे पहले फैसले में, हमने चर्चा की थी कि कैसे रोजगार के अवसर और सकारात्मक कार्यस्थल नीतियां व्यक्तियों की मदद करती हैं।

अपनी बीमारी का सामना करने और अपने मानसिक स्वास्थ्य में सुधार करने में अक्षमता। इस प्रकार, मानसिक अक्षमताओं से संबंधित भेदभाव के दावों के लिए एक सूक्ष्म और व्यक्तिगत दृष्टिकोण की आवश्यकता है, जिसके लिए ऐसे व्यक्तियों को होने वाले नुकसान की प्रकृति को समझने की आवश्यकता है। 97. अक्षमता से संबंधित दुराचार के दावों का आकलन करने में दक्षिण अफ्रीकी न्यायशास्त्र एक बीच का रास्ता प्रस्तुत करता है जहां यह आकलन करने के लिए एक जांच की जानी है कि क्या मानसिक अक्षमता अक्षम है, जो तब दुराचार के आरोप को रद्द कर देगा। यदि यह अक्षम नहीं है, तो मानसिक अक्षमता अभी भी प्रतिबंधों को लागू करने में एक शमन कारक के रूप में काम करेगी। हालाँकि, इस दृष्टिकोण की एक सीमा भी है जहाँ यह हानि की प्रकृति पर बहुत अधिक ध्यान केंद्रित करता है

हानि। इसमें विकलांगता अधिकारों के निर्णय को अधिक जटिल और कम सुलभ बनाने की संभावना है क्योंकि इसके लिए चिकित्सा विशेषज्ञों पर निर्भरता की आवश्यकता होगी ताकि यह आकलन किया जा सके कि मानसिक विकलांगता कितनी कमजोर है। 1 1 1 यह विकलांगता शासन को एक सामाजिक मॉडल के बजाय विकलांगता के चिकित्सा मॉडल में परिवर्तित होने के लिए असुरक्षित बनाता है। इस प्रकार, भारतीय संदर्भ में, मानसिक विकलांग व्यक्ति आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम के तहत अधिकारों के संरक्षण का हकदार है, जब तक कि वे धारा 2 (ओं) के तहत 'विकलांग व्यक्ति' के परिभाषा मानदंडों को पूरा करते हैं।

98. मानसिक स्वास्थ्य विकारों की जटिल प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, कोई भी अवशिष्ट नियंत्रण जो मानसिक विकलांग व्यक्तियों के पास है

110 लिंडा ए. टेप्लिन, द क्रिमिनलिटी ऑफ मेंटली इल: ए डेंजरस कॉन्सेप्शन, 142 (5) अमेरिकन जर्नल ऑफ साइकियाट्री 593-599 (1985)। क्लेयर विल्सन, रेमंड नायरन आदि को भी देखें। अल। , मानसिक बीमारी को खतरनाक बनाना: ए पायलट स्टडी, 33 (2) ऑस्ट्रेलियन एंड न्यूज़ीलैंड जर्नल ऑफ़ साइकियाट्री 240-247। 111 लेस्ली बिसगोल्ड, मानवाधिकार संहिता बनाम। चार्टर:

ट्रांकेमोंटेन ट्विस्ट्स एंड टर्न्स के प्रभाव और साक्षय के सत्रह खंड, या कैसे प्रक्रियात्मक विकास ने महत्वपूर्ण मानवाधिकार कानून, 9 जे. एल. और समानता 33 (2012) को प्रभावित किया है।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

आचरण केवल उस सीमा को कम करता है जिस तक विकलांगता का योगदान था

आचरण के लिए, यह इसे एक कारक के रूप में समाप्त नहीं करता है। अपीलार्थी का 2009 से लंबे समय से मानसिक स्वास्थ्य विकारों का इलाज चल रहा है। एक सरकारी अस्पताल द्वारा उन्हें 40 से 70 प्रतिशत स्थायी अक्षमता का पता चला है। जबकि सभी सीआरपीएफ कर्मी हो सकते हैं

दुराचार के आरोपों पर अनुशासनात्मक कार्यवाही के अधीन, अपीलार्थी ऐसे व्यवहार में शामिल होने के लिए अधिक संवेदनशील है जिसे इस प्रकार वर्गीकृत किया जा सकता है -

उसकी मानसिक अक्षमता के कारण दुराचार। वह अपने सक्षम समकक्षों की तुलना में इस तरह की कार्यवाही के अधीन होने के अनुपातहीन नुकसान में है। अप्रत्यक्ष भेदभाव की अवधारणा को इस न्यायालय द्वारा लिमिटेड कर्नल नितिशा और अन्य में मान्यता दी गई है। वी. भारत संघ 1 1 2 112, जो अंतर्राष्ट्रीय और भारतीय अक्षमता-अधिकार व्यवस्था में व्याप्त मूल समानता की अवधारणा से निकटता से जुड़ा हुआ है। इस प्रकार, अपीलार्थी के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही भेदभावपूर्ण है और इसे दरकिनार किया जाना चाहिए।

C. 3 अपीलार्थी का उचित समायोजन

99. फैसले की धारा सी. 1.3 में, हमने माना है कि 2021 की अधिसूचना में सी. आर. पी. एफ. को धारा 20 के आवेदन से छूट दी गई है।

यह वर्तमान कार्यवाही पर लागू नहीं होगा क्योंकि जब अपीलार्थी ने विशेष अनुमति याचिका को प्राथमिकता दी थी तो अधिकार स्पष्ट हो गए थे।

100. आर. पी. डब्ल्यू. डी. की धारा 20 (4) इस प्रकार प्रदान करती है:

" (4) जो कर्मचारी अपनी सेवा के दौरान विकलांग हो जाता है, उसे कोई भी सरकारी प्रतिष्ठान पद से हटाया या घटाया नहीं जाएगा:

बशर्ते कि, यदि कोई कर्मचारी विकलांगता प्राप्त करने के बाद उस पद के लिए उपयुक्त नहीं है जो वह धारण कर रहा था, तो उसे किसी अन्य पद पर स्थानांतरित कर दिया जाएगा।

समान वेतनमान और सेवा लाभों के साथ:

बशर्ते कि यदि कर्मचारी को समायोजित करना संभव न हो किसी भी पद के लिए, उसे तब तक अतिरिक्त पद पर रखा जा सकता है जब तक कि कोई उपयुक्त पद उपलब्ध न हो या वह सेवानिवृत्ति की आयु प्राप्त न कर ले।

जो भी पहले हो "।

धारा 20 की उप-धारा (4) मानसिक विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित आवास की गारंटी को आगे बढ़ाती है। द. सरकारी प्रतिष्ठान का एक कर्मचारी को स्थानांतरित करने का सकारात्मक दायित्व है

112 2021 एससीसी ऑनलाइन एससी 261।

जिसने समान वेतनमान और सेवा लाभों के साथ एक उपयुक्त पद पर सेवा के दौरान अक्षमता प्राप्त की हो। प्रावधान में आगे कहा गया है कि यदि कर्मचारी को किसी भी पद के खिलाफ समायोजित करना संभव नहीं है, तो उसे तब तक अतिरिक्त पद पर रखा जा सकता है जब तक कि कोई उपयुक्त पद उपलब्ध न हो जाए या कब उपलब्ध हो जाए।

वे सेवानिवृत्ति की आयु, जो भी पहले हो, प्राप्त कर लेते हैं। विकास कुमार (ऊपर) में, इस न्यायालय ने कहा कि विकलांग व्यक्तियों को अनूठी बाधाओं का सामना करना पड़ता है, जिन्हें विशिष्ट उपायों के प्रावधान के माध्यम से कम किया जाना चाहिए। इस न्यायालय ने कहा:

" 43. विकलांग व्यक्तियों और अन्य हाशिए पर पड़े समूहों के सामने आने वाली बाधाओं के बीच एक महत्वपूर्ण गुणात्मक अंतर है। विकलांग व्यक्तियों को समान गरिमा और मूल्य का जीवन जीने में सक्षम बनाने के लिए, यह आदेश देना पर्याप्त नहीं है कि उनके खिलाफ भेदभाव अस्वीकार्य है। यह आवश्यक है, लेकिन पर्याप्त नहीं है। एक समाज के रूप में हमें समान रूप से यह सुनिश्चित करना चाहिए कि हम उन्हें अतिरिक्त सहायता और सुविधाएं प्रदान करें जो उनके लिए आवश्यक हैं।

उनकी अक्षमता के प्रभाव की भरपाई करें "।

यह सिद्धांत कि उचित समायोजन समानता और भेदभाव के अधिकार का एक घटक है, इस न्यायालय द्वारा दोहराया गया था

अवनि प्रकाश बनाम। राष्ट्रीय परीक्षण एजेंसी 1 1 3 113।

101. धारा 20 (4) और सामान्य गारंटी के आलोक में

विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित आवास, अपीलार्थी एक ही वेतनमान और लाभ वाले उपयुक्त पद पर फिर से नियुक्त होने का हकदार है। सीआरपीएफ उसकी वर्तमान मानसिक स्वास्थ्य स्थिति को ध्यान में रखते हुए उसे एक पद सौंपने का विकल्प चुन सकता है। पद की उपयुक्तता की जांच अपीलार्थी को आवश्यक उचित आवास के व्यक्तिगत मूल्यांकन के आधार पर की जानी चाहिए। अधिकारी यह सुनिश्चित कर सकते हैं कि जिस पद पर अपीलार्थी को समायोजित किया गया है, उसमें आग्नेयास्त्रों या उपकरणों को संभालने या नियंत्रित करने की आवश्यकता नहीं है जो कार्यस्थल में या उसके आसपास अपने लिए या दूसरों के लिए खतरा पैदा कर सकते हैं।

डी उपसंहार

102. वर्तमान मामले में प्रतिस्पर्धी हितों को संतुलित करने का एक जटिल सवाल शामिल है। विशेष रूप से, इसमें व्यक्तियों का अधिकार शामिल है

रोजगार के दौरान भेदभाव के खिलाफ मानसिक अक्षमता और एक सुरक्षित कार्य वातावरण सुनिश्चित करने और एक लड़ाकू बल को बनाए रखने में सीआरपीएफ का हित जो सुरक्षा अभियान चला सकता है।

113 2021 की सिविल अपील संख्या 7000।

रविंदर कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

साथ में, वे बताते हैं, जबकि अनुच्छेद 14 एक स्पष्ट औचित्य खंड के अधीन नहीं है, न्यायाधीशों ने यह आकलन करने के लिए उचित वर्गीकरण परीक्षण विकसित किया है कि क्या अनुच्छेद 14 के तहत एक विभेदक व्यवहार को उचित ठहराया जा सकता है। उनका तर्क है कि औचित्य के दो मॉडलों के बीच का अंतर है केवल शब्दार्थ। 1 1 4 114 आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 की उप-धारा (1) के लिए परंतुक के खिलाफ अधिकार का उल्लंघन करने के लिए एक औचित्य प्रदान करता है।

रोजगार में भेदभाव। इसमें यह प्रावधान है कि उपयुक्त सरकार किसी भी क्षेत्र में किए गए कार्य के प्रकार को ध्यान में रखते हुए

इस तरह के प्रतिष्ठान को प्रावधानों से छूट

धारा 20। यहाँ ध्यान देने योग्य मुख्य शब्द "काम के प्रकार को ध्यान में रखते हुए" हैं। यह इंगित करता है कि सरकार को छूट देने का अधिकार है

धारा 20 के प्रावधानों से स्थापना जो रोजगार भेदभाव से संबंधित है, पूर्ण नहीं है। एक उपयुक्त मामले में, सरकार द्वारा दिए गए औचित्य की समीक्षा के लिए एक मानक विकसित करना पड़ सकता है।

103. संवैधानिक गणराज्य की शुरुआत में ही इस न्यायालय ने कहा था कि अधिकारों को सीमित करने वाले उपाय का आनुपातिक होना आवश्यक है।

दाहिनी ओर संबंध। 1 1 5 समय बीतने के साथ, इस न्यायालय ने अधिकारों को सीमित करने वाले उपाय के लिए आनुपातिकता विश्लेषण को लागू करने के लिए एक परीक्षण विकसित किया है। 1 16 आनुपातिकता परीक्षण के एक संस्करण का उपयोग इस न्यायालय द्वारा अनुज गर्ग बनाम में किया गया था। होटल एसोसिएशन ऑफ इंडिया 1 1 7 विरोध के संदर्भ में भेदभाव विश्लेषण। यह न्यायालय एक ऐसे प्रावधान की संवैधानिकता की जांच कर रहा था जो जनता को शराब परोसने वाले परिसरों में महिलाओं के रोजगार पर प्रतिबंध लगाता है। यह निर्णय देते हुए कि क्या इस तरह का प्रतिबंध उचित था, इस न्यायालय ने विचार किया कि क्या प्रतिबंध का "महिलाओं के हितों की रक्षा करने का वैध उद्देश्य आनुपातिक है -

114 तरुणभ खेतान, बियॉन्ड रीज़नबिलिटी-ए रिगोरस स्टैंडर्ड ऑफ रिव्यू फॉर आर्टिकल 15 इंफ्रिंजमेंट, 50 (2) जर्नल ऑफ द इंडियन लॉ इंस्टीट्यूट 177-208 (2008)। 115 चिंतामन राव बनाम मध्य प्रदेश राज्य ए. आई. आर. 1951 एस. सी. 118; वी. जी. रो बनाम मद्रास राज्य ए. आई. आर. 1952 एस. सी. 196।

116 आधुनिक दंत महाविद्यालय और अनुसंधान केंद्र बनाम मध्य प्रदेश राज्य, (2016) 7 एस. सी. सी. 353। 117 (2008) 3 एससीसी 1.

स्वायत्तता, समानता जैसे अच्छी तरह से स्थापित लिंग मानदंडों का दूसरा बड़ा हिस्सा

अवसर, निजता का अधिकार आदि "। अदालत ने माना कि यह उपाय आनुपातिक नहीं था क्योंकि महिलाओं की सुरक्षा बढ़ाने और उन्हें सशक्त बनाने के बजाय, उनकी स्वतंत्रता पर प्रतिबंध लगा दिया गया था। द.

हालाँकि, न्यायालय ने फैसले में सख्त जांच और आनुपातिकता का एक दूसरे के स्थान पर इस्तेमाल किया। तब से आनुपातिकता विश्लेषण का उपयोग अन्य अधिकारों के संबंध में कई अन्य निर्णयों में किया गया है। 118

104. आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 3 की उप-धारा (3)

एक अधिकार-सीमित उपाय के लिए आनुपातिकता विश्लेषण करने पर विचार करता है। आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 3 इस प्रकार प्रदान करती है:

" 3. समानता और गैर-भेदभाव।

(2) उपयुक्त सरकार इसका उपयोग करने के लिए कदम उठाएगी उपयुक्त प्रावधान करके विकलांग व्यक्तियों की क्षमता

पर्यावरण।

(3) किसी भी विकलांग व्यक्ति के साथ भेदभाव नहीं किया जाएगा

अक्षमता का आधार, जब तक कि यह नहीं दिखाया जाता है कि अधिनियम या चूक प्राप्त करने का एक आनुपातिक साधन है

वैध उद्देश्य।

(4) किसी भी व्यक्ति को केवल उसकी व्यक्तिगत स्वतंत्रता से वंचित नहीं किया जाएगा।

अक्षमता के आधार पर।

(5) उपयुक्त सरकार आवश्यक कदम उठाएगी - विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित आवास सुनिश्चित करें।

(जोर दिया गया)

105. आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 3 और 20 का न्यायशास्त्र

विकास करना होगा। हमारी यात्रा शुरू हो गई है। यहाँ हमने उन संभावित जालों पर विचार किया है जिन्हें न्यायिक समीक्षा का एक मानक अपनाया जा सकता है। इस तरह की जांच की जड़ें इस विचार में निहित हैं कि अधिकार के मामले के रूप में संरक्षित किसी चीज़ को नीति के सामान्य विचारों द्वारा ओवरराइड नहीं किया जा सकता है। अधिकारों के उल्लंघन को उचित ठहराने के कारण एक प्रकार के होने चाहिए।

118 पुट्टास्वामी बनाम भारत संघ (2017) 10 एस. सी. सी. 1; पुट्टास्वामी (II) बनाम भारत संघ (2019) 1 एस. सी. सी. 1; अनुराधा भसीन बनाम भारत संघ (2020) 3 एस. सी. सी. 637; और इंटरनेट एंड मोबाइल एसोसिएशन ऑफ इंडिया बनाम। भारतीय रिजर्व बैंक (2020) 10 एस. सी. सी. 274; अक्षय एन. पटेल बनाम। भारतीय रिजर्व बैंक 2021 की सिविल संख्या 6522।

एन. डी. ई. आर. कुमार धारीवाल बनाम। भारत का संघ

[डॉ. धनंजय वाई चंद्रचूड़, जे।]

एनजीटीएच "। 11 9 हमने किसी भी अंतिम विचार का संकेत नहीं दिया है कि कैसे

धारा 20 (1) की व्याख्या की जानी है।

समावेशन

उपरोक्त चर्चा को ध्यान में रखते हुए, हम अपने निष्कर्षों को संक्षेप में प्रस्तुत करते हैं

अनुशासनात्मक कार्यवाहियों की वैधता होगी

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम 2016 के प्रावधानों के खिलाफ निर्धारित

निम्नलिखित कारणों से पीडब्ल्यूडी अधिनियम 1995 के बजाय:

(क) प्रतिवादी को 2002 के तहत विशेषाधिकार प्राप्त है।

गैर-भेदभाव और उचित समायोजन के सिद्धांतों का पालन नहीं करने के लिए अधिसूचना

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 के तहत। हालाँकि, जी. सी. ए. की धारा 6 के संदर्भ में अर्जित होने के विशेषाधिकार के लिए, केवल अपेक्षा या आशा पर्याप्त नहीं है। बल्कि, विशेषाधिकार-धारक ने अधिकार का लाभ उठाने के लिए एक कार्य किया होगा। 2002 की अधिसूचना द्वारा प्रदान किया गया विशेषाधिकार केवल तभी प्राप्त होगा जब एक दंड

धारा 47 के तहत प्रावधान लागू किया गया है। हालाँकि, तत्काल मामले में, सजा के चरण तक पहुँचने से पहले ही अनुशासनात्मक कार्यवाही को चुनौती दी गई थी। इसलिए, 2002 की अधिसूचना के तहत प्रत्यर्थी को उपलब्ध विशेषाधिकार जीसीए की धारा 6 के संदर्भ में अर्जित नहीं किया गया था;

(ख)

पीडब्ल्यूडी अधिनियम की धारा 47 एकमात्र स्रोत नहीं है

द्वारा प्रदत्त समानता और गैर-भेदभाव का अधिकार

विकलांग व्यक्ति। गैर का सिद्धांत

भेदभाव पूरे क़ानून का मार्गदर्शन करता है जिसका

अर्थ और विषय वस्तु अनुच्छेद 5 में प्रकाश पाते हैं सीआरपीडी। एक व्याख्या जो आगे बढ़ती है

अंतर्राष्ट्रीय कानून या अंतर्राष्ट्रीय कानून को प्रभावी बनाने को प्राथमिकता दी जानी चाहिए। इसलिए, भले ही पीडब्ल्यूडी अधिनियम में विकलांग व्यक्तियों के साथ समानता के सिद्धांत को निर्धारित करने वाला कोई स्पष्ट प्रावधान नहीं है, लेकिन

कानून में पढ़ना होगा; और

मि. मी.,

नैतिकता और अधिकारों की संरचना: कानून, अधिकार और प्रवचन में आवश्यकता के स्थान और सीमाओं के बारे में: कानूनी विषयों से

रॉबर्ट अलेक्सी 131-166 (जॉर्ज पाव्लाकोस संस्करण, हार्ट 2007)

एस सी आर।

सर्वोच्च न्यायालय की रिपोर्ट

2002 की अधिसूचना धारा 102 द्वारा सहेजी नहीं गई है।

((ग)

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 के बाद से आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 47 के अनुरूप नहीं है;

((ख)

अनुशासनात्मक कार्यवाही भेदभावपूर्ण और उल्लंघनकारी है।

निम्नलिखित कारणों से आर. पी. डब्ल्यू. डी. के प्रावधान:

विकलांग व्यक्ति संरक्षण का हकदार है।

(अ)

आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम जब तक कि विकलांगता भेदभावपूर्ण कार्य के कारकों में से एक थी; और

(ख)

किसी व्यक्ति की मानसिक अक्षमता की आवश्यकता नहीं है

दुराचार का एकमात्र कारण जिसके कारण अनुशासनात्मक कार्यवाही शुरू हुई। मानसिक अक्षमता वाले व्यक्तियों का अपने आचरण पर कोई भी अवशिष्ट नियंत्रण केवल उस सीमा को कम करता है जिस तक अक्षमता ने आचरण में योगदान दिया। मानसिक अक्षमता व्यक्तियों की कार्यस्थल मानकों का पालन करने की क्षमता को उनकी क्षमता की तुलना में बाधित करती है।

शारीरिक समकक्ष। ऐसे व्यक्तियों को हानि के कारण असमान लाभ होता है और उनके अनुशासनात्मक कार्यवाही के अधीन होने की अधिक संभावना होती है। इस प्रकार, मानसिक विकलांग व्यक्तियों के खिलाफ अनुशासनात्मक कार्यवाही की शुरुआत

यह अप्रत्यक्ष भेदभाव का एक पहलू है।

107. अपीलार्थी के विरुद्ध संबंधित अनुशासनात्मक कार्यवाही

पहली जाँच को दरकिनार कर दिया जाता है। अपीलार्थी आर. पी. डब्ल्यू. डी. अधिनियम की धारा 20 (4) के संरक्षण का भी हकदार है यदि वह अपने वर्तमान रोजगार कर्तव्य के लिए अनुपयुक्त पाया जाता है। अपीलार्थी को एक वैकल्पिक पद पर फिर से नियुक्त करते समय, यदि यह आवश्यक हो जाता है, तो उसका वेतन,

परिलब्धियों और सेवा की शर्तों की रक्षा की जानी चाहिए। अधिकारियों को यह सुनिश्चित करने की स्वतंत्रता होगी कि एक वैकल्पिक पद पर नियुक्ति में अग्नि-हथियारों या उपकरणों का उपयोग या नियंत्रण शामिल न हो।

कार्यस्थल में या उसके आसपास अपीलार्थी या अन्य लोगों के लिए खतरा पैदा करना।

108. तदनुसार सिविल अपील की उपरोक्त शर्तों में अनुमति है। 109. लंबित आवेदन, यदि कोई हों, का निपटारा कर दिया जाता है।

अपील

की अनुमति दी गई।

निधि जैन