ਰਵਿੰਦਰ ਕੁਮਾਰ ਧਾਰੀਵਾਲ ਅਤੇ ਇੱਕ ਹੋਰ

ਬਨਾਮ

ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਅਤੇ ਹੋਰ.

(2021 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 6924)

ਦਸੰਬਰ 17, 2021

ਡਾ. ਧਨੰਜਯ ਵਾਈ ਚੰਦਰਚੂੜ, ਸੂਰਿਆ ਕਾਂਤ

ਅਤੇ ਵਿਕਰਮ ਨਾਥ, ਜੇਜੇ।]

ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ 2016 ਐਸ. 20-ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ (ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ, ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ) ਐਕਟ 1951-ਐਸ. 47-ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਚੈਲੇਂਜ ਟੂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ-ਸਹਾਇਕ ਕਮਾਂਡੈਂਟ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੇ ਦੋਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਮਾਰਨ ਜਾਂ ਮਾਰਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਗੋਲੀ ਮਾਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਹਿਲੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਮੁਅੱਤਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਦੂਜੀ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਦੋ ਇੰਕਰੀਮੈਂਟ ਰੋਕ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਅਤੇ ਤੀਜੇ ਵਿੱਚ, ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 40-70% ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਅਤੇ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਡਿਊਟੀ, ਉਸ ਨੂੰ $5(ਪੀ) ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖ ਕੇ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਅਤੇ ਪਹਿਲੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਨੋਟਿਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਪੈਂਡਿੰਗ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ 2016 ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਫੋਰਸ ਅਤੇ ਇਸਦੇ ਅਧੀਨ ਜਾਰੀ 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੇ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ - ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਰਾਜ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਹ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ ਕੇਸ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਵਿਚਾਰ ਕਰੇ। 47 ਜਿਸਦੇ ਤਹਿਤ ਕੋਈ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵੰਡੇਗੀ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ ਹਾਲਾਂਕਿ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰਿਕਾਰਡਿੰਗ ਸਬੂਤ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਤਾਂ ਜੋ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਆਪਣੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਦੀ ਅਪੀਲ 'ਤੇ, ਰੱਖੀ ਗਈ: ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ 2002 ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ 20 ਐਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ 47 ਅਤੇ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਏ ਐਸ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ. ਜਨਰਲ ਕਲੋਜ਼ ਐਕਟ ਦੇ 6 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿਤਕਰਾਪੂਰਨ ਹਨ ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ-ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੇ ਐਕਟ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਯੋਗਤਾ ਹੈ। ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ

ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰਨ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਇਕਮਾਤਰ ਕਾਰਨ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਅਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਇੱਕ ਪਹਿਲੂ ਹੈ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਸਧਾਰਨ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਵੱਧ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਲਈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ - ਜਨਰਲ ਕਲੌਜ਼ ਐਕਟ, 1897।

ਜਨਰਲ ਕਲਾਜ਼ ਐਕਟ, 1897: ਐੱਸ. 6 ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਧੀਨ-ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ: ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕੇਂਦਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਤੋਂ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ - ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕੇਵਲ ਉਦੋਂ ਜਦੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਧਾਰਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦਾ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ - ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਉਮੀਦ ਜਾਂ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਭਾਰਤ ਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨ: ਕਲਾ. 14- ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ: ਅਸਲ ਸਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਹੈ, ਜਿਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਡਾਕਟਰੀ ਸਥਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਪਾਹਜਤਾ, ਅਤੇ ਸਹੂਲਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਕਾਰਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ: ਵਿਆਖਿਆ ਦਾ ਨਿਯਮ: ਜੇ ਦੋ ਵਿਆਖਿਆ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਹ ਵਿਆਖਿਆ ਜੋ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਕਲਾ ਤੋਂ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦਾ 5 ਰਾਜਾਂ ਨੂੰ ਰਸਮੀ ਅਤੇ ਸਾਰਥਿਕ ਸਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਆਖਿਆ ਜੋ ਕਲਾ ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ। 5 ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਭਾਰਤ ਨੇ ਹਸਤਾਖਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹੋਣ ਅਤੇ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਭਾਵੇਂ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਅਜੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ 'ਤੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕਲਾ. 5 ਰਾਈਟਸ ਆਫ਼ ਪਰਸਨਜ਼ ਵਿਦ ਡਿਸਏਬਿਲਿਟੀਜ਼ ਐਕਟ 2016 ਪਰਸਨਜ਼ ਵਿਦ ਡਿਸੇਬਿਲਿਟੀਜ਼ (ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ, ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ) ਐਕਟ 1951।

ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ: ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਨਾਲ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਭਾਰਤ, ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ, ਕੈਨੇਡਾ, ਯੂਰਪੀਅਨ ਯੂਨੀਅਨ ਅਤੇ ਦੱਖਣੀ ਅਫਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਅਧਿਐਨ - ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ।

ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ

ਹੋਲਡ: 1.1 (i) ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ (ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ, ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ) ਐਕਟ 1995 ਦੀ ਬਜਾਏ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ 2016 (ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ) ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। (ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ) ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ:

(ਏ) ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 2002 ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ। ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੀਸੀਏ ਐਕਟ 1897 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਸਿਰਫ਼ ਉਮੀਦ ਜਾਂ ਉਮੀਦ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਇ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ-ਧਾਰਕ ਨੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। 2002 ਦੇ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਉਦੋਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਇੱਕ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪੜਾਅ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਜਨਰਲ ਕਲਾਜ਼ ਐਕਟ 1897 (ਜੀਸੀਏ ਐਕਟ) ਦੀ ਧਾਰਾ 6 ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਏ;

(ਬੀ) ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਰੋਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਪੂਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਅਤੇ ਸਮੱਗਰੀ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ 'ਤੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 5 ਵਿੱਚ ਰੋਸ਼ਨੀ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਿਆਖਿਆ ਜੋ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਵਿਚ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਸਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਨਾ ਹੋਵੇਗਾ; ਅਤੇ

(ਸੀ) 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102 ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੀ ਹੈ;

(ii) ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਪੱਖਪਾਤੀ ਹਨ ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਪੰਗਤਾ ਪੱਖਪਾਤੀ ਐਕਟ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ; ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਉਸ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਇਕਮਾਤਰ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਹੋਈ ਹੈ। ਕੋਈ ਵੀ ਬਚਿਆ ਹੋਇਆ ਨਿਯੰਤਰਣ ਜੋ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਚਰਣ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਅਪੰਗਤਾ ਨੇ ਆਚਰਣ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ ਸੀ। ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਯੋਗ-ਸਰੀਰਕ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਸਾਧਾਰਨ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਅਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਇੱਕ ਪਹਿਲੂ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 106||921-ਬੀ-ਜੀ: 922-ਏ-ਈ

1.2 ਪਹਿਲੀ ਜਾਂਚ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20(4) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੀ ਮੌਜੂਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਅਢੁਕਵਾਂ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਕ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਮੁੜ-ਸਪੁਰਦ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਜੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਣਗੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਿਕ ਅਹੁਦੇ

ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਫਾਇਰ-ਹਥਿਆਰਾਂ ਜਾਂ ਉਪਕਰਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਣ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਜਾਂ ਹੋਰਾਂ ਲਈ ਖ਼ਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਪੈਰਾ 107][922-ਈ-ਜੀ]

2.1 ਜੀਸੀਏ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕੇਂਦਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਤੋਂ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਵਿਆਖਿਆ ਦਾ ਆਮ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਨਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਨੂੰਨ ਸੰਭਾਵੀ ਐਪਲੀਕੇਸ਼ਨ ਹੈ। ਜੀਸੀਏ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਇਸ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪਵਾਦ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਲੰਬਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਪੁਰਾਣੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸੇਧ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜੇਕਰ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਕੋਈ 'ਅਧਿਕਾਰ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਜਾਂ ਦੇਣਦਾਰੀ' ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਈ ਹੈ। [ਪਰਾ 17/860-ਜੀ-ਐਚ: 861-ਏ]

2.2 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ (i) ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ; (ii) ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ; ਜਾਂ (iii) ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦੰਡਕਾਰੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 47 ਵਰਗੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਬੰਧ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਜੀਸੀਏ ਐਕਟ 1897 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੇ ਹੱਕ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪੈਰਾ 18||861-ਐਫ-ਐਚ]

2.3 ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ, ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਕੋਲ 'ਅਧਿਕਾਰ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ, ਜਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ' ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ ਦੂਜਾ, 'ਅਧਿਕਾਰ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰੀ, ਜਾਂ ਦੇਣਦਾਰੀ ਪੁਰਾਣੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕੱਠੀ ਹੋਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਉਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਬੰਧ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜ ਹਨ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰੀ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਦੰਡਕਾਰੀ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ, ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਾ ਕਰੇ। ਇਸ ਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਅਪਾਹਜਤਾ (ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਹੋਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ) ਲਈ ਦੰਡਕਾਰੀ ਸਜ਼ਾ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਮਾਲਕ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹੀਆਂ ਦੰਡਕਾਰੀ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਾ ਕਰੇ (ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼)। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਦੋਂ 2002 ਦੇ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਨੂੰ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਗੁਆ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੰਡਕਾਰੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 20||863-ਬੀ, ਸੀ-ਐਫ]

ਡਬਲਯੂ.ਐਨ. ਹੋਹਫੈਲਡ, ਜੁਡੀਸ਼ੀਅਲ ਰੀਜ਼ਨਿੰਗ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਲੇਖਾਂ ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਬੁਨਿਆਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਧਾਰਨਾਵਾਂ, (ਡਬਲਯੂ.ਡਬਲਯੂ. ਕੁੱਕ ਐਡ., ਯੇਲ ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਪ੍ਰੈਸ, 1919- ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

2.4 ਜੀਸੀਏ ਐਕਟ 1897 ਦੀ ਧਾਰਾ 6 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਲਈ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਪਟਾਇਆ ਗਿਆ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਜੀਸੀਏ ਐਕਟ 1897 ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਸਿਰਫ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਉਮੀਦ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਉਮੀਦ। ਪੈਰਾ 21||863-ਐਫ-ਜੀ|

ਹੈਮਿਲਟਨ ਗੇਲ ਬਨਾਮ ਵ੍ਹਾਈਟ (1922) 2 ਕੇਬੀ 422; ਪਬਲਿਕ ਵਰਕਸ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ v. ਹੋ ਪੋ ਸੰਗ 2 (1961) 2 ਸਾਰੇ ਈਆਰ 721; ਭੂਮੀ ਲਈ ਐਬੋਟ ਮੰਤਰੀ (1895) ਏਸੀ 425 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ.

ਐਮਐਸ ਸ਼ਿਵੰਦਾ ਬਨਾਮ ਕੇਐੱਸਆਰਟੀਸੀ (1980) 1 ਐਸਸੀਸੀ 149: [1980] 1 ਐਸਸੀਆਰ 684; ਬੰਸੀਧਰ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. v. ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. (1989) 2 ਐਸਸੀਸੀ 557: [1989] 2 ਐਸਸੀਆਰ 152; ਲਾਲਜੀ ਰਾਜਾ ਸੰਨਜ਼ ਬਨਾਮ ਫਰਮ ਹੰਸਰਾਜ ਨੱਥੂਰਾਮ [1971] 3 ਐਸਸੀਆਰ 815; ਥਾਈਸਨ ਸਟਾਲੂਨੀਅਨ ਜੀ ਐਮ ਬੀ ਐਚ ਬਨਾਮ ਸਟੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ (1999) 9 ਐਸਸੀਸੀ 334: [1999] 3 ਐਸਯੂਪੀਐਲ. ਐਸਸੀਆਰ 461- ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

2.5 ਜੀਸੀਏ ਐਕਟ 1897 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਹਨ ਕਿ ਪਾਰਟੀ ਕੋਲ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਕਿ ਜੀਸੀਏ ਐਕਟ 1897 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਿਰਫ਼ ਖਾਸ ਅਧਿਕਾਰ ਹੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਨਾ ਕਿ ਅਮੂਰਤ ਜਾਂ ਅਟੁੱਟ ਅਧਿਕਾਰ; ਕਿ ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਇੱਕ ਖਾਸ ਅਧਿਕਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਪਾਰਟੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਇਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪਾਠ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਪੈਰਾ 231 [866-ਸੀ-ਈ]

2.6 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਉਹ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਜਾਂ ਅਨਿੱਖੜਵਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਮੋਟ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀ.ਆਰ.ਪੀ.ਐਫ. ਕੋਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਗੈਰ-ਸ਼ਰਤ ਅਮੂਰਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਇਸ ਕੋਲ ਹਮੇਸ਼ਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਅਮੂਰਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ-ਧਾਰਕ ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਕਰਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 24][866-ਈ-ਜੀ; 867-ਏ]

ਹੈਮਿਲਟਨ ਗੇਲ ਬਨਾਮ ਵ੍ਹਾਈਟ (1922) 2 ਕੇਬੀ 422 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

3.1 ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕੇਵਲ ਉਦੋਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ-ਧਾਰਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੋੜੀਂਦਾ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਹੈ, 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ। [ਪੈਰਾ 25][867-ਬੀ-ਸੀ]

3.2 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦਾ ਮਾਮੂਲੀ ਨੋਟ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਸਰਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਭੇਦਭਾਵ" ਵਜੋਂ ਸਵਾਲ ਜੋ ਵਿਚਾਰਨ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ 2002 ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ

ਉਸ ਦੇ ਗੈਰ- ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ, ਜਾਂ ਕੀ ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਖਾਸ ਰੂਪਾਂ ਨੂੰ ਛੋਟ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਵਿੱਚ। [ਪੈਰਾ 26][867-ਸੀ-ਡੀ]

3.3 ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਪਹਿਲੂ ਜੋ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਿੰਨ ਗੁਣਾ ਹਨ: (i) ਰਸਮੀ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ; ਧਾਰਾ 33 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਸਲ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਪੈਰਵੀ ਵਿੱਚ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ; ਅਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ-ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਲਟ-ਜੋ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਸਲ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ (ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬਰਾਬਰ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ) ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਮੰਨਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ, ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਵਿਹਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪੂਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ। ਪੈਰਾ 28][869-ਜੀ: 870-ਏ-ਸੀ]

3.4 ਕਲਪਨਾ ਦੇ ਬਿਨਾਂ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਹੈ? ਐਕਟ. ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਸਿਰਫ਼ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਖਾਸ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੁੱਧ ਆਮ ਅਧਿਕਾਰ ਪੂਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਚਲਦਾ ਹੈ। ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਸੀਮਤ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਉਦੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਸਦੀ ਤੁਲਨਾ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47, ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਉਲਟ, ਧਾਰਾ 20 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ "ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਮਾਮਲਾ" ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ "ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ" ਦੇ ਰੂਪਾਂ ਦੀ ਤਤਕਾਲ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਵਿਆਖਿਆ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਕਾਫ਼ੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਨਾਲੋਂ ਵਿਆਪਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਜਾਲ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ। [ਪਾਰਸ 29, 30||870-ਡੀ-ਐਫ; 871-ਡੀ-ਈ]

3.5 ਇਹ ਨਿਪਟਾਇਆ ਹੋਇਆ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਦੋ ਵਿਆਖਿਆਵਾਂ ਸੰਭਵ ਹਨ। ਫਿਰ ਉਸ ਵਿਆਖਿਆ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ ਜਾਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 5 ਰਾਜਾਂ ਨੂੰ ਰਸਮੀ ਅਤੇ ਸਾਰਥਿਕ ਸਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਧਾਰਾ 5 ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਪੀ.ਡਬਲਯੂ.ਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਸਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸਲਈ, ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਸਿਰਫ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਖਾਸ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਆਮ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਕਿ ਪੂਰੇ ਕਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਚਲਦਾ ਹੈ ਪਰ ਜੋ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵੀ ਧਾਰਾ 47 ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਖਾਸ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇਵੇਗੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਸਿਰਫ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤੀ ਆਚਰਣ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ, ਡਿਮੋਟ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ

ਇਹ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਸੌਂਪਣ ਵਿੱਚ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ। 2002 ਦੇ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕੇਵਲ ਉਦੋਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣਗੇ ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਧਾਰਾ 47 ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੇ ਵਾਪਰਨ 'ਤੇ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਕਿਸੇ ਧਾਰਨਾ, ਉਮੀਦ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਅਜੇ ਵੀ ਸੇਵਾ ਨਿਯਮਾਂ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਹੋਰ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਲਗਾਈਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਸਨ ਜੋ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। [ਪਾਰਸ 32-3411872-ਡੀ-ਜੀ; 873-ਏ-ਡੀ]

ਵਿਕਾਸ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ (2021) 5 ਐਸਸੀਸੀ 370; ਰਾਜੀਵ ਰਤੂਰੀ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (2018) 2 ਐਸਸੀਸੀ 413: [2017] 12 ਐਸਸੀਆਰ 827; ਡਿਸਏਬਲਡ ਰਾਈਟਸ ਗਰੁੱਪ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (2018) 2 ਐਸਸੀਸੀ 397; ਜੀਜਾ ਘੋਸ਼ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (2016) 7 ਐਸਸੀਸੀ 761: [2016] 4 ਐਸਸੀਆਰ 638; ਐਪਰਲ ਐਕਸਪੋਰਟ ਪ੍ਰਮੋਸ਼ਨ ਕੌਂਸਲ ਬਨਾਮ ਏ.ਕੇ. ਚੋਪੜਾ (1999) 1 ਐਸਸੀਸੀ 759: [1999] 1 ਐਸਸੀਆਰ 117; ਗੀਤਾ ਹਰੀਹਰਨ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ (1999) 2 ਐਸਸੀਸੀ 228 : [1999] 1 ਐਸਸੀਆਰ 669; ਏਡੀਐਮ ਜਬਲਪੁਰ ਬਨਾਮ ਸ਼ਿਵਕਾਂਤ ਸ਼ੁਕਲਾ (1976) 2 ਐਸਸੀਸੀ 521: [1976] 0 ਐਸਯੂਪੀਐਲ. ਐਸਸੀਆਰ 172 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਸਮਾਜਿਕ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਸਕੱਤਰ ਜਨਰਲ ਦੀ ਅੰਤਰਿਮ ਰਿਪੋਰਟ: ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ (1999) ਬਾਰੇ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਵਿਸ਼ਵ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ, ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂ.ਯੂਐਨ.ਓਆਰਜੀ/ਈਐਸਏ/ਐਸਓਸੀਡੀਈv/ਈਐਨਏਬੀਐਲਈ/ਡੀ।ਐਸਈਸੀਐਨਈ5.ਐਚਟੀਐਮ#V। 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਨੂੰ.

4.1 ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102(2) ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕੋਈ ਵੀ ਚੀਜ਼, ਜਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ। 2002 ਦਾ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਤਹਿਤ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਧਾਰਾ 102 (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਾਂ ਹੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ 'ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੋਵੇ। [ਪੈਰਾ 35][873-ਡੀ-ਈ]

4.2 ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ਾਲ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20(1) ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ 'ਤੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 5 ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20(2) ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਅਨੁਕੂਲ ਵਾਤਾਵਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ,

ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਸਿਰਫ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਡਿਮੋਟ, ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਪੋਸਟਾਂ ਨੂੰ ਐਡਜਸਟ ਕਰਕੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਧਾਰਾ 47 ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20(2) ਦੇ ਤਹਿਤ, ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਮਾਲਕ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ- ਕਿਸੇ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਪੋਸਟ ਕਰਨਾ ਘਰ ਦੇ ਨੇੜੇ ਇੱਕ ਜਗ੍ਹਾ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜਤਾ. ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਇਹ ਫਾਰਮ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਆਖਿਆ ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਛੋਟ ਦੇਣ ਲਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜੋ ਕਿ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਛੋਟ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਅਨੁਸਾਰੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਛੋਟ ਦਾ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਤਾਕਤ ਨੂੰ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਜੀਸੀਏ ਐਕਟ 1897 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102 ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਤੇ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਤੁਰੰਤ ਕਾਰਵਾਈ ਲਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹਨ। [ਪੈਰਾ 38||875-ਏ-ਈ]

4.3 ਕਿਉਂਕਿ, ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, 2015 ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੂੰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਸਿਰਫ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਿਰਫ ਸਵਾਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਜੋ ਉਸਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਯੋਗਤਾ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸੀ। ਸਬੰਧਤ ਬਿੰਦੂ 'ਤੇ, ਜਦੋਂ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੰਟਰਾ-ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਉਂਕਿ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102 ਦੇ ਤਹਿਤ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਇੰਟਰਾ-ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਨਾਲ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਸਮੇਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਇੰਟਰਾ-ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਹੋ ਰਹੀ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਹਾਈਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੀ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਹਸਪਤਾਲ ਵੱਲੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ 40 ਤੋਂ 70 ਫੀਸਦੀ ਤੱਕ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਹੋਣ ਦਾ ਪਤਾ ਲੱਗਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੰਪੋਜ਼ਿਟ ਹਸਪਤਾਲ ਨੇ 18 ਜੁਲਾਈ 2016 ਦੀ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਦੁਆਰਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ 2009 ਤੋਂ ਇਲਾਜ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਧੀਆਂ ਲਈ ਉਸਦੇ ਅੰਸ਼ਕ ਅਤੇ ਸੀਮਤ ਜਵਾਬ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਨੂੰ ਐਸ5(ਪੀ) ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੇ ਹਸਪਤਾਲ ਵੱਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਮਰੱਥਾ ਸੀ। ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹੀ

ਕਾਰਵਾਈ ਰਾਹੀਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦਾ ਅਸਲ ਨਿਰਧਾਰਨ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਪਾਰਸ 39, 40||875-ਐਫ-ਐਚ; 876-ਏ-ਡੀ]

ਪੰਕਜਾਕਸ਼ੀ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਐਲਆਰਐਸ ਦੁਆਰਾ v. ਚੰਦਰਿਕਾ (2016) 6 ਐਸਸੀਸੀ 157: [2016] 3 ਐਸਸੀਆਰ 1018: ਕਲਪਨਾ ਕੋਠਾਰੀ v. ਸੁਧਾ ਯਾਦਵ (2002) 1 ਐਸਸੀਸੀ 203: [2001] 4 ਐਸਯੂਪੀਐਲ. ਐਸਸੀਆਰ 598 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

5.1 ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 3 ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗੀ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਨਮਾਨ ਨਾਲ ਜਿਉਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਆਨੰਦ ਮਾਣਿਆ ਜਾਵੇ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਐਚ) ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਪੰਗ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਲਈ. ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵੀ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਆਰ.ਪੀ.ਡਬਲਯੂ.ਡੀ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪੀ.ਡਬਲਯੂ.ਡੀ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ 'ਤੇ, 2002 ਦਾ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਤਾਕਤ ਗੁਆ ਬੈਠਾ। 27 ਦਸੰਬਰ 2016 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ, ਜਦੋਂ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ 18 ਅਗਸਤ 2021, ਜਦੋਂ 2021 ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਛੋਟ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਪੈਸ਼ਲ ਲੀਵ ਪਟੀਸ਼ਨ 5 ਅਕਤੂਬਰ 2020 ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਲਿਸ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦਾ ਸਿਲਸਿਲਾ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸਪੈਸ਼ਲ ਲੀਵ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਫਰੀਜ਼ ਹੋ ਜਾਣਗੇ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਸਪੈਸ਼ਲ ਲੀਵ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਪੱਖਪਾਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, 2021 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਸਪੈਸ਼ਲ ਲੀਵ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ, ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੂਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 2021 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਤੁਰੰਤ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। [ਪੈਰਾ 41] 1876-ਈ-ਐਫ, ਜੀ-ਐਚ: 877-ਏ-ਡੀ

ਅੰਬਾਲਾਲ ਸਾਰਾਭਾਈ ਇੰਟਰਪ੍ਰਾਈਜਿਜ਼ ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਅੰਮ੍ਰਿਤ ਲਾਲ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ (2001) 8 ਐਸਸੀਸੀ 397: [2001] 2 ਸਪਲ. ਐਸਸੀਆਰ 195- ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

5.2 ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਐਸ) ਅਤੇ 2 (ਸੀ) ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਦੀ ਸੰਯੁਕਤ ਰੀਡਿੰਗ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ 2017 ਐਕਟ ਦੇ ਸਮਾਨ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਅਪੰਗਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਮੈਡੀਕਲ ਨਿਰਮਾਣ ਵਜੋਂ। ਐਕਟ ਸਿਰਫ਼ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਨਸਿਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਇਹ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਗਾੜ ਦੇ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਅਪੰਗਤਾ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਪੈਰਾ 49][881-ਐਚ: 882-ਏ-ਬੀ]

6. ਜਦੋਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨਾਲ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ 'ਅਯੋਗ' ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ

ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਲੰਕ ਜਾਂ ਵਿਤਕਰਾ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਅਜਿਹਾ ਵਿਤਕਰਾ ਸਿਰਫ਼ 'ਅਪਾਹਜ' ਹੋਣ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵਧਾਏਗਾ। [ਪੈਰਾ 54][885-ਐਫ]

ਕਾਮਨ ਕਾਜ਼ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (2018) 5 ਐਸਸੀਸੀ 1: [2018] 6 ਐਸਸੀਆਰ 1; ਨਵਤੇਜ ਸਿੰਘ ਜੌਹਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (2019) 3 ਐਸਸੀਸੀ 39; ਦੋਸ਼ੀ ਐਕਸ ਬਨਾਮ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ (2019) 7 ਐਸਸੀਸੀ 1: [2019] 6 ਐਸਸੀਆਰ 1: ਮਹਿੰਦਰ ਕੇਸੀ ਬਨਾਮ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ 2021 ਐਸਸੀਸੀ ਔਨਲਾਈਨ ਐਸਸੀ 1021 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

7.1 ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਤਕਰੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਭਾਰਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਆਲੇ-ਦੁਆਲੇ ਘੁੰਮਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਸੀ ਜਾਂ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨਾਲ ਸਿੱਧਾ ਕਾਰਣ ਸਬੰਧ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਧਾਰਾ 47 ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੇਸਾਂ 'ਤੇ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਮਿਆਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨਾਲ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਸਿਰਫ਼ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਜਾਂ ਘਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਨਿਆਂ ਸ਼ਾਸਤਰ ਦਾ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਅਜੇ ਵਿਕਾਸ ਹੋਣਾ ਬਾਕੀ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜਾਂਚਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਥਿਤ ਆਚਰਣ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। [ਪਾਰਸ 67-69][892-ਜੀ-ਐਚ; 893-ਏ-ਬੀ, ਸੀ-ਐਲ

7.2 ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ, ਕੈਨੇਡਾ, ਯੂਰਪੀਅਨ ਯੂਨੀਅਨ, ਦੱਖਣੀ ਅਫ਼ਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਐਕਟ 'ਤੇ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ:

(i) ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜਾਂ ਨੂੰ ਅਪੰਗਤਾ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ;

(ii) ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਪਵਿੱਤਰ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਰੇ ਸੰਭਵ ਵਿਕਲਪਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਲਈ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਚਾਅ ਹਨ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦਾ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਪਵਾਦ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੇਲੋੜੀ ਕਠਿਨਾਈ ਦਾ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਬਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਾਂ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਅਸਪਸ਼ਟ ਬੋਝ ਨਹੀਂ ਥੋਪਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਹਰੇਕ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਵਿੱਚ, ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ (ਸਿੱਧਾ ਜੋਖਮ ਬਚਾਅ) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਨਾਲ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਵੀ ਸੰਤੁਲਿਤ ਹੋਣਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਖਤਰਾ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ ਮੁਲਾਂਕਣ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਰੂੜ੍ਹੀਵਾਦੀ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ, ਸਟੀਵਰਟ ਦੇ ਕੇਸ

ਵਿੱਚ ਘੱਟ-ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਆ-ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣੇਗਾ। ਈਯੂ ਦੇ ਨਿਆਂ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕੁਝ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਲੋੜ ਵਜੋਂ ਵੀ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਮਿਆਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸਟੀਵਰਟ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਰਾਏ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰਤੀ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ ਛੇ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਕਮੇਟੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੋਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਇੱਕ "ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਡਿਊਟੀ" ਹੈ ਅਤੇ "ਡਿਊਟੀ ਧਾਰਕ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ"। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਪਾਹਜਤਾ-ਸਬੰਧਤ ਆਚਰਣ ਲਈ ਇੱਕ ਕੰਬਲ ਪਹੁੰਚ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਡਿਊਟੀ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅੰਤਰ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਹੈ;

(iii) ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਕਾਰ ਅਪੰਗਤਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਲੱਖਣ ਚੁਣੌਤੀ ਬਣਦੇ ਹਨ। ਬਹੁਤ ਅਕਸਰ, ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਕਲੰਕ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ, ਉਹ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀ ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਹ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਤੋਂ ਗਲਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ, ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੰਭਾਵੀ ਹੈ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ, ਸਟੀਵਰਟ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਸੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਲਈ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਘੱਟ-ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਰਾਏ, ਨੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਸਵੈ-ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜੋ ਆਪਣੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ ਛੇ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਡਿਊਟੀ ਕਰਤਾ ਨੂੰ "ਇਹ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਕਿ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ" ; ਅਤੇ

(iv) ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਦੇ ਸੰਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਦਲੀਲ ਦੇ ਦੋ ਰੂਪ ਹਨ। ਇੱਕ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਅਕਸਰ ਗੈਰ-ਵਿਹਾਰਕ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਚਾਲ-ਚਲਣ ਅਸਮਰੱਥਾ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਫਿਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਅਮਰੀਕਾ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ। ਸਟੀਵਰਟ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ. ਕਿ ਅਸਮਰਥਤਾ ਅਤੇ ਅਪਾਹਜਤਾ-ਸਬੰਧਤ ਆਚਰਣ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਜ਼ਮੀਨ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੈ ਜੋ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਜ਼ਮੀਨ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਨੂੰ ਘਟਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ

ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਆਚਰਣ ਦੇ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੁਆ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਏਡੀਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਟੀਵਰਟ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਰਾਏ ਨੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਪਦਾਰਥ ਨਿਰਭਰਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦਾ ਪਹਿਲਾਂ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਨਿਯੰਤਰਣ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਆਚਰਣ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਦੱਖਣੀ ਅਫ਼ਰੀਕਾ ਨੇ ਇਸ ਬਹਿਸ ਵਿੱਚ ਵਿਚਕਾਰਲਾ ਮੈਦਾਨ ਅਪਣਾਇਆ। ਲੀਗਲ ਏਡ ਦੱਖਣੀ ਅਫਰੀਕਾ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਦੋ-ਪੱਖੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਸਬੂਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਇੰਨਾ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਆਚਰਣ ਦੀ ਗਲਤੀ ਜਾਂ ਲੋੜੀਂਦੇ ਮਿਆਰ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ. ਵਿਕਲਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜੇਕਰ ਸਬੂਤ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਆਚਰਣ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦੋਸ਼ੀਤਾ ਘੱਟ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਗਾਈਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਪੈਰਾ 89][910-ਬੀ-ਐਚ; 911-ਏ-ਐਚ; 912-ਏ-ਈ]

ਗੀਤਾਬੇਨ ਰਤੀਲਾਲ ਪਟੇਲ ਬਨਾਮ ਜ਼ਿਲ੍ਹਾ ਪ੍ਰਾਇਮਰੀ ਸਿੱਖਿਆ ਅਫ਼ਸਰ (2013) 7 ਐਸਸੀਸੀ 182: [2013] 17 ਐਸਸੀਆਰ 900 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਬੋਰਗਿਆਲੀ ਬਨਾਮ ਥੰਡਰ ਬੇਸਿਨ ਕੋਲਾ ਕੰਪਨੀ 235 ਐਫ.3ਡੀ 1284, 1290 (10ਟੀਐਚ ਸੀਆਈਆਰ.2000); ਆਰਮਜ਼ ਦੇ ਸੈਨੇਟ ਸਾਰਜੈਂਟ ਦਾ ਦਫਤਰ ਬਨਾਮ ਸੀਨੇਟ ਫੇਅਰ ਇੰਪਲਾਇਮੈਂਟ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸਜ਼ ਦਾ ਦਫਤਰ, 95 ਐਫ.3ਡੀ 1102, 1107 (ਐਫਈਡੀ. ਸੀਆਈਆਰ. 1996); ਬੱਗ-ਬਾਰਬਰ ਬਨਾਮ ਰੈਂਡਸਟੈਡ ਯੂਐਸ, ਐਲ.ਪੀ. 271 ਐਫ. ਸਪਲਾਈ. 2ਡੀ 120, 130 (ਡੀ.ਡੀ.ਸੀ. 2003); ਬਰਮਿਸਟ੍ਰਜ਼ ਬਨਾਮ ਚੀ ਦਾ ਸ਼ਹਿਰ। 186 ਐੱਫ. 2ਡੀ 863, 875 (ਐਨ.ਡੀ. III. 2002); ਹੈਮਿਲਟਨ ਬਨਾਮ ਸਾਊਥਵੈਸਟਰਨ ਬੈੱਲ ਟੈਲੀਫੋਨ ਕੰ. 136 ਐਫ.3ਡੀ 1047, 1052 (5ਟੀਐਚ ਸੀਆਈਆਰ. 1998); ਤੇਹਾਨ ਬਨਾਮ ਮੈਟਰੋ-ਨਾਰਥ ਕਮਿਊਟਰ ਰੇਲਰੋਡ 951 ਐਫ.2ਡੀ 511 (2ਡੀ ਸੀਆਈਆਰ. 1991); ਡੇਨ ਹਾਰਟੋਗ ਬਨਾਮ ਵਾਸਾਚ ਅਕੈਡਮੀ 129 ਐਫ.3ਡੀ 1076, 1086 (10ਟੀਐਚ ਸੀਆਈਆਰ. 1997); ਰੇਥੀਓਨ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਹਰਨਾਂਡੇਜ਼ 540 ਯੂ.ਐਸ. 44 (2003); ਮਾਰਟਿਨ ਜੌਹਨਸਨ ਅਤੇ ਜੇਨ ਡੋ ਆਪਣੀ ਤਰਫੋਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਸਮਾਨ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤ ਬਨਾਮ ਫਰੈਂਕ ਕੇਂਡਲ, ਹਵਾਈ ਸੈਨਾ ਦੇ ਸਕੱਤਰ; ਐਂਟਰੈਪ ਬਨਾਮ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਆਇਲ (2000) 50 ਜਾਂ (3ਡੀ) 18; ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ (ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਇੰਪਲਾਈ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਕਮਿਸ਼ਨ) v. ਬੀਸੀਜੀਐਸਈਯੂ [1999] 3 ਐਸਸੀਆਰ 3; 11 ਅਪ੍ਰੈਲ 2013 ਕੋਨਕੁਰਸ ਵਿੱਚ ਐਚਕੇ ਡੈਨਮਾਰਕ ਬਨਾਮ ਡੈਨਸਕ ਅਲਮੇਨੀਟਿਗਟ ਬੋਲਿਗਸੇਲਸਕਬ ਡੀਏਬੀ ਅਤੇ ਐਚਕੇ ਡੈਨਮਾਰਕ ਬਨਾਮ ਪ੍ਰੋ ਡਿਸਪਲੇ ਏ/ਐਸ, ਕੇਸ ਸੀ-335/11 ਅਤੇ ਸੀ-337/11 ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ; ਸਟੈਂਡਰਡ ਬੈਂਕ ਆਫ਼ ਐਸਏ ਬਨਾਮ ਸੀਸੀਐਮਏ 3 (2008) 29 ਆਈਐੱਲਜੇ 1239 (ਐਲਸੀ); ਸਮਿਥ ਬਨਾਮ ਕਿੱਟ ਕੈਟ ਗਰੁੱਪ (ਪੀਟੀਆਈ) ਲਿਮਿਟੇਡ (2017) 38 ।ਐਲ.ਜੇ 483(ਐਲਸੀ); ਫਾਰਮਾਕੋ ਡਿਸਟਰੀਬਿਊਸ਼ਨ (ਪੀਟੀਵਾਈ) ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਈਡਬਲਯੂਐਨ (2017) 38 ਆਈਐੱਲਜੇ 2496 (ਐਲਏਸੀ); ਨਿਊ ਵੇ ਮੋਟਰ ਐਂਡ ਡੀਜ਼ਲ ਇੰਜਨੀਅਰਿੰਗ (ਪੀਟੀਵਾਈ) ਲਿਮਿਟੇਡ ਬਨਾਮ ਮਾਰਸਲੈਂਡ (2009) 30 ਆਈਐੱਲਜੇ 2875 (ਐਲਏਸੀ); ਕਾਨੂੰਨੀ ਏਡ ਦੱਖਣੀ ਅਫਰੀਕਾ ਵਿ. ਐਕਰਟ ਜੈਨਸਨ (2020) 41 ਆਈਐੱਲਜੇ 2580 (ਐਲਏਸੀ) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

ਜੀ ਗੁਰੂਰਾਜ, ਐਮ ਵਰਗੀਸ ਆਦਿ। ਅਲ., ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਭਾਰਤ ਦਾ ਸਰਵੇਖਣ, 2015-16: ਪ੍ਰਚਲਨ, ਪੈਟਰਨ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ, (2016) ਨਿਮਹੰਸ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 129, ਐਚਟੀਟੀਪੀ://iਐਨਡੀiਏਐਨਐਮਐਚਐਸ.ਐਨiਐਮਐਚਏਐਨਐਸ.ਏਸੀ.iਐਨ/ਡੀਓਸੀਐਸ/ ਆਰਈਪੀਓਆਰਟੀ2.ਪੀਡੀਐਫ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ; ਰਿਚਰਡ ਐਮ ਡਫੀ, ਬ੍ਰੈਡਨ ਡੀ ਕੈਲੀ, ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਕਾਨੂੰਨ 'ਤੇ ਵਿਸ਼ਵ ਸਿਹਤ ਸੰਗਠਨ ਦੀ ਚੈਕਲਿਸਟ ਨਾਲ ਇੰਡੀਅਨ ਮੈਂਟਲ ਹੈਲਥਕੇਅਰ ਐਕਟ 2017, 11(1) ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਜਰਨਲ ਆਫ਼ ਮੈਂਟਲ ਹੈਲਥ ਸਿਸਟਮਜ਼ 48 (2017), ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://iਜੇਐਮਐਚਐਸ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਬੀiਓਐਮਈਡੀਸੀਈਐਨਟੀਆਰਏਐਲ.ਸੀਓਐਮ/ਏਆਰਟੀiਸੀਐਲਈਐਸ/10.1186/ $13033-017-0155-1; ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਕਮੇਟੀ, ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ 1, ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਡੀਓਸੀਯੂਐਮਈਐਨਟੀਐਸ-ਡੀਡੀਐਸ-ਐਨਵਾਈ.ਯੂਐਨ.ਓਆਰਜੀ/ਡੀਓਸੀ/ਯੂਐਨਡੀਓਸੀ/ਜੀਈਐਨ/ਜੀ14/031/20/ਪੀਡੀਐਫ/ਜੀ1403120.ਪੀਡੀਐਫ?ਓਪੀਈਐਨਈਐਲਈਐਮਈਐਨਟੀ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ; ਐਚ ਕ੍ਰਾਂਜ਼, ਡਿਪ੍ਰੈਸਡ ਵਿੱਚ ਕਾਲਿੰਗ: ਵਰਕਪਲੇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ 'ਤੇ ਇੱਕ ਨਜ਼ਰ, ਕਲੰਕਨੂੰਨਾਂਹਕਹੋ (2012), ਐਚਟੀਟੀਪੀ://ਸਾਈਨੇਟੋਸਤਿਗਮ.ਕੋਮ/2012/06/ ਸੀਏਐਲਐਲiਐਨਜੀ-iਐਨ-ਡੀਈਪੀਆਰਈਐਸਐਸਈਡੀ-ਏ-ਐਲਓਓਕੇ-ਏਟੀ- 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ ਕੰਮ-ਸਥਾਨ ਵਿੱਚ-ਮਾਨਸਿਕ-ਬਿਮਾਰੀ-ਦੀ-ਸੀਮਾਵਾਂ; ਹੀਥਰ ਸਟੂਅਰਟ, ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਤਕਰਾ, 19(5) ਮਨੋਵਿਗਿਆਨ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦਾ ਵਿਚਾਰ 522-526 (2006); ਅਰੁਣਿਮਾ ਕਪੂਰ, ਨਿਰਾਸ਼ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਅਪਲਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ: ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਦਾ ਕਲੰਕ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਵਾਲੇ ਬਿਨੈਕਾਰਾਂ ਦੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਮਨੋਵਿਗਿਆਨ ਵਿੱਚ ਅੰਡਰਗਰੈਜੂਏਟ ਖੋਜ ਦੀ 7 ਯੇਲ ਸਮੀਖਿਆ 84- 94 (2017), ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਸੀਪੀਬੀ-ਯੂਐਸ-ਡਬਲਯੂ2.ਡਬਲਯੂਪੀਐਮਯੂਸੀਡੀਐਨ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਸੀਓਐਮ/ਸੀਏਐਮਪੀਯੂਐਸਪੀਆਰਈਐਸਐਸ.ਵਾਈਏਐਲਈ.ਈਡੀਯੂ/ਡੀiਐਸਟੀ/ਏ/1215/ਐਫiਐਲਈਐਸ/2017/06/ ਏਆਰਯੂਐਨiਐਮਏ-ਐਲਏਐਮਯੂਐਕਸqਜੇ.ਪੀਡੀਐਫ; ਜਯਨਾ ਕੋਠਾਰੀ, ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ: ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਇੱਕ ਇੰਜਣ, 45(18) ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਸਿਆਸੀ ਹਫ਼ਤਾਵਾਰੀ 65-72 (2010); ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਕਮੇਟੀ, ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ 1. ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਡੀਓਸੀਯੂਐਮਈਐਨਟੀਐਸ-ਡੀਡੀਐਸ-ਐਨਵਾਈ.ਯੂਐਨ.ਓਆਰਜੀ/ਡੀਓਸੀ/ ਯੂਐਨਡੀਓਸੀ/ਜੀਈਐਨ/ਜੀ14/031/20/ਪੀਡੀਐਫ/ਜੀ1403120.ਪੀਡੀਐਫ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ? ਓਪਨ ਐਲੀਮੈਂਟ; ਬ੍ਰੈਂਡਨ ਡੀ. ਕੈਲੀ, ਮਾਨਸਿਕ ਸਮਰੱਥਾ। ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ, ਅਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ, 49(2) ਜਰਨਲ ਆਫ਼ ਦ ਅਮਰੀਕਨ ਅਕੈਡਮੀ ਆਫ਼ ਸਾਈਕੈਟਰੀ ਐਂਡ ਦਾ ਲਾਅ ਔਨਲਾਈਨ 152-156 (2021), ਐਚਟੀਟੀਪੀ://ਜੇਏਏਪੀਐਲ.ਓਆਰਜੀ/ਸੀਓਐਨਟੀਈਐਨਟੀ/ਜੇਏਏਪੀਐਲ/49/2/152.ਐਫਯੂਐਲਐਲ.ਪੀਡੀਐਫ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ; ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਕਮੇਟੀ, ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ 6, ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਟੀਐਚiਐਨਟੀਈਆਰਐਨਈਟੀ.ਓਐਚਸੀਐਚਆਰ.ਓਆਰਜੀ/ਐਲਏਵਾਈਓਯੂਟੀਐਸ/15/ਟੀਆਰਈਟੀਵਾਈਬੀਓਡੀvਈਐਕਸਟੀਈਆਰਐਨਏਐਲ/ਡੀਓਡਬਲਯੂਐਨਐਲਓਏਡੀ.ਏਐਸਪੀਐਕਸ?ਐਸਵਾਈਐਮਬੀਓਐਲਐਨਓ ਸੀਆਰਪੀਡੀ/ਸੀ/ਜੀਸੀ/6 & ਐਲਏਐਨਜੀ-ਈਐਨ; ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਲੇਬਰ ਆਰਗੇਨਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ: ।ਐਲਓ ਕੋਡ ਆਫ਼ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ, ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂ.iਐਲਓ.ਓਆਰਜੀ/ਜੀਐਲਓਬੀਏਐਲ/ਟੀਓਪੀiਸੀਐਸ/ਐਸਏਐਫਈਟੀਵਾਈ-ਏਐਨਡੀ-ਐਚਈਏਐਲਟੀਐਚ-ਏਟੀ-

ਡਬਲਯੂਓਆਰਕੇ/ਐਨਓਆਰਐਮਏਟੀivਈ- iਐਨਐਸਟੀਆਰਯੂਐਮਈਐਨਟੀਐਸ/ਸੀਓਡੀਈ-ਓਐਫ-ਪੀਆਰਏਸੀਟੀiਸੀਈ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ /ਡਬਲਯੂਸੀਐਮਐਸ_107777/ਐਲਏਐਨਜੀ-ਈਐਨ/iਐਨਡੀਈਐਕਸ.ਐਚਟੀਐਮ; ਬ੍ਰੈਂਡਨ ਡੀ. ਕੈਲੀ, ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ, ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ, ਅਤੇ ਭਾਰਤ ਅਤੇ ਹੋਰ ਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ: ਅਸੀਂ ਕਿਸ ਲਈ ਟੀਚਾ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ?, 58 (ਸਪੱਲ 2) ਇੰਡੀਅਨ ਜਰਨਲ ਆਫ਼ ਸਾਈਕਿਆਟਰੀ ਐਸ168-5174 (2016), ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਐਨਸੀਬੀi.ਐਨਐਲਐਮ.ਐਨiਐਚ.ਜੀਓv/ਪੀਐਮਸੀ/ਏਆਰਟੀiਸੀਐਲਈਐਸ/ ਪੀਐਮਸੀ5282611/; ਮੇਜਰ ਵਿਲੀਅਮ ਈ. ਬ੍ਰਾਊਨ ਅਤੇ ਮੇਜਰ ਮਿਸ਼ੇਲ ਪਾਰਚਮੈਨ, ਆਰਮੀ ਸਿਵਲੀਅਨ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪੁਨਰਵਾਸ ਐਕਟ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ 'ਤੇ 2008 ਦੇ ਅਮੈਰੀਕਨਜ਼ ਵਿਦ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਸੋਧ ਐਕਟ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ, 1 ਆਰਮੀ ਵਕੀਲ 43 (2010); ਯੂ.ਐੱਸ. ਬਰਾਬਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਵਸਰ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਏਡੀਏ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ, ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂ.ਸੀਈਓਸੀ.ਜੀਓv/ਐਲਏਡਬਲਯੂਐਸ/ਜੀਯੂiਡੀਏਐਨਸੀਈ/ਈਐਨਐਫਓਆਰਸੀਈਐਮਈਐਨਟੀ-ਜੀਯੂiਡੀਏਐਨਸੀਈ-ਆਰਈਏਐਸਓਐਨਏਬੀਐਲਈ-ਏਸੀਸੀਓਐਮਐਮਓਡੀਏਟੀiਓਐਨ-ਏਐਨਡੀ-ਯੂਐਨਡੀਯੂਈ-ਐਚਏਆਰਡੀਐਸਐਚiਪੀ- ਯੂਐਨਡੀਈਆਰ- 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ। ਏਡੀਏ@ਐਨ_13: ਅਸਮਰਥਤਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਮਰੀਕੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਯਮ; ਈਈਓਸੀ, ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ, ਪੀਟੀਐਸਡੀ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸਥਿਤੀਆਂ: ਤੁਹਾਡੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ, ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂਡਬਲਯੂ.ਈਈਓਸੀ.ਜੀਓv/ਐਲਏਡਬਲਯੂਐਸ/ਜੀਯੂiਡੀਏਐਨਸੀਈ/ਡੀਈਪੀਆਰਈਐਸਐਸiਓਐਨ-ਪੀਟੀਐਸਡੀ-ਓਟੀਐਚਈਆਰ-ਐਮਈਐਨਟੀਏਐਲ-ਐਚਈਏਐਲਟੀਐਚ- ਸੀਓਐਨਡੀiਟੀiਓਐਨਐਸ-ਡਬਲਯੂਓਆਰਕੇਪੀਐਲਏਸੀਈ-ਵਾਈਓਯੂਆਰ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹਨ -ਕਾਨੂੰਨੀ-ਅਧਿਕਾਰ: ਲੈਰਾ ਐਫ. ਰੋਥਸਟੀਨ, ਅਪੰਗਤਾ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮਾਨਸਿਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਦੀਆਂ ਕਮੀਆਂ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਕਰਤੱਵ, 47 ਸਿਰਾਕਿਊਜ਼ ਲਾਅ ਰਿਵਿਊ 931, 967, 973 (1997); ਜੈਫਰੀ ਸਵੈਨਸਨ ਐਟ ਅਲ, ਜਸਟਿਸ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ: ਕੀ ਏਡੀਏ ਇਨਫੋਰਸਮੈਂਟ ਸਿਸਟਮ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕਰਦਾ ਹੈ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਨਿਰਪੱਖ ਤੌਰ 'ਤੇ?, 66(1) ਮੈਰੀਲੈਂਡ ਲਾਅ ਰਿਵਿਊ 94 (2007); ਕੈਲੀ ਕਾਹਿਲ ਟਿਮੰਸ, ਅਮੈਰੀਕਨਜ਼ ਵਿਦ ਡਿਸਏਬਿਲਿਟੀਜ਼ ਐਕਟ, 57 ਫਲੋਰੀਡਾ ਲਾਅ ਰਿਵਿਊ 187, 188-89 (2005) ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨਾ; ਓ'ਬ੍ਰਾਇਨ, ਕ੍ਰਿਸਟੀਨ ਨੀਲੋਨ ਅਤੇ ਡਾਰੋ, ਜੋਨਾਥਨ ਜੇ., ਰੇਥੀਓਨ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਹਰਨਾਂਡੇਜ਼ ਦੇ ਬਾਅਦ ਸਵਾਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਰੀਹਾਇਰ ਨਿਯਮ ਸ਼ਰਾਬੀਆਂ ਅਤੇ ਸਾਬਕਾ ਨਸ਼ੀਲੇ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ 'ਤੇ ਵੱਖਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ, 7 ਜਰਨਲ ਆਫ਼ ਬਿਜ਼ਨਸ ਲਾਅ 157 (2004); ਬੈਲੀ ਥੂਨ, ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਰਾਈਟਸ ਫਰੇਮਵਰਕ, 12(4) ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਜਰਨਲ 351-371 (2007); ਫੈਜ਼ਲ ਭਾਭਾ, ਸਟੀਵਰਟ ਬਨਾਮ ਐਲਕ ਵੈਲੀ: ਕੋਲ ਮਾਈਨਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕੋਕੀਨ ਦਾ ਕੇਸ, ਸਾਰੇ ਪੇਪਰ 323 (2018), ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਡੀiਜੀiਟੀਏਐਲਸੀਓਐਮਐਮਓਐਨਐਸ.ਓਐਸਜੀਓਓਡੀਈ.ਵਾਈਓਆਰਕੇਯੂ.ਸੀਏ/ਏਐਲਐਲ_ਪੀਏਪੀਈਆਰਐਸ/323 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ; ਫੇਰੀ, ਡੇਲੀਆ, ਮੌਲਿਕ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਯੂਰਪੀ ਸੰਘ ਦੇ ਚਾਰਟਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਗੈਰ-ਆਰਥੋਡਾਕਸ ਰਿਸ਼ਤਾ, ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਡਿਸਏਬਿਲਟੀ ਭੇਦਭਾਵ 'ਤੇ ਜਸਟਿਸ ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ, 16(2) ਯੂਰਪੀਅਨ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ 275-305 (2020); ਐਸਟੀ ਗਰੇਸ. ਮੇਲਵਿਨ ਐਲ.ਐਮ. ਐਮਐਚਏਓ, ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ: ਜੈਨਸਨ ਬਨਾਮ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਹਾਇਤਾ ਦੱਖਣੀ ਅਫਰੀਕਾ, 24(1) ਕਾਨੂੰਨ, ਲੋਕਤੰਤਰ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ 109 (2020); ਬੀਏਐਸਐਸਯੂਡੀਏਵਾਈ ਕੇ &

ਆਰਵਾਈਸੀਆਰਓਐਫਟੀ ਏ, ਅਸਮਰੱਥਾ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ? ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਅਰਨਸਟਜ਼ਨ ਬਨਾਮ ਰਿਲਾਇੰਸ ਗਰੁੱਪ ਟਰੇਡਿੰਗ (ਪੀਟੀਵਾਈ) ਲਿਮਟਿਡ (ਸੀ727/13) [2015] ਜ਼ ਏਐਲਸੀਸੀਟੀ 42, 36(4) ਉਦਯੋਗਿਕ ਲਾਅ ਜਰਨਲ 2516-2521 (2015); ਮਾਟਿਲਡਾ ਮਬਾਲੀ ਐਨਗਕੋਬੋ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਦਾ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਇਲਾਜ: ਅਸਮਰੱਥਾ। ਮਾੜੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ, ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਅਤੇ ਅਪੰਗਤਾ, ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਆਰਈਐਸਈਏਆਰਸੀਐਚਐਸਪੀਏਸੀਈ.ਯੂਕੇਜ਼ ਐਨ.ਏਸੀ.ਜ਼ ਏ/ਬੀiਟੀਐਸਟੀਆਰਈਏਐਮ/ਐਚਏਐਨਡੀਐਲਈ/ 10413/18678/ਐਨਜੀਸੀਓਬੀਓ ਐਮਏਟੀiਐਲਡੀਏ ਐਮਬੀਏਐਲi 2019.ਪੀਡੀਐਫ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ? ਕ੍ਰਮ-1&iਐਸਏਐਲਐਲਓਡਬਲਯੂਈਡੀ-v.: ਰੰਗਤਾ, "ਅਦਿੱਖ" ਬਿਮਾਰੀ ਚੁਣੌਤੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਾਨੂੰਨ, (2015), ਐਚਟੀਟੀਪੀਐਸ://ਐਮਏਪੀਓਐਨਵਾਈਏ.ਸੀਓ.ਜ਼ ਏ/ਡਬਲਯੂਪੀ-ਸੀਓਐਨਟੀਈਐਨਟੀ/ਯੂਪੀਐਲਓਏਡੀਐਸ/2018/03/ਟੀਐਚਈ- iਐਨviਐਸiਬੀਐਲਈ-iਐਲਐਲਐਨਈਐਸਐਸ 'ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹੈ -ਲਲਕਾਰ-ਬਿਨਾਂ-ਪ੍ਰੈਜੂਡਿਸ.ਪੀਡੀਐਫ - ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

8.1 ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਆਮ ਗਾਰੰਟੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਹਾਸਲ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਐਚ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਐਚ) ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ 'ਸਿਰਫ਼' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਵਿਤਕਰੇ ਲਈ ਜ਼ਮੀਨ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੀ ਐਕਟ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਕਾਰਣ ਸਬੰਧ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਸਿਰਫ਼ ਵਰਜਿਤ ਆਧਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਰਜਿਤ ਜ਼ਮੀਨ ਨੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਈ ਹੈ, ਕਾਰਵਾਈ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗਰੰਟੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰੇਗੀ। ਪਾਰਸ 90. 91||912-ਐਫ-ਜੀ: 913-ਬੀ-ਸੀ)

ਨਵਤੇਜ ਸਿੰਘ ਜੌਹਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (2019) 3 ਐਸਸੀਸੀ 39, ਅਨੁਜ ਗੈਰੀ ਬਨਾਮ ਹੋਟਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (2008) 3 ਐਸਸੀਸੀ 1: [2007] 12 ਐਸਸੀਆਰ 991; ਪਾਟਨ ਜਮਾਲ ਵਾਲੀ ਬਨਾਮ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ 2021 ਐਸਸੀਸੀ ਔਨਲਾਈਨ ਐਸਸੀ 343- ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

8.2 ਕਿਸੇ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਅਪੰਗਤਾ ਸੀ। ਅਪਾਹਜਤਾ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣੇ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜਤਾ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਹੋਈ। ਫਿਰ ਇੱਕ ਸਬੰਧਿਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਇਹ ਜਾਂਚਣ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਆਚਰਣ ਸਿਰਫ਼ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ ਕਿ ਅਯੋਗਤਾ ਆਚਰਣ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ। [ਪੈਰਾ 94][915-ਡੀ-ਐਫ

8.3 ਇੱਕ ਵਿਆਖਿਆ ਕਿ ਆਚਰਣ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਹ ਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਏਜੰਸੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਸੀ। ਪਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਜੇ ਵੀ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਸੀ ਜੋ ਆਪਣੀ ਹਾਲਤ ਦੇ ਅਯੋਗ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ

ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਏਜੰਸੀ ਘੱਟ ਗਈ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਚੋਣ ਜਾਂ ਏਜੰਸੀ 'ਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਲੰਕ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕਦੇ ਵੀ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ 'ਤੇ ਕਾਬੂ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ। ਇਹ ਇੱਕ ਹੋਰ ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ "ਖਤਰਨਾਕ" ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਹਿੰਸਕ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਧਿਐਨ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਕਾਰ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਸਿੱਧਾ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਕਾਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹੋਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਹਿੰਸਕ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਨਮੂਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਸਥਿਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਜਿਸ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। [ਪਾਰਾ 95-96 [915-ਐਫ-ਜੀ: 916-ਏ-ਸੀ

ਸਟੀਵਰਟ ਬਨਾਮ ਐਲਕ ਵੈਲੀ ਕੋਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ [2017] 1 ਐਸਸੀਆਰ 591 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। -

ਲਿੰਡਾ ਏ. ਟੇਪਲਿਨ, ਮਾਨਸਿਕ ।।। ਦੀ ਅਪਰਾਧਿਕਤਾ: ਇੱਕ ਖਤਰਨਾਕ ਧਾਰਨਾ, 142(5) ਮਨੋਵਿਗਿਆਨ ਦੀ ਅਮਰੀਕਨ ਜਰਨਲ 593-599 (1985), ਕਲੇਅਰ ਵਿਲਸਨ, ਰੇਮੰਡ ਨਾਇਰਨ ਅਤੇ. ਏਐਲ., ਦਿਮਾਗੀ ਬਿਮਾਰੀ ਨੂੰ ਖਤਰਨਾਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਣਾਉਣਾ: ਇੱਕ ਪਾਇਲਟ ਅਧਿਐਨ, 33(2) ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਅਨ ਅਤੇ ਨਿਊਜ਼ੀਲੈਂਡ ਜਰਨਲ ਆਫ਼ ਸਾਈਕਿਆਟਰੀ 240-247, ਲੈਸਲੀ ਬਿਸਗੋਲਡ, ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕੋਡ ਚਾਰਟਰ: ਟਰਾਂਚੇਮੋਨਟੇਗਨ ਟਵਿਸਟ ਅਤੇ ਟਰਨ ਅਤੇ ਸਤਾਰਾਂ ਖੰਡਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ, ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਕਾਸ ਨੇ ਮੂਲ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਨੂੰਨ, 9 ਜੇਐਲ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। & ਸਮਾਨਤਾ 33 (2012) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

8.4 ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਧਾਰਾ 2(ਐਸ) ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਤਮਕ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜਾਂ ਦੀ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਕੋਈ ਵੀ ਬਚਿਆ ਹੋਇਆ ਨਿਯੰਤਰਣ ਜੋ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਚਰਣ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨੇ ਆਚਰਣ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ, ਇਹ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਵਜੋਂ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਚੱਲ ਰਹੀ ਹੈ 2009 ਤੋਂ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜਾਂ ਦਾ ਇਲਾਜ। ਸਰਕਾਰੀ ਹਸਪਤਾਲ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ 40 ਤੋਂ 70 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਾਰੇ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਮਰਥਕਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਦਾ ਇੱਕ ਅਨੁਪਾਤਕ ਨੁਕਸਾਨ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਪੱਖਪਾਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਾਰਸ 97- 98][916-ਐਫ-ਜੀ: 917-ਏ-ਸੀ]

ਲਾਡ. ਕਰਨਲ ਨਿਤੀਸ਼ਾ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. v. ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ 2021 ਐਸਸੀਸੀ ਔਨਲਾਈਨ ਐਸਸੀ 261 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

8.5 ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰੇ ਦੀ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਿਸਨੇ ਸੇਵਾ

ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੋਵੇ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਡਜਸਟ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਉੱਚਿਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲੈਂਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ। ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20(4) ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਆਮ ਗਾਰੰਟੀ ਜੋ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਉਸਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਅਹੁਦਾ ਸੌਂਪਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪੋਸਟ ਦੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦਾ ਮੁਆਇਨਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜਿਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਥਿਆਰਾਂ ਜਾਂ ਉਪਕਰਣਾਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਲਈ ਜਾਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਦੇ ਦੂਜਿਆਂ ਲਈ ਖ਼ਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। [ਪਾਰਾ 100- 101][917-ਜੀ-ਐਚ: 918-ਏ-ਬੀ, ਡੀ-ਐਫ]

ਵਿਕਾਸ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ (2021) 5 ਐਸਸੀਸੀ 370; ਅਵਨੀ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਬਨਾਮ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟੈਸਟਿੰਗ ਏਜੰਸੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 7000 ਆਫ਼ 2021 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

8.6 ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਤੀਯੋਗੀ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਸਵਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਾਹੌਲ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਇੱਕ ਲੜਾਈ ਫੋਰਸ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਅਰਧ-ਸੈਨਿਕ ਬਲ ਵਜੋਂ ਸੌਂਪੀ ਗਈ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਵੀ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰ ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਹੀ ਸੰਪੂਰਨ ਸੁਭਾਅ ਦੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਕਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਅਜਿਹੀ ਸਥਾਪਨਾ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਮੁੱਖ ਸ਼ਬਦ "ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ" ਹਨ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਦਾਰੇ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇਣ ਦਾ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਭੇਦਭਾਵ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੱਕ ਢੁਕਵੇਂ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਤਰਕ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਮਿਆਰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 102 1918-ਜੀ-ਐਚ: 919-ਏ, ਸੀ-ਡੀ

ਤਰੁਣਾਭ ਖੇਤਾਨ, ਤਰਕਸ਼ੀਲਤਾ ਤੋਂ ਪਰੇ ਆਰਟੀਕਲ 15 ਲਈ ਸਮੀਖਿਆ ਦਾ ਸਖ਼ਤ ਮਿਆਰ। ਉਲੰਘਣਾ, 50(2) ਜਰਨਲ ਆਫ਼ ਦਿ ਇੰਡੀਅਨ ਲਾਅ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ 177-208 (2008) ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

8.7 ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਗਣਰਾਜ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਾਪ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਅਨੁਪਾਤਕ ਸਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਮਾਂ ਬੀਤਣ ਦੇ ਨਾਲ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ-ਸੀਮਤ ਮਾਪ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਟੈਸਟ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਟੈਸਟ ਦਾ ਇੱਕ ਸੰਸਕਰਣ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ

ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਦੋਂ ਤੋਂ, ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਨੂੰ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਈ ਹੋਰ ਨਿਰਣਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। [ਪੈਰਾ 103|1919-ਈ-ਐਫ: 920-ਬੀ]

ਚਿੰਤਾਮਨ ਰਾਓ ਬਨਾਮ ਐਮਪੀ ਏਆਈਆਰ 1951 ਐਸਸੀ 118; ਵੀਜੀ ਰੋਅ ਬਨਾਮ ਮਦਰਾਸ ਏਆਈਆਰ 1952 ਐਸਸੀ 196; ਮਾਡਰਨ ਡੈਂਟਲ ਕਾਲਜ ਅਤੇ ਰਿਸਰਚ ਸੈਂਟਰ ਬਨਾਮ ਮੱਧ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ (2016) 7 ਐਸਸੀਸੀ 353: [2016] 3 ਐਸਸੀਆਰ 579; ਅਨੁਜ ਗਰਗਵ. ਹੋਟਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (2008) 3 ਐਸਸੀਸੀ 1: [2007] 12 ਐਸਸੀਆਰ 991; ਪੁੱਟਾਸਵਾਮੀ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (2017) 10 ਐਸਸੀਸੀ1: [2017] 10 ਐਸਸੀਆਰ 569; ਪੁੱਟਾਸਵਾਮੀ (ਯੂ) ਬਨਾਮ ਭਾਰਤ ਸੰਘ (2019) 1 ਐਸਸੀਸੀ 1: [2018] 8 ਐਸਸੀਆਰ 1; ਅਨੁਰਾਧਾ ਭਸੀਨ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ (2020) 3 ਐਸਸੀਸੀ 637; ਇੰਟਰਨੈੱਟ ਅਤੇ ਮੋਬਾਈਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ (2020) 10 ਐਸਸੀਸੀ 274: [2020] 2 ਐਸਸੀਆਰ 297; ਅਕਸ਼ੈ ਐਨ ਪਟੇਲ ਬਨਾਮ ਭਾਰਤੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਬੈਂਕ ਸਿਵਲ ਨੰਬਰ 6522 ਆਫ਼ 2021 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

8.8 ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਉਪਾਅ ਲਈ ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 3 ਅਤੇ 20 ਦੇ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਯਾਤਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਫਸਾਉਣ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜੋ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦਾ ਮਿਆਰ ਅਪਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਜੜ੍ਹ ਹੈ, "ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਿ ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਨੀਤੀ ਦੇ ਆਮ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਣਡਿੱਠਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ। ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਾਕਤ ਦੇ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ"। [ਪਾਰਸ 104-105]1920-ਬੀ-ਸੀ: ਐਫ-ਜੀ; 921-ਏ

ਮੈਟਿਅਸ ਕੁਮ, ਰਾਜਨੀਤਕ ਉਦਾਰਵਾਦ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਢਾਂਚਾ: ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਦੇ ਸਥਾਨ ਅਤੇ ਸੀਮਾਵਾਂ 'ਤੇ, ਕਾਨੂੰਨ, ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਵਿੱਚ: ਰੋਬਰਟ ਏ ਲੈਕਸੀ 131-166 ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਫ਼ਲਸਫ਼ੇ ਤੋਂ ਥੀਮਜ਼ ਨੂੰ.

ਕੁਨਾਲ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ (2003) 4 ਐਸਸੀਸੀ 524: [2003] 1 ਐਸਸੀਆਰ 1059 ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ।

ਕੇਸ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਹਵਾਲਾ

[2003] 1 ਐਸਸੀਆਰ 1059	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	11(iii) ਲਈ
[2001] 2 ਸਪਲ. ਐਸਸੀਆਰ 195	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	19 ਲਈ
[1980] 1 ਐਸਸੀਆਰ 684	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	22 ਲਈ
[1989] 2 ਐਸਸੀਆਰ 152	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	22 ਲਈ
[1999] 3 ਸਪਲ. ਐਸਸੀਆਰ 461	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	22 ਲਈ
(2018) 2 ਐਸਸੀਸੀ 397	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	28 ਲਈ

[2017] 12 ਐਸਸੀਆਰ 827	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	28 ਲਈ
[2016] 4 ਐਸਸੀਆਰ 638	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	28 ਲਈ
(2021) 5 ਐਸਸੀਸੀ 370	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	28, 99 ਲਈ
[1999] 1 ਐਸਸੀਆਰ 117	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	32 ਲਈ
[1999] 1 ਐਸਸੀਆਰ 669	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	32 ਲਈ
[1976] 0 ਸਪਲ. ਐਸਸੀਆਰ 172	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	32 ਲਈ
[2016] 3 ਐਸਸੀਆਰ 1018	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	36 ਲਈ
[2001] 4 ਸਪਲ. ਐਸਸੀਆਰ 598	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	37 ਲਈ
[2018] 6 ਐਸਸੀਆਰ 1	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	50 ਲਈ
(2019) 3 ਐਸਸੀਸੀ 39	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	51.84 ਲਈ
[2019] 6 ਐਸਸੀਆਰ 1	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	52 ਲਈ
[2013] 17 ਐਸਸੀਆਰ 900	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	67 ਲਈ
[2007] 12 ਐਸਸੀਆਰ 991	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	92 ਲਈ
[2016] 3 ਐਸਸੀਆਰ 579	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	103 ਲਈ
[2017] 10 ਐਸਸੀਆਰ 569	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	103 ਲਈ
[2018] 8 ਐਸਸੀਆਰ 1	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	103 ਲਈ
[2020] 2 ਐਸਸੀਆਰ 297	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	103 ਲਈ
ਏਆਈਆਰ 1951 ਐਸਸੀ 118	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	103 ਲਈ
ਏਆਈਆਰ 1952 ਐਸਸੀ 196	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	103 ਲਈ
(2020) 3 ਐਸਸੀਸੀ 637	ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ	103 ਲਈ

ਸਿਵਲ ਅਪੀਲੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ: 2021 ਦੀ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਨੰ. 6924।

2017 ਦੀ ਸਿਵਲ ਰਿੱਟ ਅਪੀਲ ਨੰਬਰ 294 ਵਿੱਚ ਗੁਹਾਟੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ 15.11.2018 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ।

ਰਾਜੀਵ ਰਹੇਜਾ, ਐਡ. ਅਪੀਲਕਰਤਾਵਾਂ ਲਈ।

ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਮਾਧਵੀ ਦੀਵਾਨ, ਏ.ਐੱਸ.ਜੀ., ਆਯੂਸ਼ ਪੁਰੀ, ਨਚੀਕੇਤਾ ਜੋਸ਼ੀ, ਟੀ.ਏ. ਖਾਨ, ਮਿਸ. ਵਿਮਲਾ ਸਿਨਹਾ, ਸ. ਪ੍ਰਿਅੰਕਾ ਦਾਸ, ਸ. ਪ੍ਰੀਤੀ ਰਾਣੀ, ਸ. ਨਿਧੀ ਖੰਨਾ, ਐਡਵੋਕੇਟ. ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ।

ਵੱਲੋਂ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਸੁਣਾਇਆ ਗਿਆ

ਡਾ. ਧਨੰਜਯਾ ਵਾਈ ਚੰਦਰਚੂੜ, ਜੇ.

ਏ ਅਸਲ ਪਿਛੋਕੜ. 3

ਬੀ. ਵਕੀਲ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ 10

ਸੀ. ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ. 17

ਸੀ.1 ਬਦਲ ਰਹੀ ਕਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਅਤੇ ਨਿਆਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਖੋਜ। 17

ਸੀ.1.1 ਜੀਸੀਏ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 6: ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ..... 19

ਸੀ.1.2 ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102: ਬਚਤ ਧਾਰਾ। 35

ਸੀ.1.3 ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਸਵੇਰ: ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ 39

ਸੀ. 2 ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾ.. 41

ਸੀ2.1 ਭਾਰਤੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਢਾਂਚਾ.. 41

ਸੀ2.2 ਅਪੰਗਤਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਫਰੇਮਵਰਕ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ। 45

ਸੀ.2.3 ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ 'ਤੇ ਇੱਕ ਗਲੋਬਲ ਨਜ਼ਰੀਆ 51

ਸੀ.4 ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ: ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ। 59

ਸੀ.4.1 ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ.. 60

ਸੀ.4.2 ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ। 83

ਸੀ.4.3 ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼। 90

ਡੀ ਐਪੀਲੋਗ. 91

ਈ ਸਿੱਟਾ... 94

1. ਗੁਹਾਟੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 226 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ। ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ ਰਾਜ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ (ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ, ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ) ਐਕਟ 1995 ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਦੇ

ਕੇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਹੁਕਮਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਹੋਏ, ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ

ਇੱਕ ਅਸਲ ਪਿਛੋਕੜ

2. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨਵੰਬਰ 2001 ਵਿੱਚ ਕੇਂਦਰੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਪੁਲਿਸ ਬਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਇਆ। 2003 ਵਿੱਚ, ਉਸਨੂੰ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਕਮਾਂਡੈਂਟ ਵਜੋਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਅਸਾਮ ਦੇ ਦਰਾਂਗ ਅਤੇ ਹਾਫਲਾਂਗ ਜ਼ਿਲ੍ਹਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ। ਸਾਲ 2005 ਤੋਂ 2007 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ, ਉਸਨੇ ਛੱਤੀਸਗੜ੍ਹ ਵਿੱਚ ਅਸਿਸਟੈਂਟ ਕਮਾਂਡੈਂਟ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ, ਅਤੇ 2007 ਤੋਂ 2008 ਤੱਕ, ਉਸਨੇ ਸ਼੍ਰੀਨਗਰ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਅਜਮੇਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਜਿੱਥੇ ਉਹ 2010 ਤੱਕ ਸੇਵਾ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। 18 ਅਪ੍ਰੈਲ 2010 ਨੂੰ, ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਜਮੇਰ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਪੁਲਿਸ ਦੇ ਡਿਪਟੀ ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਜਨਰਲ ਨੇ ਅਲਵਰ ਗੇਟ ਥਾਣੇ ਵਿੱਚ ਉਸਦੇ ਖਿਲਾਫ ਇੱਕ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਈ ਅਤੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਕਿ ਉਹ ਜਾਂ ਤਾਂ ਮਾਰਨ ਜਾਂ ਮਾਰਨ ਦਾ ਜਨੂੰਨ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਹ ਗੋਲੀ ਚਲਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

“ਜ਼ਿਕਰਯੋਗ ਹੈ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਦਿੱਤੇ ਪੱਤਰ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਿਆਂ ਸਬ-ਇੰਸਪੈਕਟਰ ਉਦੈ ਸਿੰਘ ਡੀ.ਆਈ.ਜੀ.ਪੀ. ਦੇ ਚੈਂਬਰ ਵਿੱਚ ਆਏ ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਸ਼੍ਰੀ ਵੀ.ਕੇ. ਕੌਂਡਲ ਕਮਾਂਡੈਂਟ (ਸਟਾਫ) ਅਤੇ ਸ਼੍ਰੀ ਸਰਵਰ ਖਾਨ, ਸਹਾਇਕ ਕਮਾਂਡੈਂਟ ਨਾਲ ਬੈਠੇ ਤਾਂ ਹੀ। ਇਸ ਗਰੁੱਪ ਸੈਂਟਰ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਸ਼੍ਰੀ ਆਰ.ਕੇ.ਧਾਰੀਵਾਲ ਨੇ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਹ ਜਾਂ ਤਾਂ ਜਾਨੋਂ ਮਾਰਨ ਦਾ ਜਨੂੰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਗੋਲੀ ਵੀ ਚਲਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਹਾਲਤ ਠੀਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਦੀ ਵੀ ਜਾਨ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਖੁਦਕੁਸ਼ੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ।"

3. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। 8 ਜੁਲਾਈ 2010 ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਨੇ ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਣ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ 1965 ਦੇ ਨਿਯਮ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਛੇ ਦੋਸ਼ ਆਇਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਮੋਮਿੰਗ ਮਾਰਕਰ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ, ਗੈਰ-ਸੰਸਦੀ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ, ਟੈਲੀਵਿਜ਼ਨ ਚੈਨਲਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਪ੍ਰਿੰਟ ਮੀਡੀਆ ਵਿੱਚ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਅਗਾਊਂ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਦਿਖਾਈ ਦਿੱਤੀ, ਪਰੇਡ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ, ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਦੁਰਘਟਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਡਿਪਟੀ ਕਮਾਂਡੈਂਟ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕੀਤਾ। . ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 8 ਅਕਤੂਬਰ 2010 ਤੋਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਹੈੱਡਕੁਆਰਟਰ ਦੇ ਨਾਲ ਮੁਅੱਤਲੀ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਪੂਰੀ ਹੋ ਗਈ ਸੀ, ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੇ 3 ਅਕਤੂਬਰ 2013 ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, 7 ਅਗਸਤ 2015 ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

4. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ 6 ਅਪ੍ਰੈਲ 2011 ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੈਮੋਰੰਡਮ ਰਾਹੀਂ ਇਸ ਦੋਸ਼ 'ਤੇ ਦੂਜੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਪਿਸਤੌਲ ਅਤੇ ਗੋਲਾ-ਬਾਰੂਦ ਜਮ੍ਹਾ ਕਰਵਾਏ ਬਿਨਾਂ ਮੁਖੇੜ ਚਲਾ ਗਿਆ। ਜਾਂਚ ਪੂਰੀ ਹੋ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਦੋ ਇੰਕਰੀਮੈਂਟ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਸੁਣਾਈ ਗਈ ਹੈ

5. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਤੀਜੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਮੈਮੋਰੰਡਮ 17 ਫਰਵਰੀ 2015 ਨੂੰ ਇਸ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਘੋਸ਼ਿਤ ਹੈੱਡਕੁਆਰਟਰ ਦੇ ਨਾਲ ਮੁਅੱਤਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਹ ਬਿਨਾਂ ਇਜਾਜ਼ਤ ਲਏ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ।

6. ਇਹ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਡਾਕਟਰੀ ਇਤਿਹਾਸ ਨੂੰ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ, ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੇ ਪੂਰੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ ਇਸ਼ਤਿਹਾਰ ਦੇਈਏ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 2009 ਵਿੱਚ ਜਨੂੰਨੀ ਜਬਰਦਸਤੀ ਵਿਕਾਰ ਅਤੇ ਸੈਕੰਡਰੀ ਮੇਜਰ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਇਆ। ਉਸਨੇ 2009 ਅਤੇ 2010 ਵਿੱਚ ਕੋਟਾ, ਰਾਜਸਥਾਨ ਵਿਖੇ ਇੱਕ ਨਿੱਜੀ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨੀ ਕੋਲ ਗਿਆ। ਉਸਨੇ 2011 ਅਤੇ 2012 ਵਿੱਚ ਕੋਚਰ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਕੇਂਦਰ, ਦਿੱਲੀ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸ਼ਿਰਕਤ ਕੀਤੀ। 2012-2012 ਵਿੱਚ ਉਸਦਾ ਇਲਾਜ ਹੋਇਆ। ਪੀਜੀਆਈਐਮਐਸ, ਰੋਹਤਕ। 2013 ਵਿੱਚ ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਮਲਟੀ-ਸਪੈਸ਼ਲਿਟੀ ਹਸਪਤਾਲ ਵਿੱਚ ਵੀ ਉਸਦਾ ਇਲਾਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 2015 ਵਿੱਚ, ਉਹ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਇਲਾਜ ਲਈ ਗੁਹਾਟੀ ਮੈਡੀਕਲ ਕਾਲਜ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ 2015 ਵਿੱਚ ਕੰਪੋਜ਼ਿਟ ਹਸਪਤਾਲ, ਗੁਹਾਟੀ ਦਾ ਵੀ ਦੌਰਾ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਦਿੱਲੀ ਦੇ ਕੰਪੋਜ਼ਿਟ ਹਸਪਤਾਲ ਵਿੱਚ ਰੈਫਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ, ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੂੰ 4 ਅਗਸਤ 2015 ਤੋਂ 7 ਅਗਸਤ 2015 ਤੱਕ ਇਲਾਜ ਲਈ ਦਾਖਲ ਕਰਵਾਇਆ ਗਿਆ। ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਡਾ: ਰਾਮ ਮਨੋਹਰ ਲੋਹੀਆ ਹਸਪਤਾਲ, ਦਿੱਲੀ ਵਿਖੇ ਰੈਫਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ, ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੂੰ 40 ਤੋਂ 70 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ, ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਕੰਪੋਜ਼ਿਟ ਹਸਪਤਾਲ ਨੇ 18 ਜੁਲਾਈ 2016 ਦੀ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਦੁਆਰਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਅਤੇ 2009 ਤੋਂ ਇਲਾਜ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਧੀਆਂ ਲਈ ਉਸਦੇ ਅੰਸ਼ਕ ਅਤੇ ਸੀਮਤ ਜਵਾਬ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਨੂੰ ਐਸ5(ਪੀ) ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ।

7. ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਅਤੇ ਸਸ਼ਕਤੀਕਰਨ ਮੰਤਰਾਲੇ ਨੇ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, 10 ਸਤੰਬਰ 2002 ਨੂੰ ਇੱਕ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੇ ਲੜਾਕੂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ। ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:

"ਸੂਚਨਾ

ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ, 10 ਸਤੰਬਰ, 2002

ਐਸ.ਓ.995(1)- ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ (ਬਰਾਬਰ ਮੌਕੇ, ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਅਤੇ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ) ਐਕਟ 1995 (1996 ਦਾ 1) ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੀ ਕਿਸਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਕੇਂਦਰੀ ਪੈਰਾ ਮਿਲਟਰੀ ਫੋਰਸਿਜ਼ (ਸੀਪੀਐਮਐਫਐਸ) ਅਰਥਾਤ ਕੇਂਦਰੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਪੁਲਿਸ ਬਲ (ਸੀਆਰਪੀਐਫ), ਸੀਮਾ ਸੁਰੱਖਿਆ ਬਲ (ਬੀਐਸਐਫ), ਇੰਡੋ ਤਿੱਬਤੀ ਬਾਰਡਰ ਪੁਲਿਸ (।ਟੀਬੀਪੀ), ਕੇਂਦਰੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਦੇ ਲੜਾਕੂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਨੂੰ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਫੋਰਸ (ਸੀਆਈਐਸਐਫ) ਅਤੇ ਅਸਾਮ ਰਾਈਫਲਜ਼ ਉਕਤ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ।"

8. ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ 2016 ਦੁਆਰਾ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਅਤੇ ਸਸ਼ਕਤੀਕਰਨ ਮੰਤਰਾਲੇ ਨੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ 18 ਅਗਸਤ 2021 ਨੂੰ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ, ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ 2002 ਦੀ ਸੂਚਨਾ:

"ਸੂਚਨਾ

ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ, 18 ਅਗਸਤ, 2021

ਐੱਸ.ਓ. 3367(ਈ) ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੇ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਅਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਐਕਟ, 2016 (2016 ਦਾ 49) ਦੀ ਧਾਰਾ 34 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਨੂੰ ਦੂਜੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ, ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਮੁੱਖ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ, ਕੰਮ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੇਂਦਰੀ ਹਥਿਆਰਬੰਦ ਪੁਲਿਸ ਬਲਾਂ, ਅਰਥਾਤ, ਸੀਮਾ ਸੁਰੱਖਿਆ ਬਲ, ਕੇਂਦਰੀ ਰਿਜ਼ਰਵ ਪੁਲਿਸ ਬਲ, ਦੇ ਲੜਾਕੂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀਆਂ ਅਸਾਮੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਨੂੰ ਛੋਟ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਕੇਂਦਰੀ ਉਦਯੋਗਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਬਲ, ਇੰਡੋ-ਤਿੱਬਤੀਅਨ ਬਾਰਡਰ ਪੁਲਿਸ, ਸਸ਼ਤ੍ਰ ਸੀਮਾ ਬਲ ਅਤੇ ਅਸਾਮ ਰਾਈਫਲਜ਼ ਉਕਤ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ।

9. ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ ਜਨਰਲ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੁਆਰਾ 27 ਜੁਲਾਈ 2011 ਨੂੰ ਫੋਰਸ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਪੁਨਰਵਾਸ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਆਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਪੁਨਰਵਾਸ ਬੋਰਡ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸਰੀਰਕ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਲਈ ਗੰਭੀਰ ਜਾਂਚ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਮਰੱਥਾ, ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਰਾਂ ਵਿੱਚ। ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਹ ਬੋਰਡ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਫੋਰਸ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੁੜ ਵਸੇਬਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੀ ਉਸਨੂੰ ਅਯੋਗ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਰਡਰ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸੂਚੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜੋ ਪੁਨਰਵਾਸ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਲਾਈਟ ਡਿਊਟੀ, ਲਾਈਨ ਮੈਨ ਅਤੇ ਹਸਪਤਾਲ ਦੇ ਸੇਵਾਦਾਰਾਂ ਵਰਗੀਆਂ ਡਿਊਟੀਆਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਏਐਸ। ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਦਾ ਰੈਂਕ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਤੁਲਨਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਘੱਟ ਸੰਚਾਲਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਉਪਰੋਕਤ ਸਥਾਈ ਆਰਡਰ ਨੂੰ 14 ਅਗਸਤ 2012 ਨੂੰ ਮੁੜ ਵਸੇਬੇ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਨੂੰ ਬਦਲਦੇ ਹੋਏ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

10. ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇੱਕ ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੀ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਅਤੇ 7 ਅਗਸਤ 2015 ਦੇ ਨੋਟਿਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ 7 ਅਗਸਤ 2015 ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਇੱਕ ਅੰਤਰਿਮ ਹੁਕਮ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਪਹਿਲੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਹੋਰ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਦਲੀਲਾਂ ਸਨ:

(i) ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(i) (vii) ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਹੈ। ਉਹ 40 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਵੱਧ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੀ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ; ਅਤੇ

(ii) ਉਹ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅੱਗੇ ਨਹੀਂ ਵਧ ਸਕਦੀ।

ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਦਖਲ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਅਤੇ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

11. ਗੁਹਾਟੀ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੇ 19 ਅਗਸਤ 2016 ਦੇ ਇੱਕ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੂੰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ। ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਨ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹਨ:

(i) ਪੀ.ਡਬਲਯੂ.ਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਅਦਾਰਾ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਘਟਾਏਗਾ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਘਟਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵੀ ਨਿਯਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰੋ, ਜੋ ਆਪਣੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸਨੂੰ ਉਹ ਸੰਭਾਲ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ-ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਉੱਚਿਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ;

(ਐਨ) ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਡਾ. ਰਾਮ ਮੋਹਨ ਲੋਹੀਆ ਹਸਪਤਾਲ, ਨਵੀਂ ਦਿੱਲੀ ਤੋਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫੀ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਚਾਲੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹੈ;

ਕੁਨਾਲ ਸਿੰਘ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ; ਅਤੇ

(iv) ਉਪਰੋਕਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਮੁੜ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਧੀਨ ਲਾਜ਼ਮੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਕੋਈ ਵੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਿਸੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਕਰੇਗੀ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।

12. ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਇੱਕ ਇੰਟਰਾ-ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ। ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਮਰਸਟਲ ਅਪੰਗਤਾ ਦੀ ਦਲੀਲ ਉਠਾਈ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਵਿਵਾਦ ਨਾ ਤਾਂ ਚਾਰਜਸ਼ੀਟ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿਚ ਅਤੇ ਨਾ ਹੀ ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿਚ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਪਤਨੀ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਜਾਂਚ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦੇਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੁਆਰਾ 15 ਨਵੰਬਰ 2018 ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੁਆਰਾ ਅਪੀਲ ਨੂੰ ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੁਆਰਾ ਜਾਂਚ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਸਬੂਤ ਦਰਜ ਕਰਨ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਜੋ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਮੱਗਰੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਆਪਣੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਕਾਰਨ ਸਨ:

(i) ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ, ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਫੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਲਈ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ, ਜੋ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 226 ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਇਹਨਾਂ ਹਾਲਤਾਂ ਵਿੱਚ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੁਕਸਦਾਰ ਹੈ:

(ਐਨ) ਭਾਵੇਂ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇਣ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਲਾਗੂਤਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਖੋਜ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ

(ਵਿੱਚ) ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਹਸਪਤਾਲ ਤੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਮੈਡੀਕਲ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਤੋਂ ਪਤਾ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਓ.ਸੀ.ਡੀ. ਅਤੇ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਇੱਕ ਬਚਾਅ ਹੈ ਜੋ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਦੌਰਾਨ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਬੀ ਵਕੀਲ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ

13. ਸ੍ਰੀ ਰਾਜੀਵ ਰਹੇਜਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਵਾਨ ਵਕੀਲ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ:

(i) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਉਹਨਾਂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿੱਥੇ 2003 ਤੋਂ 2010 ਤੱਕ ਬਗਾਵਤ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਚਲਾਈਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਸਨ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਉਸ ਨੂੰ 2008 ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਪੈਦਾ ਹੋਈਆਂ;

(ii) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਓਸੀਡੀ, ਸੈਕੰਡਰੀ ਮੇਜਰ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ, ਅਤੇ ਬਾਈਪੋਲਰ ਇਫੈਕਟਿਵ ਡਿਸਆਰਡਰ ਦਾ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ ਹੈ, ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਡਾ: ਰਾਮ ਮਨੋਹਰ ਲੋਹੀਆ ਹਸਪਤਾਲ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 40-70 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੀ ਰੇਂਜ ਵਿੱਚ ਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ:

(iii) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 2009-2010 ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨੀ ਤੋਂ ਇਲਾਜ ਕਰਵਾਉਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ। ਉਸ ਨੇ ਅਪੋਲੋ ਹਸਪਤਾਲ ਦਿੱਲੀ, ਰੋਹਤਕ ਮੈਡੀਕਲ ਕਾਲਜ, ਚੰਡੀਗੜ੍ਹ ਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਹਸਪਤਾਲ, ਡਾ: ਰਾਮ ਮਨੋਹਰ ਲੋਹੀਆ ਹਸਪਤਾਲ ਦਿੱਲੀ, ਅਤੇ ਗੁਹਾਟੀ ਮੈਡੀਕਲ ਕਾਲਜ ਤੋਂ ਇਲਾਜ ਕਰਵਾਇਆ ਹੈ।

(iv) ਅਪ੍ਰੈਲ 2010 ਅਤੇ ਜੁਲਾਈ 2012 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚਾਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਘਟਨਾਵਾਂ ਵਾਪਰੀਆਂ। ਡੀਆਈਜੀਪੀ ਦੇ ਇਸ਼ਾਰੇ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਐਫਆਈਆਰ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਜਮੇਰ ਵਿੱਚ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਹਾਲਤ ਠੀਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਨੋਂ ਮਾਰਨ ਅਤੇ ਖੁਦਕੁਸ਼ੀ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਦੀ ਬਜਾਏ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਲਈ ਭੇਜਣ ਇਲਾਜ ਲਈ, ਡੀ.ਆਈ.ਜੀ.ਪੀ. ਨੇ ਉਸਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਤਿੰਨ ਜਾਂਚਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ:

(v) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਗੰਭੀਰ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ

(vi) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਪਹਿਲੀ ਅਤੇ ਤੀਜੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਲੰਬਿਤ ਹੈ। ਹਾਈਕੋਰਟ ਵੱਲੋਂ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਵਿੱਚ ਪਹਿਲੀ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੂਜੀ ਜਾਂਚ ਪੂਰੀ ਹੋ ਗਈ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਦੋ ਇੰਕਰੀਮੈਂਟ ਰੋਕਣ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਸੁਣਾਈ ਗਈ ਹੈ;

(vii) ਮੈਂਟਲ ਹੈਲਥਕੇਅਰ ਐਕਟ 2017 ਦੀ ਧਾਰਾ 18 (5) (ਬੀ) ਅਤੇ (ਡੀ) ਇਹ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜੱਦੀ ਸਥਾਨਾਂ ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਵਧੀਆ ਇਲਾਜ ਸਹੂਲਤਾਂ ਉਪਲਬਧ ਹਨ, ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ 2010 ਵਿੱਚ ਦਿੱਲੀ ਵਿੱਚ ਇਲਾਜ ਚੱਲ ਰਿਹਾ ਸੀ ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਦੇ ਮੁਦਖੇੜ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਲਈ ਹਰ ਪੰਦਰਵਾੜੇ ਜਾਂ ਹਰ ਮਹੀਨੇ ਡਾਕਟਰੀ ਦੇਖਭਾਲ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣਾ ਅਸੰਭਵ ਸੀ। ਅਕਤੂਬਰ 2014 ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ

ਗੁਹਾਟੀ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਿਲਚਰ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਸਥਾਨ ਉਸਦੇ ਜੱਦੀ ਸ਼ਹਿਰ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਕੇਂਦਰਾਂ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਹਨ,

(viii) ਕੰਪੋਜ਼ਿਟ ਹਸਪਤਾਲ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ, ਦਿੱਲੀ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਓਸੀਡੀ ਅਤੇ ਸੈਕੰਡਰੀ ਮੇਜਰ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਸ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਕਈ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਇਲਾਜ ਲਏ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਚਿੰਤਾ-ਵਿਰੋਧੀ ਏਜੰਟ, ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਵਿਰੋਧੀ, ਐਂਟੀ-ਸਾਈਕੋਟਿਕਸ, ਸੈਡੇਟਿਵ, ਹਿਪਨੋਟਿਕਸ, ਮਨੋ-ਚਿਕਿਤਸਾ, ਵਿਵਹਾਰ ਥੈਰੇਪੀ, ਅਤੇ ਇਲੈਕਟ੍ਰੋਕਨਵਲਸਿਵ ਥੈਰੇਪੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ:

(iਐਕਸ) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇਲਾਜ ਲਈ ਸਿਰਫ਼ ਅੰਸ਼ਕ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਦਿਖਾਈ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜੇ ਵੀ ਲੱਛਣ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਐਸ-3 ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਪਰ ਅੰਤ ਵਿੱਚ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੇ ਮੈਡੀਕਲ ਡਾਇਰੈਕਟੋਰੇਟ ਦੁਆਰਾ ਐਸ-5 (ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਪੱਖ ਤੋਂ ਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾ, 100 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਅਯੋਗ) ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ;

(ਐਕਸ) 14 ਅਪ੍ਰੈਲ 2019 ਨੂੰ, ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਇਨਕੁਆਰੀ ਨੇ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਓਸੀਡੀ ਅਤੇ ਸੈਕੰਡਰੀ ਮੇਜਰ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਮੀਖਿਆ ਲਈ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ;

(ਐਕਸi) ਡੀਆਈਜੀ, ਜੀਸੀ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ, ਗੁਹਾਟੀ ਦੁਆਰਾ ਮਿਤੀ 9 ਜਨਵਰੀ 2019 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਿਵਹਾਰ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ "ਮਾਨਸਿਕ ਵਿਗਾੜ" ਕਾਰਨ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਡਿਊਟੀ ਨਹੀਂ ਸੌਂਪੀ ਗਈ ਸੀ ਅਤੇ "ਅਧਿਕਾਰੀ ਡਿਊਟੀ 'ਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਵਿਗਾੜ ਫੜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ"। 27 ਜਨਵਰੀ 2018 ਦੀ ਇੱਕ ਹੋਰ ਵਿਵਹਾਰ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ "ਅਧਿਕਾਰੀ ਕੋਈ ਵੀ ਡਿਊਟੀ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗੀ ਹੈ"। ਡੀਆਈਜੀ, ਜੀਸੀ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ, ਸਿਲਚਰ ਮਿਤੀ 5 ਜਨਵਰੀ 2019 ਦੀ ਵਿਵਹਾਰ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਕਿ "ਅਧਿਕਾਰੀ ਕੋਲ ਸਹੀ ਤਰਕ ਅਤੇ ਸਹੀ ਨਿਰਣਾਇਕ ਰਾਏ [ਐਸ।ਸੀ] ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ" ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਹੈ, ਇਹ ਅਜੇ ਵੀ ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ:

(ਐਕਸਐਨ) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਉਸ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਕਈ ਬੇਨਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਿੱਥੇ ਉਸਦਾ ਇਲਾਜ ਚੱਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਅਜਿਹੀ ਆਖਰੀ ਬੇਨਤੀ 16 ਮਾਰਚ 2020 ਨੂੰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ;

(ਐਕਸii) ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਕੁਦਰਤੀ ਨਿਆਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਗੰਭੀਰ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਤੋਂ ਗੁਜ਼ਰ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਤੋਂ ਸਬੂਤਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਅਤੇ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨਾ ਗੈਰਵਾਜਬ ਹੈ।

(ਐਕਸiv) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਸਮਾਨ ਸਮੱਗਰੀ ਹੈ;

(ਐਕਸv) 10 ਸਤੰਬਰ 2002 ਦੀ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੋਟ ਦਾ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ 2016 ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਹੀਂ ਪੈਂਦਾ; ਅਤੇ

(ਐਕਸvi) ਅਮਲਾ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿਭਾਗ ਦਾ ਮਿਤੀ 25 ਫਰਵਰੀ 2015 ਦਾ ਹੁਕਮ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੋਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।

14. ਸ਼੍ਰੀਮਤੀ ਮਾਧਵੀ ਦੀਵਾਨ, ਉੱਤਰਦਾਤਾਵਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਪੇਸ਼ ਹੋਏ ਵਿਦਿਅਕ ਐਡੀਸ਼ਨਲ ਸਾਲਿਸਟਰ ਜਨਰਲ, ਨੇ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ:

(i) ਅਪੀਲਕਰਤਾ 2010 ਅਤੇ 2011 ਦੌਰਾਨ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਤਿੰਨ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚਾਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ;

(ii) ਦੋਵੇਂ ਲੰਬਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛਾਂ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਹੋਣ ਤੱਕ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ;

(iii) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦਾ ਤਬਾਦਲਾ ਨੀਤੀ ਦੇ ਬਾਅਦ ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਤਬਾਦਲਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਤੀਤ ਵਿੱਚ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਚੰਗੇ ਕੰਮ ਦਾ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸੰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ;

(iv) ਬਗਾਵਤ ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਨਾਲ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਅਜਿਹੇ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਅਣਗਿਣਤ ਅਧਿਕਾਰੀ ਤਾਇਨਾਤ ਹਨ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਨਿਭਾ ਰਹੇ ਹਨ;

(v) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਹਰਕਤਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਜਮੇਰ ਦੇ ਇੱਕ ਸ਼ਾਂਤੀਪੂਰਨ ਸਟੇਸ਼ਨ 'ਤੇ ਤਾਇਨਾਤ ਸੀ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਜੱਦੀ ਸ਼ਹਿਰ ਦੇ ਨੇੜੇ ਰਹਿ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਸਥਿਰ/ਘਰ ਦੀ ਪੋਸਟਿੰਗ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਰਾਜਸਥਾਨ ਉਸਦਾ ਗ੍ਰਹਿ ਰਾਜ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਸੀਨੀਅਰ ਅਧਿਕਾਰੀ ਵਿਰੁੱਧ ਕੋਈ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਦਰਜ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ,

(vi) ਡੀਆਈਜੀ, ਅਜਮੇਰ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਐਫਆਈਆਰ ਦਰਜ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਕ ਖਦਸ਼ਾ ਸੀ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਇੱਕ ਅਣਉਚਿਤ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ;

(vii) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਇਲਾਜ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਫੋਰਸ ਦੇ ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਮੈਡੀਕਲ ਅਫਸਰਾਂ ਦੀਆਂ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਤੋਂ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਸੰਕੇਤ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮਾਨਸਿਕ ਹੈ ਬਿਮਾਰੀ,

(vii) 20 ਅਕਤੂਬਰ 2008, 28 ਅਕਤੂਬਰ 2009 ਅਤੇ 26 ਜੂਨ 2014 ਦੀਆਂ ਏਐਮਆਰ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਅਨੁਸਾਰ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਐਸ-1 ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਫਿੱਟ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਹੈ;

(iਐਕਸ) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ 2010 ਤੋਂ 2014 ਤੱਕ ਪਹਿਲੀ ਅਤੇ ਦੂਜੀ ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿੱਚ ਸਰਗਰਮੀ ਨਾਲ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ। ਉਸਨੇ ਗਵਾਹਾਂ ਤੋਂ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ। ਉਸਨੇ ਕਦੇ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਜਾਂਚ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪਹਿਲੀ ਵਿਭਾਗੀ ਜਾਂਚ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ, ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜੁਰਮਾਨੇ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਸੀ,

(ਐਕਸ) ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਐਕਟ 2017 ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 2010 ਅਤੇ 2011 ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਜਮੇਰ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਸੀ;

(ਐਕਸi) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 2014 ਤੋਂ ਸ਼ਾਂਤੀਪੂਰਨ ਸਟੇਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਹ 2014 ਤੋਂ 2018 ਤੱਕ ਗੁਹਾਟੀ ਵਿੱਚ ਅਤੇ 2018 ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਿਲਚਰ ਵਿੱਚ ਤਾਇਨਾਤ ਸੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਡਾਕਟਰੀ ਸਹੂਲਤਾਂ ਉਪਲਬਧ ਹਨ। ਪਰਿਵਾਰਕ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵੀ ਉਪਲਬਧ ਹੈ;

(ਐਕਸii) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕੰਪੋਜ਼ਿਟ ਹਸਪਤਾਲ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ, ਦਿੱਲੀ ਵਿੱਚ ਸਮੀਖਿਆ ਮੈਡੀਕਲ ਜਾਂਚ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਉਸਨੂੰ 31 ਅਗਸਤ 2016 ਨੂੰ ਐਸ-5 ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੂੰ ਓਸੀਡੀ ਅਤੇ ਸੈਕੰਡਰੀ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਦਾ ਪਤਾ ਲੱਗਣ ਕਾਰਨ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਸਿਫਾਰਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਅਯੋਗ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਅਜਿਹੇ ਅਪ੍ਰਮਾਣਿਕਤਾ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਗੁਹਾਟੀ ਮੈਡੀਕਲ ਕਾਲਜ ਅਤੇ ਹਸਪਤਾਲ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਦੋ ਮੈਡੀਕਲ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਗਤੀਵਿਧੀ ਲਈ ਫਿੱਟ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਕੋਈ ਲੱਛਣ ਨਹੀਂ ਹਨ;

(ਐਕਸii) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਆਪਾ ਵਿਰੋਧੀ ਸਟੈਂਡ ਲਿਆ ਹੈ। ਪਹਿਲੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਵਿਚ ਉਸ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜੁਰਮਾਨੇ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਸੀ ਪਰ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਡਾਕਟਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਫਿੱਟ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਗੁੰਮਰਾਹ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗਾਂ ਦੀ ਚਾਲ ਚੱਲ ਰਹੀ ਹੈ।

(ਐਕਸiv) ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਮਿਤੀ 15 ਨਵੰਬਰ 2018 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ 'ਤੇ, ਇੱਕ ਸਮੀਖਿਆ ਮੈਡੀਕਲ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਈ ਗਈ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਓਸੀਡੀ ਅਤੇ ਸੈਕੰਡਰੀ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਐਸ-3 ਦੀ ਮੈਡੀਕਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਸਮੇਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਕੋਈ ਲੱਛਣ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਦਵਾਈ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਸੀ, ਉਸ ਨੂੰ 24 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਲਈ ਮੈਡੀਕਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਐਸ-3 ਵਿੱਚ ਨਿਗਰਾਨੀ ਹੇਠ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕੰਪੋਜ਼ਿਟ ਹਸਪਤਾਲ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਵਿੱਚ 23 ਦਸੰਬਰ 2019 ਤੋਂ 30 ਦਸੰਬਰ 2019 ਤੱਕ ਸਮੀਖਿਆ ਮੈਡੀਕਲ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਕਰਵਾਈਆਂ ਗਈਆਂ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ 31 ਦਸੰਬਰ 2019 ਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਐਸ-3 ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

(ਐਕਸv) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਸਮੀਖਿਆ ਮੈਡੀਕਲ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਤੋਂ ਬਚ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਪਤਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਐਸ-1 ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਅੱਪਗ੍ਰੇਡ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੰਬਿਤ ਵਿਭਾਗੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛਾਂ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਜਾਣਗੀਆਂ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਐਸ-5 ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿੱਚ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਬਾਹਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸੇਵਾ ਦੇ;

(ਐਕਸvi) 20 ਜਨਵਰੀ 2021 ਤੋਂ 29 ਜਨਵਰੀ 2021 ਤੱਕ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਮੀਖਿਆ ਮੈਡੀਕਲ ਪ੍ਰੀਖਿਆਵਾਂ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਮੈਡੀਕਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਐਸ-2 ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਹੈ:

(ਐਕਸvii) ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਛੋਟ 25 ਫਰਵਰੀ 2015 ਦੇ ਅਮਲਾ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਗਲਤ ਹੈ;

(ਐਕਸviਐਨ) ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇਣ ਲਈ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਇੱਕ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ 2021 ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ; ਅਤੇ

(ਐਕਸਆਐਕਸ) ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਸਥਾਈ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਜਦੋਂ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਵਾਲੇ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ 48 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਲਈ ਮੈਡੀਕਲ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਐਸ-3 ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ 48 ਹਫ਼ਤਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਐਸ-2 ਵਿੱਚ ਅਪਗ੍ਰੇਡ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਐਸ-5 ਵਿੱਚ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਈ ਪੱਕੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਪਾਹਜ ਬਲਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਪੁਨਰਵਾਸ ਨੀਤੀ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਤੁਰੰਤ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਅਯੋਗ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਫੋਰਸ ਦੇ ਅੰਦਰ ਬਰਕਰਾਰ ਜਾਂ ਪੁਨਰਵਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨੌਕਰੀ ਪ੍ਰੋਫਾਈਲ ਵਿੱਚ ਹਥਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਸੀ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ

15. ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ 2016 ਵਿੱਚ ਰਿੱਟ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਲੰਬਿਤ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਫਿਰ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਢਾਂਚੇ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਾਂਗੇ। ਅੰਤਮ ਭਾਗ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸੀ।

ਸੀ.1 ਬਦਲ ਰਹੀ ਕਨੂੰਨੀ ਵਿਵਸਥਾ ਅਤੇ ਨਿਆਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਖੋਜ

16. ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਤਾਂ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਅਤੇ 2002 ਦਾ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਲਾਗੂ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਇੰਟਰਾ-ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ 2017 ਵਿੱਚ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅਗਸਤ 2021 ਵਿੱਚ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਛੋਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਦੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਮੁੱਢਲਾ ਮੁੱਦਾ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ।

17. 2010 ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ ਪੱਤਰ ਜਾਰੀ ਕਰਕੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਜਾਂਚ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ 2013, ਅਤੇ ਨੋਟਿਸ 2015 ਵਿੱਚ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਸੀ। 2002 ਦੀ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ 27 ਦਸੰਬਰ 2016 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਜਾਂ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਉਪਬੰਧ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰਤੀਵਾਦੀ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਐਕਟ ਦੇ ਰੱਦ ਹੋਣ ਨਾਲ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਕੋਈ ਅਸਰ ਨਹੀਂ ਪਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਨਰਲ ਕਲਾਜ਼ ਐਕਟ 1897 ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਜੀਸੀਏ ਦੀ ਧਾਰਾ 6 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

"6. ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਐਕਟ, ਜਾਂ ਕੋਈ [ਕੇਂਦਰੀ ਐਕਟ] ਜਾਂ ਇਸ ਐਕਟ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਨਿਯਮ, ਹੁਣ ਤੱਕ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਬਣਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਦ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਰੱਦ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ-

(ਏ) ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਮੁੜ ਸੁਰਜੀਤ ਕਰਨਾ ਜਿਸ ਸਮੇਂ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਜਾਂ

(ਬੀ) ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਾਂ ਸਹਿਣੀ ਪਈ ਕੋਈ ਚੀਜ਼, ਜਾਂ

(ਸੀ) ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਧਿਕਾਰ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰੀ ਜਾਂ ਦੇਣਦਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਖਰਚਿਆ ਗਿਆ ਹੈ; ਜਾਂ

(ਡੀ) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਜੁਰਮ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜ਼ੁਰਮਾਨੇ, ਜ਼ਬਤ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ

(ਈ) ਉਪਰੋਕਤ ਦੱਸੇ ਅਨੁਸਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਕਾਰ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ, ਦੇਣਦਾਰੀ, ਜ਼ੁਰਮਾਨਾ, ਜ਼ਬਤ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਜਾਂਚ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਉਪਾਅ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਕੋਈ ਵੀ ਜਾਂਚ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਉਪਾਅ ਸ਼ੁਰੂ, ਜਾਰੀ ਜਾਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਜਿਹਾ ਕੋਈ ਜ਼ੁਰਮਾਨਾ, ਜ਼ਬਤ ਜਾਂ ਸਜ਼ਾ ਲਗਾਈ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਐਕਟ ਜਾਂ ਨਿਯਮ ਪਾਸ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।"

ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਕੇਂਦਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਏ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਤੋਂ ਕੋਈ ਵੱਖਰਾ ਇਰਾਦਾ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਵਿਆਖਿਆ ਦਾ ਆਮ ਨਿਯਮ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਨਵੇਂ ਬਣਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਵਰਤੋਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਜੀਸੀਏ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਇਸ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪਵਾਦ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਲੰਬਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਪੁਰਾਣੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਸੇਧ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ "ਅਧਿਕਾਰ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਜਾਂ ਦੇਣਦਾਰੀ ਜਮ੍ਹਾਂ ਹੋ ਗਈ ਹੈ। ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ ਕਿ ਕੀ 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਜਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਈ ਹੈ ਜੋ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੰਦੀ ਹੈ।

ਸੀ.1.1 ਜੀਸੀਏ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 6: ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤੀ

18. ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ:

"47. ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰਾ।-

(1) ਕੋਈ ਵੀ ਅਦਾਰਾ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਵੰਡੇਗਾ, ਨਾ ਹੀ ਰੈਂਕ ਘਟਾਏਗਾ, ਜੋ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਸੀ, ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ:

ਸ਼ਰਤ ਹੋਰ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਡਜਸਟ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉੱਚਿਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਕਾਰਲੀਅਰ ਹੋਵੇ,

(2) ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ, ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਦਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਹਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਪਨਾ ਨੂੰ ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ"

ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰੇ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਵੀ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਸੇਵਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ (i) ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, (ii) ਰੈਂਕ ਵਿਚ ਕਮੀ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ; ਜਾਂ (iii) ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਦੰਡਕਾਰੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ ਕਿ ਕੀ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 47 ਵਰਗੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਿਵਸਥਾ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

19. ਅੰਬਾਲਾਲ ਸਾਰਾਭਾਈ ਐਂਟਰਪ੍ਰਾਈਜਿਜ਼ ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਅੰਮ੍ਰਿਤ ਲਾਲ ਐਂਡ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੇ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਮੁੱਦਾ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਦਿੱਲੀ ਕਿਰਾਇਆ ਕੰਟਰੋਲ ਐਕਟ 1958 ਦੇ ਅਧੀਨ ਗਠਿਤ ਕਿਰਾਇਆ ਕੰਟਰੋਲਰ ਦੀ ਅਦਾਲਤ, ਜਾਂ ਆਮ ਸਿਵਲ ਕੋਰਟ। ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਦੁਆਰਾ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬੇਦਖਲੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਕਿਰਾਏਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਹੀਨਾਵਾਰ ਆਮਦਨ 8625 ਰੁਪਏ ਸੀ ਸੈਕਸ਼ਨ 3 ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਵੱਲੋਂ ਬੇਦਖ਼ਲੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਸੰਸ਼ੋਧਨ, ਸਿਰਫ ਆਮ ਸਿਵਲ ਅਦਾਲਤ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੋਵੇਗਾ ਨਾ ਕਿ ਕਿਰਾਇਆ ਨਿਯੰਤਰਕ ਨੂੰ ਬੇਦਖਲੀ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਹੈ ਕਿ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਕੋਲ ਸੋਧ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਨਿਯਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਕਿਰਾਇਆ ਕੰਟਰੋਲਰ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। . ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਕੋਲ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਕੋਲ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਕਿਰਾਇਆ ਕੰਟਰੋਲ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਰੀ ਰੱਖੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਕੋਲ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਕੋਈ ਨਿਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਲੈਂਡਫੋਰਡ ਕੋਲ ਦਿੱਲੀ ਰੈਂਟ ਕੰਟਰੋਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ 'ਅਧਿਕਾਰ' ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦਿੱਲੀ ਰੈਂਟ ਕੰਟਰੋਲ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 14 ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਬੇਦਖਲੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਆਮ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 14 ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਖਾਸ ਆਧਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਬੇਦਖਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 14 ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਸ ਨੂੰ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

"ਜਿਸ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਹ ਸਿਰਫ਼ ਇਸਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ। ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਮੁੱਖ ਸੈਕਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵੱਡਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਜਦੋਂ ਮੁੱਖ ਸੈਕਸ਼ਨ ਸਿਰਫ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸਦੇ ਪ੍ਰੋਵੀਸੋ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਉਪ ਧਾਰਾਵਾਂ ਦਾ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ

ਇਹ ਨਿਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਮਕਾਨ ਮਾਲਿਕ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜੇਕਰ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਦੇ ਬਾਰੇ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਸੁਰੱਖਿਆ ਵਾਲੇ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਦੀ ਛੱਤਰੀ ਹੇਠ ਹੀ ਚਲਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਿਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਵਧਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 14 ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇੱਕ "ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ" ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਤਹਿਤ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿਰਾਇਆ ਕੰਟਰੋਲਰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖੇਗਾ ਕਾਰਵਾਈ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਬੇਦਖਲੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਜੀਸੀਏ ਦੀ ਧਾਰਾ 6(ਸੀ) ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਅਤੇ ਲੰਬਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਬਚਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

20. ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ, ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਕੋਲ "ਅਧਿਕਾਰ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ, ਜਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ" ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ ਦੂਜਾ, ਅਧਿਕਾਰ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ, ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰੀ, ਜਾਂ ਦੇਣਦਾਰੀ ਪੁਰਾਣੇ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਵਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕੱਠੀ ਕੀਤੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਡਬਲਯੂ.ਐਨ. ਹੋਹਫੀਲਡ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸਮਝ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਰੁਕਾਵਟ ਹੈ ਸਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ 'ਅਧਿਕਾਰ' ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਉਣ ਦੀ ਤਿਆਰੀ। ਉਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੂਜੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਦਾਅਵੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਸਬੰਧ ਫਰਜ਼ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਦਾਅਵੇ ਤੋਂ ਸੁਤੰਤਰਤਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਹੋਹਫੀਲਡ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਸੰਬੰਧ "ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ" ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਬੰਧ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜ ਹਨ, ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਜ਼ੁੰਮੇਵਾਰੀ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ, ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ, ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ, ਇਸ ਲਈ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਜ਼ਾ ਨਾ ਦੇਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਲਈ (ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਹੋਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ), ਜਦੋਂ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹੀਆਂ ਦੰਡਕਾਰੀ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਾ ਕਰੇ (ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼) ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਦੋਂ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਵਿਵਸਥਾ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਗੁਆ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦੰਡਕਾਰੀ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ। ਸਿੱਟੇ ਵਜੋਂ, ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੀ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੰਡਕਾਰੀ ਸਜ਼ਾ ਦੇਣ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

21. ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਲਈ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਿਪਟਿਆ ਹੋਇਆ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਜੀਸੀਏ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਸਿਰਫ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਉਮੀਦ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਉਮੀਦ। ਹੈਮਿਲਟਨ ਗੇਲ ਬਨਾਮ ਵ੍ਹਾਈਟ" ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਨੇ ਐਗਰੀਕਲਚਰ ਹੋਲਡਿੰਗਜ਼ ਐਕਟ 1908 ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਛੱਡਣ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਮਿਲਣ 'ਤੇ, ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਧਾਰਾ 11 ਐਕਟ ਦਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦੇ ਹੱਕ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਦੋ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੋ: (1) ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ (ii) ਕਿਰਾਏਦਾਰੀ ਛੱਡਣ ਦੇ ਤਿੰਨ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੇ ਪਹਿਲੀ ਸ਼ਰਤ ਪੂਰੀ ਕਰ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਪਰ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਦੂਜੀ ਸ਼ਰਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਾ, ਐਗਰੀਕਲਚਰ ਹੋਲਡਿੰਗਜ਼ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੂੰ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦਾ

ਕੰਮ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਵਿਆਖਿਆ ਐਕਟ 1889 ਦੀ ਧਾਰਾ 38 ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਲਈ ਸਮਾਨ ਸਮੱਗਰੀ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਤਿੰਨ ਸਹਿਮਤੀ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਜਸਟਿਸ ਬੈਂਕਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਦਾ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਭਾਵ, ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਾਰ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਹ ਕਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਪਾਲਣਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਕ੍ਰਟਨ ਐਲਜੇ ਨੇ ਆਪਣੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਕਿ ਧਾਰਾ 11 ਵਿੱਚ ਲਗਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਸਨ ਨਾ ਕਿ ਇਸਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਹੀ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ, ਉਹ ਸਾਲਸ ਦੁਆਰਾ ਦਾਅਵੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਆਖਿਆ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 38 ਸੰਗ੍ਰਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਨੂੰ ਬਚਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਐਟਕਿਨ ਐਲ.ਜੇ ਨੇ ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਖਾਸ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿੱਚ ਫਰਕ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੇ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਹੋਲਡਿੰਗ ਛੱਡ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਵਿਆਖਿਆ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 38 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਿਰਫ਼ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਅਮੂਰਤ ਅਧਿਕਾਰ।

"ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਮੂਰਤ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 1908 ਦੇ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਰਾਏਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਕਿਉਂਕਿ ਜੇਕਰ ਇਹ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਐਕਟ ਹੁੰਦਾ। ਇਹ ਸਿਰਫ਼ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਇੱਕ ਜਾਂ ਹੋਰ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੇ ਵਾਪਰਨ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਨੂੰ ਮੁਆਵਜ਼ੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਕਦੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਭਿੰਨ ਅਤੇ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਚਾਰ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਇਹ ਪਛਾਣ ਕਰਨ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਨੂੰਨ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਗਏ ਨਿਰਮਾਣ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਕਦੋਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

22. ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਆਫ਼ ਪਬਲਿਕ ਵਰਕਸ ਬਨਾਮ ਹੋ ਪੋ ਸੰਗ ਵਿੱਚ, ਹੋਂਗ ਦੇ ਵਿਆਖਿਆ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੀ ਧਾਰਾ 10 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੋਂਗ, ਜੋ ਇੰਟਰਪ੍ਰੀਟੇਸ਼ਨ ਐਕਟ 1889 ਦੀ ਧਾਰਾ 38 ਅਤੇ ਜੀਸੀਏ ਦੀ ਧਾਰਾ 6 ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ, ਮੁੱਦੇ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਇਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਹਾਂਗਕਾਂਗ ਵਿੱਚ ਇਮਾਰਤ ਦੇ ਕ੍ਰਾਊਨ ਪਟੇਦਾਰ ਨੇ ਆਪਣੀ ਲੀਜ਼ ਦੇ ਨਵੀਨੀਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਮਕਾਨ ਮਾਲਿਕ ਅਤੇ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਏ-ਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਪਬਲਿਕ ਵਰਕਸ ਦੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨੇ ਇੱਕ ਪੁਨਰ-ਨਿਰਮਾਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦਿੱਤਾ, ਤਾਂ ਕਿਰਾਏਦਾਰ ਕਿਰਾਏਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਲਈ ਬੁਲਾਉਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ। ਪਟੇਦਾਰ ਨੇ ਪੁਨਰ-ਨਿਰਮਾਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ, ਅਤੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇਣ ਦੇ ਆਪਣੇ ਇਰਾਦੇ ਬਾਰੇ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ। ਪਟੇਦਾਰ ਨੇ ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੀ ਧਾਰਾ 3ਬੀ(1) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕਿਰਾਏਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ; ਕਿਰਾਏਦਾਰਾਂ ਨੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 3ਬੀ(2) ਦੇ ਅਧੀਨ ਗਵਰਨਰ ਇਨ ਕੌਂਸਲ ਨੂੰ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ; ਅਤੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 3ਬੀ(3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਕ੍ਰਾਸ-ਪਟੀਸ਼ਨ ਕੀਤੀ ਪਟੇਦਾਰ। ਜਦੋਂ ਕ੍ਰਾਸ-ਪਟੀਸ਼ਨ ਲੰਬਿਤ ਸੀ, ਆਰਡੀਨੈਂਸ ਦੀ ਧਾਰਾ 3ਏ-ਈ ਨੂੰ ਮਕਾਨ ਮਾਲਕ ਅਤੇ ਕਿਰਾਏਦਾਰ (ਸੋਧ) ਆਰਡੀਨੈਂਸ 1957 ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਰੱਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਨੇ ਪਟੇਦਾਰ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨਿਰਮਾਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇਣ ਦਾ ਇਰਾਦਾ ਰੱਖਿਆ। ਉਸਦੇ ਇਰਾਦੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਕਿਰਾਏਦਾਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦਾ ਨੋਟਿਸ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕਿਰਾਏਦਾਰਾਂ ਨੇ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨੋਟਿਸ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਨੂੰ

ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਵਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ 'ਤੇ, ਡਾਇਰੈਕਟਰ ਕੋਲ ਮੁੜ ਨਿਰਮਾਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਜਾਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਂਗਕਾਂਗ ਦੀ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਅਪੀਲ 'ਤੇ ਨਿਆਂਇਕ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੌਤੀ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ, ਪਟੇਦਾਰ ਨੂੰ ਮੁੜ ਨਿਰਮਾਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਪਟੇਦਾਰ ਕੋਲ ਸਿਰਫ਼ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਸੀ, ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਹ ਇੱਕ ਸੰਗ੍ਰਹਿਤ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂਚ ਵਿਚ ਵੀ ਅੰਤਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਕੁਝ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ

"ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਪਰ ਇਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਜਾਂਚ ਜਾਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰ ਫਿਰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮਾਪਦੰਡ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੋਵੇ। ਪਰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਅੰਤਰ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੁਝ ਅਧਿਕਾਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।"

ਇਕੱਤਰਤਾ 'ਤੇ ਉਪਰੋਕਤ ਨਿਰੀਖਣ ਨੂੰ ਐਮ.ਐਸ. ਸ਼ਿਵੰਦਾ ਬਨਾਮ ਕੇਐਸਆਰਟੀਸੀ ਅਤੇ ਬੰਸੀਧਰ ਐਂਡ ਓਆਰਐਸ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਨਾਲ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਨਾਮ ਰਾਜਸਥਾਨ ਰਾਜ ਅਤੇ ਓ.ਆਰ.ਐਸ. ਹੈਮਿਲਟਨ ਗੇਲ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਐਟਕਿਨ ਐਲਜੇ ਦਾ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣਗੇ ਨਾ ਕਿ ਅਮੂਰਤ ਅਧਿਕਾਰ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਐਬੋਟ ਬਨਾਮ ਮਿਨਿਸਟਰ ਫਾਰ ਲੈਂਡਜ਼ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦਾ ਵੀ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ "ਸਮਾਜ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਰਗ ਵਿੱਚ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦਾ ਸਿਰਫ਼ ਅਧਿਕਾਰ (ਇਸ ਨੂੰ ਸਹੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਖੌਤੀ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ, ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੰਮ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਨੂੰ "ਐਕਟਮੈਂਟ ਦੇ ਅਰਥਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਧਿਕਾਰ" ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਥਾਈਸਨ ਸਟੈਹਲੂਨੀਅਨ ਜੀ.ਐਮ.ਬੀ.ਐਚ. ਬਨਾਮ ਸਟੀਲ ਅਥਾਰਟੀ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਲਿਮਟਿਡ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਐਬਟ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਨਿਰੀਖਣਾਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਅਮੂਰਤ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਨਚੋਏਟ ਰਾਈਟਸ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ।

23. ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਧਾਂਤ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ:

ਪਾਰਟੀ ਕੋਲ ਇੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਿਰਫ਼ ਖਾਸ ਅਧਿਕਾਰ ਹੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਨਾ ਕਿ ਅਮੂਰਤ ਜਾਂ ਅਟੂੱਟ ਅਧਿਕਾਰ;

(ਵਿੱਚ) ਇੱਕ ਅਮੂਰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਪਾਰਟੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ; ਅਤੇ

(iv) ਅਮੂਰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪਾਠ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

24. 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਕੋਲ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਉਹ ਇੱਕ ਸੰਖੇਪ ਜਾਂ ਅਨਿੱਖੜਵਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਜਵਾਬਦਾਤਾ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ 'ਤੇ ਕਾਰਵਾਈ ਨਹੀਂ

ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਇਹ ਦਲੀਲ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਮੋਟ ਜਾਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ 'ਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੈਮਿਲਟਨ ਗੇਲ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਐਟਕਿਨ ਦੁਆਰਾ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਅਜਿਹੀ ਵਿਆਖਿਆ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਸੀ, ਤਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਐਕਟ ਦੇ ਸਾਰੇ ਉਪਬੰਧ ਜੋ ਕਿ ਰੱਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਐਕਟ ਦੇ ਵਿਰੋਧੀ ਹਨ, ਅਸਮਰੱਥ ਹੋਣਗੇ। ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀਆਂ ਦੋ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਸ਼ਰਤੀਆ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸ਼ਰਤ ਹਨ। ਇੱਕ ਸ਼ਰਤੀਆ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੁਝ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਇੱਕ ਪਾਰਟੀ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਅਭਿਨੇਤਾ ਬਣ ਕੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸਾਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸ਼ਰਤ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ਰਤ ਉਪਲਬਧ ਹਨ। 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸੀ.ਆਰ.ਪੀ.ਐਫ. ਕੋਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਸ਼ਰਤ ਅਮੂਰਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਇਸਦੇ ਕੋਲ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਅਮੂਰਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼-ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ-ਧਾਰਕ ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੀ.1.1.1 ਗੈਰ-ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ

25. ਜਿਵੇਂ ਉੱਪਰ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕੇਵਲ ਉਦੋਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ-ਧਾਰਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈਣ ਲਈ ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਲੋੜੀਂਦਾ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ ਹੈ, 2002 ਦੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਅਤੇ ਸਮੱਗਰੀ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰੇਗੀ।

26. ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਦਾ ਮਾਮੂਲੀ ਨੋਟ ਸਰਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਵਜੋਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਢੁਕਵਾਂ ਸਵਾਲ ਜੋ ਸਾਡੇ ਵਿਚਾਰ ਲਈ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਕੀ ਇਹ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਵਿੱਚ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਖਾਸ ਰੂਪਾਂ ਨੂੰ ਛੋਟ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਆਮ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

27. ਏਸ਼ੀਅਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਂਤ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ 'ਤੇ ਘੋਸ਼ਣਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ' ਜਿਸ 'ਤੇ ਭਾਰਤ ਇੱਕ ਹਸਤਾਖਰਕਰਤਾ ਹੈ। ਅਪ੍ਰੈਲ 2002 ਵਿੱਚ, ਏਸ਼ੀਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਂਤ ਲਈ ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਕਮਿਸ਼ਨ ਨੇ ਦਹਾਕੇ (1993-2002) ਨੂੰ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਏਸ਼ੀਆਈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਂਤ ਦਹਾਕੇ ਵਜੋਂ ਘੋਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਘੋਸ਼ਣਾ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਵਾਤਾਵਰਣ, ਸਮਾਜਿਕ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਸੁਰੱਖਿਆ ਜਾਲਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਅਤੇ ਟਿਕਾਊ ਆਜੀਵਿਕਾ, ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਹੈ। , ਅਤੇ ਅਧਿਆਇ VIII ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ ਹੈ "ਗੈਰ-ਭੇਦਭਾਵ" ਅਧਿਆਇ VII ਵਿੱਚ ਧਾਰਾਵਾਂ 42 ਅਤੇ 43 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਆਇ VIII ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨ 44 ਤੋਂ 47 ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਲਈ ਉਪਯੁਕਤ ਸਰਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜ਼ਮੀਨ ਦੀ ਤਰਜੀਹੀ ਅਲਾਟਮੈਂਟ ਲਈ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਤਿਆਰ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਉਦਾਹਰਨ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਆਵਾਜਾਈ, ਸੜਕਾਂ, ਨਿਰਮਿਤ ਵਾਤਾਵਰਣ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਉਪਾਅ, ਧਾਰਾ 44 ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਾਅ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਵਾਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੱਸਾਂ ਅਤੇ ਰੇਲਗੱਡੀਆਂ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟ ਵਾਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਟਾਇਲਟ ਜੋ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਹਨ।

ਸੈਕਸ਼ਨ 45 ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਆਡੀਟੋਰੀ ਸਿਗਨਲ ਲਗਾ ਕੇ, ਅਤੇ ਜ਼ੈਬਰਾ ਕਰਾਸਿੰਗ 'ਤੇ ਉੱਕਰੀ ਕਰਕੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਸੜਕਾਂ 'ਤੇ ਪੈਦਲ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਯਤਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 46 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲ ਵਾਤਾਵਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 44 ਤੋਂ 46 ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰਾਜ 'ਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲਗਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਧਾਰਾ 47 ਸਰਕਾਰ 'ਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਅਤੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਦੋਵੇਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲਗਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਦੀਆਂ ਉਪ ਧਾਰਾਵਾਂ (1) ਅਤੇ (2) ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰੀ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਖਤਮ, ਡਿਮੋਟ ਜਾਂ ਅਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪਰਿਵਰਤਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹ ਅਹੁਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਡਜਸਟ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਤੱਕ ਸੁਪਰਨਿਊਮੇਰੀ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

28. ਭਾਰਤੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਰਾਜ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬਰਾਬਰੀ ਜਾਂ ਭਾਰਤ ਦੇ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅੰਦਰ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ"। ਭਾਰਤੀ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਧੀਨ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਦੋ ਪਹਿਲੂ ਹਨ ਰਸਮੀ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਅਸਲ ਬਰਾਬਰੀ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਰਸਮੀ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਬਰਾਬਰੀ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਆਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਸਾਰਥਿਕ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਢੰਗਾਂ ਰਾਹੀਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਦੀ ਸਮਾਨਤਾ ਪੈਦਾ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਸਾਰਥਕ ਸਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਸਾਧਨ ਹੈ, ਜਿਸਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਪੰਗਤਾ, ਇੱਕ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਡਾਕਟਰੀ ਸਥਿਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਹੂਲਤਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਕਾਰਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਵਿਕਾਸ ਕੁਮਾਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨ" ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੇ ਪੂਰੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ। ਸਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ (ਡੀ.ਵਾਈ. ਚੰਦਰਚੂੜ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਂਚ ਲਈ ਲਿਖਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ:

"45 ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਸਮਾਜਿਕ ਉਸਾਰੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਪਾਹਜਾਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਣਾਇਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੇ ਆਦਰਸ਼ ਵਿੱਚ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਬੇਦਖਲੀ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਨਮਾਨ ਅਤੇ ਮੁੱਲ ਨੂੰ ਨਕਾਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਉਹ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਰਸਤਾ ਚੁਣ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਇੱਜ਼ਤ ਅਤੇ ਮੁੱਲ ਦਾ ਆਦਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਰੂਟ ਦੇ ਤਹਿਤ, "ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਅਤੇ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ, ਤਰਕ ਦੀ ਸੀਮਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਤੇ ਬੇਲੋੜੀ ਕਠਿਨਾਈਆਂ ਦੇ ਅੰਦਰ, ਇਹਨਾਂ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ।"

ਅਧਿਆਏ VII ਅਤੇ VIII ਦੇ ਅਧੀਨ ਉਪਬੰਧ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਹਨ ਜੋ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਉਦਾਹਰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਲਾਈਨ ਦੁਆਰਾ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ.

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਈ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਵਾਜਬ ਭਿੰਨਤਾ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ, ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਵੱਖੋ ਵੱਖਰੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣਾ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਇੱਕ ਪਹਿਲੂ ਹੈ। ਜੀਜਾ ਘੋਸ਼ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਵਿੱਚ, ਜਸਟਿਸ ਏ ਕੇ ਸਿਰੀ ਨੇ ਦੇਖਿਆ:

"40. ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ, ਸਮਾਨਤਾ ਦੋ ਪੂਰਕ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ: ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਭਿੰਨਤਾ। ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਆਜ਼ਾਦੀਆਂ ਦਾ ਬਰਾਬਰ ਆਨੰਦ ਮਾਣ ਸਕਣ ਅਤੇ ਵਰਤ ਸਕਣ। ਵਿਤਕਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਜਦੋਂ ਜਨਤਕ ਸਹੂਲਤਾਂ ਅਤੇ ਸੇਵਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਸਿਰਫ਼ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਵਿਤਕਰਾ-ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ) ਪਰ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਯੋਜਨਾਬੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਸਮੂਹਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ, ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਧਾਰਨਾ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਪਹਿਲੂ ਜੋ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਿੰਨ ਗੁਣਾ ਹਨ: (i) ਰਸਮੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ; (ii) ਸਾਰਥਕ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਕਾਰਵਾਈ ਧਾਰਾ 33 ਅਧੀਨ ਸਮਾਨਤਾ; ਅਤੇ (iii) ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ - ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀਏਸੀਟੀ ਦੇ ਉਲਟ ਜੋ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਸਲ ਸਮਾਨਤਾ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ (ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੁਆਰਾ ਬਰਾਬਰ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ) ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਮੰਨਣ ਦਾ ਕੋਈ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ, ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦਾ ਵਿਹਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪੂਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ

29. ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧਿਆਇ III ਦੇ ਸਾਰੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ 'ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ' ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 44 ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ, ਟਰਾਂਸਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ, ਸੈਕਸ਼ਨ 25 ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ 'ਸੜਕਾਂ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰਾ: ਸੈਕਸ਼ਨ 46 ਨੂੰ 'ਨਿਰਮਿਤ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ' ਵਜੋਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ; ਅਤੇ ਧਾਰਾ 46 ਨੂੰ "ਸਰਕਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ" ਵਜੋਂ ਪੜ੍ਹਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਉੱਪਰ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਇਹ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਜਨਤਕ ਸਥਾਨਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਹਨ, ਹਾਸ਼ੀਏ ਦੇ ਨੋਟ ਵਿੱਚ "ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ" ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣਾ ਹੈ ਕਿ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਗੈਰ- - ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਹੋਵੇਗੀ। ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਲਪਨਾ ਦੇ, ਇਹ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਸਿਰਫ਼ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਖਾਸ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੁੱਧ ਆਮ ਅਧਿਕਾਰ ਪੂਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਚਲਦਾ ਹੈ। ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਸੀਮਤ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਉਦੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਸਦੀ ਤੁਲਨਾ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦੀ ਹੈ:

"ਸੈਕਸ਼ਨ 20-ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰਾ

(1) ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ, ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਪਨਾ ਨੂੰ ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।

(2) ਹਰੇਕ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰੇ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਢੁਕਵਾਂ ਰੁਕਾਵਟ ਮੁਕਤ ਅਤੇ ਅਨੁਕੂਲ ਵਾਤਾਵਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ।

(3) ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(4) ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਵੰਡੇਗਾ ਜਾਂ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ, ਜੋ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਾਭਾਂ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ:

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਸਾਮੀ 'ਤੇ ਅਡਜਸਟ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ।

(5) ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਾਇਨਾਤੀ ਅਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਲਈ ਨੀਤੀਆਂ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

30. ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47, ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਉਲਟ, ਧਾਰਾ 20 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ "ਕੋਈ ਵੀ ਮਾਮਲਾ"। ਹਾਲਾਂਕਿ ਅਸੀਂ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਵਿੱਚ ਵਰਤੇ ਗਏ "ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ" ਦੇ ਰੂਪਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ, ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਕਾਫ਼ੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਜਾਲ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। .

31. ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਭਾਰਤ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ 'ਤੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦਾ ਹਸਤਾਖਰਕਰਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਹੇਠ ਅਨੁਸਾਰ:

"5. ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਭੇਦਭਾਵ:

1. ਰਾਜ ਪਾਰਟੀਆਂ ਇਹ ਮੰਨਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਤੇ ਅਧੀਨ ਬਰਾਬਰ ਹਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਬਰਾਬਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰ ਲਾਭ ਲਈ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ।

2. ਰਾਜਾਂ ਦੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਾਰੇ ਵਿਤਕਰੇ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਣਗੀਆਂ ਅਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਆਧਾਰਾਂ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਰਾਬਰ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੀ ਗਾਰੰਟੀ ਦੇਣਗੀਆਂ।

3. ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ, ਰਾਜਾਂ ਦੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣਗੀਆਂ ਕਿ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

4. ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਾਅ ਜੋ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਅਸਲ ਸਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਤੇਜ਼ ਕਰਨ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ, ਨੂੰ ਮੌਜੂਦਾ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।"

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਧਾਰਾ 2 ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਲਾਜ਼ 3 ਅਤੇ 4 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਰਾਜ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਕਦਮ ਚੁੱਕ ਕੇ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਗੇ, ਅਤੇ ਚੁੱਕੇ ਗਏ ਅਜਿਹੇ ਕਦਮਾਂ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰੇ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

32. ਇਹ ਨਿਪਟਾਇਆ ਕਾਨੂੰਨ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਦੋ ਵਿਆਖਿਆਵਾਂ ਸੰਭਵ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਵਿਆਖਿਆ ਜੋ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ ਜਾਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 5 ਰਾਜਾਂ ਨੂੰ ਰਸਮੀ ਅਤੇ ਸਾਰਥਿਕ ਸਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਆਖਿਆ ਜੋ ਆਰਟੀਕਲ 5 ਵਿੱਚ ਦੱਸੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਭੇਦਭਾਵ ਨਾ ਕਰਨ ਦੇ ਆਮ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਅਜੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

33. ਇਸਲਈ, ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਸਿਰਫ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਖਾਸ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਆਮ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਕਿ ਪੂਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਚਲਦਾ ਹੈ ਪਰ ਜੋ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਸਥਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵੀ ਧਾਰਾ 47 ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਖਾਸ ਰੂਪਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇਵੇਗੀ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਸਿਰਫ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਧੀਨ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤੀ ਆਚਰਣ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ

34. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ, ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ, ਡਿਮੋਟ ਕਰਨ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਇਹ ਵੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਸੌਂਪਣ ਵਿੱਚ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ। 2002 ਦੇ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕੇਵਲ ਉਦੋਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣਗੇ ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਧਾਰਾ 47 ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਕੇਵਲ ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਘਟਨਾਵਾਂ ਦੇ ਵਾਪਰਨ 'ਤੇ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। . ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਕਿਸੇ ਧਾਰਨਾ, ਉਮੀਦ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। ਕੇਂਦਰੀ ਸਿਵਲ ਸੇਵਾਵਾਂ (ਵਰਗੀਕਰਨ, ਨਿਯੰਤਰਣ ਅਤੇ ਅਪੀਲ) ਨਿਯਮ 1965 ਦੇ ਨਿਯਮ 11 ਜਿਸ ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਜਾਂ ਤਾਂ ਲਾਜ਼ਮੀ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ, ਹੇਠਲੇ

ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ, ਜਾਂ ਮਾਮੂਲੀ ਜੁਰਮਾਨੇ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਨਿੰਦਾ, ਜਾਂ ਵਾਧੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ। ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਅਜੇ ਵੀ ਨਿਯਮ 11 ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਿਰਧਾਰਤ ਹੋਰ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਲਗਾਈਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਸਨ ਜੋ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਸੀ.1.2 ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102: ਬਚਤ ਧਾਰਾ

35. ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102(2) ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੁਝ ਵੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਜਾਂ ਕੋਈ ਕਾਰਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਐਕਟ ਨੂੰ ਆਰ.ਪੀ.ਡਬਲਯੂ.ਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰੀ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਾਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। 2002 ਦਾ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਤਹਿਤ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਧਾਰਾ 102 (2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਤਾਂ ਹੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ ਜੇਕਰ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ 'ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੋਵੇ। 36. ਪੰਕਜਾਕਸ਼ੀ (ਮ੍ਰਿਤਕ) ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਇੱਕ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ

ਐਲਆਰਐਸ ਬਨਾਮ ਚੰਦਰਿਕਾ ਰਾਹੀਂ, ਇਸ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਮੁਢਲੇ ਮੁੱਦੇ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਤ੍ਰਾਨਵਾਂਕੋਰ-ਕੋਚੀਨ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 23 ਕੇਰਲ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਐਕਟ 1958 ਦੀ ਧਾਰਾ 9 ਨਾਲ "ਮੇਲ ਖਾਂਦੀ" ਹੈ। 1951 ਦੀ ਧਾਰਾ 20(1) ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਕੋਡ ਆਫ਼ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, "ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਭਾਗ ਬੀ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਉਕਤ ਕੋਡ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੀ ਮਿਤੀ ਤੋਂ ਤੁਰੰਤ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸ ਰਾਜ ਵਿੱਚ ਉਕਤ ਕੋਡ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਕੋਈ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਾਨੂੰਨ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ" ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਕੀ ਦੋ ਕਨੂੰਨ "ਅਨੁਸਾਰੀ" ਹਨ, ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਪਹਿਲਾਂ, ਦੋਵਾਂ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ-ਵਸਤੂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇੱਕੋ ਹੈ, ਅਤੇ ਦੂਜਾ, ਮੁੱਖ ਵਸਤੂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਨ ਹਨ। ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਦੋਵੇਂ ਐਕਟ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਨ ਨਹੀਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਤ੍ਰਾਵਣਕੋਰ ਐਕਟ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਸਿਵਲ ਪ੍ਰੋਸੀਜਰ ਕੋਡ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਕੱਲੇ ਦੀਵਾਨੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਸੀ।

37. ਕਲਪਨਾ ਕੋਠਾਰੀ ਬਨਾਮ ਸੁਧਾ ਯਾਦਵ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ-ਜੱਜੀ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਐਂਡ ਕੰਸੀਲੀਏਸ਼ਨ ਐਕਟ 1996 ਦੀ ਧਾਰਾ 8 ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਐਕਟ 1940 ਦੀ ਧਾਰਾ 34 ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀ ਹੈ। ਧਾਰਾ 34 ਕਾਨੂੰਨੀ ਰਹਿਣ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, 1996 ਐਕਟ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 8 ਪਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਆਰਬਿਟਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਭੇਜਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਸਾਲਸੀ ਸਮਝੌਤਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਦੋਵੇਂ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੀਆਂ।

38. ਪੰਕਜਾਕਸ਼ੀ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਟੈਸਟ ਅਨੁਸਾਰੀ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਉਸ ਟੈਸਟ ਨੂੰ ਸੰਬੰਧਿਤ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਖਾਸ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇੱਕ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੂਜੇ ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਜੇਕਰ ਵਿਵਸਥਾ ਉਸੇ ਵਿਸ਼ੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਇ, ਟੈਸਟ ਇਹ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਦੋਵੇਂ ਪ੍ਰਬੰਧ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਮਾਨ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਨਾਲ ਮੇਲ ਖਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਮੰਨੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਤਾਕਤ ਨੂੰ

ਰੱਖਣਗੇ। ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ:

ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47	ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20
47. ਸਰਕਾਰੀ ਨੌਕਰੀਆਂ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰਾ।- (1) ਕੋਈ ਵੀ ਅਦਾਰਾ ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਵੰਡੇਗਾ, ਨਾ ਹੀ ਰੈਂਕ ਘਟਾਏਗਾ, ਜੋ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ: ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਸੀ, ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ: ਬਸ਼ਰਤੇ ਅੱਗੇ ਇਹ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਅਡਜਸਟ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ ਦੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਉੱਚਿਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਉਹ ਸੇਵਾ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ। (2) ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ: ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੰਸਥਾਨ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਹਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਪਨਾ ਨੂੰ ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦਿਓ।	20. ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰਾ। (1) ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ: ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ, ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਪਨਾ ਨੂੰ ਇਸ ਧਾਰਾ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। (2) ਹਰੇਕ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰੇ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਢੁਕਵਾਂ ਰੁਕਾਵਟ ਮੁਕਤ ਅਤੇ ਅਨੁਕੂਲ ਵਾਤਾਵਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ। (3) ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। (4) ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਦਰਜਾ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ ਜਾਂ ਘਟਾਏਗਾ: ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ: ਬਸ਼ਰਤੇ ਅੱਗੇ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਡਜਸਟ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ। , ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਉੱਚਿਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਜਾਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ। (5) ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਤਾਇਨਾਤੀ ਅਤੇ ਤਬਾਦਲੇ ਲਈ ਨੀਤੀਆਂ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ਾਲ ਦਾਇਰੇ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20(1) ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਲਈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 5 ਵਿੱਚ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਹੁਕਮ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਵਸਥਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ

20(2) ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਅਨੁਕੂਲ ਵਾਤਾਵਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਸਿਰਫ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਡਿਮੋਟ, ਬਰਖਾਸਤ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਪੋਸਟਾਂ ਨੂੰ ਐਡਜਸਟ ਕਰਕੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20(2) ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਧਾਰਾ 47 ਵਿੱਚ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ਾਂ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਸੈਕਸ਼ਨ 20(2) ਦੇ ਤਹਿਤ, ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਮਾਲਕ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਹੈ - ਇੱਕ ਪੋਸਟ ਕਰਨਾ ਘਰ ਦੇ ਨੇੜੇ ਕਿਸੇ ਸਥਾਨ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀ। ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਇਹ ਫਾਰਮ ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਹ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਰ ਵਿਆਖਿਆ ਰੱਖੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਛੋਟ ਦੇਣ ਲਈ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਛੋਟ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਅਨੁਸਾਰੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸਲਈ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਜਾਰੀ ਛੋਟ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਤਾਕਤ ਨੂੰ ਗੁਆ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102 ਦੋਵਾਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਅਤੇ 2002 ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਚੱਲ ਰਹੀ ਕਾਰਵਾਈ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹਨ।

39. ਕਿਉਂਕਿ, ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, 2015 ਵਿੱਚ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰਿੱਟ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਹੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਨੂੰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਧਾਰਾ 47 ਸਿਰਫ ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਕੋ ਸਵਾਲ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਲਈ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ ਕੀ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਪੱਖਪਾਤੀ ਸੀ।

40. ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ, ਜਦੋਂ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਇੰਟਰਾ-ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੋ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਉਂਕਿ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕੋਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102 ਦੇ ਤਹਿਤ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ 'ਤੇ ਇੰਟਰਾ-ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਨਾਲ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸ ਸਮੇਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਬਣ ਗਿਆ ਸੀ ਜਦੋਂ ਇੰਟਰਾ-ਕੋਰਟ ਅਪੀਲ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਹੋ ਰਹੀ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਦੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਡਾ: ਰਾਮ ਮਨੋਹਰ ਲੋਹੀਆ ਹਸਪਤਾਲ, ਜੋ ਕਿ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਹਸਪਤਾਲ ਹੈ, ਦੁਆਰਾ 40 ਤੋਂ 70 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਦੀ ਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕੰਪੋਜ਼ਿਟ ਹਸਪਤਾਲ ਨੇ 18 ਜੁਲਾਈ 2016 ਦੀ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਦੁਆਰਾ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਅਯੋਗ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ 2009 ਤੋਂ ਇਲਾਜ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਧੀਆਂ ਲਈ ਉਸਦੇ ਅੰਸ਼ਕ ਅਤੇ ਸੀਮਤ ਜਵਾਬ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਨੂੰ ਐਸ5(ਪੀ) ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਰੱਖਿਆ। ਡਿਵੀਜ਼ਨ ਬੈਂਚ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੇ ਹਸਪਤਾਲ ਵੱਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ

ਗਏ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਮਰੱਥਾ ਸੀ। ਅਜਿਹੇ ਹਾਲਾਤ ਵਿੱਚ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਹਾਲ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹੀ ਕਾਰਵਾਈ ਰਾਹੀਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦਾ ਅਸਲ ਨਿਰਧਾਰਨ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ।

ਸੀ.1.3 ਇੱਕ ਨਵੀਂ ਸਵੇਰ: ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਅਧੀਨ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ

41. ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 3 ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਏਗੀ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਨਮਾਨ ਨਾਲ ਜਿਉਣ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਆਨੰਦ ਮਾਣਿਆ ਜਾਵੇ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਐਚ) ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ:

"(ਐਚ) ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ "ਵਿਤਕਰੇ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਭੇਦ, ਬੇਦਖਲੀ, ਪਾਬੰਦੀ ਜੋ ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਦੂਜਿਆਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਨਤਾ, ਆਨੰਦ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਜਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਅਤੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਆਰਥਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ, ਸਿਵਲ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ;

ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਵੀ ਹੈ।

ਇਹ ਅੱਗੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਮੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ 'ਤੇ ਕੇਸ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਲਈ 2021 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੀ ਲਾਗੂਤਾ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉੱਪਰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੁਆਰਾ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ 'ਤੇ, 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨੇ ਵੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਤਾਕਤ ਗੁਆ ਦਿੱਤੀ। 27 ਦਸੰਬਰ 2016 ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ, ਜਦੋਂ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਹੋਇਆ ਸੀ ਅਤੇ 18 ਅਗਸਤ 2021, ਜਦੋਂ 2021 ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਛੋਟ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਸਪੈਸ਼ਲ ਲੀਵ ਪਟੀਸ਼ਨ 5 ਅਕਤੂਬਰ 2020 ਨੂੰ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਅੰਬਾਲਾਲ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਇਹ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਜਦੋਂ ਇੱਕ ਲਿਸ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਮਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਰਾਂ ਦੇ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਇੱਕਤਰ ਹੋ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਸਪੈਸ਼ਲ ਲੀਵ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਦੀ ਮਿਤੀ 'ਤੇ ਪਾਰਟੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਫਰੀਜ਼ ਹੋ ਜਾਣਗੇ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਦਾਇਰ ਸਪੈਸ਼ਲ ਲੀਵ ਪਟੀਸ਼ਨ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਪੱਖਪਾਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, 2021 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਤੋਂ ਲੈ ਕੇ ਸਪੈਸ਼ਲ ਲੀਵ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕਰਨ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਇਆ, ਸਬੰਧਤ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਸੂਚਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, 2021 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਇਸ ਕੇਸ ਦੇ ਤੱਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਸੀ. 2 ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾ

ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਸਾਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਅਤੇ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਢਾਂਚੇ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਲੱਗਦਾ ਹੈ।

ਸੀ.2.1 ਭਾਰਤੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਢਾਂਚਾ

42. ਭਾਰਤ ਦਾ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਰਵੇਖਣ 2015-16 (ਪ੍ਰੀਵਲੈਂਸ, ਪੈਟਰਨ ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ), ਭਾਰਤ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਸਿਹਤ ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਭਲਾਈ ਮੰਤਰਾਲੇ ਦੁਆਰਾ ਨੈਸ਼ਨਲ ਇੰਸਟੀਚਿਊਟ ਆਫ਼ ਮੈਂਟਲ ਹੈਲਥ ਐਂਡ ਨਿਊਰੋ ਸਾਇੰਸਿਜ਼, ਬੈਂਗਲੁਰੂ ਦੇ ਸਹਿਯੋਗ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਇੱਕ ਅਧਿਐਨ ਸੀ। . ਸਰਵੇਖਣ ਵਿੱਚ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਲਗਭਗ 150 ਮਿਲੀਅਨ ਵਿਅਕਤੀ ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀਆਂ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹਨ। ਇੰਡੀਅਨ ਲੂਨੇਸੀ ਐਕਟ 1912 ਪਾਗਲਾਂ ਦਾ ਇਲਾਜ ਅਤੇ ਦੇਖਭਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ ਵਿਅਕਤੀ ਸੈਕਸ਼ਨ 3(5) ਨੇ 'ਪਾਗਲ' ਨੂੰ ਇੱਕ ਮੂਰਖ ਜਾਂ ਅਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਐਕਟ ਸ਼ਰਣ ਵਿੱਚ ਪਾਗਲਾਂ ਦੇ ਇਲਾਜ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਇਲਾਜ ਦੀ ਵਿਧੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਇਸ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਿਆ ਕਿ "ਪਾਗਲ ' ਸਮਾਜ ਦੀ ਭਲਾਈ ਅਤੇ ਧਰਤੀ 'ਤੇ ਵੱਸਣ ਵਾਲੇ ਸਾਥੀ ਮਨੁੱਖਾਂ ਲਈ ਖ਼ਤਰਨਾਕ ਹਨ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 13 ਨੇ ਪੁਲਿਸ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰਿਫਤਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਆਪਕ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ 'ਪਾਗਲ' ਮੰਨਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਹੈ।

43. ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਐਕਟ 1987" ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਪ੍ਰਸਤਾਵਨਾ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, 'ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਿਮਾਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਇਲਾਜ ਅਤੇ ਦੇਖਭਾਲ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਅਤੇ ਸੋਧਣ ਲਈ, ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਅਤੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਿਹਤਰ ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਲਈ"। ਇਸ ਐਕਟ ਨੇ ਭਾਰਤੀ ਪਾਗਲਪਣ ਐਕਟ ਦੀ ਥਾਂ ਲੈ ਲਈ। 1987 ਦਾ ਐਕਟ ਪਾਗਲਪਣ ਐਕਟ ਤੋਂ ਇੱਕ ਵੱਡੀ ਤਬਦੀਲੀ ਵਾਲੀ ਛਾਲ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਿਮਾਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਨਮਾਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਜਿਊਣ ਦਾ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ 1987 ਦੇ ਐਕਟ ਨੇ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਿਮਾਰ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਏਜੰਸੀ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀਤਵ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ। ਐਕਟ ਨੇ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰ-ਆਧਾਰਿਤ ਢਾਂਚਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਸਗੋਂ ਇਹ ਕੇਵਲ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਹਸਪਤਾਲਾਂ ਅਤੇ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਨਰਸਿੰਗ ਹੋਮਾਂ, ਅਤੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕੀ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਸੀ। ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ, 'ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਿਮਾਰ ਵਿਅਕਤੀ' ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ 'ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਮਾਨਸਿਕ ਵਿਗਾੜ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇਲਾਜ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ'।

44. ਮੈਂਟਲ ਹੈਲਥਕੇਅਰ ਐਕਟ 2017 ਸੰਸਦ ਦੁਆਰਾ 1987 ਦੇ ਐਕਟ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਭਾਰਤ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। 2017 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2 (ਐਸ) 'ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ' ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕਰਦੀ ਹੈ:

"(ਐਸ) "ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ" ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸੋਚ, ਮਨੋਦਸ਼ਾ, ਧਾਰਨਾ, ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਯਾਦਦਾਸ਼ਤ ਦੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਵਿਗਾੜ ਜੋ ਨਿਰਣੇ, ਵਿਵਹਾਰ, ਹਕੀਕਤ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਜਾਂ ਜੀਵਨ ਦੀਆਂ ਆਮ ਮੰਗਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ, ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵਿਗਾੜ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਅਲਕੋਹਲ ਅਤੇ ਨਸ਼ੀਲੇ ਪਦਾਰਥ, ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਦਿਮਾਗੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਦਿਮਾਗ ਦੇ ਅਧੂਰੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੁੱਧੀ ਦੀ ਅਸਧਾਰਨਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ;

ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਓ) 'ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਨਿਦਾਨ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਵਾਲੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਪੁਨਰਵਾਸ ਦੇਵਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ:

"(ਓ) "ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ" ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਅਤੇ ਨਿਦਾਨ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਸ਼ੱਕੀ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਲਈ ਦੇਖਭਾਲ ਅਤੇ ਪੁਨਰਵਾਸ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ;

ਸੈਕਸ਼ਨ 18(1) ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਜਾਂ ਫੰਡਿਡ ਹਸਪਤਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 18 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (2) ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਦੇਖਭਾਲ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਲਿੰਗ, ਲਿੰਗ, ਜਾਤ, ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਜਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਹਰ ਕਿਸੇ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਉਪਲਬਧ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਅੱਗੇ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਲਾਜ ਉਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 19 ਦੀ ਉਪ ਧਾਰਾ (1) ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਵਾਲੇ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ, ਉਸ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਨ ਅਤੇ ਉਸ ਤੋਂ ਵੱਖ ਨਾ ਹੋਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਵਾਲੇ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਨਮਾਨ ਨਾਲ ਜਿਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਅਣਮਨੁੱਖੀ ਵਿਵਹਾਰ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਸੈਕਸ਼ਨ 30 ਵਿਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਉਪਾਅ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਮੀਡੀਆ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰੂਪਾਂ ਰਾਹੀਂ ਵਿਆਪਕ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਧਾਰਾ 30 ਦੀ ਧਾਰਾ (ਬੀ) ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕਲੰਕ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਧਾਰਾ 30 (ਸੀ) ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ 'ਪੁਲਿਸ ਅਫਸਰਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਅਫਸਰਾਂ ਸਮੇਤ ਢੁਕਵੇਂ ਸਰਕਾਰੀ ਅਫਸਰਾਂ ਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਬਾਰੇ ਉਚਿਤ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਅਤੇ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ', 2017 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 115 ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਭਾਰਤੀ ਦੰਡਾਵਲੀ ਦੀ ਧਾਰਾ 309 ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵੀ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਖੁਦਕੁਸ਼ੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਮੰਨਿਆ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਹੋਰ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਉਸ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਤਣਾਅ ਹੈ ਅਤੇ ਦੰਡ ਸੰਹਿਤਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਮੁਕੱਦਮਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ।

45. 2017 ਐਕਟ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ-ਆਧਾਰਿਤ ਢਾਂਚਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਸੱਚਮੁੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ। 1985 ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਬਿਲਕੁਲ ਅੰਤਰ ਵਿੱਚ, 2017 ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਇਲਾਜ, ਦਾਖਲੇ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਸਹਾਇਤਾ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲੇ ਅਤੇ ਵਿਕਲਪ ਲੈਣ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2(O) ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ - ਨਿਦਾਨ, ਇਲਾਜ, ਅਤੇ ਮੁੜ ਵਸੇਬਾ। ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 4 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਵਾਲੇ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ 'ਆਪਣੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਇਲਾਜ ਸੰਬੰਧੀ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਸਮਝੀ ਜਾਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੰਬੰਧਿਤ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਮਾਨਤ ਨਤੀਜਾ ਹੈ। ਧਾਰਾ 4 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਕਿਉਂਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਦੂਜਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਅਣਉਚਿਤ ਜਾਂ ਗਲਤ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ', ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੂਚਿਤ ਚੋਣਾਂ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਰਹਿ ਰਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਮਾਨਤਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਏਜੰਸੀ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣ ਵੱਲ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ

ਕਦਮ ਹੈ। ਇਹ ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 12 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਬਦਲਵੇਂ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੇ ਮਾਡਲ ਤੋਂ ਸਮਰਥਿਤ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਦਲਦਾ ਹੈ।" ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 12 ਹੇਠਾਂ ਲਿਖਿਆ ਹੈ:

“ਆਰਟੀਕਲ 12-ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਮਾਨਤਾ

1. ਰਾਜਾਂ ਦੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਜੋਂ ਹਰ ਥਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

2. ਰਾਜਾਂ ਦੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਇਹ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣਗੀਆਂ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਜੀਵਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਪਹਿਲੂਆਂ ਵਿੱਚ ਦੂਜਿਆਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਆਨੰਦ ਮਾਣਦੇ ਹਨ।

3. ਰਾਜਾਂ ਦੀਆਂ ਪਾਰਟੀਆਂ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਕਰਨਗੀਆਂ।[...]"

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

46. ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀ ਕਮੇਟੀ ਦੁਆਰਾ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਧਾਰਾ 12 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ 1 'ਯੂਨੀਵਰਸਲ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ' 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਕੋਲ ਅਯੋਗਤਾ ਜਾਂ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੇ ਹੁਨਰ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੁਦਰਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ (ਅਤੇ ਬਦਲ ਨਹੀਂ)। ਬਦਲੇ ਗਏ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਮਾਡਲ ਤੋਂ ਸਮਰਥਿਤ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਮਾਡਲ ਵਿੱਚ ਇਹ ਤਬਦੀਲੀ ਦੋ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਇਹ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੀ ਗਈ ਏਜੰਸੀ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ; ਅਤੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮਾਜਿਕ ਮਾਡਲ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਵੱਖ-ਵੱਖ ਵਿਦਵਾਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ 2017 ਐਕਟ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਮਜ਼ਬੂਤ ਅਧਿਕਾਰ-ਅਧਾਰਿਤ ਢਾਂਚੇ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ।

47. ਭਾਰਤੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਭਾਸ਼ਣ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਗਤੀਸ਼ੀਲ ਤਬਦੀਲੀ ਆਈ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗਾਂ ਨਾਲ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਇੰਡੀਅਨ ਲੂਨੇਸੀ ਐਕਟ 1912 ਦੇ ਤਹਿਤ 'ਪਾਗਲ' ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਪਰਾਧੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ। ਲੂਨੇਸੀ ਐਕਟ 1912 ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਅਤੇ 1987 ਐਕਟ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਨਾਲ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਦੇ ਭਾਸ਼ਣ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਮੱਧਮ ਤਬਦੀਲੀ ਆਈ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਪਰਿਵਰਤਨ. ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਫਰੇਮਵਰਕ ਵਿੱਚ ਡੂੰਘਾ ਸੀ ਜਦੋਂ 2017 ਐਕਟ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਰੱਖਿਆ ਸੀ।

ਸੀ.2.2 ਅਪੰਗਤਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਫਰੇਮਵਰਕ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ

48. ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(i) 'ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਮਤਲਬ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ' ਵਾਕਾਂਸ਼ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2(q) ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਨੂੰ ਮਾਨਸਿਕ ਵਿਗਾੜ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਮਾਨਸਿਕ ਰੋਗ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਆਰ) ਮਾਨਸਿਕ ਮੰਦਹਾਲੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਅਧੂਰੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਉਪ-ਸਧਾਰਨ ਬੁੱਧੀ ਦੁਆਰਾ ਦਰਸਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਨੂੰ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਦੀ ਇੱਕ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਅਤੇ ਸਪਸ਼ਟ

ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ 2017 ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਲਈ ਸਮਾਨ ਸਮੱਗਰੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

"(ਐਸ) "ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ" ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਸੋਚ, ਮਨੋਦਸ਼ਾ, ਧਾਰਨਾ, ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਯਾਦਦਾਸ਼ਤ ਦੀ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਵਿਗਾੜ ਜੋ ਨਿਰਣੇ, ਵਿਵਹਾਰ, ਹਕੀਕਤ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਜਾਂ ਜੀਵਨ ਦੀਆਂ ਆਮ ਮੰਗਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ, ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਵਿਗਾੜ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਅਲਕੋਹਲ ਅਤੇ ਨਸ਼ੀਲੇ ਪਦਾਰਥ, ਪਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਮੰਦਹਾਲੀ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਦਿਮਾਗ ਦੇ ਅਧੂਰੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੁੱਧੀ ਦੀ ਅਸਧਾਰਨਤਾ ਦੁਆਰਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ;

49. ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਐਸ) 'ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ' ਸ਼ਬਦ ਨੂੰ 'ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਰੀਰਕ, ਮਾਨਸਿਕ, ਬੌਧਿਕ ਜਾਂ ਸੰਵੇਦੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ, ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਪੂਰੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਦੂਜਿਆਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ। ਸੈਕਸ਼ਨ 2 (ਸੀ) 'ਸੰਚਾਰਕ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ, ਆਰਥਿਕ, ਵਾਤਾਵਰਣਕ, ਸੰਸਥਾਗਤ, ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਰਵੱਈਏ ਜਾਂ ਢਾਂਚਾਗਤ ਕਾਰਕਾਂ ਸਮੇਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਕ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਜੋ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਹੈ। ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਐਸ) ਅਤੇ 2 (ਸੀ) ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਦੇ ਸੰਯੁਕਤ ਅਧਿਐਨ 'ਤੇ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ 2017 ਐਕਟ ਦੇ ਸਮਾਨ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਅਪੰਗਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮਾਜਿਕ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਨਿਰਮਾਣ ਅਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਮੈਡੀਕਲ ਨਿਰਮਾਣ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਨਹੀਂ। ਐਕਟ ਸਿਰਫ਼ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਨ ਲਈ ਮਾਨਸਿਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਇਹ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਗਾੜ ਦੇ ਪਰਸਪਰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਅਪੰਗਤਾ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ।

50. ਭਾਰਤੀ ਨਿਆਂਪਾਲਿਕਾ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਦੇ ਭਾਸ਼ਣ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਦੇ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਰਮਾਣ ਮਾਡਲ ਬਾਰੇ ਵੀ ਜਾਣੂ ਰਹੀ ਹੈ। ਕਾਮਨ ਕਾਜ਼ ਬਨਾਮ. ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ" ਵਿੱਚ, ਪੈਸਿਵ ਇੱਛਾ ਮੌਤ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਵੈਧਤਾ 'ਤੇ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਬੈਂਚ ਨੇ 2017 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 115 'ਤੇ ਢੁਕਵੀਂ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤੀ ਜੋ ਭਾਰਤੀ ਦੰਡ ਵਿਧਾਨ ਦੀ ਧਾਰਾ 309 ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਹੱਦ ਤੱਕ ਬੇਅਸਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਦੇਖਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਕਿਰਿਆ ਵਜੋਂ ਖੁਦਕੁਸ਼ੀ ਕਰਨ ਦਾ ਕੰਮ (ਜਾਂ ਦੂਜੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ 'ਰੁਕਾਵਟ')। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

"366. [..]ਇਹ ਹੁਕਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ (ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਸਤਗਾਸਾ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦੇ ਉਲਟ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦਾ) ਕਿ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀ ਆਤਮਹੱਤਿਆ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਗੰਭੀਰ ਤਣਾਅ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ 'ਤੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਨਹੀਂ ਚਲਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਪੀਨਲ ਕੋਡ ਦੇ ਤਹਿਤ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਧਾਰਾ 115 ਨੂੰ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੋਸ਼ੀ ਦਾ ਤੱਤ ਜੋ ਧਾਰਾ 309 ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਤਮ ਹੱਤਿਆ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨੂੰ ਜੋੜਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਆਤਮ ਹੱਤਿਆ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਇੱਕ ਅਪਰਾਧੀ, ਘੱਟੋ ਘੱਟ ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਸਬੂਤ ਦੀ ਅਣਹੋਂਦ ਵਿੱਚ, ਜਿਸਦਾ ਬੋਝ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਇਸਤਗਾਸਾ ਪੱਖ 'ਤੇ ਧਾਰਾ 115 ਸਾਡੇ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਨਿਸ਼ਾਨਦੇਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਜ ਨੂੰ ਆਤਮ ਹੱਤਿਆ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਇਲਾਜ, ਇਲਾਜ ਅਤੇ ਮੁੜ-ਵਸੇਬੇ ਦੀ ਲੋੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਇਲਾਜ ਦੁਆਰਾ, ਆਤਮ ਹੱਤਿਆ ਦੇ ਉਭਰ ਰਹੇ ਗਿਆਨ ਦੇ ਨਾਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੰਡਕਾਰੀ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਨਾਲੋਂ।"

51. ਨਵਤੇਜ ਸਿੰਘ ਜੌਹਰ ਬਨਾਮ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ਼ ਇੰਡੀਆ ਵਿੱਚ ਸਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ (ਡਾ. ਡੀ.ਵਾਈ. ਚੰਦਰਚੂੜ, ਜੇ) ਦੁਆਰਾ ਲਿਖੀ ਗਈ ਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਐਲਜੀਬੀਟੀ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀਆਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ

ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਗਲੋਬਲ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਸਕਾਲਰਸ਼ਿਪ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਵਾਤਾਵਰਣ ਅਤੇ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਸਪਸ਼ਟ ਸਬੰਧ ਹੈ ਕਿ ਜਿਨਸੀ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਤਾਉਣ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਸਮਾਜਕ ਕਲੰਕ ਸਮਾਜ ਦੀ ਭਲਾਈ ਨੂੰ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ:

"95. [...] ਪੱਖਪਾਤ, ਕਲੰਕ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਤੰਦਰੁਸਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਸੈਕਸ਼ਨ 377 ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਇਸ ਤਬਦੀਲੀ ਨੂੰ ਸਮਲਿੰਗਤਾ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਮੁੜ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਵਜੋਂ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ।

96. ਕਾਉਂਸਲਿੰਗ ਅਭਿਆਸਾਂ ਨੂੰ ਸਮਲਿੰਗੀ ਗਾਹਕਾਂ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲੀ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਆਰਾਮਦਾਇਕ ਬਣਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਜੀਵਨ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਜੋ ਕੋਈ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਬਿਮਾਰੀ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਹੋਰ ਪ੍ਰਗਤੀਸ਼ੀਲ ਨਜ਼ਰੀਆ ਅਪਣਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਬਦਲੀ ਹੋਈ ਡਾਕਟਰੀ ਸਥਿਤੀ ਅਤੇ ਬਦਲਦੇ ਸਮਾਜਕ ਮੁੱਲਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਸਿਰਫ਼ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਹੁਨਰਾਂ ਦੀ ਹੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਐਲਜੀਬੀਟੀ ਜੀਵਨ ਦੀ ਉੱਚੀ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲਤਾ ਅਤੇ ਸਮਝ ਦੀ ਵੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਸਮਾਜ ਦੀ ਸਿਰਜਣਾ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਦੇਣ ਲਈ ਵਿਅਕਤੀਆਂ, ਪਰਿਵਾਰਾਂ, ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ ਅਤੇ ਵਿਦਿਅਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਿੰਗਕਤਾ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਡਾਕਟਰੀ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸਾਂਝੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ 228 ਜਿੱਥੇ ਐਲਜੀਬੀਟੀ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਹੋਰ ਸਾਰੇ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਵਾਂਗ ਬਰਾਬਰ ਸਤਿਕਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਲਈ ਮੁੱਲ।"

ਜਸਟਿਸ ਨਰੀਮਨ ਨੇ ਆਪਣੀ ਸਹਿਮਤੀ ਨਾਲ 2017 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 115 'ਤੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ, ਇਲਾਜ ਅਤੇ ਪੁਨਰਵਾਸ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਹਾਂ-ਪੱਖੀ ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ। ਫੈਸਲੇ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਮੁੱਲਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ 2017 ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 115 ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ:

76. ਧਾਰਾ 115 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇਹ ਸੰਸਦੀ ਘੋਸ਼ਣਾ ਇਕ ਵਾਰ ਫਿਰ ਮੌਜੂਦਾ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਹੈ, ਜੋ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿਚ ਮਨੁੱਖੀ ਉਪਾਅ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜੋ ਖੁਦਕੁਸ਼ੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਨਾ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਅਪਰਾਧ ਲਈ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ। ਖੁਦਕੁਸ਼ੀ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼।"

52. ਦੋਸ਼ੀ ਐਕਸ ਬਨਾਮ ਮਹਾਰਾਸ਼ਟਰ ਰਾਜ" ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਇੱਕ ਤਿੰਨ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਂਚ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਕੀ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਸਜ਼ਾ ਨੂੰ ਮੌਤ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਤੋਂ ਉਮਰ ਕੈਦ ਵਿੱਚ ਬਦਲਣ ਲਈ ਇੱਕ ਘੱਟ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕਾਰਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਘਟਾਉਣ ਵਾਲਾ ਕਾਰਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

"59. ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖ ਆਪਣੇ ਸੁਭਾਅ ਵਿੱਚ ਨਿਹਿਤ ਸਮਰੱਥਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਭਾਵੇਂ, ਬਚਪਨ, ਅਪਾਹਜਤਾ, ਜਾਂ ਬੁਢਾਪੇ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਹ ਸ਼ਾਇਦ ਅਜੇ ਨਹੀਂ, ਹੁਣ ਨਹੀਂ, ਜਾਂ ਹੁਣ ਕਸਰਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ। ਜਦੋਂ ਅਜਿਹੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਫਾਂਸੀ ਦੇਣਾ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸ਼ਾਨ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰੇਗਾ।"

53. ਮਹਿੰਦਰ ਕੇਸੀ ਬਨਾਮ ਕਰਨਾਟਕ ਰਾਜ" ਵਿੱਚ, ਭਾਰਤੀ ਦੰਡਾਵਲੀ 1860 ਦੀ ਧਾਰਾ 306 ਦੇ ਤਹਿਤ ਖੁਦਕੁਸ਼ੀ ਲਈ ਉਕਸਾਉਣ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਦੋਸ਼ੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਇੱਕ ਪਹਿਲੀ ਸੂਚਨਾ ਰਿਪੋਰਟ ਦਰਜ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਧਾਰਾ 1860 ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਪਟੀਸ਼ਨ ਦਾਇਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ 482 ਸੀ.ਆਰ.ਪੀ.ਸੀ. ਨੇ ਦੋਸ਼ੀ ਵਿਰੁੱਧ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਹਾਈ ਕੋਰਟ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਅਨੁਸਾਰ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਸਨ।

"37. ਇਹ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਦੋਸ਼ੀ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੀ ਦੌਲਤ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹਾ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਟੁੱਟ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਾਂ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਅਤੇ ਦੋਸਤਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

[...]

41. [...] ਇਹ ਮੁਕੱਦਮੇ ਦਾ ਮਾਮਲਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਪਟੀਸ਼ਨਕਰਤਾ ਜਾਂ ਉਸਦੇ ਸਾਥੀਆਂ ਤੋਂ ਭੱਜ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਾਂ ਬਚ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਸਗੋਂ ਉਸਦੀ ਆਦਤ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਮਾਪਿਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਦੋਸਤਾਂ ਨਾਲ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਉਣਾ। ਜੇਕਰ ਮ੍ਰਿਤਕ ਨੂੰ ਸੱਚਮੁੱਚ ਹੀ ਕੋਈ ਖ਼ਤਰਾ ਮਹਿਸੂਸ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਉਹ ਪੁਲਿਸ ਕੋਲ ਜ਼ਰੂਰ ਪਹੁੰਚਦਾ। ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਭੋਲਾ ਸੀ ਜਾਂ ਸੰਸਾਰਿਕ-ਸਿਆਣਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਨਾਲ ਉਸ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸੱਚਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਪੁਲਿਸ ਕਮਿਸ਼ਨਰੇਟ ਸਿਰਫ਼ ਪੱਥਰਬਾਜ਼ੀ ਸੀ। ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮ੍ਰਿਤਕ ਕਮਜ਼ੋਰ ਸੀ। ਮ੍ਰਿਤਕ ਪੇਸ਼ੇ ਤੋਂ ਡਰਾਈਵਰ ਹੈ। ਇੱਕ ਅਜਿਹਾ ਪੇਸ਼ਾ ਜਿੱਥੇ, ਹਾਦਸਿਆਂ ਵਿੱਚ ਜਾਨਾਂ ਅਤੇ ਅੰਗਾਂ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹਰ ਡਰਾਈਵਰ ਨੂੰ ਪਤਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਦੁਰਘਟਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

43. ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਸਬੇ ਵਿੱਚ ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰਾਂ ਦੇ ਵਿਆਹ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦਾ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਅਤੇ ਦੋਸਤਾਂ ਅਤੇ ਰਿਸ਼ਤੇਦਾਰਾਂ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਗੱਲਬਾਤ ਇਹ ਸਭ ਇੱਕ ਸਾਧਾਰਨ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਕਿਰਿਆਵਾਂ ਹਨ ਨਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਸਖ਼ਤ ਦਬਾਅ ਹੇਠ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਕਿ ਇਹ ਅਪਰਾਧਿਕ ਕੇਸ ਉਸ ਦੇ ਕਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਨੂੰ ਖ਼ਤਰੇ ਵਿਚ ਪਾਵੇਗਾ, ਨੂੰ ਵੀ ਇਕ ਪਾਸੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ। ਇਹ ਵੀ ਸਾਹਮਣੇ ਨਹੀਂ ਆ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੇ ਜ਼ਹਿਰ ਕਿਵੇਂ ਲਿਆ।"

ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੀ ਬੈਂਚ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਸੀ (ਡੀਵਾਈ ਚੰਦਰਚੂੜ, ਜੇ), ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਸਿੰਗਲ ਜੱਜ ਦੀਆਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੇ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਦੇ ਭਾਸ਼ਣ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ:

"ਇਕੱਲੇ ਜੱਜ ਨੇ ਖੁਦਕੁਸ਼ੀ ਕਰਨ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ 'ਕਮਜ਼ੋਰ' ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵੀ ਨਿਰੀਖਣ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਖੁਦਕੁਸ਼ੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮ੍ਰਿਤਕ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਉਦਾਸ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਮੁੱਦਿਆਂ ਤੋਂ ਪੀੜਤ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਸੀ।' ਨੇ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਵਿਭਿੰਨਤਾ 'ਤੇ ਭਾਸ਼ਣ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖਾਂ ਦੇ ਸਮਾਨ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਰਵਾਇਤੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸ਼ਖਸੀਅਤ ਦੇ ਅੰਤਰ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਪਰਿਵਰਤਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਖਤਰੇ ਦਾ ਸਾਮ੍ਹਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ-ਭੌਤਿਕ ਅਤੇ ਭਾਵਨਾਤਮਕ, ਪਿਆਰ, ਨੁਕਸਾਨ, ਗਮ ਅਤੇ ਖੁਸ਼ੀ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ (ਜਾਂ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨਾ), ਬਹੁ-ਪੱਖੀ ਮਨੁੱਖੀ ਮਨ ਅਤੇ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ ਬਹੁਤ ਭਿੰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਦਾਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ, ਉਸ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਿਰੀਖਣ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੀ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਦੇ ਹਨ।"

ਕਿਉਂਕਿ ਅਪਾਹਜਤਾ ਇੱਕ ਸਮਾਜਿਕ ਉਸਾਰੀ ਹੈ ਜੋ ਮਾਨਸਿਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਮਾਜਿਕ, ਆਰਥਿਕ ਅਤੇ ਇਤਿਹਾਸਕ ਹੋਰ ਕਾਰਕਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਇੱਕ-ਆਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਅਪੰਗਤਾ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦੇ ਵੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ। ਅਪਾਹਜਤਾ ਸਰਵ ਵਿਆਪਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਪਰ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਵਾਦੀ ਧਾਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਦਰਪੇਸ਼ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਦੇ ਅੰਤਰ-ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਤੇ ਸੰਰਚਨਾਤਮਕ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ 'ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ' ਬਾਰੇ ਆਮ ਨਿਰੀਖਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

54. ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ 'ਤੇ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਜਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਾਰੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਵਿਧਾਨਿਕ ਢਾਂਚੇ ਅਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਉੱਪਰ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨਾਲ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ 'ਅਯੋਗ' ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਲੰਕ ਜਾਂ ਵਿਤਕਰਾ ਨਾ ਕਰਨਾ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਅਜਿਹਾ ਵਿਤਕਰਾ ਸਿਰਫ਼ "ਅਯੋਗ" ਹੋਣ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵਧਾਏਗਾ।

ਸੀ.2.3 ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ 'ਤੇ ਇੱਕ ਗਲੋਬਲ ਨਜ਼ਰੀਆ

55. ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਵਰਗੇ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੰਮੇਲਨ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜਾਂ ਨੂੰ ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਨੂੰ ਕਈ ਵਾਰ "ਅਦਿੱਖ ਅਸਮਰਥਤਾ" ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਹਮੇਸ਼ਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਹੋਰ ਅਪਾਹਜਤਾਵਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਜੋ ਦੇਖਣਯੋਗ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਕਸਰ ਆਪਣੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜਾਂ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਦੇ ਅਦਿੱਖ ਹੋਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦਾ ਹੈ।" ਵਿਸ਼ਵ ਸਿਹਤ ਸੰਗਠਨ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਸੰਘ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਇੱਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਕਾਰਨ ਵਜੋਂ ਕਲੰਕ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਕਾਰ ਵਾਲੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਮਾਜਿਕ-ਸੰਰਚਨਾਤਮਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਕਾਰਜਬਲ ਵਿੱਚ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਰੁਚੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹਨ ਕਾਰਜਬਲ ਤੋਂ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਭੌਤਿਕ ਘਾਟੇ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਸਗੋਂ ਇਹ ਸਵੈ-ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਅਲੱਗ-ਥਲੱਗ ਅਤੇ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਕਲੰਕ ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ, ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀ ਬੀਮਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹਿ ਤੋਂ ਛੁਪਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਡਿਮੋਟ ਕੀਤੇ ਜਾਣ, ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢੇ ਜਾਣ ਜਾਂ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਇਲਾਜਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝੇ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।"

56. ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜਾਂ ਦਾ ਕਲੰਕ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ "ਹਿੰਸਕ ਅਤੇ ਖ਼ਤਰਨਾਕ, ਨਿਰਭਰ ਅਤੇ ਅਸਮਰੱਥਾ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰਾਨਾ" ਵਜੋਂ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਦੂਜਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕਿਵੇਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਵੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜਾਂ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਇੱਕ ਅੰਦਰੂਨੀ ਕਾਰਨ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਲਈ ਇਹ ਕਲੰਕ ਅਤੇ ਪੱਖਪਾਤ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਇੱਕ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਾ ਸਿੱਖਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਮਾਫ਼ੀ ਵਿੱਚ ਚਲਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਐਪੀਸੋਡ ਅਤੇ ਭਵਿੱਖ ਦੇ

ਐਪੀਸੋਡਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨ ਵਿੱਚ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।"

57. ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਲੰਕ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਫੈਲਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਦੇਸ਼ ਦੀ ਸਰਵਉੱਚ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਸਾਡੇ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਸਮਾਜਿਕ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ। ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸੰਮੇਲਨ ਇੱਕ ਢਾਂਚਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਰਾਹੀਂ ਰਾਜ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਆਪਣੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਅਤੇ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਰੂਪ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ।

58. ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀ ਇੱਕ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਸੰਧੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਾਰੇ ਅਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾਵਾਂ ਦੇ ਪੂਰੇ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰ ਆਨੰਦ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ, ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸਨਮਾਨ ਲਈ ਸਨਮਾਨ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਵੀ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਸੰਪੂਰਨ ਸੰਧੀ ਹੈ ਜੋ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਾਜਿਕ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਉਪਾਵਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੋਧੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਾਗਰਿਕ ਅਤੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਜੋੜਦੀ ਹੈ।" ਭਾਰਤ ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦਾ ਇੱਕ ਹਸਤਾਖਰਕਰਤਾ ਹੈ ਅਤੇ 1 ਅਕਤੂਬਰ ਨੂੰ ਇਸਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। 2007. ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 1 ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਇੱਕ ਸੰਮਿਲਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਇਹ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜਤਾ ਇੱਕ ਵਿਕਸਤ ਸੰਕਲਪ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਅਪੰਗਤਾ ਵਿਵਹਾਰਕ ਅਤੇ ਵਾਤਾਵਰਣਕ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੈ ਜੋ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 1 ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ:

"ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਲੋਕ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਸਰੀਰਕ, ਮਾਨਸਿਕ, ਬੌਧਿਕ ਜਾਂ ਸੰਵੇਦੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਵਿੱਚ ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।"

59. ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਕਮੇਟੀ, ਜੋ ਕਿ ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ ਇੱਕ ਵਿੱਚ ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਦੀ ਹੈ" ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 12 ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਬੋਧਾਤਮਕ ਜਾਂ ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਚਰਚਾ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 12 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਕਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬਰਾਬਰ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਕਮੇਟੀ ਨੋਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਬੋਧਾਤਮਕ ਜਾਂ ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਅਨੁਪਾਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਵਿਕਲਪਿਕ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ। ਕਮੇਟੀ ਨੋਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ, "[ਐਮ] ਮਾਨਸਿਕ ਸਮਰੱਥਾ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼, ਵਿਗਿਆਨਕ ਅਤੇ ਕੁਦਰਤੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਾਪਰਨ ਵਾਲੀ ਪਲੇਕਨੇਮਿਕਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਮਰੱਥਾ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਸੰਦਰਭਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ, ਪੇਸ਼ੇ ਅਤੇ ਅਭਿਆਸ ਜੋ ਇੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਭੂਮਿਕਾ." ਹਾਲਾਂਕਿ ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ

ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਵਾਤਾਵਰਣਕ ਕਾਰਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੂਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਮਨੋ-ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਮਾਨਤਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨੀ ਸ਼ਖਸੀਅਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਧਾਰਨੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

60. ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦਾ ਅਨੁਛੇਦ 2 ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ:

"ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਭੇਦ, ਬੇਦਖਲੀ ਜਾਂ ਪਾਬੰਦੀ ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਮਾਨਤਾ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਆਰਥਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ, ਸਿਵਲ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾਵਾਂ ਦਾ, ਦੂਜਿਆਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਆਨੰਦ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ"

61. ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਇਨਕਾਰ ਨੂੰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਛੇਦ 5 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਰਾਜਾਂ 'ਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਡਿਊਟੀ ਵੀ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ।

62. ਕੰਮ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਸੀਪੀਆਰਡੀ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 27, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਰਾਜ ਪਾਰਟੀਆਂ ਉੱਤੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ:

(i) ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣਾ;

(ii) ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਮਨਾਹੀ; ਅਤੇ

(iii) ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ।

ਆਰਟੀਕਲ 27 ਦੇ ਸੰਬੰਧਿਤ ਉਪਬੰਧ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ:

"(1) ਰਾਜ ਪਾਰਟੀਆਂ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਦੂਜਿਆਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਲੇਬਰ ਮਾਰਕੀਟ ਅਤੇ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਕੰਮ ਦੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਸੁਤੰਤਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਚੁਣੇ ਜਾਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੁਆਰਾ ਜੀਵਣ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। , ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਸੰਮਲਿਤ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਰਾਜ ਪਾਰਟੀਆਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਕਰਨਗੀਆਂ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ:

(ਏ) ਭਰਤੀ, ਭਰਤੀ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਨਿਰੰਤਰਤਾ, ਕੈਰੀਅਰ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਿਹਤਮੰਦ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਸਮੇਤ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸਾਰੇ ਰੂਪਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਮਨਾਹੀ;

(ਬੀ) ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ, ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਜਾਇਜ਼ ਅਤੇ ਅਨੁਕੂਲ ਸਥਿਤੀਆਂ ਲਈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰ ਮੁੱਲ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਲਈ ਬਰਾਬਰ

ਮਿਹਨਤਾਨਾ, ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਸਿਹਤਮੰਦ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ, ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਤੋਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਮੇਤ, ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ...

(i) ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ

(ਕੇ) ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਵੋਕੇਸ਼ਨਲ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਪੁਨਰਵਾਸ, ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਵਾਪਸੀ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰੋ।"

(ਜੋੜ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

63. ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ ਛੇ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਕਮੇਟੀ" ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ ਅਨੁਛੇਦ 5 (3) ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਰਾਜਾਂ ਦੀਆਂ ਧਿਰਾਂ, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, :

(1) ਸਹਾਇਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ;

(ii) ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਇਨਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰੇ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਕਈ ਅਤੇ ਇੰਟਰਸੈਕਸ਼ਨਲ ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨੂੰ ਵੀ ਵਰਜਿਤ ਕਰਨਾ;

(ਐਮ) ਇੱਕ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਭਰੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਬਾਹਰ ਸਹੀ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ, ਅਤੇ

(iv) ਲਾਭਾਂ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਿਟਾਇਰਮੈਂਟ ਅਤੇ ਬੇਰੁਜ਼ਗਾਰੀ ਲਾਭਾਂ ਤੱਕ ਬਰਾਬਰ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਪਹੁੰਚ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ। ਇਹਨਾਂ ਹੱਕਾਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬੇਦਖਲ ਕਰਕੇ, ਬੇਦਖਲੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਵਧਾ ਕੇ ਉਲੰਘਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

64. ਇੰਟਰਨੈਸ਼ਨਲ ਲੇਬਰ ਆਰਗੇਨਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ ਨੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜਤਾ-ਸੰਬੰਧੀ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਰਣਨੀਤੀ ਅਪਣਾਉਣ ਲਈ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਵਿੱਚ ਅਭਿਆਸ ਜ਼ਾਬਤਾ 2002 ਬਣਾਇਆ ਹੈ। ਇਹ ਇੱਕ ਆਦਰਸ਼ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਸਥਾਨਕ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ।ਐਲਓ ਕੋਡ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 1.4 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਇੱਕ 'ਅਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ' ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸੀ, ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਕਾਫੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਘਟ ਗਈਆਂ ਹਨ। ।ਐਲਓ ਕੋਡ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 6, ਇਸ ਸੈਕਸ਼ਨ ਦੇ ਅਧੀਨ, ਉਪ-ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਰੀਰਕ, ਸੰਵੇਦੀ, ਬੌਧਿਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਬਾਰੇ ਨੀਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।

"6.1.1. ਜਿੱਥੇ ਮੌਜੂਦਾ ਕਰਮਚਾਰੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕ ਕੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਇਕੱਤਰ ਕੀਤੀ ਮੁਹਾਰਤ ਅਤੇ ਤਜਰਬੇ ਤੋਂ ਲਾਭ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਲਈ ਉਪਾਅ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰੋ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

(ਏ) ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਦਖਲ ਅਤੇ ਉਚਿਤ ਸੇਵਾਵਾਂ ਲਈ ਰੈਫਰਲ;

(ਬੀ) ਕੰਮ ਨੂੰ ਹੌਲੀ-ਹੌਲੀ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਾਅ;

(ਸੀ) ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਕ ਨੌਕਰੀ ਵਿੱਚ ਤਜਰਬਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਪਿਛਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਨ;

(ਡੀ) ਕਿਸੇ ਵੀ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਸਲਾਹ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

6.1.2 । ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਜਾਂ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਜਾਣ ਦੀ ਸਹੂਲਤ ਲਈ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸੰਭਵ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦੀ ਰੇਂਜ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਬਦਲਾਅ ਦੇ, ਪਹਿਲਾਂ ਵਾਂਗ ਉਸੇ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਨੌਕਰੀ ਲਈ, ਵਰਕਸਟੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿੱਚ ਕੁਝ ਵਿਵਸਥਾਵਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹੋਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੱਖਰੀ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਰਣਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਾਅ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਜਾਂ ਮੁੜ ਸਿਖਲਾਈ, ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਸਹਿ-ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ, ਉਪਕਰਨਾਂ ਅਤੇ ਉਪਕਰਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ, ਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੋਰ ਸਹਾਇਤਾ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ, ਨਾਲ ਹੀ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਵਿੱਚ ਸੋਧਾਂ ਜਾਂ ਵਿਕਲਪਕ ਵਿਕਲਪ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਤਾਂ ਜੋ ਕੋਈ ਮੌਜੂਦਾ ਸਥਿਤੀ ਹੋਵੇ

ਵਧਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ।

6.1.3 । ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਮੁੜ ਤਾਇਨਾਤੀ ਲਈ ਉਪਾਅ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਤਰਜੀਹਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਲੋੜ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

6.1.4 । ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੋਰ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਬਚੀ ਹੋਈ ਸੰਭਾਵਨਾ ਅਤੇ ਹੁਨਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਉਪਾਅ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਰੇ ਗਏ ਹਨ।

6.1.5 । ਸਮਰੱਥ ਅਥਾਰਟੀਆਂ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ, ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਸਮੂਹਾਂ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ, ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਆਪਣਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਦੇ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ, ਅਤੇ ਦੁਰਘਟਨਾ, ਸੱਟ, ਬਿਮਾਰੀ, ਬਦਲੀ ਹੋਈ ਸਮਰੱਥਾ ਜਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਮੁੜ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ। ਅਯੋਗ ਹਾਲਤ. ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਉਪਾਅ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਾਉਂਸਲਿੰਗ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪੁਨਰਵਾਸ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹਨਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮੌਜੂਦਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿੱਤੇ ਵਿੱਚ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਆਪਣੀ ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਅਤੇ ਤਜ਼ਰਬੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਤੱਕ ਸੰਭਵ ਹੋਵੇ ਕਮਾਈ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ। ਅਜਿਹੇ ਉਪਾਅ ਮਾਲਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ, ਸੰਬੰਧਿਤ ਪੇਸ਼ੇਵਰਾਂ ਅਤੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਾਲ ਸਲਾਹ-ਮਸ਼ਵਰਾ ਕਰਕੇ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।"

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

65. ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਹਿਮਤੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਹਨ। ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਅਤੇ ।ਐਲਓ ਕੋਡ ਦੋਵੇਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਅਤੇ ਪੁਨਰਵਾਸ ਦੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਆਕਾਰ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਲਾਜ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਰੋਗੀ ਦੀ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਦੇ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਭਾਸ਼ਣ ਬਾਇਓਮੈਡੀਕਲ ਅਤੇ ਸਿਹਤ ਮੁੱਦਿਆਂ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਰਿਹਾਇਸ਼, ਸਿੱਖਿਆ, ਸਹਾਇਤਾ, ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

ਸੀ.4. ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾ: ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ

66. ਇੱਕ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਰਚਨਾਤਮਕ ਸਵਾਲ ਜੋ ਬਾਕੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਆਚਰਣ ਦੇ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਗਲਤ ਸਮਝਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ, ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਰੂਪ ਲੈ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕਮਜ਼ੋਰ ਯੋਗਤਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਕਸਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸਜ਼ਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਨਿਰਣੇ ਦੀ ਧਾਰਾ ਸੀ.1.3 ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਸਥਾਪਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਉਪਬੰਧ ਸਾਡੇ ਸਾਹਮਣੇ ਚੱਲ ਰਹੇ ਕੇਸ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣਗੇ, ਅਸੀਂ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਾਂਗੇ।

67. ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਤਕਰੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਭਾਰਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਦੁਆਲੇ ਘੁੰਮਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਧਾਰਾ 47 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਮਾਨਸਿਕ ਅਯੋਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਸੀ ਜਾਂ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਨਾਲ ਸਿੱਧਾ ਕਾਰਣ ਸਬੰਧ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਧਾਰਾ 47 ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕੇਸਾਂ 'ਤੇ ਇੱਕ ਵੱਖਰਾ ਮਿਆਰ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਨੂੰ ਜਾਂਚਣ ਲਈ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ।

68. ਇੱਥੇ ਅਸੀਂ ਮੁਢਲੇ ਸਵਾਲ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕੀ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਅਸਾਧਾਰਨ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 47 ਸਿਰਫ਼ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਘੱਟ ਜਾਂ ਘਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ।

69. ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਨਿਆਂ ਸ਼ਾਸਤਰ ਅਜੇ ਭਾਰਤ ਵਿੱਚ ਵਿਕਸਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਅਸੀਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਵੀ

ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਦੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਥਿਤ ਆਚਰਣ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਸੀ.4.1 ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ

1 ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ

70. ਅਪਾਹਜਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਅਮਰੀਕਨ ਐਕਟ ਨੂੰ 1990 ਵਿੱਚ "ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਵਿਆਪਕ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਆਦੇਸ਼" ਦੇਣ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਏਡੀਏ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਵਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਹੈ ਜੋ ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮੁੱਖ ਜੀਵਨ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਏਡੀਏ ਦਾ ਸਿਰਲੇਖ 1 ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ, ਭਰਤੀ, ਤਰੱਕੀ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਛੁੱਟੀ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਮੁਆਵਜ਼ਾ, ਸਿਖਲਾਈ, ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸ਼ਰਤਾਂ, ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। 1973, ਜੋ ਫੈਡਰਲ ਫੰਡ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਏਡੀਏ ਦਾ ਪੂਰਵਗਾਮੀ ਸੀ ਅਤੇ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰਥਤਾ-ਸਬੰਧਤ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਸੰਘੀ ਏਜੰਸੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਏ.ਡੀ.ਏ. ਦੇ ਮਾਪਦੰਡ ਮੁੜ ਵਸੇਬਾ ਐਕਟ 1973 ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

71. ਏਡੀਏ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਇਨਕਾਰ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰੇ ਵਜੋਂ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾ ਸਕਦਾ ਕਿ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸੰਚਾਲਨ 'ਤੇ ਇੱਕ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਏਡੀਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਉਪਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਮੌਜੂਦਾ ਸੁਵਿਧਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਅਤੇ ਵਰਤੋਂ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣਾ, ਨੌਕਰੀਆਂ ਦਾ ਪੁਨਰਗਠਨ ਕਰਨਾ, ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਣੀਆਂ ਨੂੰ ਸੋਧਣਾ, ਅਤੇ ਖਾਲੀ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਯੁਕਤੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਦੂਜਿਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਸਿੱਧਾ ਖਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬੋਰਗਿਆਲੀ ਬਨਾਮ ਥੰਡਰ ਬੇਸਿਨ ਕੋਲ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਕੋਲੇ ਦੀ ਖਾਣ ਦੇ ਧਮਾਕੇ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਕਈ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜਾਂ ਸਮੇਤ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ, ਚਿੰਤਾ, ਅਤੇ ਸ਼ਖਸੀਅਤ ਵਿਕਾਰ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਤੇ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਖਮੀ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸ ਨੂੰ ਛੁੱਟੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਅਪੀਲਜ਼, ਟੈਂਥ ਸਰਕਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਦੂਜਿਆਂ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਸਿੱਧਾ ਖਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਉੱਚ-ਪਾਵਰ ਵਿਸਫੋਟਕਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਕਿਸੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਾਰਜਾਂ ਜਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਕਰਤੱਵਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮੁਨਾਸਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਨੁਕੂਲ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਾਰਜ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

72. ਬਰਾਬਰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਅਵਸਰ ਕਮਿਸ਼ਨ, ਜੋ ਕਿ ਏਡੀਏ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖ । ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਹੈ, ਨੇ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਇਸ ਦੇ ਲਾਗੂਕਰਨ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਡਿਊਟੀ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾ ਸਕਦੇ ਜਾਂ ਦੂਜਿਆਂ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਸਿੱਧਾ ਖਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ "ਮਿੱਥਾਂ ਜਾਂ ਰੂੜ੍ਹੀਆਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ"। ਇਸ ਪ੍ਰਭਾਵ ਲਈ ਕੁਝ ਬਾਹਰਮੁਖੀ ਸਬੂਤ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਵੀ ਇੱਕ ਮਾਨਸਿਕ

ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਜਾਂ ਉਹ ਸੁਰੱਖਿਆ ਜੋਖਮ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਵੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਂਤ ਦਫ਼ਤਰੀ ਥਾਂ, ਨਿਗਰਾਨੀ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ, ਅਤੇ ਘਰ ਤੋਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਸੰਭਾਵੀ ਹੈ, ਭਾਵ, ਇਹ ਉਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਬਾਰੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਲਈ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਫੈਡਰਲ ਸਰਕਟ ਲਈ ਅਪੀਲਾਂ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇੱਕ ਮੁਦਈ ਦੀ ਉਦਾਸੀ ਅਤੇ ਸ਼ਰਾਬ (ਏਡੀਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ) ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ-ਸਬੰਧਤ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ, ਜਿਸਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ-ਸਬੰਧਤ ਦਾਅਵਿਆਂ ਲਈ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਨਤੀਜੇ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ। "ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ "ਦੂਜਾ ਮੌਕਾ" ਦੇਣਾ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸੰਭਾਵੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ,

73. ਟਿੱਪਣੀਕਾਰਾਂ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਏ.ਡੀ.ਏ. ਦੇ ਤਹਿਤ, ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੇ ਸਰੀਰਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਵਾਂਗ ਚੰਗਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਅਧਿਕਾਰ ਅੰਦੋਲਨ ਦੇ ਲਾਭਾਂ ਨੂੰ ਪੂੰਜੀ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਏ ਹਨ।" ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਮੁੱਦਾ ਜੋ ਅਦਾਲਤਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਵਿੱਚ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਏਡੀਏ ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਹੈਮਿਲਟਨ ਬਨਾਮ ਸਾਊਥਵੈਸਟਰਨ ਬੈੱਲ ਟੈਲੀਫੋਨ ਕੰਪਨੀ ਵਿੱਚ, ਯੂਐਸ ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਅਪੀਲਜ਼, ਫਿਫਥ ਸਰਕਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪੀਟੀਐਸਡੀ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕਰਨਾ ਕਿਸੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਸਗੋਂ ਇਹ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ "ਵਿਵਹਾਰ ਦੀਆਂ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਸੀਮਾਵਾਂ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ" ਸੀ। ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿੱਚ।" ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕੁਝ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਸਮਰਥਤਾ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਵਿਹਾਰ ਕਾਰਨ ਛੁੱਟੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਵਿਤਕਰਾ ਬਣਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਏਡੀਏ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ। ਰੇਲਰੋਡ, ਮੁਦਈ ਨੇ ਮੁੜ ਵਸੇਬਾ ਐਕਟ 1973 ਦੇ ਤਹਿਤ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਨਸ਼ੀਲੇ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਦੀ ਸਮੱਸਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਦੀ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਦੂਜੇ ਸਰਕਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਮੁਦਈ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਸਿਰਫ਼ ਨਸ਼ੀਲੇ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਦਾ ਡਿਸਚਾਰਜ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਡੇਨ ਹਾਰਟੌਗ ਬਨਾਮ ਵਾਸਾਚ ਅਕੈਡਮੀ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਅਪੀਲ, ਦਸਵੇਂ ਸਰਕਟ ਨੇ ਏਡੀਏ ਸ਼ਾਸਨ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਅਤੇ ਅਪਾਹਜਤਾ-ਸਬੰਧਤ ਆਚਰਣ ਵਿਚਕਾਰ ਵੰਡ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸਨੇ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਕਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਟੈਪੀਕਲ ਵਿਵਹਾਰ ਵਜੋਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ, "[ਟੀ] ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਸਧਾਰਨ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਕੱਢਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਣ ਨਾਲ ਮਾਨਸਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜਾਂ ਦੀ ਏਡੀਏ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਹੱਦ ਤੱਕ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ"। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਵਾਜਬ

ਰਿਹਾਇਸ਼ੀ ਉਪਾਅ ਦੁਆਰਾ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਇਹ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਤਾਂ ਹੀ ਖ਼ਤਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸਪਸ਼ਟ ਬਚਾਅ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ "ਸਿੱਧੀ ਧਮਕੀ" ਬਚਾਅ ਜਾਂ ਜੇ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਨਿਯਮਾਂ ਦੀ "ਨੌਕਰੀ-ਸੰਬੰਧੀ" ਹੈ ਅਤੇ "ਵਪਾਰ ਦੀ ਲੋੜ" ਹੈ। ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ, ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਸਮਰਥਤਾ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕੁਝ ਅਸਧਾਰਨ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਬਰਦਾਸ਼ਤ ਜਾਂ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

74. ਰੇਥੀਓਨ ਕੰਪਨੀ ਬਨਾਮ ਹਰਨਾਂਡੇਜ਼ ਵਿੱਚ, ਯੂਐਸ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਅਪਾਹਜਤਾ-ਸਬੰਧਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਮੁੱਦੇ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ। ਡਰੱਗ ਟੈਸਟ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਮੁਦਈ ਨੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਬਦਲੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣਾ ਚੁਣਿਆ। ਆਪਣੀ ਲਤ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕਰਵਾਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਰੇਥੀਓਨ ਦੁਆਰਾ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਦਿੱਤੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਇੱਕ ਨੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਸਾਬਕਾ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਮੁੜ-ਹਾਇਰ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਡਿਸਚਾਰਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦੇ ਬਦਲੇ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਰੇਥੀਓਨ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਨਾ ਰੱਖਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਉਸ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਰਿਕਾਰਡ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਨੋ-ਹਾਇਰ ਪਾਲਿਸੀ ਰੇਥੀਓਨ ਲਈ ਮੁਦਈ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲਾ ਆਧਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮੁਦਈ, ਇਹ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਇਲਾਜ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸਮੂਹ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ 'ਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਨੋ-ਹਾਇਰ ਨਿਯਮ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਮੁੱਦੇ ਨੂੰ ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਅਪੀਲਜ਼, ਨੌਵੇਂ ਸਰਕਟ ਕੋਲ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ, ਜਿਸ ਨੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਇਲਾਜ ਅਤੇ ਵੱਖਰੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਨੂੰ ਮਿਲਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ:

"...ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ-ਪ੍ਰਭਾਵ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ-ਇਲਾਜ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਲਈ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣਾਤਮਕ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਜੋੜ ਕੇ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ। ਜੇਕਰ ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਸਮਾਨ-ਵਿਹਾਰ ਢਾਂਚੇ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਹੋਣਾ ਸੀ ਕਿ ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਨੋ-ਰਿਹਾਇਰ ਨੀਤੀ, ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੁਆਰਾ, ਏਡੀਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼, ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲਾ ਕਾਰਨ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਿਰਫ ਬਾਕੀ ਬਚਿਆ ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕੀ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਤੋਂ ਇੱਕ ਜਿਊਰੀ ਇਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ "ਪਟੀਸ਼ਨਰ ਦੁਆਰਾ ਜਵਾਬਦੇਹ ਦੇ ਅਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਕਾਰਨ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਬਹਾਨਾ।"

ਟਿੱਪਣੀਕਾਰਾਂ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਤਿਹਾਨ (ਸੁਪਰਾ) ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸਿਰਫ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰ ਕੇ ਇਰਾਦਤਨ ਵਿਤਕਰੇ ਜਾਂ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਸਲੂਕ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਆਚਰਣ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਸੀ, ਅਪੰਗਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਇਲਾਜ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੁਦਈ ਅਜੇ ਵੀ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਚਿਹਰੇ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਪੱਖ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੀਤੀ ਨੇ ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ 'ਤੇ ਵੱਖਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਇਆ ਹੈ।

75. ਹਾਲ ਹੀ ਵਿੱਚ 13 ਸਤੰਬਰ 2013 ਨੂੰ, ਇੱਕ ਕਲਾਸ-ਐਕਸ਼ਨ ਮੁਕੱਦਮਾ ਕਨੈਕਟੀਕਟ ਦੀ ਯੂਐਸ ਡਿਸਟ੍ਰਿਕਟ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਏਅਰ ਫੋਰਸ ਦੇ ਹਜ਼ਾਰਾਂ ਸਾਬਕਾ ਸੈਨਿਕਾਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਦਾਇਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਏਅਰ ਫੋਰਸ ਨਾਬਾਲਗ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੇਵਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਸਨਮਾਨਯੋਗ ਡਿਸਚਾਰਜ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਜਾਂ ਜਿਨਸੀ ਸਦਮੇ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਪਛਾਣੇ ਬਿਨਾਂ ਉਲੰਘਣਾਵਾਂ ਅਜਿਹੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਢਾਲਣ ਵਿੱਚ ਨਿਭਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਮੁਕੱਦਮਾ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਹੈ।

II ਕੈਨੇਡਾ

76. ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਤਿੰਨ ਕਾਨੂੰਨ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕੈਨੇਡਾ ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕੁਇਟੀ ਐਕਟ 1995 ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਈਈਏਸੀ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:

"ਇਸ ਐਕਟ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਯੋਗਤਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਜਾਂ ਲਾਭਾਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਅਤੇ, ਉਸ ਟੀਚੇ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਵਿੱਚ, ਔਰਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ, ਆਦਿਵਾਸੀ ਲੋਕ, ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਦਿਸਣਯੋਗ ਘੱਟ-ਗਿਣਤੀਆਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕੁਇਟੀ ਦਾ ਮਤਲਬ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨਾਲ ਇੱਕੋ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਪਾਵਾਂ ਅਤੇ ਅੰਤਰ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਵੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।"

ਈਈਏਸੀ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 3 'ਅਪੰਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ' ਨੂੰ ਨਿਮਨਲਿਖਤ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਿੱਚ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ:

"ਅਯੋਗਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਜਾਂ ਆਵਰਤੀ ਸਰੀਰਕ, ਮਾਨਸਿਕ, ਸੰਵੇਦੀ, ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਜਾਂ ਸਿੱਖਣ ਵਿੱਚ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ

(ਏ) ਉਸ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਾਂਝੇ ਸਮਝਦੇ ਹਨ, ਜਾਂ

(ਬੀ) ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਜਾਂ ਸੰਭਾਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਸਮਝਦਾ ਹੈ,

ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਸੀਮਾਵਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਨੌਕਰੀ ਜਾਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ; (ਵਿਅਕਤੀ ਅਪਾਹਜ)"

77. ਸੰਘੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਦੂਜਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਿੱਸਾ ਹੈ ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਚਾਰਟਰ ਆਫ਼ ਰਾਈਟਸ ਐਂਡ ਫ੍ਰੀਡਮਜ਼, ਜੋ ਕਿ ਸੰਵਿਧਾਨ ਐਕਟ 1982 ਦੇ ਭਾਗ-1 ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਹੈ। ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ। ਸੀਸੀਆਰਐਫ ਦੀ ਧਾਰਾ 15 (1) ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ:

"ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਅਤੇ ਅਧੀਨ ਬਰਾਬਰ ਹੈ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੇ ਅਤੇ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਨਸਲ, ਰਾਸ਼ਟਰ ਜਾਂ ਨਸਲੀ ਮੂਲ, ਰੰਗ, ਧਰਮ, ਲਿੰਗ, ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਭੇਦਭਾਵ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਬਰਾਬਰ ਲਾਭ ਦਾ ਹੱਕ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਜਾਂ ਸਰੀਰਕ ਅਪੰਗਤਾ।"

78. ਤੀਜਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਾਨੂੰਨ ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਐਕਟ 1978 ਹੈ, ਜੋ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ, ਫੈਡਰਲ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਉਂਦੇ ਜਾਂ ਸੰਘੀ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਮੰਨੇ ਜਾਂਦੇ ਉਦਯੋਗਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਦੇ ਸਰਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸੀਐਚਆਰਏ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 2 ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ:

"ਇਸ ਐਕਟ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ, ਸੰਸਦ ਦੇ ਵਿਧਾਨਕ ਅਥਾਰਟੀ ਦੇ ਅੰਦਰ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਧਾਉਣਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲਈ ਜੀਵਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਦੂਜੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਮੌਕਾ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿ ਉਹ ਜਾਤ, ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਜਾਂ ਨਸਲੀ ਮੂਲ, ਰੰਗ, ਧਰਮ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਭਰੇ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਜਾਂ

ਰੋਕੇ ਬਿਨਾਂ, ਸਮਾਜ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਜੋਂ ਆਪਣੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਅਤੇ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। , ਉਮਰ, ਲਿੰਗ, ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ, ਲਿੰਗ ਪਛਾਣ ਜਾਂ ਪ੍ਰਗਟਾਵੇ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ, ਜੈਨੇਟਿਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ, ਅਪਾਹਜਤਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਅਪਰਾਧ ਲਈ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਉਣਾ ਜਿਸ ਲਈ ਮੁਆਫੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ ਜਾਂ ਜਿਸ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਰਿਕਾਰਡ ਮੁਅੱਤਲੀ ਦਾ ਹੁਕਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।"

79. ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ (ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਇੰਪਲਾਈ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਕਮਿਸ਼ਨ) ਬਨਾਮ ਬੀ.ਸੀ.ਜੀ.ਐਸ.ਈ.ਯੂ. ਵਿੱਚ, ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇੱਕ ਵਾਰ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰਾ ਮੌਜੂਦ ਹੈ, ਬੋਝ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਨੁਪਾਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਤਿੰਨ-ਪੜਾਅ ਦੀ ਜਾਂਚ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕੋਈ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਬਿਨੈਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਭੇਦਭਾਵ ਦਾ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਕੇਸ ਦਰਸਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਬਚਾਅ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਵਿੱਚ ਤਿੰਨ-ਪੰਛੀਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ:

"(54.) (1) ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨਾਲ ਤਰਕਸੰਗਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੁੜੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ;

(2) ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਖਾਸ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਇਮਾਨਦਾਰ ਅਤੇ ਚੰਗੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਿੱਚ ਅਪਣਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਉਸ ਜਾਇਜ਼ ਕੰਮ-ਸਬੰਧਤ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ; ਅਤੇ

(3) ਕਿ ਉਸ ਜਾਇਜ਼ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਮਿਆਰ ਉਚਿਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਮਿਆਰ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਇਹ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਬੇਲੋੜੀ ਤੰਗੀ ਥੋਪੇ ਬਿਨਾਂ ਦਾਅਵੇਦਾਰ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨਾ ਅਸੰਭਵ ਹੈ।"

80. ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੇਬਰ ਬੋਰਡਾਂ ਅਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਰਾਬ ਅਤੇ ਨਸ਼ੇ ਦੀ ਆਦਤ ਨੂੰ ਸਰੀਰਕ ਅਤੇ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।"

ਐਂਟਰੈਪ ਬਨਾਮ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਆਇਲ ਵਿੱਚ, ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ (ਪਬਲਿਕ ਸਰਵਿਸ ਇੰਪਲਾਈ ਰਿਲੇਸ਼ਨ ਕਮਿਸ਼ਨ) (ਸੁਪਰਾ) ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਓਨਟਾਰੀਓ ਕੋਰਟ ਆਫ ਅਪੀਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸੁਰੱਖਿਆ-ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਬੇਤਰਤੀਬੇ ਡਰੱਗ ਅਤੇ ਅਲਕੋਹਲ ਟੈਸਟਿੰਗ ਇੱਕ ਸੱਚਾ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਇੱਕ ਵੀ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਟੈਸਟ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੀ ਵਾਰੰਟੀ ਦੇਵੇਗਾ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ:

"112. [...] ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਆਇਲ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਅਸੰਗਤ ਹੈ। ਇੱਕ ਬੀਐਫਓਆਰ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਬੇਤਰਤੀਬ ਅਲਕੋਹਲ ਟੈਸਟਿੰਗ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਇੰਪੀਰੀਅਲ ਆਇਲ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮਤਭੇਦਾਂ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਦੇ ਬਿੰਦੂ ਤੱਕ ਅਨੁਕੂਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨਾਲੋਂ ਘੱਟ ਗੰਭੀਰ ਪਾਬੰਦੀਆਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰੋ ਅਤੇ, ਜਿੱਥੇ ਉਚਿਤ ਹੋਵੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਇਲਾਜ ਜਾਂ ਮੁੜ ਵਸੇਬਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਹਾਇਤਾ"।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

81. ਸਟੀਵਰਟ ਬਨਾਮ ਐਲਕ ਵੈਲੀ ਕੋਲ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ, ਸ਼ੈਡ ਇੱਕ ਦਹਾਕੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਕੋਲੇ ਦੀ ਖਾਨ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਮਾਈਨ ਆਪਰੇਟਰਾਂ ਦੀ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਦਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਪ੍ਰਤੀ ਜ਼ੀਰੋ-ਟੌਲਰੈਂਸ ਦੀ ਨੀਤੀ ਸੀ। ਨੀਤੀ ਨੇ ਇੱਕ ਅਪਵਾਦ ਬਣਾਇਆ ਹੈ ਜਿੱਥੇ, ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਕਿਸੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦਾ ਪਹਿਲਾਂ ਖੁਲਾਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਇੱਕ ਪੁਨਰਵਾਸ ਨੀਤੀ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਖੁਲਾਸੇ 'ਤੇ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਇਲਾਜ ਕਰਵਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਐਸ ਪਾਲਿਸੀ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਸੀ, ਉਸਨੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਹ ਛੁੱਟੀ ਵਾਲੇ ਦਿਨ ਕੋਕੀਨ ਦਾ ਸੇਵਨ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਅਲਬਰਟਾ ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਟ੍ਰਿਬਿਊਨਲ ਨੇ ਪਾਇਆ ਸੀ ਕਿ ਐੱਸ ਨੂੰ ਖੁਦ ਨਸ਼ੇ ਦੀ ਲਤ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਇੱਕ ਦਿਨ, ਐਸ ਕੰਮ ਤੇ ਇੱਕ ਵਾਹਨ ਚਲਾਉਂਦੇ ਸਮੇਂ ਇੱਕ ਦੁਰਘਟਨਾ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਗਿਆ। ਘੱਟ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਕੋਈ ਜ਼ਖਮੀ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ। ਪਰ ਮਾਲਕ ਨੇ ਐਸ ਨੂੰ ਡਰੱਗ ਟੈਸਟ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਕੋਕੀਨ ਲਈ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਟੈਸਟ ਕੀਤਾ। ਐਸ ਨੇ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੋਕੀਨ ਦਾ ਆਦੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਿਉਂਕਿ ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉਸਦੀ ਸੰਭਾਵੀ ਨਸ਼ਾਖੋਰੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਸ ਦੇ ਨਸ਼ੇ ਦੀ ਆਦਤ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ, ਸਗੋਂ ਉਸ ਦੇ ਨਸ਼ੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਾਰਨ। ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੇ ਬਹੁਗਿਣਤੀ (ਨੌਂ ਵਿੱਚੋਂ ਛੇ) ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਇੱਥੇ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਥੇ ਕੋਈ ਵੀ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਨਸ਼ਾ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕਾਰਕ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਐਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ। ਐਸ ਨੇ ਨਸ਼ੇ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ ਨੀਤੀ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੁਝ ਯੋਗਤਾ ਬਣਾਈ ਰੱਖੀ। ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨੀਤੀ ਨੇ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸਮੂਹ ਭਾਵ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਬੁਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਇਆ ਕਿਉਂਕਿ ਨੀਤੀ ਨੇ ਮਨੋਰੰਜਕ ਨਸ਼ੀਲੇ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਨਸ਼ਾ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਦੋ ਜੱਜਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਘੱਟਗਿਣਤੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਪਹਿਲੀ ਨਜ਼ਰੇ ਵਿਤਕਰਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਮੰਨ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਐਸ ਦਾ ਨਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ 'ਤੇ ਕੁਝ ਨਿਯੰਤਰਣ ਸੀ, ਇਸ ਨੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਵਜੋਂ ਨਸ਼ਾਖੋਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਮੰਨਣਾ ਸੀ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਐਸ ਨੂੰ ਹੋਰ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਵਜ਼ਨ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਐਸ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ-ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਕੋਈ ਹੋਰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਇਸ ਤੋਂ ਘੱਟ ਹੈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੇ ਜ਼ੀਰੋ-ਸਹਿਣਸ਼ੀਲਤਾ ਨੀਤੀ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਰੋਧਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਘਟਾ ਦਿੱਤਾ ਹੋਵੇਗਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋਵੇਗੀ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਅੱਗੇ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਐਸ ਨੂੰ ਛੇ ਮਹੀਨਿਆਂ ਬਾਅਦ ਮੁੜ-ਅਪਲਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਸੀ ਬਸ਼ਰਤੇ ਉਹ ਮੁੜ-ਵਸੇਬੇ ਤੋਂ ਗੁਜ਼ਰਿਆ ਹੋਵੇ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਮੁੜ-ਹਾਇਰ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ 50 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਖਰਚਿਆਂ ਦੀ ਅਦਾਇਗੀ ਕਰੇਗਾ। ਇਕੋ-ਇਕ ਅਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਨੇ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਨਸ਼ਾਖੋਰੀ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕਲੰਕਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਕਸਰ "ਆਪਣੀ ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਦੇ ਲੇਖਕ" ਵਜੋਂ ਰੂੜ੍ਹੀਵਾਦੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਇਹ ਕੇਸ ਅਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਬਰੈਕਟ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਨਸ਼ਿਆਂ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਨੀਤੀ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ 'ਤੇ ਮਾੜਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਇਆ ਜੋ ਨਸ਼ਿਆਂ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰਤਾ ਰੱਖਦੇ ਸਨ। ਜਦੋਂ ਕਿ ਪਾਲਿਸੀ ਨੇ ਸਾਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ, ਐਸ ਆਪਣੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਕਾਰਨ ਪਾਲਿਸੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ। ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਜ਼ਮੀਨ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤੀ ਵੱਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਘੱਟਗਿਣਤੀ ਰਾਏ ਨੇ ਇਹ ਵੀ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਬਹੁਗਿਣਤੀ

ਦੁਆਰਾ ਸੰਕਲਪਿਤ ਚੋਣ ਥ੍ਰੈਸ਼ਹੋਲਡ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਅਧਿਕਾਰ ਧਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਹਟਾਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਰਹਿ ਗਏ ਸਮੂਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਚੋਣਾਂ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਠਹਿਰਾ ਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹੋਰ ਕਲੰਕਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜੱਜ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਉਜਾਗਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਆਧਾਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿਚਕਾਰ ਕਦੇ ਵੀ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜੋ ਅਜਿਹੇ ਆਧਾਰਾਂ ਨਾਲ ਅਟੁੱਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਨਸ਼ੇ ਦੀ ਲਤ ਅਤੇ ਨਸ਼ੇ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਗਲਤੀ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਘੱਟਗਿਣਤੀ ਰਾਏ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਹੈ। ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦੀ ਰਿਹਾਇਸ਼, ਜਿੱਥੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੀ ਲਤ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਐਸ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਲਤ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਇਨਕਾਰ ਪਦਾਰਥ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦਾ ਲੱਛਣ ਹੈ। ਜੱਜ ਨੇ ਰਾਏ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਜ਼ੀਰੋ-ਸਹਿਣਸ਼ੀਲਤਾ ਨੀਤੀ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਕੂਲ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਮੁਅੱਤਲੀ ਵਰਗੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ।

III. ਯੂਰਪੀਅਨ ਯੂਨੀਅਨ

82. ਯੂਰਪੀਅਨ ਯੂਨੀਅਨ" ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਫਰਜ਼ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਮਾਨਤਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ 2000 ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 5 ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ:

"ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਦੇਣ ਲਈ, ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਉਚਿਤ ਉਪਾਅ ਕਰੋ, ਜਿੱਥੇ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਲੋੜ ਹੋਵੇ, ਇੱਕ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ, ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ, ਜਾਂ ਅੱਗੇ ਵਧਣ, ਜਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਲੈਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਉਪਾਅ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ 'ਤੇ ਇੱਕ ਅਸਪਸ਼ਟ ਬੋਝ ਨਹੀਂ ਪਾਉਣਗੇ। ਇਹ ਬੋਝ ਅਨੁਪਾਤਕ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਸਬੰਧਤ ਮੈਂਬਰ ਰਾਜ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨੀਤੀ ਦੇ ਢਾਂਚੇ ਦੇ ਅੰਦਰ ਮੌਜੂਦ ਉਪਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਲ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।"

83. ਈਯੂ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਮੈਡੀਕਲ ਮਾਡਲ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੀ ਆਪਣੀ ਸਮਝ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮਾਜਿਕ ਮਾਡਲ ਵੱਲ ਵਧਾਇਆ ਹੈ। ਦੋ ਸਾਂਝੇ ਐਚਕੇ ਡੈਨਮਾਰਕ" ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਰੱਖਿਆ:

"41.... ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਇਲਾਜਯੋਗ ਜਾਂ ਲਾਇਲਾਜ ਬਿਮਾਰੀ ਇੱਕ ਸੀਮਾ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਨਤੀਜਾ ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਰੀਰਕ, ਮਾਨਸਿਕ ਜਾਂ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਵਿਗਾੜਾਂ ਤੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੇ ਸੰਪਰਕ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਜੀਵਨ ਵਿੱਚ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਪੂਰੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਅਤੇ ਸੀਮਾ ਇੱਕ ਲੰਬੀ ਮਿਆਦ ਦੀ ਹੈ, ਅਜਿਹੀ ਬਿਮਾਰੀ ਨੂੰ ਡਾਇਰੈਕਟਿਵ 2000/78 ਦੇ ਅਰਥ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਦੁਆਰਾ ਕਵਰ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।"

ਈਯੂ ਡਾਇਰੈਕਟਿਵ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 2 ਸਿੱਧੇ ਅਤੇ ਅਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਈਯੂ ਡਾਇਰੈਕਟਿਵ ਦਾ ਆਰਟੀਕਲ 4 ਪੱਖਪਾਤੀ ਆਚਰਣ ਲਈ ਇੱਕ ਅਪਵਾਦ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਅਜਿਹਾ ਆਚਰਣ "ਇੱਕ ਅਸਲੀ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਲੋੜ ਦਾ ਗਠਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਉਦੇਸ਼ ਜਾਇਜ਼ ਹੈ, ਅਤੇ ਲੋੜ ਅਨੁਪਾਤਕ ਹੈ।" ਤਰਟੂ ਵਾਂਗਲਾ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਜੇਲ੍ਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦੀ ਸੁਣਨ ਦੀ ਤੀਬਰਤਾ, ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਸਹਾਇਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਇਸਟੋਨੀਅਨ ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਤਹਿਤ ਆਵਾਜ਼ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਸੀ। ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਜਸਟਿਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿ ਨਿਯਮ ਜੇਲ੍ਹ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀਆਂ

ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਵਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਦੇ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਉਦੇਸ਼ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਇਹ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਜੇਲ੍ਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਆਵਾਜ਼ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਨੌਕਰੀ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਨਿਯਮਾਂ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਨੁਪਾਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪੂਰਨ ਸੁਭਾਅ ਦਾ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਨੇ ਜੇਲ੍ਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ, ਜੋ ਕਿ ਅਪਾਹਜਤਾ-ਅਧਾਰਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸੀ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਿਆ:

"44 ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਸਿਰਫ ਤਾਂ ਹੀ ਅਪਣਾਏ ਗਏ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਉਚਿਤ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਇਕਸਾਰ ਅਤੇ ਯੋਜਨਾਬੱਧ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਚਿੰਤਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ [ਅੰਦਰੂਨੀ ਹਵਾਲੇ ਛੱਡੇ ਗਏ]।

45 ਸੰਦਰਭ ਲਈ ਆਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਜਾਣਕਾਰੀ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 12 ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਧੁਨੀ ਧਾਰਨਾ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ, ਸਬੰਧਤ ਜੇਲ੍ਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਲਈ, ਉਸ ਮੌਕੇ 'ਤੇ ਸੁਣਵਾਈ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਸੰਭਾਵਨਾ ਦੇ ਬਿਨਾਂ, ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ, ਵਿਜ਼ੂਅਲ ਤੀਬਰਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਉਸ ਨਿਯਮ ਵਿੱਚ ਨਿਰਧਾਰਤ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਅਧਿਕਾਰੀ ਸੁਧਾਰਾਤਮਕ ਉਪਕਰਨਾਂ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸੰਪਰਕ ਲੈਂਸ ਜਾਂ ਐਨਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਕਾਂਟੈਕਟ ਲੈਂਸ ਜਾਂ ਐਨਕਾਂ ਦਾ ਪਹਿਨਣਾ, ਗੁਆਚਣਾ ਜਾਂ ਖਰਾਬ ਹੋਣਾ ਜੇਲ੍ਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਲਈ ਜਾਂ ਉਸ ਦੇ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਜੋਖਮ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੁਣਨ ਵਾਲੀ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ, ਨੁਕਸਾਨ ਜਾਂ ਖਰਾਬ ਹੋਣ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ, ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ। ਸਰੀਰਕ ਟਕਰਾਅ ਦਾ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

46 ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਅਗਲਾ, ਕੀ ਇਹ ਲੋੜ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 12 ਦੁਆਰਾ ਅਪਣਾਏ ਗਏ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਅਰਥਾਤ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਵਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਧੁਨੀ ਧਾਰਨਾ ਦੇ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨਾ। ਇਹ ਨਿਯਮ ਜੇਲ੍ਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੇ ਕਰਤੱਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਇੱਕ ਪੂਰਨ ਡਾਕਟਰੀ ਰੁਕਾਵਟ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮਾਪਦੰਡ ਸਾਰੇ ਜੇਲ੍ਹ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਬੇਇੱਜ਼ਤੀ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਾਂ ਉਹ ਜਿਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਹਨ, ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਨਿਯਮ ਕਿਸੇ ਜੇਲ੍ਹ ਅਧਿਕਾਰੀ ਦੀ ਉਸ ਕਿੱਤੇ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੁਣਵਾਈ ਦੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਹੋਵੇ।

47 ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਸ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੈਰੇ 15 ਅਤੇ 39 ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ, ਉਹਨਾਂ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਨਿਗਰਾਨੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੁਆਰਾ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਧੀਨ ਰੱਖੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਸਿਗਨਲ ਉਪਕਰਣਾਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ, ਨਾਲ ਲਗਾਤਾਰ ਸੰਪਰਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਦੀ ਕੈਦੀ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਹਵਾਲਾ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਤੋਂ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਨੰਬਰ 12 ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੁਣਨ ਦੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਸਾਧਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਠੀਕ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਛੋਟਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਕੰਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਬੈਠ ਕੇ ਜਾਂ ਸਿਰ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।"

ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਪਰੋਕਤ ਫੈਸਲਾ ਸਰੀਰਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਆਖਰੀ ਉਪਾਅ ਦਾ ਮਾਪ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦਾ ਪੱਖਪਾਤੀ ਆਚਰਣ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ

ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਸਥਾਪਿਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾਤਮਕ ਮਾਪ ਉਸ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤੀ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

IV ਦੱਖਣੀ ਅਫਰੀਕਾ

84. ਦੱਖਣੀ ਅਫ਼ਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰਥਤਾ-ਸਬੰਧਤ ਕਾਨੂੰਨ ਨਹੀਂ ਹਨ।" ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕੁਇਟੀ ਐਕਟ 1998" ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕ ਕੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਇਕੁਇਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਈਈਏ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 6(1) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ:

"ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਵੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨੀਤੀ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਜਾਂ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਆਧਾਰਾਂ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਜਾਤ, ਲਿੰਗ, ਲਿੰਗ, ਗਰਭ ਅਵਸਥਾ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ, ਨਸਲੀ ਜਾਂ ਸਮਾਜਿਕ ਮੂਲ, ਰੰਗ, ਜਿਨਸੀ ਆਦਿ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ, ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਸਿੱਧੇ ਜਾਂ ਅਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਥਿਤੀ, ਉਮਰ, ਅਪਾਹਜਤਾ, ਧਰਮ, ਐੱਚਆਈਵੀ ਸਥਿਤੀ, ਜ਼ਮੀਰ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਰਾਏ, ਸੱਭਿਆਚਾਰ, ਭਾਸ਼ਾ ਜਾਂ ਜਨਮ।"

ਈਈਏ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 1 ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਦਾ ਹੈ "ਉਹ ਲੋਕ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਜਾਂ ਆਵਰਤੀ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਹੈ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਦਾਖਲੇ ਜਾਂ ਤਰੱਕੀ ਦੀਆਂ ਸੰਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਹੱਦ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ।" 2018 ਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕੁਇਟੀ ਐਕਟ ਨੰ 55: ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਚੰਗੇ ਅਭਿਆਸ ਦਾ ਕੋਡ 2015 ਇਸ ਬਾਰੇ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਡ ਦੇ ਈਈਏ ਕਲਾਜ਼ 5.1 ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਅਤੇ ਪਾਲਣਾ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

"ਅਯੋਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਭੇਦ, ਬੇਦਖਲੀ ਜਾਂ ਪਾਬੰਦੀ ਜਿਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ, ਆਨੰਦ ਜਾਂ ਕਸਰਤ, ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਆਰਥਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਬੁਨਿਆਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀਆਂ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਜਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਹੈ। , ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ, ਸਿਵਲ ਜਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਖੇਤਰ ਇਸ ਵਿੱਚ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਤਕਨੀਕੀ ਸਹਾਇਤਾ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ 2017 ਈਈਏ ਅਤੇ ਕੋਡ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਜੋੜਦਾ ਹੈ।

85. ਲੇਬਰ ਰਿਲੇਸ਼ਨਜ਼ ਐਕਟ 1995% ਨਿਰਪੱਖ ਕਿਰਤ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਨੁਚਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਐਲਆਰਏ ਦੀ ਧਾਰਾ 188 ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਧਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਮਾਲਕ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਆਚਰਣ ਜਾਂ ਸਮਰੱਥਾ ਸੀ। ਐਲਆਰਏ ਦੀ ਅਨੁਸੂਚੀ 8 ਨਿਰਪੱਖ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿਸ਼ਾ-ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਐਲਆਰਏ ਦੀ ਧਾਰਾ 188 (1) (ਏ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਆਧਾਰ ਵਜੋਂ ਅਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਵੀ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕਿਸੇ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਸੱਟ ਕਾਰਨ ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ।" ਚੰਗੇ ਅਭਿਆਸ ਦੇ ਕੋਡ ਦੀ ਆਈਟਮ 10: ਐਲਆਰਏ ਦੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਸਾਰੇ ਸੰਭਵ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦੀ

ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਿਮਾਰੀ ਜਾਂ ਸੱਟ ਦੇ ਕਾਰਨ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਹੇਗਾ ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੀ ਅਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਉਦੋਂ ਵੱਧ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਕੰਮ ਦੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿੱਚ ਜਾਂ ਬਦਲਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ (ਪੀ.ਟੀ.ਆਈ.) ਲਿਮਟਿਡ, ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਅਤੇ ਅਸਮਰੱਥਾ. ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਤਾਂ ਹੀ ਅਯੋਗ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਮਾਲਕ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਉਹ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੀਤਾ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਅਯੋਗ ਜਾਂਚ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਪੰਗਤਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਮਾਲਕ ਲਈ ਇੱਕ ਗੈਰ-ਵਾਜਬ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨਹੀਂ ਬਣਦੀ। ਟਿੱਪਣੀਕਾਰਾਂ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤਾਂ ਅਕਸਰ ਅਪਾਹਜਤਾ ਅਤੇ ਅਸਮਰੱਥਾ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਦੇ ਬਦਲੇ ਵਰਤਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਪਣਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਉਪਾਅ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਉਪਾਵਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜੋ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਅਸਮਰਥਤਾ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਕਲਪ ਲੱਭਣ ਲਈ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਾਨਾਂਤਰ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

86. ਫਾਰਮਾਕੋ ਡਿਸਟ੍ਰੀਬਿਊਸ਼ਨ (ਪੀਟੀਵਾਈ) ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਈਡਬਲਯੂਐਨ ਵਿੱਚ, ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਏਜੰਸੀ ਵਿੱਚ ਸੀਨੀਅਰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨੂੰ ਪਤਾ ਸੀ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਾਈਪੋਲਰ ਡਿਸਆਰਡਰ ਸੀ, ਜਿਸ ਲਈ ਉਹ ਦਵਾਈਆਂ ਲੈ ਰਹੀ ਸੀ। ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕਰਾਰਨਾਮੇ ਨੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਮੁਲਾਂਕਣਾਂ ਸਮੇਤ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਡਾਕਟਰੀ ਜਾਂਚ ਕਰਵਾਉਣ ਲਈ ਕਿਹਾ, ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਸ ਨੇ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਮਾਲਕ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਆਫ ਅਪੀਲ ਨੇ, ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਮਾਲਕ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮਨੋਵਿਗਿਆਨਕ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਪਰ ਉਸ ਦੇ ਬਾਈਪੋਲਰ ਡਿਸਆਰਡਰ ਲਈ, ਅਤੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਦੇ ਆਚਰਣ ਨੇ ਈਈਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਗਠਨ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਐਲਆਰਏ ਦੇ ਅਧੀਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਅਨੁਚਿਤ ਸੀ। ਇਹ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਪਾਇਆ ਕਿ ਹਾਲਾਂਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਵਾਈ 'ਤੇ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਹਾਲਤ ਕਾਬੂ ਵਿੱਚ ਸੀ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਸਦੀ ਅਪੰਗਤਾ ਸੀ।

87. ਨਿਊ ਵੇ ਮੋਟਰ ਐਂਡ ਡੀਜ਼ਲ ਇੰਜਨੀਅਰਿੰਗ (ਪੀ.ਟੀ.ਆਈ.) ਲਿਮਟਿਡ ਬਨਾਮ ਮਾਰਸਲੈਂਡ ਵਿੱਚ, ਉਸਦੀ ਪਤਨੀ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੂੰ ਛੱਡਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਘਬਰਾਹਟ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ। ਉਸ ਨੂੰ ਹਸਪਤਾਲ ਦਾਖਲ ਕਰਵਾਇਆ ਗਿਆ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਕੰਮ 'ਤੇ ਵਾਪਸ ਆਇਆ, ਤਾਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਬੇਦਖਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਜ਼ਬਾਨੀ ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਹੋਰ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਕੰਮ ਦੀ ਮਾੜੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਲਈ ਉਸ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਸੁਣਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਆਪਣਾ ਇਕਰਾਰਨਾਮਾ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਦੋਂ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਆਊਟਸੋਰਸ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਰਚਨਾਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨਾਲ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ। ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਨੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਈ ਹੈ। ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਅਪੀਲ ਨੇ ਵੀ ਸੋਧੇ ਹੋਏ ਐਲਆਰਏ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਹੀ ਅਨੁਚਿਤ ਮੰਨਿਆ। ਅਪੀਲ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰ ਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਮਨੁੱਖੀ ਸਨਮਾਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਟਿੱਪਣੀਕਾਰਾਂ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇਸ

ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਸਿਰਫ ਆਖਰੀ ਉਪਾਅ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਜਿਹੀ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਕਲਪਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

88. ਲੀਗਲ ਏਡ ਦੱਖਣੀ ਅਫ਼ਰੀਕਾ ਬਨਾਮ ਓਕਰਟ ਜੈਨਸਨ" ਵਿੱਚ, ਦੱਖਣੀ ਅਫ਼ਰੀਕਾ ਦੀ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਆਫ਼ ਅਪੀਲ ਨੇ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਿਆ ਜਿਸਨੂੰ ਸੇਵਾ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਅਤੇ ਉੱਚ ਚਿੰਤਾ ਦਾ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ ਸੀ। ਬਿਨਾਂ ਨੋਟਿਸ ਦੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਰਿਹਾ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਉਹ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਲੇਬਰ ਕੋਰਟ ਵਿੱਚ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਅਤੇ ਅਪੀਲ ਕੀਤੀ ਸੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਰਾਜ ਕੀਤਾ:

"[40] ਆਧੁਨਿਕ ਜੀਵਨ ਦੇ ਤਣਾਅ ਅਤੇ ਦਬਾਅ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਹਨ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਉਦਾਸੀ ਆਮ ਗੱਲ ਹੈ। ਸਮੇਂ-ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ 'ਤੇ ਉਦਾਸੀ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਹਾਲਾਤ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ.

[41] ਪਹਿਲੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਨੂੰ ਮਾੜੀ ਸਿਹਤ ਦੇ ਰੂਪ ਵਜੋਂ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਇੱਕ ਅਯੋਗ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਏ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦਾ ਜਾਇਜ਼ ਕਾਰਨ, ਬਸ਼ਰਤੇ ਇਹ ਚੰਗੀ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਦੇ ਕੋਡ ਦੀਆਂ ਆਈਟਮਾਂ 10 ਅਤੇ 11 ਵਿੱਚ ਕਲਪਿਤ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਿਰਪੱਖ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ: ਬਰਖਾਸਤਗੀ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਇੱਕ ਸਥਾਈ ਸਮੇਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ, ਤਾਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਸਹਾਰਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦੇ ਘੱਟ ਵਿਕਲਪਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਸਥਾਈ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਾਰਗੁਜ਼ਾਰੀ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਅਨੁਕੂਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਹਨਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਹਨਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਅਸਮਰੱਥਾ ਲਈ ਇੱਕ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਤਮਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਹੋਵੇਗਾ।

[42] ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਵੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੰਭਾਵਨਾ ਤੋਂ ਪਰੇ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਡਿਪਰੈਸ਼ਨ, ਕੁਝ ਖਾਸ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਗਲਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਨਕਾਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਉਸ ਦੇ ਮਨ ਦੀ ਸਥਿਤੀ (ਬੋਧਾਤਮਕ ਯੋਗਤਾ) ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਇੱਛਾ (ਸੰਭਾਵੀ ਯੋਗਤਾ) ਨੂੰ ਇਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਗੰਭੀਰ ਉਦਾਸੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਆਚਰਣ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ ਅਤੇ/ਜਾਂ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਗਲਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚਲਾਉਂਦਾ ਹੈ. ਜੇਕਰ ਸਬੂਤ ਅਜਿਹੇ ਸਿੱਟੇ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਣਉਚਿਤ ਅਤੇ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਹੋਵੇਗੀ, ਅਤੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਸਮਰੱਥਾ ਜਾਂ ਕਾਰਜਸ਼ੀਲ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਤੋਂ ਮੁਸ਼ਕਲ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ। ਵਿਕਲਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿੱਥੇ ਸਬੂਤ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀਆਂ ਬੋਧਾਤਮਕ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਦਾਸੀਨਤਾ ਦੁਆਰਾ ਨਕਾਰਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਗਲਤਤਾ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ, ਉਦਾਸੀ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਦੀ ਦੋਸ਼ੀ ਜਾਂ ਦੋਸ਼ਯੋਗਤਾ ਘੱਟ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਉਦਾਸੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਦਾਸੀ ਨੂੰ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲਤਾ ਸੰਭਾਵਤ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।"

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜਾਂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਘਟਾਉਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕ ਵਜੋਂ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਭਾਵੇਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਅਸਮਰੱਥ ਨਹੀਂ ਸੀ।

V ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ

89. ਉੱਪਰ ਦੱਸੇ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰਾਂ ਦੀ ਸਾਡੀ ਚਰਚਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ, ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਸਿੱਟੇ ਨਿਕਲਦੇ ਹਨ:

(i) ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜਾਂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਅਪੰਗਤਾ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ;

(ii) ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਪਵਿੱਤਰ ਹੈ। ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਰੇ ਸੰਭਵ ਵਿਕਲਪਾਂ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਲਈ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਚਾਅ ਹਨ। ਇਸ ਨਿਯਮ ਦਾ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਅਪਵਾਦ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬੇਲੋੜੀ ਤੰਗੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਬਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਾਂ ਮਾਲਕ 'ਤੇ ਅਸਪਸ਼ਟ ਬੋਝ ਨਹੀਂ ਥੋਪਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ- ਇਹਨਾਂ ਧਾਰਨਾਵਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਹਰੇਕ ਅਧਿਕਾਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵੱਖਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਵਿੱਚ, ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ (ਸਿੱਧਾ ਜੋਖਮ ਬਚਾਅ) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਨਾਲ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਵੀ ਸੰਤੁਲਿਤ ਹੋਣਾ ਹੈ ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ ਸੁਰੱਖਿਆ ਲਈ ਖਤਰਾ ਇੱਕ ਉਦੇਸ਼ ਮੁਲਾਂਕਣ 'ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ ਨਾ ਕਿ ਰੂੜ੍ਹੀਵਾਦੀ ਵਿਚਾਰਾਂ 'ਤੇ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ, ਸਟੀਵਰਟ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਘੱਟ-ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਆ-ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਬੇਲੋੜੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣੇਗਾ। ਈਯੂ ਦੇ ਨਿਆਂ ਦੀ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕੁਝ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਕਿੱਤਾਮੁਖੀ ਲੋੜ ਵਜੋਂ ਵੀ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਮਿਆਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਅਨੁਪਾਤੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਸਟੀਵਰਟ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਘੱਟ-ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਰਾਏ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਹੈ। ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰਤੀ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ ਛੇ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਕਮੇਟੀ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨੋਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਇੱਕ "ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆਸ਼ੀਲ ਡਿਊਟੀ" ਹੈ ਅਤੇ "ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਲਈ ਡਿਊਟੀ ਕਰਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ"। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਪਾਹਜਤਾ-ਸਬੰਧਤ ਆਚਰਣ ਲਈ ਇੱਕ ਕੰਬਲ ਪਹੁੰਚ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਰੁਜ਼ਗਾਰਦਾਤਾ ਨੇ ਆਪਣਾ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਫਰਜ਼ ਨਿਭਾਇਆ ਹੈ ਅਨੁਕੂਲਤਾ. ਇਹ ਦਰਸਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸਨੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅੰਤਰ ਅਤੇ ਸਮਰੱਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਿਆ ਹੈ;

(iii) ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਕਾਰ ਅਪੰਗਤਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਵਿਲੱਖਣ ਚੁਣੌਤੀ ਬਣਦੇ ਹਨ। ਬਹੁਤ ਅਕਸਰ, ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਬਾਰੇ ਜਾਣੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਜਾਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਜਾਗਰੂਕਤਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਕਲੰਕ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ, ਉਹ ਕਥਿਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੀ ਘਟਨਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਮਾਨਸਿਕ ਬਿਮਾਰੀ ਦਾ ਖੁਲਾਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਉਹ ਇੱਕ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਗਲਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੰਭਾਵੀ ਹੈ। ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚ, ਸਟੀਵਰਟ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦੇ ਬਾਵਜੂਦ, ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੋਲ ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਨਿਰਭਰਤਾ ਦਾ ਪਹਿਲਾਂ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਸੀ

ਅਤੇ ਉਹ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦਾ ਲਾਭ ਲੈ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਘੱਟ-ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਰਾਏ ਨੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਸਵੈ-ਰਿਪੋਰਟਿੰਗ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਵਜੋਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਜੋ ਆਪਣੀ ਅਪੰਗਤਾ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਆਮ ਟਿੱਪਣੀ ਛੇ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਬਾਰੇ ਕਮੇਟੀ ਨੇ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਅਨੁਕੂਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਫਰਜ਼ ਉਹਨਾਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਡਿਊਟੀ ਕਰਤਾ ਨੂੰ "ਇਹ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਕਿ ਸਵਾਲ ਵਿੱਚ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਸੀ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ" ; ਅਤੇ

(iv) ਇੱਕ ਮੁੱਦਾ ਜੋ ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਹੈ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ। ਦਲੀਲ ਦੇ ਦੋ ਤਾਣੇ ਹਨ। ਇੱਕ ਦਲੀਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਅਕਸਰ ਗੈਰ-ਵਿਹਾਰਕ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਆਚਰਣ ਕਾਰਣ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਲੀਲ ਨੂੰ ਅਮਰੀਕਾ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ। ਸਟੀਵਰਟ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਘੱਟ-ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਪਾਹਜਤਾ ਅਤੇ ਅਪਾਹਜਤਾ-ਸਬੰਧਤ ਆਚਰਣ ਵਿੱਚ ਫਰਕ ਕਰਨਾ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਜ਼ਮੀਨ ਅਤੇ ਆਚਰਣ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੈ ਜੋ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਜ਼ਮੀਨ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਇਹ ਦਲੀਲ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਕਾਰ ਘੱਟ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਉੱਤੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਹੈ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਆਚਰਣ ਦੇ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਗੁਆ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਏ.ਡੀ.ਏ. ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਟੀਵਰਟ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਇਹ ਮੰਨਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਪਦਾਰਥਾਂ ਦੀ ਨਿਰਭਰਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਪੂਰਵ ਖੁਲਾਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਨਿਯੰਤਰਣ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। ਨਿਰਭਰਤਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਨਾਲ ਬਰਖਾਸਤਗੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਦੱਖਣੀ ਅਫ਼ਰੀਕਾ ਨੇ ਇਸ ਬਹਿਸ ਵਿੱਚ ਵਿਚਕਾਰਲਾ ਮੈਦਾਨ ਅਪਣਾਇਆ। ਲੀਗਲ ਏਡ ਦੱਖਣੀ ਅਫ਼ਰੀਕਾ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਦੋ-ਪੱਖੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਬੂਤਾਂ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਇੰਨਾ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਆਚਰਣ ਦੀ ਗਲਤਤਾ ਦੀ ਕਦਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਾਂ ਲੋੜੀਂਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ। ਵਿਕਲਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜੇਕਰ ਸਬੂਤ ਇਹ ਸੁਝਾਅ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਆਚਰਣ ਦੀ ਗਲਤੀ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦੋਸ਼ੀਤਾ ਘੱਟ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸ ਅਨੁਸਾਰ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਗਾਈਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

ਸੀ.4.2 ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ

90. ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਇਹ ਸਵਾਲ ਉੱਠਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਲਈ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸਦੇ ਖਿਲਾਫ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਲਈ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਾਂ ਕੀ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦਾ ਅਪੰਗਤਾ ਹੀ ਉਸਦੇ ਖਿਲਾਫ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਸੀ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਇੱਕ ਆਮ ਗਾਰੰਟੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ ਕਿਸੇ ਵੀ

ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਜਿਸ ਨੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜਤਾ ਹਾਸਲ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 2(ਐਚ) ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਇੱਕ ਵਿਸਤ੍ਰਿਤ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਜੋ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੱਸਦੀ ਹੈ:

"(ਐਚ) ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ "ਵਿਤਕਰੇ" ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਭੇਦ, ਬੇਦਖਲੀ, ਪਾਬੰਦੀ ਜੋ ਸਾਰੇ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਦੂਜਿਆਂ ਨਾਲ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਮਾਨਤਾ, ਆਨੰਦ ਜਾਂ ਅਭਿਆਸ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਜਾਂ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਅਤੇ ਰਾਜਨੀਤਿਕ, ਆਰਥਿਕ, ਸਮਾਜਿਕ, ਸੱਭਿਆਚਾਰਕ, ਸਿਵਲ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸੁਤੰਤਰਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਤਕਰਾ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ"

91. ਸੈਕਸ਼ਨ 2(ਐਚ) ਅਪੰਗਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨੋਟ ਕਰਨਾ ਉਚਿਤ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਵਿਵਸਥਾ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ "ਕੇਵਲ" ਸ਼ਬਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਦੇਖਿਆ ਹੈ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਵਿਤਕਰੇ ਲਈ ਆਧਾਰ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾਤਮਕ ਐਕਟ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਕਾਰਨ ਸਬੰਧ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਸਿਰਫ਼ ਵਰਜਿਤ ਆਧਾਰ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਇਆ ਹੈ। ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਇਹ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਰਜਿਤ ਜ਼ਮੀਨ ਨੇ ਪੱਖਪਾਤੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਈ ਹੈ, ਕਾਰਵਾਈ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗਰੰਟੀ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰੇਗੀ।

92. ਨਵਤੇਜ ਜੌਹਰ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਸਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ (ਡਾ. ਡੀ.ਵਾਈ. ਚੰਦਰਚੂੜ) ਨੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਆਰਟੀਕਲ 15 ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤੀ ਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਵਿੱਚ ਕਿ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੀ ਧਾਰਾ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਜ਼ਮੀਨੀ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ। ਆਰਟੀਕਲ 15 ਵਿੱਚ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ "ਰਾਜ ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਾਗਰਿਕ ਨਾਲ ਸਿਰਫ਼ ਧਰਮ, ਨਸਲ, ਜਾਤ, ਲਿੰਗ, ਜਨਮ ਸਥਾਨ ਜਾਂ ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇੱਕ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ"। ਸਹਿਮਤੀ ਵਾਲੀ ਰਾਏ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ 'ਸਿਰਫ਼' 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖ ਕੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਦਾਅਵਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਆਧਾਰ ਤੱਕ ਸੀਮਤ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੁੱਧ ਗਰੰਟੀ ਦੀ ਇੱਕ ਰਸਮੀ ਵਿਆਖਿਆ ਹੈ। ਇਹ ਦੇਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ, ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, "ਸੈਕਸ ਅਤੇ ਹੋਰ ਆਧਾਰ ('ਸੈਕਸ ਪਲੱਸ") 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਵੇਗਾ। ਰਾਏ ਨੇ ਅਨੁਜ ਗਰਗ ਬਨਾਮ ਹੋਟਲ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਆਫ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੇ ਫੈਸਲੇ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਭਾਰਤ", ਜਿਸਦਾ ਮੰਨਣਾ ਸੀ ਕਿ ਲਿੰਗ ਸੰਬੰਧੀ ਸਮਾਜਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਲਿੰਗ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਜਾਂ ਰੂੜ੍ਹੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਲਿੰਗ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਰਾਏ ਦਾ ਸੰਬੰਧਿਤ ਐਬਸਟਰੈਕਟ ਹੇਠਾਂ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

"431. ਧਾਰਾ 15 ਦੀ ਇਹ ਰਸਮੀ ਵਿਆਖਿਆ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਗਾਰੰਟੀ ਨੂੰ ਅਰਥਹੀਣ ਬਣਾ ਦੇਵੇਗੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਰਾਜ ਨੂੰ ਇਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੇਵੇਗੀ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਲਿੰਗ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਆਧਾਰ ("ਸੈਕਸ ਪਲੱਸ") 'ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਧਾਰਾ 15 ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹੈ। ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਦਲੀਲ ਵਿੱਚ ਅਪ੍ਰਤੱਖ, ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਲਈ ਵਰਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜੋ ਕਿ ਇਸਦੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਵਿਤਕਰੇ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ ਦੀ ਲਿੰਗ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਅੰਤਰ-ਵਿਭਾਗੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਹੋਰ ਪਛਾਣਾਂ ਦੇ ਅਲੱਗ-ਥਲੱਗ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਜਾ ਸਕਦਾ, ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਸਮਾਜਿਕ-ਰਾਜਨੀਤਿਕ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਸੰਦਰਭ ਤੋਂ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਇੱਕ ਨਿਯਮ ਕਿ ਛੇ ਫੁੱਟ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਫੌਜ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਔਰਤਾਂ 'ਤੇ ਇਸ ਦੇ ਅਸੰਤੁਲਿਤ ਪ੍ਰਭਾਵ 'ਤੇ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਇਹ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਲਿੰਗ ਅਤੇ ਕੱਦ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਆਰਟੀਕਲ 15 ਵਿੱਚ ਮਨਾਹੀ ਦਾ ਅਜਿਹਾ

ਰਸਮੀ ਨਜ਼ਰੀਆ, ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਅਸਲ ਕਾਰਜ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੱਖੋ ਵੱਖਰੀਆਂ ਪਛਾਣਾਂ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕੱਟਦਾ ਹੈ।"

93. ਪਾਟਨ ਜਮਾਲ ਵਾਲੀ ਬਨਾਮ ਆਂਧਰਾ ਪ੍ਰਦੇਸ਼ ਰਾਜ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਇਕਹਿਰੇ-ਧੁਰੇ ਵਾਲੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਨੋਟ ਕੀਤਾ ਜੋ ਇੱਕਲੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਦੀ ਮਨਾਹੀ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਇਲਾਜ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਬੂਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਅਕਸਰ "ਵੱਖਰੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਸਬੂਤ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹਿੰਸਾ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰ ਜਾਂ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।'' ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀਆਂ ਅਤੇ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਨਜਾਤੀਆਂ (ਅੱਤਿਆਚਾਰਾਂ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ) ਐਕਟ 1989 (2015 ਵਿੱਚ ਸੋਧ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ) ਦੀ ਧਾਰਾ 3(2)(v) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਦੇ ਹੋਏ, ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ "ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ" ਸ਼ਰਤਾਂ ਇਹ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਜਾਂ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਕਬੀਲੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਜੁਰਮ ਸਿਰਫ਼ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜਾਤੀ ਜਾਂ ਕਬੀਲੇ ਦੀ ਪਛਾਣ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਜੇਕਰ ਇਹ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ, ਇਹ ਸੈਕਸ਼ਨ 3(2)(v) ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਵਿੱਚ ਆਵੇਗਾ:

"62. ਉਪਰੋਕਤ ਦੋ ਅੰਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਧਾਰਾ 3(2)(v) ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਅਪਰਾਧ "ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ ਕਿ ਪੀੜਤ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਜਾਤੀ ਦਾ ਮੈਂਬਰ ਸੀ।" ਦੀ ਸਹੀਤਾ। ਇਹ ਵਿਆਖਿਆ "ਸਿਰਫ਼ ਜ਼ਮੀਨ 'ਤੇ" ਸਮੀਕਰਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਜ਼ਮੀਨ" ਪਰ "ਜ਼ਮੀਨ" ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ "ਦੀ" ਦੇ ਜੋੜ ਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਪਰਾਧ ਸਿਰਫ਼ ਉਸੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ। ਅਤੇ ਅਨੁਸੂਚਿਤ ਕਬੀਲਿਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਿੰਸਾ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਜੋ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਾਣ-ਮਰਿਆਦਾ ਨੂੰ ਖਤਰਾ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਇੱਕ ਅੰਤਰ-ਸਬੰਧੀ ਲੈਂਸ ਸਾਨੂੰ ਧਾਰਾ 3 ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਜ਼ੁਲਮ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ (2) (v) ਆਧਾਰ ਤੇ ਇਹ ਕਿ ਅਪਰਾਧ ਕਿਸੇ ਐਸਸੀ ਅਤੇ ਐਸਟੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਖਿਲਾਫ ਸਿਰਫ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਜਾਤੀ ਪਛਾਣ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਸਮਾਜਿਕ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਸੰਚਤ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਅਦਿੱਖ ਦੇ ਅਨੁਭਵਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਹੈ. ਇਹ ਅਪਰਾਧੀਆਂ ਨੂੰ ਛੋਟ ਦੇਣ ਲਈ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਸਮਾਜਿਕ ਰੁਤਬੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਆਰਥਿਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਵਿਰੁੱਧ ਅੱਤਿਆਚਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਕਹਿਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਨੁਕਸਾਨ ਅਤੇ ਜ਼ਮੀਨ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਕਾਰਣ ਸਬੰਧ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਈ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਇਹ ਪਛਾਣਨਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਉਹ ਕਈ ਆਧਾਰਾਂ ਜਾਂ ਪਛਾਣਾਂ ਦੇ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਸੀ। ਸੈਕਸ਼ਨ 3(2)(v) ਦੀ ਸਹੀ ਪੜਚੋਲ ਕਰਨ ਨਾਲ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੇ ਤਹਿਤ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਜਾਤੀ ਪਛਾਣ ਅਪਰਾਧ ਦੇ ਵਾਪਰਨ ਦੇ ਆਧਾਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ। ਜਿਸ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਅਸੀਂ ਆਖਰਕਾਰ ਲੈਂਦੇ ਹਾਂ, ਇਸ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦਾ ਕਿਸੇ ਵੱਡੇ ਬੈਂਚ ਨੂੰ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣਾ ਬੇਲੋੜਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਬਾਅਦ ਦੀ ਤਾਰੀਖ ਅਤੇ ਕੇਸ ਲਈ ਬਹਿਸ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਦਾ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ।"

94. ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਤਹਿਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਸਾਡੀ ਸਮਝ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤ੍ਰਿਤ ਕਰਨਗੇ। ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਸਿਰਫ਼ ਇਸ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਹੋਇਆ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਅਪਾਹਜਤਾ ਸੀ। ਅਪਾਹਜਤਾ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਹ ਸਾਬਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਅਪਾਹਜਤਾ ਉਹਨਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ ਵਿੱਚ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਹੋਈ। ਫਿਰ ਇੱਕ ਸੰਬੰਧਿਤ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਇਹ ਜਾਂਚਣ ਲਈ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮਾਨਸਿਕ

ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦਾ ਆਚਰਣ ਸਿਰਫ਼ ਉਸਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ ਕਿ ਅਯੋਗਤਾ ਆਚਰਣ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ।

95. ਇੱਕ ਵਿਆਖਿਆ ਕਿ ਆਚਰਣ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਾਲੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਦਾਇਰੇ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਹ ਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਕਿਸੇ ਏਜੰਸੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਸੀ। ਪਰ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਅਜੇ ਵੀ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਸੀ ਜੋ ਆਪਣੀ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਅਯੋਗ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸੂਰਤ ਵਿੱਚ ਉਸਦੀ ਏਜੰਸੀ ਘੱਟ ਗਈ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਚੋਣ ਜਾਂ ਏਜੰਸੀ 'ਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਲੰਕ ਨੂੰ ਹੋਰ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਟੀਵਰਟ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ ਜਸਟਿਸ ਗੈਸਕਨ ਦੀ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਦੀ ਰਾਇ ਦੱਸਦੀ ਹੈ, ਇਹ ਇਸ ਰੂੜ੍ਹੀਵਾਦ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ "ਆਪਣੀ ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਦੇ ਲੇਖਕ" ਹਨ (ਪੈਰਾ 58)।

96. ਇਹ ਕਹਿਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕਦੇ ਵੀ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ 'ਤੇ ਕਾਬੂ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ। ਇਹ ਇੱਕ ਹੋਰ ਰੂੜੀਵਾਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ "ਖਤਰਨਾਕ" ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਹਿੰਸਕ ਜਾਂ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਧਿਐਨ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਕਾਰ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਸਿੱਧਾ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਕਾਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਹੋਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਹਿੰਸਕ ਵਿਵਹਾਰ ਦੇ ਨਮੂਨਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਅਸੀਂ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹਾਂਗੇ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਸਥਿਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਸੀ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਕਾਰਜ ਸਥਾਨ ਨੀਤੀਆਂ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ-ਸਬੰਧਤ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਸੂਖਮ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਜਿਸ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

97. ਅਪਾਹਜਤਾ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦਾਅਵਿਆਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਦੱਖਣੀ ਅਫ਼ਰੀਕਾ ਦਾ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਇੱਕ ਮੱਧ ਮਾਰਗ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਂਚ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਅਸਮਰੱਥ ਹੈ, ਜੋ ਫਿਰ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦੇਵੇਗੀ। ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿੱਚ, ਇਹ ਅਸਮਰੱਥਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਅਜੇ ਵੀ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਗਾਉਣ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਘਟਾਉਣ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕਰੇਗੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਪਹੁੰਚ ਦੀ ਇੱਕ ਸੀਮਾ ਵੀ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਅਪੰਗਤਾ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਨਿਰਣੇ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਅਤੇ ਘੱਟ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਡਾਕਟਰੀ ਮਾਹਰਾਂ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪੰਗਤਾ ਕਿੰਨੀ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੈ। ਇਹ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨੂੰ ਸਮਾਜਿਕ ਮਾਡਲ ਦੀ ਬਜਾਏ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਇੱਕ ਮੈਡੀਕਲ ਮਾਡਲ ਵਿੱਚ ਉਤਾਰੇ ਜਾਣ ਲਈ ਕਮਜ਼ੋਰ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਭਾਰਤੀ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਧਾਰਾ 2(ਐਸ) ਦੇ ਤਹਿਤ 'ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ' ਦੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾਤਮਕ ਮਾਪਦੰਡਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

98. ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਵਿਗਾੜਾਂ ਦੀ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਪ੍ਰਕਿਰਤੀ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ, ਕੋਈ ਵੀ ਬਚਿਆ ਹੋਇਆ ਨਿਯੰਤਰਣ ਜੋ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਕੋਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਆਚਰਣ ਸਿਰਫ਼ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਨੇ ਆਚਰਣ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ, ਇਹ ਇਸਨੂੰ ਇੱਕ ਕਾਰਕ ਵਜੋਂ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ 2009 ਤੋਂ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸੰਬੰਧੀ ਵਿਗਾੜਾਂ ਦਾ ਇਲਾਜ ਕਰਵਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਸਰਕਾਰੀ ਹਸਪਤਾਲ ਦੁਆਰਾ 40 ਤੋਂ 70 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਸਥਾਈ ਅਪੰਗਤਾ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਸਾਰੇ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦੇ ਦੋਸ਼ਾਂ 'ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਉਸ ਵਿਵਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਵਜੋਂ ਸ਼੍ਰੇਣੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਮਰਥਕਾਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਦਾ ਇੱਕ ਅਨੁਪਾਤਕ ਨੁਕਸਾਨ ਵਿੱਚ ਹੈ। ਲਿਮਟਿਡ ਕਰਨਲ ਨਿਤੀਸ਼ਾ ਅਤੇ ਓਆਰਐਸ ਵਿੱਚ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਅਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨੂੰ ਮਾਨਤਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। v. ਭਾਰਤ ਦੀ ਯੂਨੀਅਨ, ਜੋ ਕਿ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਅਤੇ ਭਾਰਤੀ ਅਪੰਗਤਾ-ਅਧਿਕਾਰ ਸ਼ਾਸਨ ਵਿੱਚ ਵਿਆਪਕ ਸਮਾਨਤਾ ਦੀ ਧਾਰਨਾ ਨਾਲ ਨੇੜਿਓਂ ਜੁੜੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਪੱਖਪਾਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਇਕ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸੀ.4.3 ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੀ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼

99. ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ ਸੀ.1.3 ਵਿੱਚ, ਅਸੀਂ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੀ ਅਰਜ਼ੀ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇਣ ਵਾਲੀ 2021 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਮੌਜੂਦਾ ਕਾਰਵਾਈਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਜਦੋਂ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਛੁੱਟੀ ਪਟੀਸ਼ਨ ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਉਦੋਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕ੍ਰੀਸਟਾਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

100. ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 (4) ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ:

"(4) ਕੋਈ ਵੀ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰਾ, ਇੱਕ ਕਰਮਚਾਰੀ, ਜੋ ਆਪਣੀ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਦੇ ਨਾਲ ਰੈਂਕ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ ਜਾਂ ਕਮੀ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗੀ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਕਿ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਪੰਗਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ 'ਤੇ ਉਹ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਾਭਾਂ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਤਬਦੀਲ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ:

ਬਸ਼ਰਤੇ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਸਾਮੀ ਲਈ ਅਡਜਸਟ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਉੱਚਿਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ।"

ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (4) ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰਕਾਰੀ ਅਦਾਰੇ ਦੀ ਇੱਕ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਲਾਭਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਸੇਵਾ ਦੌਰਾਨ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਵਿਵਸਥਾ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਸਾਮੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਡਜਸਟ ਕਰਨਾ ਸੰਭਵ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਉੱਚਿਤ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਢੁਕਵੀਂ ਅਸਾਮੀ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੇਵਾਮੁਕਤੀ ਦੀ ਉਮਰ ਪੂਰੀ ਕਰ ਲੈਂਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਵੇ। ਵਿਕਾਸ ਕੁਮਾਰ (ਸੁਪਰਾ) ਵਿੱਚ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਲੱਖਣ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖਾਸ ਉਪਾਵਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੁਆਰਾ ਘੱਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ:

"43. ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਪਏ ਸਮੂਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦਰਪੇਸ਼ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਇੱਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਗੁਣਾਤਮਕ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਸਨਮਾਨ ਅਤੇ ਕੀਮਤ ਵਾਲੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਜੀਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਇਹ ਹੁਕਮ ਦੇਣਾ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਵਿਤਕਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ, ਪਰ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਸਾਨੂੰ ਇੱਕ ਸਮਾਜ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਵਾਧੂ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਸਹੂਲਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੀਏ।"

ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਹੈ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਅਵਨੀ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਬਨਾਮ ਨੈਸ਼ਨਲ ਟੈਸਟਿੰਗ ਏਜੰਸੀ ਵਿੱਚ ਦੁਹਰਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ।

101. ਸੈਕਸ਼ਨ 20(4) ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਵਿੱਚ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਆਮ ਗਾਰੰਟੀ ਜੋ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਉਸੇ ਤਨਖਾਹ ਸਕੇਲ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਵਾਲੀ ਇੱਕ ਢੁਕਵੀਂ ਪੋਸਟ 'ਤੇ ਮੁੜ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ। ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਉਸਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਮਾਨਸਿਕ ਸਿਹਤ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਉਸਨੂੰ ਇੱਕ ਅਹੁਦਾ ਸੌਂਪਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪੋਸਟ ਦੀ ਅਨੁਕੂਲਤਾ ਦਾ ਮੁਆਇਨਾ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜਿਸ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਉਸ ਵਿੱਚ ਹਥਿਆਰਾਂ ਜਾਂ ਉਪਕਰਣਾਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਲਈ ਜਾਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਦੇ ਦੂਜਿਆਂ ਲਈ ਖ਼ਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਡੀ ਐਪੀਲੋਗ

102. ਮੌਜੂਦਾ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਮੁਕਾਬਲੇ ਵਾਲੇ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇੱਕ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਸਵਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਖਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਇਹ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਇੱਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਾਹੌਲ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਇੱਕ ਲੜਾਈ ਫੋਰਸ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਵਿੱਚ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਦੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਦੋਵਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਸਾਨੂੰ ਇੱਕ ਅਰਧ-ਸੈਨਿਕ ਬਲ ਵਜੋਂ ਸੀਆਰਪੀਐਫ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ ਗਈ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਵੀ ਪਛਾਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤਰੁਣਾਭ ਖੇਤਾਨ ਨੇ ਟਿੱਪਣੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰ ਕਦੇ-ਕਦਾਈਂ ਹੀ ਸੰਪੂਰਨ ਸੁਭਾਅ ਦੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਕਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰਯੋਗ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 19(1) ਦੀ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਦੇ ਪਾਠ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਉਚਿਤ ਧਾਰਾ ਨੂੰ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਦੂਜੇ ਪਾਸੇ, ਉਹ ਦੱਸਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਆਰਟੀਕਲ 14 ਇੱਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਜਾਇਜ਼ਤਾ ਧਾਰਾ ਦੇ ਅਧੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜੱਜਾਂ ਨੇ ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਵਾਜਬ ਵਰਗੀਕਰਣ ਟੈਸਟ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਧਾਰਾ 14 ਦੇ ਤਹਿਤ ਇੱਕ ਵਿਭਿੰਨ ਇਲਾਜ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਦਲੀਲ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੋ ਮਾਡਲਾਂ ਵਿੱਚ ਅੰਤਰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦਾ ਸਿਰਫ਼ ਅਰਥ ਹੈ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (1) ਦਾ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿੱਚ ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਢੁਕਵੀਂ ਸਰਕਾਰ, ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿੱਚ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ, ਅਜਿਹੀ ਸਥਾਪਨਾ ਨੂੰ ਧਾਰਾ 20 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਨੋਟ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁੱਖ ਸ਼ਬਦ "ਕੰਮ ਦੀ ਕਿਸਮ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ" ਹਨ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਅਦਾਰੇ ਨੂੰ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਛੋਟ ਦੇਣ ਦਾ ਸਰਕਾਰ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਜੋ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਭੇਦਭਾਵ ਨਾਲ

ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਪੂਰਨ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇੱਕ ਢੁਕਵੇਂ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ, ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਤਰਕ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਮਿਆਰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨਾ ਪੈ ਸਕਦਾ ਹੈ।

103. ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਗਣਰਾਜ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਸੀ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਾਪ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਅਨੁਪਾਤਕ ਸਬੰਧ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਮਾਂ ਬੀਤਣ ਦੇ ਨਾਲ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ-ਸੀਮਤ ਮਾਪ ਲਈ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਇੱਕ ਟੈਸਟ ਵਿਕਸਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਟੈਸਟ ਦਾ ਇੱਕ ਸੰਸਕਰਣ ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਦੁਆਰਾ ਅਨੁਜ ਗਰਗ ਬਨਾਮ ਹੋਟਲਜ਼ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਆਫ ਇੰਡੀਆ ਵਿੱਚ ਭੇਦਭਾਵ ਵਿਰੋਧੀ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਦੇ ਸੰਦਰਭ ਵਿੱਚ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਅਦਾਲਤ ਉਸ ਵਿਵਸਥਾ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕਤਾ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ ਜੋ ਜਨਤਾ ਨੂੰ ਸ਼ਰਾਬ ਪਰੋਸਣ ਵਾਲੇ ਸਥਾਨਾਂ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਰੁਜ਼ਗਾਰ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀ ਲਗਾਉਂਦੀ ਸੀ। ਇਹ ਨਿਰਣਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਕਿ ਕੀ ਅਜਿਹੀ ਪਾਬੰਦੀ ਜਾਇਜ਼ ਸੀ, ਇਸ ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਕਿ ਕੀ ਇਸ ਪਾਬੰਦੀ ਦਾ "ਔਰਤਾਂ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਦਾ ਜਾਇਜ਼ ਉਦੇਸ਼ ਅਨੁਪਾਤਕ ਹੈ ਲਿੰਗਕ ਨਿਯਮਾਂ ਦਾ ਹੋਰ ਵੱਡਾ ਹਿੱਸਾ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਖੁਦਮੁਖਤਿਆਰੀ, ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ, ਨਿੱਜਤਾ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਆਦਿ।'' ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਉਪਾਅ ਅਨੁਪਾਤਕ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਔਰਤਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਸ਼ਕਤ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਇਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ 'ਤੇ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਗਾ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਨ। ਅਜ਼ਾਦੀ, ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਨਿਰਣੇ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਦੂਜੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਖਤ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੋਂ, ਹੋਰ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੇ ਸਬੰਧ ਵਿੱਚ ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

104. ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਦੀ ਉਪ-ਧਾਰਾ (3) ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮਾਪ ਲਈ ਅਨੁਪਾਤਕਤਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 3 ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ:

"3. ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਭੇਦਭਾਵ।-

(1) ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੇਗੀ ਕਿ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ, ਸਨਮਾਨ ਨਾਲ ਜੀਵਨ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਅਖੰਡਤਾ ਲਈ ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਬਰਾਬਰ ਸਨਮਾਨ ਦਾ ਅਨੰਦ ਮਾਣਿਆ ਜਾਵੇ।

(2) ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਢੁਕਵਾਂ ਵਾਤਾਵਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇਗੀ।

(3) ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਾਲੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਨਹੀਂ ਦਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਯੋਗ ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਭੁੱਲ ਇੱਕ ਜਾਇਜ਼ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਅਨੁਪਾਤਕ ਸਾਧਨ ਹੈ।

(4) ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ਼ ਅਪਾਹਜਤਾ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

(5) ਉਚਿਤ ਸਰਕਾਰ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਲਈ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਦਮ ਚੁੱਕੇਗੀ।"

(ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ)

105. ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 3 ਅਤੇ 20 ਦੇ ਨਿਆਂ-ਸ਼ਾਸਤਰ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। ਸਾਡੀ ਯਾਤਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਗਈ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸੰਭਾਵਿਤ ਫਸਾਉਣ 'ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਆਂਇਕ ਸਮੀਖਿਆ ਦਾ ਮਿਆਰ ਅਪਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਅਜਿਹੀ ਜਾਂਚ ਦੀ ਜੜ੍ਹ ਹੈ, "ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਿ ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਨੂੰ ਨੀਤੀ ਦੇ ਆਮ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਣਡਿੱਠਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ... ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤਾਕਤ", ਅਸੀਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਅੰਤਮ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਦਰਸਾਏ ਹਨ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 20 (1) ਦੇ ਪ੍ਰਾਵਧਾਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ।

ਈ ਸਿੱਟਾ

106. ਉਪਰੋਕਤ ਚਰਚਾ ਦੇ ਮੱਦੇਨਜ਼ਰ, ਅਸੀਂ ਹੇਠਾਂ ਆਪਣੀਆਂ ਖੋਜਾਂ ਨੂੰ ਸੰਖੇਪ ਕਰਦੇ ਹਾਂ:

(1) ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵੈਧਤਾ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ 1995 ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ 2016 ਦੇ ਉਪਬੰਧਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ:

(ਏ) ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਅਧੀਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੇ ਗਏ ਗੈਰ-ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਵਾਜਬ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਸਿਰਫ਼ ਉਮੀਦ ਜਾਂ ਉਮੀਦ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਇ, ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ-ਧਾਰਕ ਨੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਲਾਭ ਉਠਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। 2002 ਦੇ ਅਧਿਸੂਚਨਾ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਉਦੋਂ ਹੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਧਾਰਾ 47 ਦੇ ਤਹਿਤ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਇੱਕ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੋਵੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਤਤਕਾਲ ਕੇਸ ਵਿੱਚ, ਸਜ਼ਾ ਦੇ ਪੜਾਅ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਦੇ ਤਹਿਤ ਉੱਤਰਦਾਤਾ ਨੂੰ ਉਪਲਬਧ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਅਧਿਕਾਰ ਜੀਸੀਏ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 6 ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ,

(ਬੀ) ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਰੱਖੇ ਗਏ ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਇੱਕੋ ਇੱਕ ਸਰੋਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਗੈਰ-ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਪੂਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਅਰਥ ਅਤੇ ਸਮੱਗਰੀ ਸੀਆਰਪੀਡੀ ਦੇ ਅਨੁਛੇਦ 5 ਵਿੱਚ ਰੋਸ਼ਨੀ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇੱਕ ਵਿਆਖਿਆ ਜੋ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਅੰਤਰਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਨੂੰ ਤਰਜੀਹ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਵਿੱਚ ਅਪਾਹਜ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਬਰਾਬਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਪਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਨਾ ਹੋਵੇਗਾ; ਅਤੇ

(ਸੀ) 2002 ਦੀ ਨੋਟੀਫਿਕੇਸ਼ਨ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 102 ਦੁਆਰਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20 ਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 47 ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੀ ਹੈ;

ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਦੀ ਵਿਤਕਰੇ ਵਾਲੀ ਅਤੇ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਹਨ:

(ਏ) ਅਪੰਗਤਾ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਪਾਹਜਤਾ ਪੱਖਪਾਤੀ ਐਕਟ ਦੇ ਕਾਰਕਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਸੀ; ਅਤੇ

(ਬੀ) ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਨੂੰ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਦਾ ਇਕਮਾਤਰ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਕੋਈ ਵੀ ਬਚਿਆ ਹੋਇਆ ਨਿਯੰਤਰਣ ਜੋ ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਆਚਰਣ 'ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ ਉਸ ਹੱਦ ਤੱਕ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਅਪੰਗਤਾ ਨੇ ਆਚਰਣ ਵਿੱਚ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਇਆ ਸੀ। ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥਤਾ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਹਮਰੁਤਬਾ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਮਿਆਰਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਸਾਧਾਰਨ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਮਾਨਸਿਕ ਅਸਮਰਥ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਅਸਿੱਧੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਇੱਕ ਪਹਿਲੂ ਹੈ।

107. ਪਹਿਲੀ ਜਾਂਚ ਨਾਲ ਸਬੰਧਤ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਆਰਪੀਡਬਲਯੂਡੀ ਐਕਟ ਦੀ ਧਾਰਾ 20(4) ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦਾ ਵੀ ਹੱਕਦਾਰ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੀ ਮੌਜੂਦਾ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਡਿਊਟੀ ਲਈ ਅਣਉਚਿਤ ਪਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਕ ਅਹੁਦੇ 'ਤੇ ਮੁੜ-ਸਪੁਰਦ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਜੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਉਸਦੀ ਤਨਖਾਹ, ਭੱਤੇ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਧਿਕਾਰੀ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹੋਣਗੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਕਲਪਿਕ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿੱਚ ਫਾਇਰ-ਹਥਿਆਰਾਂ ਜਾਂ ਉਪਕਰਣਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਣ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਅਪੀਲਕਰਤਾ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਸਥਾਨ ਦੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਜਾਂ ਹੋਰਾਂ ਲਈ ਖ਼ਤਰਾ ਪੈਦਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

108. ਉਪਰੋਕਤ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਸਿਵਲ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ।

109. ਲੰਬਿਤ ਅਰਜ਼ੀ(ਜ਼), ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਹੋਵੇ, ਦਾ ਨਿਪਟਾਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਨਿਧੀ ਜੈਨ ਅਪੀਲ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ।

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



Tarun Mehra
Advocate