

**मामले का विवरण**

मोहम्मद इब्राहिम

बनाम

अध्यक्ष एवं प्रबंध निदेशक एवं अन्य

(2023 की दीवानी अपील संख्या 6785)

अक्टूबर 16, 2023

[एस. रविंद्र भट और अरविंद कुमार, न्यायमूर्तिगण]

**विचार के लिए मुद्दा**

अपीलकर्ता उच्च न्यायालय के एक निर्णय से व्यथित है, जिसने उसकी याचिका खारिज कर दी, जिसमें उसने तमिलनाडु उत्पादन एवं वितरण निगम लिमिटेड (टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ निगम या नियोक्ता) द्वारा उसे रंग दृष्टिहीन होने के आधार पर सहायक अभियंता (विद्युत) के रूप में उसकी उम्मीदवारी को अस्वीकार करने में मनमानी का दावा किया था।

**हेडनोट्स**

सेवा विधि – विकलांगता – रंग दृष्टिहीनता – चिकित्सा परीक्षण के बाद, अपीलकर्ता को सूचित किया गया कि उसे दोषपूर्ण रंग दृष्टि (रंग दृष्टिहीनता) है – निगम ने अपीलकर्ता का चयन रद्द कर दिया – अपीलकर्ता की सेवाएं समाप्त कर दी गई – औचित्य:

**निर्णय:** टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ, ने कहीं भी स्पष्ट शब्दों में यह संकेत नहीं दिया है कि रंग दृष्टि की कमी, किसी भी रूप या डिग्री में, सहायक अभियंता के रोजगार के लिए एक बाधा है। मामले के तथ्य यह दर्शाते हैं कि अपीलकर्ता उस पद के कर्तव्यों का निर्वहन करने के लिए, जिसके लिए उसने आवेदन किया था और जिसका चयन हुआ था, हर मायने में उपयुक्त है। फिर भी, उसे रंग दृष्टिहीन होने के कारण "अक्षम" बताकर पद से वंचित कर

दिया जाता है। साथ ही, वह विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम, 2016 के तहत विकलांग व्यक्ति की श्रेणी में नहीं आता है। अभिलेख पर मौजूद उद्देश्यपूर्ण सामग्री से पता चलता है कि रंग दृष्टि की कमजोरी हल्की है। फिर भी, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ की चिंताओं को अतर्कसंगत नहीं माना जा सकता है। हालांकि, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ "उचित समायोजन" के ढांचे के तहत काम करने के लिए एक बाध्यता के तहत है, जिसे 2016 के अधिनियम की धारा 2 (वाई) द्वारा परिभाषित किया गया है। उचित समायोजन इस प्रकार, "उपयुक्त संशोधन और समायोजन" है जिसे नियोक्ता द्वारा, वर्तमान मामले में, उस कर्तव्य को "असंगत या अनुचित बोझ" के साथ लगाए बिना अपनाया जाना चाहिए। टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ - नियोक्ता अपीलकर्ता को समायोजित करने के लिए अपनी इच्छा व्यक्त करता है। हालांकि, नियोक्ता द्वारा प्रस्तावित पद, अर्थात्, कनिष्ठ सहायक, अपीलकर्ता की योग्यता के असंगत है जो उसे प्रस्तावित नहीं किया जा सकता है। निगम में पदों की पदानुक्रम यह संकेत करती है कि तकनीकी प्रकृति की प्राथमिक निरीक्षण जिम्मेदारियाँ जूनियर इंजीनियरों पर हैं, जो तकनीकी सहायकों, और लाइनमैन के काम की निगरानी करते हैं। यह स्पष्ट है कि सहायक अभियंता जूनियर इंजीनियरों के पर्यवेक्षी कार्य की निगरानी करने वाले पद पर कार्य करता है। इसमें, फील्ड स्तर पर, दृश्य निरीक्षण के बाद संतुष्टि शामिल हो सकती है। पर्याप्त सुरक्षा उपाय (जब भी उस संबंध में अपीलकर्ता की सेवाएं पूरी तरह से आवश्यक हों, और उसे कुछ अवसरों पर तैनात किया जाए) किए जा सकते हैं, यह सुनिश्चित करने के लिए कि उसके साथ वे लोग हों जिन्हें रंग दृष्टि संबंधी कोई कमी या दोष नहीं है। इसलिए, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ, उत्तरदाता निगम, को निर्देश दिया जाता है कि वह अपीलकर्ता को उसकी सेवा समाप्ति की तारीख से, या उसके नियुक्ति रद्द होने की तारीख से, उपयुक्त वेतन मान के चरण पर सहायक अभियंता (विद्युत) के रूप में नियुक्त करे और उसे अपनी सेवा में जारी रखे, और उसे एक उपयुक्त विभाग में समायोजित करे, जहाँ उसे उपयुक्त जिम्मेदारियाँ दी जा सकती हैं। [कंडिका 20, 25, 26, 27, 28]

## न्याय दृष्टान्त

जीजा घोष बनाम भारत संघ [2016] 4 एस.सी.आर. 638; रविंदर कुमार धारीवाल बनाम भारत संघ [2021] 13 एस.सी.आर. 823; विकास कुमार बनाम संघ लोक सेवा आयोग [2021] 12 एस.सी.आर. 311 – पर निर्भरता रखी गई।

तुषारकुमार करसनभाई विन्जुडा बनाम गुजरात राज्य एस.सी.ए. सं. 8611/2020, निर्णय दिनांक 08.02.2022; भावेश खिमाभाई पंडित बनाम गुजरात राज्य 12 एस.सी.ए. 2916/2022, निर्णय दिनांक 11.02.2022; तुषार करसनभाई विंजुभाई बनाम पश्चिम गुजरात विज कंपनी लिमिटेड सी/एल.पी.ए. 331/2022, निर्णय दिनांक 23.09.2022; नंदकुमार नारायणराव घोदमारे बनाम महाराष्ट्र राज्य [1995] (सप्लीमेंट 4) एस.सी.आर. 565; प्रणय कुमार पोडर बनाम त्रिपुरा राज्य [2017] 2 एस.सी.आर. 797; आशुतोष कुमार बनाम फिल्म और टेलीविजन संस्थान ऑफ़ इंडिया [2022] 16 एस.सी.आर. 1094 – संदर्भित।

सटन एट अल. बनाम यूनाइटेड एयर लाइन्स, इंक 527 यू.एस. 471 (1999) – संदर्भित।

## अधिनियमों की सूची

विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम, 2016

## मुख्य शब्दों की सूची

सहायक अभियंता (विद्युत); रंग अंधता; चिकित्सा परीक्षण; उचित समायोजन; विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम, 2016; कनिष्ठ सहायक; तकनीकी प्रकृति; पर्यवेक्षी कार्य; शंकर नेत्रालय; इशिहारा रंग दृष्टि स्क्रीनिंग परीक्षण; भेदभाव; मानवीय मॉडल; सेवा विधि।

## प्रकरण से उत्पन्न

यह मामला सहायक अभियंता (विद्युत) के पद के लिए योग्य एक उम्मीदवार की नियुक्ति को रंग अंधता के आधार पर रद्द करने से संबंधित है, क्योंकि नियोक्ता टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ ने भर्ती अधिसूचना में स्पष्ट दृष्टि मानक निर्धारित नहीं किए थे। उच्च न्यायालय के विपरीत, सर्वोच्च न्यायालय ने पाया कि अपीलकर्ता की रंग दृष्टि की कमी हल्की थी और यह उसे

उसके पर्यवेक्षी और प्रशासनिक कार्य करने से पूरी तरह नहीं रोकती है। न्यायालय ने बल दिया कि भले ही रंग अंधता विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम, 2016 के तहत विकलांगता नहीं है, फिर भी भेदभाव को रोकने और "उचित समायोजन" प्रदान करने का सिद्धांत लागू होता है। इसलिए, न्यायालय ने टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ को निर्देश दिया कि वह याचिकाकर्ता की शैक्षणिक योग्यता के अनुरूप, उसे कनिष्ठ सहायक जैसे असंगत पद के बजाय, सुरक्षा उपायों के साथ सहायक अभियंता के पद पर समायोजित करे और उसकी सेवा बहाल करे।

मद्रास में न्यायिक उच्च न्यायालय के मदुरै पीठ द्वारा डब्ल्यू.ए.एम.डी. सं. 1506 सन् 2021 में दिनांक 30.07.2021 के निर्णय और आदेश से।

#### पक्षकारों की ओर से उपस्थिति

ए. वेलन, सुश्री नवप्रीत कौर, मृत्युंजय पाठक, आदित्य राज सिंह, महमूद उमर फारुकी, टी.एस. नंदा कुमार, अधिवक्ता; अपीलकर्ता के लिए।

टी. हरीश कुमार, नवनीत दुगर, शुभम कोठारी, सुश्री प्रीति जी, अधिवक्ता; उत्तरदाताओं के लिए।

#### माननीय सर्वोच्च न्यायालय का निर्णय/आदेश

#### निर्णय

एस. रविंद्र भट, न्यायमूर्ति

1. अनुमति प्रदान किया गया। सहमति से अपील पर अंतिम रूप से सुनवाई की गई। अपीलकर्ता मद्रास उच्च न्यायालय के एक निर्णय से व्यथित है, जिसने उसकी याचिका खारिज कर दी, जिसमें उसने तमिलनाडु उत्पादन एवं वितरण निगम लिमिटेड (टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ या "निगम" या "नियोक्ता" के रूप में संदर्भित) द्वारा उसे रंग दृष्टिहीन होने के आधार पर सहायक अभियंता (विद्युत) के रूप में उसकी उम्मीदवारी को अस्वीकार करने में मनमानी का दावा किया था। यह अस्वीकार्य है कि उसने विद्युत

इंजीनियरिंग में स्नातक डिग्री पाठ्यक्रम पूरा कर लिया था, भर्ती प्रक्रिया में भी अर्हता प्राप्त की थी, और सहायक अभियंता के पद के लिए चयनित हुआ था।

2. इस मामले के संक्षिप्त तथ्य यह हैं कि अपीलकर्ता को 2015<sup>2</sup> में अधीक्षक कार्यालय, करूर द्वारा सहायक अभियंता (विद्युत) के रूप में नियुक्त किया गया था और वह 31.3.2017<sup>3</sup> को सेवाओं में शामिल हुआ था। निगम ने अपीलकर्ता को उसके चयन के बारे में सूचित किया<sup>4</sup> और उसे 15.04.2017 को अधीक्षक कार्यालय, करूर में रिपोर्ट करने के लिए कहा। बाद में, उसे चिकित्सा परीक्षण के बाद वरिष्ठ दीवानी सर्जन सरकारी अस्पताल, कुंभकोणम से एक शारीरिक क्षमता प्रमाणपत्र प्रस्तुत करने के लिए कहा गया था। परीक्षा के बाद, अपीलकर्ता को सूचित किया गया कि उसे दोषपूर्ण रंग दृष्टि (रंग दृष्टिहीनता) है। बाह्य रोगी रसीद (दिनांक 15.04.2017) द्वारा उसे सहायक सर्जन, सरकारी अस्पताल, मुसरी, त्रिची जिले में संदर्भित किया गया। सहायक सर्जन ने पुष्टि की कि उसे रंग दृष्टिहीनता थी और उसे एमजीएम त्रिची के मेडिकल बोर्ड/नेत्र विज्ञान विभाग में संदर्भित किया। करूर में अधीक्षक कार्यालय ने दिनांक 31.10.2017 को मेडिकल बोर्ड, तंजावुर मेडिकल कॉलेज अस्पताल को अपीलकर्ता की चिकित्सा परीक्षण और उस परीक्षण पर आधारित एक प्रतिवेदन का अनुरोध करते हुए पत्र लिखा। क्षेत्रीय चिकित्सा बोर्ड (इसके बाद "आरएमबी") ने अपीलकर्ता को चिकित्सा परीक्षण के लिए उपस्थित होने के लिए कहा; चिकित्सा अधिकारी ने उसे बताया कि प्रतिवेदन टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ (निगम) को भेजा जाएगा। आरएमबी, तंजावुर से एक प्रतिवेदन दिनांक 23.02.2018<sup>5</sup> उत्तरदाता को भेजा गया, जिसमें कहा गया था कि: "....

---

2 उत्तरदाता निगम में सहायक अभियंता (विद्युत), सहायक अभियंता (यांत्रिक) और सहायक अभियंता (सिविल) के पदों पर सीधी भर्ती के लिए दिनांक 28.12.2015 को अधिसूचना संख्या 01/15 प्रकाशित की गई थी।

3 अधीक्षक कार्यालय, करूर द्वारा दिनांक 31.03.2017 को जारी ज्ञापन संख्या 0297213601 एडम.आई./ए 1/एफ.अपार्टमेंट आदेश/2017-7 के अनुसार।

4 चयन पत्र संख्या 024396/108/जी.55/जी.551/2015 दिनांक 30.03.2017 के अनुसार।

5 संख्या 13278/एमबी/2017।

रोगी को क्षमता नहीं दी जा सकती क्योंकि नियोक्ता (टीएनईबी) द्वारा रंग दृष्टि के संबंध में मानदंड प्रदान नहीं किए गए हैं।”

3. व्यथित होकर अपीलकर्ता ने मद्रास उच्च न्यायालय का दरवाजा खटखटाया, जिसने दिनांक 11.03.2019<sup>6</sup> के आदेश द्वारा नियोक्ता को क्षेत्रीय चिकित्सा बोर्ड प्रतिवेदन के अनुसार मामले का निर्णय करने का निर्देश दिया। मेडिकल बोर्ड, तंजावुर ने अपीलकर्ता के मामले पर विचार करते हुए विकलांग व्यक्तियों के लिए दिनांक 05.07.2019 का प्रतिवेदन जारी किया। तत्पश्चात, निगम के कार्यालय ने दिनांक 5.12.2019 के चिकित्सा प्रतिवेदन के अनुसरण में, अपीलकर्ता के चयन को रद्द करते हुए एक पत्र भेजा। अपीलकर्ता की सेवाएं 14.05.2020 से प्रभावी रूप से समाप्त कर दी गईं।

4. व्यथित होकर, अपीलकर्ता ने अनुच्छेद 226 के तहत उपयुक्त कार्यवाही के माध्यम से मद्रास उच्च न्यायालय<sup>7</sup> का दरवाजा खटखटाया। उच्च न्यायालय ने दिनांक 17.03.2021 के आदेश द्वारा याचिका अनुमति दी और अपीलकर्ता को सहायक अभियंता (विद्युत) के पद पर, दिनांक 31.03.2017 (उसकी मूल नियुक्ति की तारीख) से प्रभावी, नियुक्ति देने का निर्देश दिया और अवलोकन किया:

“7. अधीक्षण अभियंता ने अपने दिनांक 15.04.2017 के पत्र में, यह मान लिया है कि याचिकाकर्ता को 'रंग दृष्टिहीनता' थी, जो किसी भी चिकित्सा प्रतिवेदन से पुष्ट नहीं थी। इसी तरह, मुख्य अभियंता (कार्मिक) ने भी अस्वीकृति के आक्षेपित आदेश में याचिकाकर्ता की आँखों की स्थिति को "रंग दृष्टिहीनता" कहा है। इसके विपरीत, ऊपर संदर्भित दो अस्पतालों के नेत्र विज्ञान विभाग से जुड़े चिकित्सा विशेषज्ञों का स्पष्ट मत था कि वहाँ केवल 'दोषपूर्ण रंग दृष्टि' थी न कि "रंग दृष्टिहीनता"। 'रंग दृष्टिहीनता' और 'दोषपूर्ण रंग दृष्टि' के बीच एक विशाल अंतर है। दोषपूर्ण रंग दृष्टि के

---

6 डब्ल्यूपी(एमडी) संख्या 2255/2019 में।

7 डब्ल्यूपी(एमडी) संख्या 2020/15115 में।

मामले में, ऐसे दोष वाला व्यक्ति अपना सामान्य नियमित जीवन निष्पादित कर सकता है, यदि दोष न्यूनतम हो और संभवतः, यदि दोष अधिकतम हो, तो ऐसे उम्मीदवार को अपने नियमित दृष्टि में कुछ असुविधा हो सकती है।

8. स्वीकार्यता है कि सहायक अभियंता (विद्युत) के पद के लिए आवेदन आमंत्रित करने वाली दिनांक 28.12.2015 की अधिसूचना में ऐसे मानदंड निर्धारित नहीं किए गए हैं, और न ही टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ के भर्ती विनियम इन मानदंडों को निर्धारित करते हैं। जबकि चिकित्सा विशेषज्ञों ने याचिकाकर्ता की रंग दृष्टि की क्षमता को प्रमाणित नहीं किया है, उत्तरदाताओं ने एकतरफा यह निष्कर्ष निकाला है कि चिकित्सा विशेषज्ञ द्वारा दी गई 'रंग दृष्टि' में दोषपूर्णता सहायक अभियंता (विद्युत) के नियमित कर्तव्यों में बाधा डालने के लिए पर्याप्त प्रतिशत तक होगी। ऐसा निर्णय बुद्धिगम्य विभेद पर आधारित नहीं है। उत्तरदाताओं के लिए ऐसे निष्कर्ष पर पहुँचने के लिए विशेषज्ञ प्रतिवेदनों या किसी अन्य सामग्री पर कोई निर्भरता नहीं रखी गई है।

9. आक्षेपित आदेश सहायक अभियंता (विद्युत) के पद के लिए कर्तव्यों, जिम्मेदारियों और कार्यों पर अधिक निर्भरता रखता हुआ प्रतीत होता है। यह सुनिश्चित करने के लिए कि क्या पद धारण करने वाला उम्मीदवार ऐसे कर्तव्यों, कार्यों या जिम्मेदारियों को निष्पादित करने के लिए अयोग्य या अक्षम होगा, निर्धारण चिकित्सा विशेषज्ञों के प्रतिवेदनों द्वारा समर्थित कुछ सामग्रियों के आधार पर किया जाना आवश्यक है। ऐसी सामग्रियों या चिकित्सा प्रतिवेदन के अभाव में और केवल सहायक अभियंता (विद्युत) के पद के लिए कर्तव्यों, कार्यों और जिम्मेदारियों पर निर्भर रहने पर, यह अतार्किक और आधारहीन होगा और इसलिए, याचिकाकर्ता को 'अक्षम' घोषित करने वाले ऐसे तर्क को 'मनमाना' कहा जा सकता है।”

5. उच्च न्यायालय के उपरोक्त एकल न्यायाधीश आदेश से व्यथित होकर, नियोक्ता-टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ, ने उच्च न्यायालय की खंड पीठ के समक्ष रिट अपील<sup>8</sup> वरीयता दी। पीठ का मत था कि नियोक्ता ने सभी प्रासंगिक तथ्यों को ध्यान में रखा था और सहायक अभियंता पद के संबंध में निर्वहन किए जाने वाले कर्तव्यों की प्रकृति को ध्यान में रखते हुए अवलोकन किया:

*“7. टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ ने याचिकाकर्ता को बस इतना संचार किया था कि याचिकाकर्ता के मामले को देखने के लिए गठित विशेष समिति ने यह राय दी थी कि याचिकाकर्ता ऐसे पद में शामिल कर्तव्यों को निर्वहन करने के लिए सक्षम नहीं होगा। यह एक धारणा हमेशा रहती है कि संविधान के अनुच्छेद 12 के तहत उस विवरण का उत्तर देने वाला सांविधिक निकाय या एक प्राधिकरण उचित तरीके से कार्य किया होगा और आदेश पारित करने या एक निर्णय पर पहुँचने से पहले प्रासंगिक विचारों को ध्यान में रखा होगा। जबकि ऐसी धारणा खंडन योग्य हो सकती है, रिट याचिकाकर्ता टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ के आक्षेपित निर्णय में कोई स्पष्ट मनमानी संकेत नहीं करता है कि न्यायालय उसे उस स्थिति के सकल असमानुपातिक के रूप में माने जिससे रिट याचिकाकर्ता ग्रस्त है या उस बाधा के सकल असमानुपातिक के रूप में माने जो ऐसी स्थिति के साथ आती है।”*

6. व्यथित होकर, अपीलकर्ता ने अनुच्छेद 136 के तहत इस न्यायालय से संपर्क किया और तर्क दिया कि पद के लिए प्रारंभिक अधिसूचना<sup>9</sup> में दृष्टि या रंग दृष्टिहीनता के संबंध में कोई भी अर्हक मानदंड विनिर्दिष्ट नहीं किया गया था। इसलिए, यह प्रस्तुत किया गया कि अधिसूचना में किसी भी विशिष्ट अर्हक मानदंड के अभाव में, अपीलकर्ता को अपने कर्तव्यों में शामिल होने से रोकने के लिए टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ की कार्रवाई मनमानी और

8 डब्ल्यूपी(एमडी) संख्या 506/2021 में।

9 संख्या 13278/एमबी/2017।

अवैध है। आगे यह तर्क दिया गया कि, उच्च न्यायालय के दिनांक 11.03.2019<sup>10</sup> के आदेश का अनुसरण करते हुए, अपीलकर्ता की क्षेत्रीय चिकित्सा बोर्ड, तंजावुर द्वारा जाँच की गई थी और उसके प्रतिवेदन में, विशेषज्ञ ने राय दी कि अपीलकर्ता को दोषपूर्ण रंग दृष्टि थी; उसका प्रतिवेदन इस बारे में विशिष्ट नहीं था कि क्या यह स्थिति उसके कर्तव्यों को प्रभावित कर सकती है क्योंकि *रंग दृष्टि के लिए कोई विनिर्दिष्ट दृश्य मानदंड नहीं थे।* वास्तव में, क्षेत्रीय चिकित्सा बोर्ड ने यह भी नोट किया कि नियोक्ता ने आवश्यक मानदंड निर्धारित नहीं किए थे और इसलिए यह राय देना संभव नहीं था कि अपीलकर्ता अपने कर्तव्यों को निष्पादित कर सकता है या नहीं। अपीलकर्ता ने अरविन्द नेत्र अस्पताल और स्नातकोत्तर संस्थान ऑफ ऑप्टल्मोलॉजी, चेन्नई के प्रतिवेदन पर निर्भरता रखी जिसमें कहा गया था कि वह लाल को नारंगी रंग के रूप में और हरा और नीला को उन रंगों के हल्के आभा के रूप में पहचान सकता था।

7. इस न्यायालय ने, अपने दिनांक 24.1.2023 के आदेश द्वारा, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ से अनुरोध किया कि वह अपीलकर्ता को समायोजित करने की व्यवहार्यता की खोज करे। टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ, ने अपने अतिरिक्त हलफनामे में, प्रस्तुत किया कि ऐसा समायोजन संभव नहीं था क्योंकि अपीलकर्ता को एक विशेष पद के लिए चयनित किया गया था जिसमें उसे अपने करियर के कम से कम 10 वर्षों तक फील्ड में रहना आवश्यक था। इस भूमिका में विशिष्ट रंग कोडन वाली मशीनरी का दृश्य निरीक्षण शामिल था। टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ ने आगे प्रस्तुत किया कि सहायक अभियंता का पद एक तकनीकी पद है जिसमें रंग कोडित केबल और गैजेट शामिल होते हैं जिनके लिए रंगों के बारे में जागरूकता आवश्यक होती है। उनकी जागरूकता की कमी से अपीलकर्ता की अपनी सुरक्षा और आम जनता की सुरक्षा के साथ-साथ उपकरणों के लिए भी जोखिम उत्पन्न हो सकता है जो उत्पादन और वितरण की आपूर्ति के लिए स्थापित हैं।

---

10 डब्ल्यूपी(एमडी) संख्या 2255/2019 में।

8. टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ, ने अपने अतिरिक्त हलफनामे में, आग्रह किया कि अपीलकर्ता ने उसकी सेवाओं में शामिल नहीं हुआ था, और न ही एक दिन के लिए काम किया था। उसकी रंग दृष्टिहीनता उसके कर्तव्य ग्रहण करने की अनुमति दिए जाने से पहले प्रकाश में आई थी और इसलिए, विकलांगता अधिनियम के प्रावधान लागू नहीं होंगे। इस न्यायालय ने, दिनांक 5.4.2023 के आदेश द्वारा, एक स्वतंत्र नेत्र विशेषज्ञ को अपीलकर्ता की दृश्य परीक्षा को सुविधाजनक बनाने और अपनी प्रतिवेदन को सील बंद कवर में देने का निर्देश दिया। प्रतिवेदन प्राप्त हुआ, जिसके बाद टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ ने अपनी मूल स्थिति को पुनः पुष्टि की, अपीलकर्ता को किसी भी पद – प्रशासनिक, योजना, या अन्य सामान्य विभाग में समायोजित करने से इनकार कर दिया। इन परिस्थितियों में अपील सुनी गई।

9. टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ स्वीकार करता है कि सहायक अभियंता के पद के चयन के लिए रंग दृष्टि मानदंडों के संबंध में उसके द्वारा योग्यता शर्तों के रूप में कोई मानदंड निर्धारित नहीं किए गए हैं। हालाँकि, उसने तर्क दिया कि एक सार्वजनिक नियोक्ता के रूप में, विज्ञापित, और जिसके लिए एक योग्य आवेदक द्वारा उम्मीदवारी प्रस्तुत की जाती है, उचित रंग दृष्टि वाले चयनित उम्मीदवार की पद के आवश्यक कार्यों को निर्वहन करने की क्षमता एक आवश्यक मानदंड है। यह उजागर किया गया कि एक सहायक अभियंता एक काफी जिम्मेदार पद धारण करता है, क्योंकि प्रारंभ में पद के धारक को लाइनमैन, तकनीकी सहायकों द्वारा किए गए कार्य को सत्यापित करने के लिए नियमित निरीक्षण करने होते हैं, जिनकी निगरानी जूनियर इंजीनियर (ग्रेड-II) द्वारा की जाती है। टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ के अधिवक्ता ने, पिछली सुनवाई की तारीख पर निर्देश प्राप्त करने के बाद, कहा कि अपीलकर्ता को इंजीनियरिंग स्नातक होने के कारण, एक डिग्री के धारक के रूप में, कनिष्ठ सहायक के रूप में समायोजित किया जा सकता है, और यह कि "कनिष्ठ सहायक/प्रशासन के पद के लिए पदोन्नति के मार्ग असिस्टेंट/प्रशासन, प्रशासनिक पर्यवेक्षक, सहायक प्रशासनिक अधिकारी, प्रशासनिक अधिकारी और सीनियर प्रशासनिक अधिकारी हैं और इन सभी पदों में

कोई भी तकनीकी, रंग से संबंधित, विद्युत जीवंत वातावरण की प्रकृति का कार्य नहीं होता है।”

### तर्क

10. टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ गुजरात उच्च न्यायालय के दो एकल न्यायाधीश निर्णयों (तुषारकुमार करसनभाई विन्जुडा बनाम गुजरात राज्य<sup>11</sup> और भावेश खिमाभाई पंडित बनाम गुजरात राज्य<sup>12</sup>) और तुषार करसनभाई विंजुभाई बनाम पश्चिम गुजरात विज कंपनी लिमिटेड<sup>13</sup> में एक खंड पीठ के निर्णय पर निर्भर करता है। इन तीनों निर्णयों में, गुजरात उच्च न्यायालय ने विद्युत उपयोगिताओं [टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ की तरह] में तकनीकी सहायकों के पद के लिए आवेदन करने वाले उम्मीदवारों की रंग दृष्टिहीनता से निपटा और विशेषज्ञों के प्रतिवेदन पर विचार करने के बाद भर्ती के लिए आवेदन की अस्वीकृति को इस आधार पर बरकरार रखा कि पद के धारक को "जीवंत तारों से निपटना पड़ता है, विशेष रूप से स्थापना के दौरान जहाँ तारों का रंग अत्यधिक महत्व का होता है"। सटन एट अल. बनाम यूनाइटेड एयर लाइन्स, इंक<sup>14</sup> पर भी निर्भरता रखी गई जहाँ दावेदारों के पास खराब दृश्य तीक्ष्णता (एक आँख में 20/200 और दूसरी आँख में 20/400) थी। अपीलकर्ताओं ने व्यावसायिक एयरलाइंस पायलटों के रूप में रोजगार की मांग की थी जिसे संघीय विमानन प्रशासन प्रमाणन योग्यताओं के आधार पर अस्वीकार कर दिया गया था। निर्धारित मानक 20/100 की दृष्टि था। यू. एस. सर्वोच्च न्यायालय ने प्रासंगिक कानून<sup>15</sup> के तहत "विकलांगता" शब्द की व्याख्या पर, माना कि यह एक ऐसी स्थिति थी जो एक शारीरिक या

---

11 एससीए संख्या 8611/2020, 08.02.2022 को निर्णय लिया गया।

12 एससीए 2916/2022, 11.02.2022 को निर्णय लिया गया।

13 सी/एलपीए 331/2022, 23.09.2022 को निर्णय लिया गया।

14 527 यूएस 471 (1999)।

15 42 यू.एस.सी. § 12102(2)(ए)।

मानसिक विकलांगता थी जो ऐसे व्यक्ति के एक या एक से अधिक जीवन गतिविधियों को पर्याप्त रूप से सीमित करती है, माना गया कि दावा स्थापित नहीं हुआ। न्यायालय ने माना:

*"काम करने की प्रमुख जीवन गतिविधि में पर्याप्त रूप से सीमित होने के लिए, किसी व्यक्ति को एक से अधिक प्रकार की नौकरी, एक विशेषज्ञ नौकरी, या पसंद की एक विशेष नौकरी से वंचित होना चाहिए। यदि किसी व्यक्ति के कौशल का उपयोग करने वाली नौकरियाँ उपलब्ध हैं, तो कोई व्यक्ति नौकरियों के एक पर्याप्त वर्ग से वंचित नहीं होता है। इसी तरह, यदि विभिन्न प्रकार की नौकरियों का एक समूह उपलब्ध है, तो कोई व्यक्ति नौकरियों की एक विस्तृत श्रृंखला से वंचित नहीं होता है।"*

11. टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ, ने अपने अतिरिक्त हलफनामे में कहा कि उसकी मुख्य अभियंता (कार्मिक) ने, अपने अतिरिक्त हलफनामे द्वारा अपनी कथित स्थिति का खुलासा किया कि अपीलकर्ता की रंग दृष्टिहीनता उसके कर्तव्य ग्रहण करने की अनुमति दिए जाने से पहले प्रकाश में आई थी और आगे कहा कि:

*"6. मैं विनम्रतापूर्वक कहता हूँ कि याचिकाकर्ता ने सहायक अभियंता के पद के लिए आवेदन किया था और यह एक तकनीकी पद है जिसमें केबल और अन्य गैजेट शामिल होंगे जिनमें रंग कोडन है। मैं कहता हूँ कि ऐसा होने के कारण रंगों के बारे में जागरूक होना अत्यंत आवश्यक है, जिसकी कमी से याचिकाकर्ता की अपनी सुरक्षा और आम जनता की सुरक्षा के साथ-साथ जनता को आपूर्ति के उत्पादन और वितरण के लिए स्थापित उपकरणों के लिए भी जोखिम उत्पन्न होगा।*

*7. मैं विनम्रतापूर्वक प्रस्तुत करता हूँ कि सहायक अभियंताओं / विद्युत (प्रशिक्षु) को अपने प्रशिक्षण अवधि को पूरा करने के लिए फील्ड और कार्यालयों दोनों में काम करना होता है। एक सहायक अभियंता को लगभग दस साल या उससे अधिक समय तक और उसके बाद सहायक कार्यकारी अभियंता के पदोन्नत पद में भी पूरी तरह से कार्यालय कार्यों के लिए उपयोग नहीं किया जा सकता। रंग दोषपूर्णता निश्चित रूप से*

सहायक अभियंता / विद्युत (प्रशिक्षु) के कर्तव्यों और जिम्मेदारियों को निष्पादित करने की याचिकाकर्ता की क्षमता को बाधित करेगी। विद्युत और इलेक्ट्रॉनिक्स इंजीनियरिंग में स्नातक इंजीनियरिंग की योग्यता वाला और रंग दोषपूर्णता रखने वाला याचिकाकर्ता टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ में **उसी पद** अर्थात् सहायक अभियंता / विद्युत (प्रशिक्षु) में समायोजित किए जाने के लिए विचारणीय नहीं हो सकता।”

12. सुनवाई के दौरान, श्री महमूद उमर फारूकी, एक अधिवक्ता जो न्यायालय कक्ष में उपस्थित थे, ने अपनी सहायता की पेशकश की। उन्होंने इस विषय पर काफी मामला कानून और साहित्य संग्रह किया था। न्यायालय उनके मूल्यवान योगदान और प्रयासों के लिए अपना आभार व्यक्त करता है।

13. अपीलकर्ता की ओर से श्री ए. वेलन, विद्वान अधिवक्ता उपस्थित हुए थे। यह तर्क दिया गया कि शंकर नेत्रालय अस्पताल की प्रतिवेदन जो मांगी गई थी, दिनांक 26.05.2023 की थी, जिसमें प्रतिष्ठित परीक्षण का उपयोग किया गया था। परीक्षण का भौतिक भाग प्रकट किया कि उसे हल्की रंग दृष्टि की कमी थी। शंकर नेत्रालय नेत्र अस्पताल के निष्कर्ष निम्नलिखित थे:

“3. उपरोक्त परीक्षाओं पर, उसे हल्की रंग दृष्टि की कमी के रूप में निदान किया गया था।

ए) इशियारा रंग दृष्टि स्क्रीनिंग परीक्षण के साथ प्रदर्शन प्लेट को छोड़कर, उसने अन्य प्लेट्स पर सही प्रतिक्रिया प्रदान नहीं की।

बी) एओ - एचआरआर परीक्षण के साथ, वह प्रदर्शन प्लेट्स को पहचानने में सक्षम था और निदान संबंधी प्लेट्स के साथ, उसने हल्के रूप प्रोटान प्लेट्स में से दो के लिए प्रतिक्रिया दी।

सी) एफएम 100 आभा परीक्षण में, वह बिना किसी देरी के निष्पादित करने में सक्षम था और उसने पुनः पुष्टि की कि वह परीक्षण को समझ गया था।

डी) वह प्रवाह के साथ तार मिलान परीक्षण को निष्पादित करने में सक्षम था (आकृति 1)।

ई) सिग्नल परीक्षण पर, वह त्रुटियाँ कर रहा था और इसे पीले के साथ भ्रमित कर रहा था।

4. फिर उसे कार्य स्टेशन पर उसकी क्षमताओं को देखने के लिए "ऑन द फील्ड परीक्षण" के लिए ले जाया गया। परीक्षण टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ के कार्य स्टेशन पर आयोजित किया गया था जो 141, अन्ना सलाई, चेन्नई-600 002) पर स्थित है)। उसे कंप्यूटर सिस्टम के मॉनिटर पर दिखाई देने वाले डिस्प्ले पैनलों के रंगों को पढ़ने के लिए कहा गया था। जब रंग पीले के करीब आता था तो वह त्रुटियाँ कर रहा था। वह उस रंग को हरे की हल्की आभा के रूप में गलत पढ़ रहा था जो वास्तव में पीला है।

5. नियंत्रण पैनल के बड़े डिस्प्ले यूनिट पर, उसे संकेतों और विभिन्न रंगों में लिखे गए नंबरों को भी पढ़ने के लिए कहा गया था। वह बिना किसी कठिनाई के नंबरों और पाठ को पढ़ने में सक्षम था। वह रंगीन तीर के निशानों को भी पहचानने में सक्षम था।

6. चेन्नई वितरण नियंत्रण यूनिट पर, उसे वितरण लाइन चार्ट पर रंगों को पहचानने के लिए कहा गया था। वह अधिकांश रंगों को पहचानने में सक्षम था लेकिन करीब रखे गए पीले और हरे रंगों के साथ त्रुटियाँ कीं।

7. उसे नियंत्रण कक्ष स्टेशन में तारों को पहचानने के लिए भी कहा गया था। उसने अधिकांश रंगों को पहचाना लेकिन भूरे और नारंगी रंग के तारों के साथ और हरे और पीले रंग के तारों के साथ भी त्रुटियाँ कीं।

8. फील्ड विज़िट के बाद, फैली हुई फंडस परीक्षा की गई। दोनों आँखों के लिए रेटिना, मैक्युला और ऑप्टिक तंत्रिका शीर्ष सामान्य दिखाई दिए।"

### अवलोकन:

1. आयोजित परीक्षा के दौरान देखे गए उपरोक्त निष्कर्षों के साथ और उसकी नौकरी प्रोफाइल पर विचार करते हुए, हम निष्कर्ष निकालते हैं कि लाइनें चल रही हैं या नहीं, इस पर निर्णय लेने के लिए जो सहायक अभियंता की नौकरी प्रोफाइल के लिए महत्वपूर्ण है, उसे वितरण लाइन चार्ट पढ़ते समय त्रुटियाँ हो सकती हैं।

2. उसे हरे और लाल रंगों की हल्की आभा के संबंध में भी भ्रम है।”

14. अपीलकर्ता नंदकुमार नारायणराव घोदमारे बनाम महाराष्ट्र राज्य<sup>16</sup> पर भी निर्भर करता है जहाँ न्यायालय को कृषि अधिकारी के पद के आकांक्षी से निपटना पड़ा था। उसे रंग दृष्टिहीनता के लिए आकलित किया गया था। न्यायालय ने निर्देश दिया कि विकार या तथाकथित दोष नियुक्ति के लिए बाधा नहीं बनना चाहिए और उसे संगठन की अन्य आवश्यकताओं के अनुरूप रोजगार प्रदान किया जाना चाहिए। न्यायालय का मत था कि कुछ पदों को छोड़कर, कैडर में अन्य पद थे जिन्हें पूर्ण रंग दृष्टि की आवश्यकता नहीं थी और रंग दृष्टिहीनता वाले व्यक्तियों को भी समायोजित किया जाएगा। इसलिए न्यायालय ने राज्य को रोजगार प्रदान करने का निर्देश दिया। प्रणय कुमार पोडर बनाम त्रिपुरा राज्य<sup>17</sup> में हालिया निर्णय पर भी अधिक निर्भरता रखी गई जहाँ न्यायालय ने परीक्षण की विशेषताओं को उजागर किया। इस बात पर जोर दिया गया कि रंग दृष्टि की कमी न तो दृष्टि की क्षति है और न ही उस अर्थ में विकलांगता स्पेक्ट्रम के भीतर आती है जो विकलांग व्यक्तियों के अधिकार अधिनियम, 2016 के तहत उपचार की मांग करती है, और न ही यह ऐसी स्थिति है जो पर्याप्त रूप से योग्य व्यक्तियों के रोजगार के अधिकार को बाधित करती है जो एक संगठन में समायोजित हो सके जो उनकी शैक्षणिक उपलब्धियों और प्रतिभाओं को समायोजित कर सकता है। विद्वान अधिवक्ता ने आशुतोष कुमार बनाम फिल्म और टेलीविजन

---

16 1995 (सप्प 4) एससीआर 565.

17 2017 (2) एससीआर 797.

संस्थान ऑफ़ इंडिया<sup>18</sup> पर भी निर्भरता रखी जहाँ वर्तमान मामले की तरह, विशेषज्ञ निकाय जो अखिल भारतीय आयुर्विज्ञान संस्थान है, ने प्रतिवेदन दी कि याचिकाकर्ता रंग दृष्टि की कमी से पीड़ित था। फिल्म और टेलीविजन संस्थान ऑफ़ इंडिया ने उसे प्रवेश देने से इनकार कर दिया था। न्यायालय ने तकनीकी विशेषज्ञों के प्रतिवेदन का संदर्भ दिया, और कहा कि पाठ्यक्रम का समग्र जोर – जिसके लिए प्रवेश मांगा गया था, कला और संस्कृति की सराहना, नवाचार, सहजता पर जोर देता है जो बाधाओं से अप्रतिबंधित है जिन्हें सहायता से दूर किया जा सकता है। इसलिए न्यायालय का मत था कि रंग दृष्टि की कमी के बावजूद, आवेदक को प्रवेश दिया जाना चाहिए।

15. आगे यह बताया गया कि पदों की पदानुक्रम में, सबसे जूनियर एक लाइनमैन होगा; अगला एक तकनीकी सहायक होगा, जो एक डिप्लोमा धारक है; जिसके ऊपर जूनियर इंजीनियर (ग्रेड-II) होगा। इस बात पर जोर दिया गया कि जूनियर इंजीनियर (ग्रेड-II) इस प्रकार तकनीकी सहायकों और लाइनमैन के काम की निगरानी करेगा जो वास्तव में साइट का दौरा करने के लिए जिम्मेदार व्यक्ति या कर्मचारी होंगे। सहायक अभियंता इसलिए, लाइनमैन, तकनीकी सहायक और जूनियर इंजीनियर (ग्रेड-II) के ऊपर पदानुक्रम में चौथे स्थान पर होगा। यह उजागर किया गया - निगम के संगठनात्मक विभाजन के आधार पर कि कई शाखाएं हैं जहाँ सहायक अभियंताओं को समायोजित किया जाता है। उदाहरण के लिए, सहायक अभियंता जो एक अनुभाग अधिकारी के रूप में कार्य करता है, उसे सहायक अभियंता (सबस्टेशन रखरखाव) के रूप में भी भाग लेने के लिए कहा जा सकता है। दूसरे शब्दों में, ये पद विनिमेय हैं। इसी तरह, सहायक अभियंता (शिफ्ट इंजीनियर) सबस्टेशन रखरखाव विभाग सहायक अभियंताओं के साथ विनिमेय है। सहायक अभियंताओं से अधीक्षण अभियंता के कार्यालय में भी काम करने की अपेक्षा की जाती है। उन्हें कार्यकारी अभियंता के कार्यालय में सहायक अभियंता (सामग्री प्रबंधन) या सहायक अभियंता (सीएयूपी) के रूप में

या यहां तक कि केवल अधीक्षण अभियंता कार्यालय के कार्यालय में सहायक अभियंता (सामान्य) के रूप में भी तैनात किया जा सकता है। अधीक्षण अभियंता कार्यालय में सहायक अभियंता (सामान्य) सबस्टेशन में सहायक अभियंता (लाइन्स) के लिए विनिमेय रूप से उपयोग कर सकता है।

16. यह तर्क दिया गया कि यह सुनिश्चित करने के लिए पर्याप्त सुरक्षा उपाय हैं कि अपीलकर्ता जैसा एक व्यक्ति न केवल एक विभाग में बल्कि कई विभागों या इकाइयों में एक पद पर तैनात किया जा सकता है जिसमें वास्तविक फील्ड भागीदारी की आवश्यकता नहीं हो सकती है। इस बात पर भी जोर दिया गया है कि समायोजन या उचित समायोजन का अधिदेश नियोक्ता को यह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यकता है कि प्रत्येक व्यक्ति की प्रतिभा का अधिकतम उपयोग किया जाए, उन सीमाओं के भीतर जिनमें वह अनजाने में रखा गया है। इसलिए, वर्तमान मामले में नियोक्ता, अपीलकर्ता को समायोजित करने और उसके रोजगार को जारी रखने के लिए स्पष्ट रूप से एक कर्तव्य के तहत था।

### विश्लेषण एवं निष्कर्ष

17. जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ ने कहीं भी स्पष्ट रूप से यह नहीं कहा है कि रंग दृष्टि दोष, किसी भी रूप या डिग्री में, सहायक अभियंता के लिए रोजगार में बाधा है। इसका व्यापक तर्क यह है कि पद के लिए आवश्यक कार्य और जिम्मेदारियों के निर्वहन के लिए उम्मीदवार की चिकित्सा फिटनेस का स्तर अनिवार्य है, अपवाद रहित है। फिर भी, यह व्यापक सूत्रीकरण किसी भी प्रकार की *सुविधा की संभावना को अस्वीकार करने के लिए पर्याप्त आधार नहीं है।* हालाँकि, इस मामले में अपीलकर्ता का किसी प्रकार की सुविधा का हकदार होना निर्विवाद है, क्योंकि वह इलेक्ट्रिकल इंजीनियरिंग में स्नातक है। इसका तात्पर्य यह है कि उसे विषय का बुनियादी या आवश्यक ज्ञान से अधिक है; उसे विभिन्न प्रकार के विद्युत उपकरणों और उपकरणों के कार्यों की पहचान के संबंध में जागरूकता और अनुभव है। विद्युत अभियांत्रिकी में किसी पाठ्यक्रम को सफलतापूर्वक पूरा

करने के लिए एक पूर्व शर्त पाठ्यक्रम के दौरान ऐसे उपकरणों और उपकरणों के कार्यों, संभावित दोषों और उनके टूटने के समाधानों के बारे में व्यावहारिक अनुभव प्राप्त करना है। इस मामले के तथ्य हमें बताते हैं कि अभिलेख में ऐसा कुछ भी नहीं है जो यह सुझाए कि अपीलकर्ता की जो भी स्थिति थी, वह उसकी जानकारी के बिना थी; उसकी शिक्षा के दौरान उसके शैक्षणिक प्रदर्शन, कौशल और दक्षता ने कहीं भी रंग दृष्टि दोष को उजागर नहीं किया, जो उसके चयन के बाद पता चला। उसके चयन की एक शर्त यह थी कि उसने सार्वजनिक परीक्षा सफलतापूर्वक उत्तीर्ण की हो, और ऐसा प्रतीत होता है कि उसने मौखिक परीक्षा या साक्षात्कार में भी सफलतापूर्वक भाग लिया हो।

18. विकलांग अधिकार अधिनियम, 2016 (इसके बाद "अधिनियम") के प्रावधानों से पहले, विकलांग व्यक्तियों (समान अवसर, अधिकारों का संरक्षण और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम, 1995 लागू था। पिछला कानून, संसद द्वारा अधिनियमित किया गया था हमारे देश द्वारा एशियाई और प्रशांत क्षेत्र<sup>19</sup> में दिव्यांगजनों की पूर्ण भागीदारी और समानता पर उद्घोषणा पर हस्ताक्षर करने के बाद। पूर्ववर्ती अधिनियम और इस अधिनियम में विकलांग व्यक्तियों (पीडब्ल्यूडी) की भागीदारी और सशक्तिकरण को सक्षम बनाने के प्रावधान निर्धारित किए गए हैं, जिनमें शैक्षणिक संस्थानों में उनके प्रवेश के लिए सकारात्मक कार्रवाई, राज्य या उसकी एजेंसियों द्वारा नियंत्रित संस्थानों में प्रवेश स्तर पर आरक्षण, और संस्थानों तक भौतिक पहुँच को सक्षम करने के सामान्य प्रावधान शामिल हैं; यह मौजूदा संस्थानों में विकलांग व्यक्तियों के लिए भौतिक बुनियादी ढाँचे में प्रावधान करने और सभी बिंदुओं पर ऐसे व्यक्तियों की पूर्ण भागीदारी और कार्यशीलता को बढ़ाने का भी आदेश देता है। "विकलांगता" और विकलांग व्यक्तियों<sup>20</sup> को परिभाषित करने वाले इसके प्रावधान काफी विस्तृत हैं;

---

19 विकलांग व्यक्तियों के एशियाई और प्रशांत दशक 1993-2002 को आरंभ करने के लिए एशिया और प्रशांत क्षेत्र के आर्थिक और सामाजिक आयोग द्वारा आयोजित एक बैठक 1 से 5 दिसंबर, 1992 को बीजिंग में आयोजित की गई, जिसमें एशियाई और प्रशांत क्षेत्र में विकलांग लोगों की पूर्ण भागीदारी और समानता पर घोषणा को अपनाया गया।

20 धारा 2 (एस) इस प्रकार परिभाषित करती है: 'विकलांग व्यक्ति' का अर्थ है दीर्घकालिक शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक या संवेदी विकलांगता वाला व्यक्ति, जो बाधाओं के साथ समाज में दूसरों के समान रूप से उसकी पूर्ण और प्रभावी भागीदारी में

दिलचस्प बात यह है कि ये अवधारणाएँ समावेशी तरीके से परिभाषित की गई हैं, जिससे उनके उपयोग की संभावनाएँ पैदा होती हैं। हालाँकि, साथ ही, सकारात्मक कार्रवाई के रूप में वास्तविक लाभ विकलांग व्यक्तियों (अस्थि, दृष्टि, श्रवण, मानसिक, आदि) की एक विशिष्ट श्रेणी द्वारा परिभाषित किए जाते हैं और "बेंचमार्क" विकलांगताओं<sup>21</sup> के संदर्भ से जुड़े होते हैं, जो उन दिव्यांगजनों को सकारात्मक कार्रवाई और अन्य समान लाभों<sup>22</sup> का हकदार बनाता है जो विकलांगता की एक निश्चित सीमा (40 प्रतिशत या अधिक) के साथ योग्य हैं।

---

बाधा डालता है;'

21 जिसे धारा 2 (आर) द्वारा परिभाषित किया गया है: "बेंचमार्क विकलांगता वाले व्यक्ति" का अर्थ है एक ऐसा व्यक्ति जिसमें निर्दिष्ट विकलांगता का कम से कम चालीस प्रतिशत हो, जहाँ निर्दिष्ट विकलांगता को मापने योग्य शब्दों में परिभाषित नहीं किया गया है और इसमें विकलांगता वाला व्यक्ति भी शामिल है जहाँ निर्दिष्ट विकलांगता को मापने योग्य शब्दों में परिभाषित किया गया है, जैसा कि प्रमाणन प्राधिकारी द्वारा प्रमाणित किया गया है;"

22 अधिनियम की धारा 33 इस प्रकार है: आरक्षण के लिए पदों की पहचान-

समुचित सरकार, -

(i) स्थापन में ऐसे पदों की पहचान करेगी जिन्हें धारा 34 के उपबंधों के अनुसार आरक्षित रिक्तियों की बाबत संदर्भित दिव्यांगजनों से संबंधित प्रवर्ग के व्यक्तियों द्वारा धारण किया जा सकता है;

(ii) ऐसे पदों की पहचान करने के लिए संदर्भित दिव्यांगजनों के प्रतिनिधित्व के साथ विशेषज्ञ समिति का गठन करेगी;

(iii) पहचाने गए पदों का तीन वर्ष से अनधिक अंतराल पर आवधिक पुनर्विलोकन करेगी।

34. आरक्षण। - (1) प्रत्येक समुचित सरकार, प्रत्येक सरकारी स्थापन में नियुक्ति के लिए संदर्भित दिव्यांगजनों द्वारा भरे जाने के लिए आशयित पदों के प्रत्येक समूह से प्रवर्ग में कुल रिक्तियों की संख्या का चार प्रतिशत संदर्भित दिव्यांगजनों के लिए आरक्षित करेगी, -

(क) अंध और निम्न दृष्टि;

(ख) बधिर और श्रवणशक्ति में हास;

(ग) चलन दिव्यांगता जिसके अंतर्गत प्रमस्तिष्क घात, रोगमुक्त कुष्ठ, बौनापन, तेजाब आक्रमण के पीड़ित और पेशीय दुष्पोषण भी है;

(घ) स्वपरायणता, बौद्धिक दिव्यांगता, विशिष्ट अधिगम दिव्यांगता और मानसिक रुग्णता;

(ङ) प्रत्येक दिव्यांगता के लिए पहचान किए गए पदों में खंड (क) से खंड (म) के अधीन व्यक्तियों में से बहुदिव्यांगता जिसके अंतर्गत बधिर, अंधता भी है:

एक ओर, केवल अन्य श्रेणियों की विकलांगताओं को छोड़कर विशिष्ट श्रेणियों को शामिल करने की प्रकृति, और दूसरी ओर, एक सीमा की पात्रता, इस न्यायालय की राय में, बाधाएँ उत्पन्न करती हैं।

19. अधिनियम में एक सामान्य गैर-भेदभावपूर्ण प्रावधान है:

**“3. समानता और गैर-भेदभाव।**

(1) उपयुक्त सरकार यह सुनिश्चित करेगी कि विकलांग व्यक्तियों को समानता, सम्मान के साथ जीवन और अपनी ईमानदारी के प्रति सम्मान का अधिकार दूसरों के समान ही प्राप्त हो। (2) उपयुक्त सरकार विकलांग व्यक्तियों को उपयुक्त वातावरण प्रदान करके उनकी क्षमता का उपयोग करने के लिए कदम उठाएगी।

(3) किसी भी दिव्यांग व्यक्ति के साथ दिव्यांगता के आधार पर भेदभाव नहीं किया जाएगा, जब तक कि यह न दर्शाया जाए कि आरोपित कार्य या चूक किसी वैध उद्देश्य को प्राप्त करने का एक आनुपातिक साधन है।

(4) किसी भी व्यक्ति को केवल विकलांगता के आधार पर उसकी व्यक्तिगत स्वतंत्रता से वंचित नहीं किया जाएगा।

(5) उपयुक्त सरकार विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित आवास सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक कदम उठाएगी।”

20. परिभाषित श्रेणियों में आने की दो शर्तें, और साथ ही ऐसी विकलांगताओं का एक न्यूनतम प्रतिशत निर्धारित करने की प्रारंभिक शर्त, वास्तव में एक बाधा हैं। इस मामले के तथ्य दर्शाते हैं कि अपीलकर्ता, शब्द के सभी अर्थों में, उस पद से जुड़े कर्तव्यों का निर्वहन

---

परंतु यह कि प्रोन्नति में आरक्षण ऐसे अनुदेशों के अनुसार होगा जो समय-समय पर समुचित सरकार द्वारा जारी किए जाते हैं:

परंतु यह और कि समुचित सरकार, यथास्थिति, मुख्य आयुक्त या राज्य आयुक्त के परामर्श से किसी सरकारी स्थापन में कार्य करने के प्रकार को ध्यान में रखते हुए अधिसूचना द्वारा और ऐसी शर्तों के अधीन रहते हुए, यदि कोई हो, जो ऐसी अधिसूचना में विनिर्दिष्ट की जाएं, किसी सरकारी स्थापन को इस धारा के उपबंधों से छूट प्रदान कर सकेगी।

करने के लिए योग्य है जिसके लिए उसने आवेदन किया था और जिसके लिए उसका चयन हुआ था। फिर भी, उसे "विकलांग" होने के कारण पद से वंचित कर दिया गया क्योंकि वह वर्णाध है। साथ ही, वह अधिनियम में निहित ब्रह्मांड के शब्दकोष के अंतर्गत दिव्यांगजनों की श्रेणी में भी नहीं आता है। ये "विकलांगता" की पारंपरिक समझ को चुनौती देते हैं। इसलिए, न्यायालय को अधिनियम के प्रावधानों से आगे जाकर एक सिद्धांत को समझना होगा जिसे तर्कसंगत रूप से लागू किया जा सके।

21. जीजा घोष बनाम भारत संघ<sup>23</sup> में इस न्यायालय ने टिप्पणी की:

"40. अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार कानून में, समानता दो पूरक सिद्धांतों पर आधारित है: गैर-भेदभाव और उचित भेदभाव। गैर-भेदभाव का सिद्धांत यह सुनिश्चित करना चाहता है कि सभी व्यक्ति अपने सभी अधिकारों और स्वतंत्रताओं का समान रूप से आनंद ले सकें और उनका प्रयोग कर सकें। समान भागीदारी के अवसरों से मनमाने ढंग से वंचित करने के कारण भेदभाव होता है। उदाहरण के लिए, जब सार्वजनिक सुविधाओं और सेवाओं को विकलांग व्यक्तियों की पहुँच से बाहर के मानकों पर निर्धारित किया जाता है, तो इससे अधिकारों का बहिष्कार और हनन होता है। समानता का अर्थ केवल भेदभाव को रोकना ही नहीं है (उदाहरण के लिए, भेदभाव-विरोधी कानूनों को लागू करके व्यक्तियों को प्रतिकूल व्यवहार से बचाना), बल्कि समाज में व्यवस्थित भेदभाव से पीड़ित समूहों के खिलाफ भेदभाव को दूर करने से भी आगे जाता है। ठोस शब्दों में, इसका अर्थ सकारात्मक अधिकारों, सकारात्मक कार्रवाई और उचित समायोजन की धारणा को अपनाना है।"

22. रविंदर कुमार धारीवाल बनाम भारत संघ<sup>24</sup> ने समानता के अधिकार पर प्रकाश डाला और इसके दो पहलुओं को रेखांकित किया: औपचारिक समानता और मौलिक समानता। इसने कहा कि मूल समानता का उद्देश्य परिणामों की समानता उत्पन्न करना है, और मामले

23 [2016] 4 एससीआर 638

24 [2021] 13 एससीआर 823

के संदर्भ में, यह टिप्पणी की कि “उचित समायोजन का सिद्धांत मूल समानता प्राप्त करने के साधनों में से एक है, जिसके अनुसार विकलांग व्यक्तियों को उनकी व्यक्तिगत क्षमताओं के आधार पर उचित समायोजन प्रदान किया जाना चाहिए।” अदालत ने विकास कुमार बनाम संघ लोक सेवा आयोग<sup>25</sup> मामले को याद किया, जिसमें निम्नलिखित निर्णय दिया गया था, “उचित समायोजन का सिद्धांत यह स्वीकार करता है कि यदि विकलांगता” का समाधान किया जाना चाहिए और विकलांगों के विकास को सुगम बनाने के लिए “सकारात्मक रूप से अवसर सृजित किए जाने चाहिए। उचित समायोजन समावेशन के मानदंड पर आधारित है। बहिष्करण के परिणामस्वरूप व्यक्तिगत गरिमा और मूल्य का हनन होता है या वे उचित समायोजन का मार्ग चुन सकते हैं, जहाँ प्रत्येक व्यक्ति की गरिमा और मूल्य का सम्मान किया जाता है।”

23. यह भी ध्यान दिया गया कि अधिनियम के अध्याय VII और VIII के प्रावधान उचित समायोजन के सिद्धांत को आगे बढ़ाते हैं, जो समानता की गारंटी का एक घटक है। इसे पूर्व उदाहरणों द्वारा मान्यता दी गई है। इस न्यायालय ने कई मामलों में यह माना है कि विकलांग व्यक्तियों की विभिन्न आवश्यकताओं को मान्यता देते हुए उचित विभेदीकरण का सिद्धांत समानता के सिद्धांत का एक पहलू है।

24. विकास कुमार (उपरोक्त) का महत्वपूर्ण प्रभाव यह है कि यह मामला एक ऐसे व्यक्ति से संबंधित था, जिसे एक पुरानी तंत्रिका संबंधी बीमारी थी, जिसके परिणामस्वरूप उसे राइटर क्रैम्प की समस्या हो गई थी और उसे लिखने में अत्यधिक कठिनाई हो रही थी। उसे यूपीएससी द्वारा सिविल सेवा परीक्षा के लिए लेखक देने से मना कर दिया गया था, क्योंकि वह बेंचमार्क विकलांगता (40% या अधिक निर्दिष्ट विकलांगता) वाले व्यक्ति की परिभाषा में नहीं आता था। इस न्यायालय ने इस तर्क को खारिज कर दिया और उसे एक विकलांग

व्यक्ति माना। यह भी कहा गया कि उनके लिए लेखक का प्रावधान उचित समायोजन के दायरे में आता है।

न्यायालय ने कहा:

*“...कानून द्वारा अनिवार्य समायोजन ‘उचित’ है क्योंकि इसे विकलांगता की प्रत्येक स्थिति की आवश्यकताओं के अनुरूप बनाया जाना चाहिए। प्रत्येक विकलांग व्यक्ति की अपेक्षाएँ विकलांगता की प्रकृति और उसके परिणामस्वरूप आने वाली बाधाओं की प्रकृति के अनुसार विशिष्ट होती हैं...”*

25. अपीलकर्ता को, सभी उद्देश्यों के लिए, एक विकलांग व्यक्ति माना जाता है, लेकिन वह अधिनियम में परिभाषित श्रेणियों में नहीं आता है, और न ही उसके पास अपेक्षित मानक पात्रता शर्त है। अभिलेख पर उपलब्ध वस्तुनिष्ठ सामग्री दर्शाती है कि रंग दृष्टि दोष हल्का है। फिर भी, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ की चिंताओं को अनुचित नहीं कहा जा सकता। हालाँकि, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ का दायित्व "उचित आवास" के ढांचे के तहत काम करना है, जिसे धारा 2 (वाई) द्वारा निम्नानुसार परिभाषित किया गया है:

*“(वाई) ‘उचित समायोजन’ का अर्थ है आवश्यक और उचित संशोधन और समायोजन, किसी विशेष मामले में असमानुपातिक या अनुचित बोझ डाले बिना, विकलांग व्यक्तियों के लिए यह सुनिश्चित करने के लिए कि वे दूसरों के साथ समान रूप से अधिकारों का आनंद या प्रयोग कर सकें;..”*

26. इस प्रकार, उचित समायोजन *“उचित संशोधन और समायोजन”* है जो नियोक्ता द्वारा वर्तमान मामले में, बिना किसी *“अनुपातहीन या अनुचित बोझ”* के लगाए जाने के, किया जाना चाहिए। टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ- नियोक्ता अपीलकर्ता को समायोजित करने की अपनी इच्छा व्यक्त करता है। फिर भी, वह जो पद प्रदान करता है, वह अत्यधिक अपर्याप्त है: यह कि यह विलंबित है, विषय से परे है। इस न्यायालय के सुविचारित दृष्टिकोण में, प्रस्तावित पद, अर्थात् कनिष्ठ सहायक, अपीलकर्ता की योग्यता के अनुरूप नहीं है जो उसे

प्रदान नहीं की जा सकती; यह प्रस्ताव केवल एक उपशामक संकेत है, जिसे उसने उचित रूप से अस्वीकार कर दिया।

27. सुनवाई के दौरान, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ यह दर्शाने में असमर्थ रहा कि अपीलकर्ता को कई विभागों या इकाइयों में से किसी एक में [कार्यकारी अभियंता के कार्यालय में सहायक अभियंता (सामग्री प्रबंधन) या सहायक अभियंता (सी.ए.यू.पी) के रूप में या यहाँ तक कि एस.ई के कार्यालय में सहायक अभियंता (सामान्य) के रूप में या सहायक अभियंता (सामान्य) के रूप में] नियुक्त करना कैसे संभव नहीं है। पदों का पदानुक्रम यह भी दर्शाता है कि तकनीकी प्रकृति की प्राथमिक निरीक्षण जिम्मेदारियाँ कनिष्ठ अभियंताओं पर हैं, जो तकनीकी सहायकों और लाइनमैनों के काम की देखरेख करते हैं। यह स्पष्ट है कि सहायक अभियंता कनिष्ठ अभियंताओं के पर्यवेक्षी कार्य की देखरेख के पद पर कार्यरत हैं। इसमें, क्षेत्र स्तर पर, दृश्य निरीक्षण के बाद संतुष्टि शामिल हो सकती है। पर्याप्त सुरक्षा उपाय (जब भी अपीलकर्ता की सेवाएँ इस संबंध में अत्यंत आवश्यक हों, और उसे कुछ अवसरों पर तैनात किया गया हो) किए जा सकते हैं, ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि उसके साथ ऐसे लोग हों जिनमें रंग दृष्टि संबंधी कोई कमी या अक्षमता न हो। इस न्यायालय की राय में, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ की इकाइयों और संगठनात्मक संरचना में अपीलकर्ता को ऐसी इकाई या विभाग में समायोजित करने की पर्याप्त संभावना है, जिसमें रंग के साथ गहन जुड़ाव वाले कौशल के उपयोग की आवश्यकता न हो। जैसा कि पहले कहा गया है, ये SE कार्यालय में सहायक अभियंता (सामान्य), ई.ई. कार्यालय में सहायक अभियंता (सी.ए.यू.पी); सहायक अभियंता (सामग्री प्रबंधन) हैं। टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ का यह दायित्व है कि वह यह सुनिश्चित करे कि अपीलकर्ता को ऐसे किसी भी सामान्य विभाग या प्रतिष्ठान में उपयुक्त रूप से समायोजित किया जाए।

28. उपरोक्त चर्चा के मद्देनजर, आक्षेपित निर्णय मान्य नहीं हो सकता ; इसे अपास्त किया जाता है। प्रतिवादी निगम, टी.ए.एन.जी.ई.डी.सी.ओ को निर्देश दिया जाता है कि वह

अपीलकर्ता को वेतन ग्रेड के उपयुक्त स्तर पर सहायक अभियंता (विद्युत) के पद पर नियुक्त करे और उसे अपनी सेवा में बनाए रखे, जिस दिन से उसे सेवा से बर्खास्त किया गया था, या उसकी नियुक्ति रद्द कर दी गई थी, और उसे एक उपयुक्त विभाग में समायोजित करे, जहाँ उसे उचित जिम्मेदारियाँ दी जा सकें।

अपीलकर्ता वेतन के पूर्ण बकाया का 50% और सभी भत्ते पाने का भी हकदार होगा, और उसकी सेवा की गणना नियुक्ति की मूल तिथि (जिसे बाद में रद्द कर दिया गया था) से पूरी निरंतरता के साथ की जाएगी। अपील को इन शर्तों के साथ, बिना किसी खर्चे के, स्वीकार किया जाता है।

हेडनोट्स तैयार किए गए:  
अंकित ज्ञान

अपील की अनुमति।

खंडन (डिस्क्लेमर)- स्थानीय भाषा में निर्णय के अनुवाद का आशय, पक्षकारों को इसे अपनी भाषा में समझने के उपयोग तक ही सीमित है और अन्य प्रयोजनार्थ इसका उपयोग नहीं किया जा सकता । समस्त व्यवहारिक, कार्यालयी, न्यायिक एवं सरकारी प्रयोजनार्थ, निर्णय का अंग्रेजी संस्करण ही प्रमाणिक होगा साथ ही निष्पादन तथा कार्यान्वयन के प्रयोजनार्थ अनुमान्य होगा।