

সুপ্রীম কোর্টের বিচারক পদে নিয়োগের সাংবিধানিক শর্তাবলী ও আইনের দ্বারা নির্ধারিত শর্তাবলী বিষয়ে আইন কমিশনের সুপারিশের চূড়ান্ত প্রতিবেদন

১। ভূমিকা

দেশের সর্বোচ্চ আদালতে যোগ্য বিচারক নিয়োগ বিচার বিভাগের স্বাধীনতা ও আইনের শাসন প্রতিষ্ঠার একটি অন্যতম প্রয়োজনীয় শর্ত। আমাদের সংবিধানে প্রধান বিচারপতির সাথে পরামর্শের পর এ নিয়োগ প্রদানের ক্ষমতা রাষ্ট্রপতির। এ ছাড়া সংবিধানে বিচারক নিয়োগে কিছু সুনির্দিষ্ট শর্তাবলীর উল্লেখ ছাড়াও আইনের দ্বারা শর্তাবলী নির্ধারণের (৯৫/২/গ) ব্যবস্থা রয়েছে। বিগত চল্লিশ বছরে এই উপ-অনুচ্ছেদের অধীনে এখন পর্যন্ত কোন আইন প্রণয়ন করা হয়নি। সুপ্রীম কোর্টের বিচারক পদে নিয়োগকে অধিকতর সুষ্ঠু করার লক্ষ্যে আইন কমিশন অনুরূপ আইন প্রণয়নের প্রস্তাব এবং সে লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় সুপারিশ করছে।

আইন কমিশন মনে করে সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৯৫ (২) (গ) এর অধীনে বিচারক নিয়োগের নতুন শর্তাবলী নির্ধারণ সম্বলিত আইন প্রণয়ন ছাড়াও রাষ্ট্রপতির প্রধান বিচারপতির সঙ্গে পরামর্শ এবং এমন পরামর্শের ফলাফল কি, এবং অধিনস্ত আদালতের বিচারক হিসেবে চাকুরীর দশ বছর ৯৫ (২) (খ) অথবা সুপ্রীম কোর্টের আইনজীবী হিসেবে অভিজ্ঞতার দশ বছর ৯৫ (২) (ক) কিভাবে গণনা করা হবে, অভিজ্ঞতা বা চাকুরীর মেয়াদের সঙ্গে অতিরিক্ত কোন শর্ত যুক্ত করা যায় কি-না তা সরকার আইন বা অধ্যাদেশ বা ঘোষণা দ্বারা নির্ধারণ করতে পারেন। এ সকল বিষয়েই কমিশনের সুপারিশ নিবেদিত।

২। কমন ল'ভুক্ত রাষ্ট্রসমূহে উচ্চ আদালতে বিচারক নিয়োগ

প্রধান বিচারপতির সঙ্গে পরামর্শক্রমে উচ্চ আদালতে বিচারক নিয়োগ একটি নির্বাহী এখতিয়ার, যা অধিকাংশ কমন ল'ভুক্ত রাষ্ট্রে কোন না কোনভাবে বিচার বিভাগীয় বা আইন বিভাগীয় পরামর্শ, সুপারিশ বা অনুমোদন দ্বারা শর্তায়িত। যুক্তরাজ্য তার সাতশত বছরের ইতিহাস ভেঙ্গে ২০০৬ সালে এবং পাকিস্তান তার সংবিধানের অষ্টাদশতম সংশোধনীর মাধ্যমে ২০১০ সালে বিচারক নিয়োগের সুপারিশের জন্য বিশেষ বিচার বিভাগীয় কমিশন গঠনের ব্যবস্থা করেছে। তবে অষ্ট্রেলিয়া ও কানাডায় বিচার বিভাগীয় নিয়োগ পুরোপুরি নির্বাহী ক্ষমতার অন্তর্গত, যদিও তা নিয়োগকৃতদের একাডেমিক, পেশাগত ও ব্যক্তি চরিত্রগত গুণাবলীর প্রয়োজন সম্বলিত নীতিমালা দ্বারা শর্তায়িত।

সবদেশেই আইনের জ্ঞান, পেশাগত অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা, মেধা, বুদ্ধিবৃত্তিক পরিপক্বতা, পেশাগত ও নৈতিক বিশুদ্ধতা এবং অন্যান্য পেশাগত ও ব্যক্তিগত গুণাবলীকে উচ্চ আদালতে বিচারক নিয়োগের প্রাথমিক শর্তাবলী হিসেবে বিবেচনা করা হয়, যা নিয়োগ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক সঠিকভাবে মেনে চলা বিচারক ও বিচার বিভাগের স্বাধীনতার জন্য অপরিহার্য। তবে এ সকল গুণাবলী কতটুকু আছে তা নির্ণয় করার ভার ন্যস্ত করা হয়েছে নিয়োগ কর্তৃপক্ষ এবং যে ব্যক্তি বা সংস্থার এ বিষয়ে পরামর্শ, সুপারিশ বা সমর্থন করার এখতিয়ার রয়েছে তাদের ভাবগত মূল্যায়নের (subjective evaluation) উপর, কোন বস্তুগত (objective) ক্রাইটেরিয়ার উপর নয়। এজন্য বিচারক নিয়োগ পদ্ধতি এবং যাঁরা নিয়োগের জন্য বিবেচিত হচ্ছেন এ বিষয়গুলো হওয়া উচিত স্বচ্ছ এবং সামাজিক পর্যবেক্ষণাধীন যাতে একটি গ্রহণযোগ্য শিক্ষা, পেশা ও ব্যক্তিগত গুণাবলী সম্পন্ন ব্যক্তিবর্গ এই পদে নিয়োগ লাভ করতে পারেন।

৩। অনুচ্ছেদ ৯৫ (২) (ক)

সুপ্রীম কোর্টের বিচারপতি হিসেবে নিয়োগের জন্য এডভোকেট হিসেবে দশ বছরের মেয়াদ অপরিপূর্ণ মনে হওয়ার কারণে তা সাধারণ গাণিতিক নিয়মে নয়, বিশেষ অর্থে পড়তে ও বুঝতে হবে। সুপ্রীম কোর্টের এডভোকেট হিসেবে নিছক অন্তর্ভুক্তি (enrolment) গ্রহণযোগ্য হওয়া উচিত নয়। তাকে সক্রিয়ভাবে ও নিয়মিতভাবে প্র্যাকটিসে থাকতে হবে, এবং ন্যূনতম সংখ্যক মামলা সফলভাবে পরিচালনা করার রেকর্ড থাকতে হবে। ২০০৮ সনে বিচারপতি মোহাম্মদ আব্দুর রশিদের নেতৃত্বাধীন হাইকোর্ট বিভাগের একটি বৃহত্তর বেঞ্চ দশ বিচারক মামলার রায়েও অনুরূপভাবে দশ বছর গণনার অভিমত প্রকাশ করেছেন। বিষয়টি প্রধান বিচারপতি অন্যান্য বিচারপতিদের সঙ্গে পরামর্শক্রমে নিষ্পত্তি করবেন। এছাড়া বিচারক পদে বিবেচনাধীন ব্যক্তির অবশ্যই দুই বছর আপীল বিভাগে মামলা পরিচালনা করার অভিজ্ঞতা থাকা প্রয়োজন।

৪। বাংলাদেশ সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৯৫ (২) (খ)

সংবিধানে যদিও শুধু দশ বছর বিচারক হিসেবে অভিজ্ঞতার কথা বলা হয়েছে, কিন্তু বাস্তবে জেলা জজদের মধ্য থেকেই উচ্চ আদালতে নিয়োগ দেয়ার প্রচলন রয়েছে। অন্যদিকে দশ বছরের মধ্যে জেলা জজ হিসেবে পদোন্নতির নজির সাম্প্রতিক কালে নেই। কাজেই বাস্তবতার সঙ্গে সামঞ্জস্য বিধান ও যৌক্তিক কারণে সংবিধানে উল্লিখিত দশ বছরের মধ্যে কমপক্ষে তিন বছর জেলা জজ হিসেবে অভিজ্ঞতা থাকার আবশ্যিকতার শর্ত আরোপ করা যায়। এতে সংবিধান সংশোধনের প্রয়োজন নেই। তবে সংবিধান

সংশোধনের মাধ্যমে দশ বছরের নিম্নসীমা আরো বাড়ানো যায়। উল্লেখ্য নিয়োগকৃতদের শিক্ষাগত মান (শিক্ষা জীবনে বিভিন্ন পরীক্ষার ফলাফল) সহকারী জজ হিসেবে নিয়োগ পর্যায়ে নিরীক্ষা করার সুযোগ রয়েছে।

এছাড়া দশ বছর গণনা শুধু তাঁর বিচারক হিসেবে কর্মরত দশ বছরই গণনা করতে হবে, অর্থাৎ আইন মন্ত্রণালয় বা অন্য কোন সরকারী সংস্থায় বিচার বিভাগীয় প্রশাসনে কর্মের সময় বাদ দিতে হবে। এটিও উল্লিখিত দশ বিচারক মামলার রায়ে উল্লেখ রয়েছে।

অনুচ্ছেদ ৯৫ (২) (ক) (খ) এর অধীনে বিচারক নিয়োগে সব সময় আইনজীবীরাই প্রাধান্য পেয়ে আসছেন। নিয়োগের অনুপাত আইনজীবীদের পক্ষে দুই তৃতীয়াংশের বেশী। জেলা জজ বা সম পর্যায়ের বিচারকগণ আরো অধিক সংখ্যক সুপ্রীম কোর্টের বিচারপতি পদে নিয়োগ লাভ করলে তাঁদের বিচারিক অভিজ্ঞতায় সুপ্রীম কোর্ট অধিকতর সমৃদ্ধ হবে বলে মনে করা যায়।

৫। অনুচ্ছেদ ৯৫ (২) (গ)

উপল্লিখিত উপ-অনুচ্ছেদের অধীনে বিচারক ও আইনজীবী ছাড়াও আইনজ্ঞ, আইনের শিক্ষক ও গবেষকদের উচ্চ আদালতে বিচারক হিসেবে নিয়োগের সুযোগ রয়েছে। সংবিধান সংশোধন ব্যতিরেকেই এই অনুচ্ছেদ বলে প্রয়োজনীয় শর্তাবলী নির্ধারণ করা যায়।

কমন ল'ভুক্ত দেশ সমূহের মধ্যে ভারত ও নেপালে এই বিধান চালু রয়েছে। উল্লেখ্য এই উপ-অনুচ্ছেদ অনুযায়ী আইন দ্বারা নির্ধারিত শর্তাবলীর অধীন কর্মরত বা অবসরপ্রাপ্ত বিচারক ও আইনজীবীগণও বিবেচিত হতে পারবেন।

উচ্চতর আদালতে বিচারকার্য পরিচালনার জন্য শুধু আইনের ব্যবহারিক জ্ঞানই নয়, আইনের গভীর তাত্ত্বিক জ্ঞান, আইনের সঠিক ব্যাখ্যা ও প্রয়োগ, ন্যায়বিচারের সঠিক ধারণা ইত্যাদি সম্পর্কে গভীর জ্ঞান ও উপলব্ধি থাকা প্রয়োজন যা বিচারক ও আইনজীবী হিসেবে অভিজ্ঞতা ছাড়াও অর্জন করা সম্ভব।

উপ-অনুচ্ছেদ গ-এর ক্ষেত্রে আইন বিষয়ে অত্যন্ত ভাল শিক্ষা রেকর্ড (academic career) ছাড়াও বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ে প্রফেসর বা কোন স্বনামধন্য গবেষণা প্রতিষ্ঠানে বরিষ্ঠ গবেষণা কর্মকর্তা হিসেবে নির্ধারিত মেয়াদের অভিজ্ঞতা ও ন্যূনতম পয়তাল্লিশ বছরের শর্ত আরোপ করে যোগ্য প্রার্থীকে

নিয়োগের ব্যবস্থা করা যায়। এই ব্যতিক্রম ও ভিন্নতা সুপ্রীম কোর্টের সার্বিক ও সমষ্টিগত মানোন্ময়নে সহায়ক হবে বলে মনে করা যায়।

৬। অনুচ্ছেদ ৯৮

সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৯৮-এর অধীন হাইকোর্ট বিভাগে অনধিক দুই বৎসরের জন্য অতিরিক্ত বিচারক নিয়োগ বা হাইকোর্ট বিভাগের কোন বিচারককে কোন অস্থায়ী মেয়াদে আপিল বিভাগে আসন গ্রহণ করার ব্যবস্থার বিধান বিচার বিভাগের পূর্ণ স্বাধীনতার ধারণার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ বলে প্রতীয়মান হয় না।

আমাদের দেশে অতিরিক্ত বিচারকদের দুই বৎসর অতিবাহিত হবার পর নির্বাহী বিভাগ বা রাষ্ট্রপতি কর্তৃক স্থায়ীভাবে নিযুক্তির প্রচলন রয়েছে। এমতাবস্থায় বোধগম্য কারণে অতিরিক্ত বিচারকগণ অস্থায়ী মেয়াদে বিচারকার্য পরিচালনায় পুরোপুরি স্বাধীন অনুভব নাও করতে পারেন। হাইকোর্ট বিভাগের কোন বিচারপতির অস্থায়ী মেয়াদে আপিল বিভাগে আসন গ্রহণের ক্ষেত্রে একই যুক্তি প্রযোজ্য। ভবিষ্যতে স্থায়ীকরণের প্রত্যাশার মানবিক দুর্বলতা এড়ানোর জন্য এত উচ্চ পর্যায়ে বিচারক নিয়োগ অস্থায়ী ভিত্তিতে না হয়ে অনুচ্ছেদ ৯৫-এর অধীন স্থায়ী ভিত্তিতে হওয়া অধিকতর কাঙ্ক্ষিত। এ মর্মে সংবিধানের প্রয়োজনীয় সংশোধন করা যেতে পারে।

৭। বিচারক নিয়োগে আলাদা কমিশন গঠন প্রসঙ্গ

অন্তত বর্তমান পর্যায়ে উচ্চ আদালতে বিচারক নিয়োগের সুপারিশ করার জন্য আলাদা বিচার বিভাগীয় কমিশন গঠনের উদ্যোগ নেয়ার প্রয়োজন নেই। এটি একটি ব্যাপক বিতর্কিত বিষয়। এর আগেই উল্লেখ করা হয়েছে এটি বর্তমানে শুধু যুক্তরাজ্য ও পাকিস্তানে প্রবর্তন করা হয়েছে, যার ফলাফল বিচারের সময় এখনো আসেনি। বর্তমানে এই ধরনের কমিশন সৃষ্টি অনেক ক্ষেত্রে জটিলতা সৃষ্টি করবে, যেমন কমিশনের চেয়ারম্যান ও সদস্য নির্বাচন; তাদের কাজের পদ্ধতি; নির্বাহী ও বিচার বিভাগের সঙ্গে সম্পর্কের ক্ষেত্রে তাদের ক্ষমতা ও এখতিয়ার।

৮। প্রধান বিচারপতির সঙ্গে রাষ্ট্রপতির পরামর্শ

সর্বোচ্চ আদালতে বিচারক নিয়োগের ক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রধান বিচারপতির সঙ্গে ‘পরামর্শ’ শব্দটি নিছক আভিধানিক অর্থে ব্যাখ্যা করার সুযোগ নেই। বিচার বিভাগীয় বন্দোবস্তে (Judicial Scheme) এ পরামর্শ একটি বিশেষ তাৎপর্য বহন করে, এবং পরামর্শ গ্রহণে রাষ্ট্রপতির উপর এক ধরনের বাধ্যবাধকতা সৃষ্টি করে, যা দক্ষিণ এশিয় রাষ্ট্রসমূহের দীর্ঘ প্র্যাকটিস দ্বারাও সমর্থিত। পরামর্শের ব্যাপক অর্থ ও রাষ্ট্রপতির এ ধরনের বাধ্যবাধকতা প্রধান বিচারপতি কর্তৃক অন্যান্য জ্যেষ্ঠ বিচারপতিদের সঙ্গে এ বিষয়ে কথা বলা ও পরামর্শ গ্রহণেরও বাধ্যবাধকতা সৃষ্টি করে যার ফলে রাষ্ট্রপতিকে প্রধান বিচারপতি কর্তৃক প্রদত্ত পরামর্শ যথার্থভাবে হয়ে উঠতে পারে সুপ্রীম কোর্টের পরামর্শ। জ্যেষ্ঠ বিচারপতিদের সহযোগে প্রধান বিচারপতিই বিচারক, আইনজীবী বা কোন আইনজ্ঞদের মধ্য থেকে উচ্চ আদালতে বিচারক নিয়োগের যোগ্যতা নির্ধারণে সবচেয়ে ভাল অবস্থানে রয়েছেন।

উল্লিখিত অবস্থার কারণেই প্রধান বিচারপতির পরামর্শ রাষ্ট্রপতির জন্য বিশেষ অর্থ বহন করে এবং তা রাষ্ট্রপতির উপর এক ধরনের বাধ্যবাধকতা সৃষ্টি করে।

উপরিউক্ত বিষয়ে ভারতীয় অভিজ্ঞতা বিশ্লেষণে দেখা যায় উচ্চ আদালতে বিচারক নিয়োগ সংক্রান্ত তিনটি রায়ে (Three Judges Cases, I, II, and III-S.P. Gupta Vs UOI reported in AIR 1982 SC 149; Supreme Court Advocates-on-Record Association Vs UOI reported in 1993 (4) SCC 441; and Special Reference 1 of 1998 reported in 1998 (7) SCC 739) প্রধান বিচারপতির সহযোগে চারজন জ্যেষ্ঠ বিচারপতির (Collegium) সুপারিশ রাষ্ট্রপতির জন্য বাধ্যকর করা হয়েছে যার ফলে ভারতীয় সংবিধানের বিচারক নিয়োগ সংক্রান্ত নির্বাহী ক্ষমতা (অনুচ্ছেদ ১২৪ ও ২০৭) কার্যত বিলুপ্ত হয়েছে। এটা সংবিধান লঙ্ঘনের নামান্তর। এর ফলে যোগ্য বিচারক নিয়োগের ক্ষেত্রে ভারতে বিপ্লব সৃষ্টি হয়েছে তা-ও বলা যাবে না। এর পরিপ্রেক্ষিতে ভারতের আইন কমিশন সুপ্রীম কোর্টের উল্লিখিত সিদ্ধান্তসমূহ পুনর্বিবেচনা করার পদক্ষেপ গ্রহণের ব্যবস্থা নেয়ার জন্য আইন মন্ত্রণালয়ে একটি রিপোর্ট পেশ করেন (২০০৮) যা এখনো নিষ্পত্তির অপেক্ষায় রয়েছে। এছাড়া বিচার বিভাগের মান (standards) এবং জবাবদিহিতা (Accountability) বিষয়ক একটি বিলও (২০১০) ভারতের লোকসভায় আলোচনাধীন আছে, যেখানে বিচারক নিয়োগের যোগ্যতা ও পদ্ধতির বিষয়টিও রয়েছে।

সুপ্রীমে কোর্টের রায়ের পরিপ্রেক্ষিতে ভারতে প্রতিষ্ঠিত Judges' Collegium ব্যবস্থা ও তার সুপারিশ রাষ্ট্রপতির উপর বাধ্যতামূলক করার বিধান সুপ্রীম কোর্টের একটি অতি-বিচারিক সক্রিয়তা (judicial over-activism) এর নিদর্শন যা পরিহারযোগ্য।

তবে অবশ্যই 'পরামর্শ'কে বিশেষ অর্থে গ্রহণ করে বিচারক নিয়োগে সুপ্রীম কোর্টের অধিকতর কার্যকর ভূমিকা নিশ্চিত করার ব্যবস্থা করা যায়। সেক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতির পরামর্শ চাওয়া, প্রধান বিচারপতির পরামর্শ প্রদান ও অন্যান্য বিচারপতিদের সঙ্গে প্রধান বিচারপতির আলোচনা করার বিষয়টি হওয়া উচিত লিখিত ও স্বচ্ছ, যাতে নিয়োগ প্রক্রিয়া এবং কারা নিয়োগ পাচ্ছেন তা সামাজিক পর্যবেক্ষণের মধ্যে আনা যায়।

৯। সুনির্দিষ্ট সুপারিশমালা

১। আমাদের সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৯৫ (২) (খ) এর অধীনে বর্তমানে সুপ্রীম কোর্টের বিচারক হিসেবে নিয়োগ লাভের জন্য অধস্তন আদালতে চাকুরীর অভিজ্ঞতা দশ বছর বিশেষভাবে বুঝতে ও গণনা করতে হবে। এই দশ বছর পুরোটাই বিচার কাজে নিয়োজিত অবস্থায় থাকতে হবে, কোন বিচার বিভাগীয় প্রশাসন যেমন, আইন মন্ত্রণালয়, বা অন্য কোন সরকারী সংস্থায় কর্মের সময় গণনায় আনা যাবে না। উল্লিখিত দশ বছরের মধ্যে অবশ্যই নূন্যতম তিন বছর জেলা জজ বা সম পর্যায়ে বিচারক হিসেবে অভিজ্ঞতা সম্পন্ন হতে হবে।

২। অনুচ্ছেদ ৯৫ (২) (ক) - এর অধীন সুপ্রীম কোর্টের আইনজীবী হিসেবে কর্মকালের দশ বছরও বিশেষভাবে বুঝতে এবং পড়তে হবে। আদালতে দশ বছরের জন্য নিছক অন্তর্ভুক্তি (enrolment) যথেষ্ট বিবেচিত হবে না। উল্লেখযোগ্য সংখ্যক মামলা সফলভাবে পরিচালনাসহ তাঁকে নিয়মিত সক্রিয়ভাবে প্র্যাকটিস করতে হবে, যা প্রধান বিচারপতি ও তাঁর সহবিচারপতিবৃন্দ নির্ধারণ করবেন। এছাড়া কমপক্ষে দুই বছর আপিল বিভাগে মামলা পরিচালনায় অভিজ্ঞতা থাকতে হবে।

৩। ৯৫ (২) (ক) ও ৯৫ (২) (খ)- এর অধীন আইনজীবী ও বিচারক ছাড়াও ৯৫ (২) (গ) এর অধীন কোন আইনজ্ঞ, যেমন আইনের অধ্যাপক বা আইনের গবেষক, যার প্রাতিষ্ঠানিক পরিচয় রয়েছে, সুপ্রীম কোর্টের বিচারপতি হিসেবে নিয়োগের জন্য বিবেচিত হতে পারবেন। এ ক্ষেত্রে তাঁর বয়সের নিম্ন সীমা হবে পয়তাল্লিশ (৪৫) বছর।

৪। সুপ্রীম কোর্টে অধস্তন আদালত হতে বিচারক নিয়োগের আনুপাতিক সংখ্যা বৃদ্ধি করা প্রয়োজন।

৫। সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৯৮-এর অধীন হাইকোর্ট বিভাগে অস্থায়ী মেয়াদে অতিরিক্ত বিচারক নিয়োগ এবং হাইকোর্ট বিভাগ হতে অস্থায়ী মেয়াদে কোন বিচারকের আপিল বিভাগে আসন গ্রহণের বিধান বোধগম্য কারণে বিচার বিভাগের স্বাধীনতার ধারণার সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ নয় বিধায় সংবিধান সংশোধনীর মাধ্যমে তা বিলুপ্ত করা প্রয়োজন।

৬। বিচারক নিয়োগের ক্ষেত্রে রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রধান বিচারপতির সঙ্গে ‘পরামর্শ’ নিছক আভিধানিক অর্থে নয়, বরং তা সাংবিধানিক ও বিচার বিভাগীয় ধ্যান ধারণায় বিশেষ অর্থে পড়তে ও বুঝতে হবে (উল্লিখিত প্যারা ৭-এর বর্ণনা মতে), যার ফলে ‘পরামর্শ’ হয়ে উঠতে পারে অর্থবহ ও কার্যকর। এজন্য রাষ্ট্রপতি কর্তৃক প্রধান বিচারপতির পরামর্শ চাওয়া এবং প্রধান বিচারপতির পরামর্শ প্রদান প্রক্রিয়া হতে হবে স্বচ্ছ ও লিখিতভাবে যাতে তার উপর সামাজিক পর্যবেক্ষণ সম্ভবপর হয়।

(প্রফেসর এম.শাহ আলম)
চেয়ারম্যান (ভারপ্রাপ্ত)
আইন কমিশন।