

اقتراح القانون الرامي الى الغاء نص المادة (61) من المرسوم الاشتراعي
رقم 112 تاريخ 1959/6/12 (نظام الموظفين) والاستعاضة عنه بنص آخر
كما عدلته لجنة الادارة والعدل

المادة الاولى:

يلغى نص المادة (61) من المرسوم الاشتراعي رقم 1959/112 (نظام الموظفين) ويستعاض عنه بالنص التالي:

1- يحال أمام القضاء الجزائي الموظف الذي يتبين أن الأعمال المنسوبة اليه تشكل جرماً يعاقب عليه قانون العقوبات وغيره من القوانين النافذة.

2- اذا كان الجرم ناشئاً عن الوظيفة لا يجوز ملاحقة الموظف جزائياً إلا بناءً على موافقة الادارة التي ينتمي اليها.
لا تحرك دعوى الحق العام بواسطة الادعاء الشخصي.

3- تتقدم النيابة العامة من المرجع المختص المحدد قانوناً بطلب يرمي لأخذ موافقته على ملاحقة الموظف مرفقاً بالملف. على المرجع المختص المحدد قانوناً ان يبيّن بالطلب، بقرار معلل، خلال مهلة خمسة عشر يوم عمل تلي ورود الطلب الى الادارة، ويعتبر انقضاء هذه المهلة دون البتّ به موافقة ضمنية عليه.
إن قرار المرجع المختص القاضي بمنح الاذن بالملاحقة لا يقبل أي طريق من طرق الطعن.

4- اذا رفض المرجع المختص المحدد قانوناً طلب النيابة العامة باعطاء الاذن بالملاحقة، جاز للنيابة العامة، في مهلة خمسة عشر يوماً من تبلغها قرار الرفض، عرض الأمر على النائب العام لدى محكمة التمييز الذي يبيّن به، بقرار معلل يبلغ الى المعنيين، ضمن مهلة مماثلة، ويعتبر انقضاء هذه المهلة دون البت بالأمر موافقة ضمنية على الملاحقة.

5- يبقى رئيس وعضوي كل من هيئة مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي والهيئة العليا للتأديب خاضعين للأحكام القانونية الخاصة بهم.

6- ان دعوى الحق العام مستقلة عن الدعوى التأديبية. ولا تحول اقامة دعوى الحق العام دون اقامة الدعوى التأديبية والسير بها والحكم فيها.

المادة الثانية:

يعمل بهذا القانون فور نشره في الجريدة الرسمية.

الاسباب الموجبة لاقتراح القانون الرامي الى تعديل
المادة 61 من المرسوم الاشتراعي رقم 59/112 (نظام الموظفين)

كما عدلتها لجنة الادارة والعدل

لما كانت المادة 61 من قانون الموظفين تنص على أنه اذا كان الجرم (الذي يرتكبه الموظف) ناشئاً عن الوظيفة فلا يجوز ملاحقة الموظف الا بناء على موافقة الادارة التي ينتمي اليها، وأنه لا تحرك دعوى الحق العام بواسطة الادعاء الشخصي المباشر وعلى النيابة العامة أن تستحصل على موافقة الادارة قبل المباشرة بالملاحقة اذا كان الجرم ناشئاً عن الوظيفة.

ولما كان هذا النص لم يحدد اي مهلة للإدارة يلزمها من خلاله بالرد على طلب القضاء سلباً أم ايجاباً.

ولما كان عدم الجواب من الادارة يوقف عمل القضاء ويمنعه من ملاحقة الموظف المشتبه به.

ولما كانت هذه الممارسات تعيق عمل القضاء في ملاحقة المشتبه بهم من الموظفين الذين يرتكبون جرماً ناشئاً عن الوظيفة، مما يؤدي الى تجميد الملف المثار بشأن الجرم المرتكب خاصة إذا كان يطال المال العام.

ولما كان مبدأ الحصانة المعمول به في لبنان سمح للموظفين بالتهرب من الملاحقة أمام القضاء، ولما كان هذا المبدأ غير معمول به في الكثير من دول العالم.

فإننا نتقدم من مجلسكم الكريم باقتراح القانون الرامي إلى تعديل المادة المذكورة بهدف إلزام الادارة والقضاء معاً بمهل واجراءات تسمح بملاحقة الموظف المشتبه به أملين اقراره