

الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية

مذكرة تخرج تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبة:
بوزيد دلال

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ. / غنية نزلي	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيسا
أ. / الشريف وكواك	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفا ومقررا
د. / سلطاني آمنة	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّا فَتَحْنَا لَكَ فَتْحًا مُبِينًا ﴿١﴾ لِيُغْفِرَ لَكَ اللَّهُ مَا تَقَدَّمَ مِنْ ذَنْبِكَ
وَمَا تَأَخَّرَ وَيَتِمَّ نِعْمَتَهُ عَلَيْكَ وَيَهْدِيكَ صِرَاطًا مُسْتَقِيمًا ﴿٢﴾
وَيَبْصُرَكَ اللَّهُ نَصْرًا عَزِيزًا ﴿٣﴾ هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي
قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ وَلِلَّهِ جُنُودُ السَّمَاوَاتِ
وَالْأَرْضِ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا ﴿٤﴾ لِيُدْخِلَ الْمُؤْمِنِينَ
وَالْمُؤْمِنَاتِ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا وَيُكَفِّرَ
عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَكَانَ ذَلِكَ عِنْدَ اللَّهِ فَوْزًا عَظِيمًا ﴿٥﴾
صدق الله العظيم

« الآيات من 01 إلى 05 من سورة الفتح »

شكر و عرفان

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه على كثير فضله، و سائر نعمته لتوفيقه لي وما كنت لأصل إلى هذا لولا فضل الله عليّ ورحمته لإتمام هذا البحث المتواضع.

و اعترافا بالجميل أتقدم بخالص شكري و امتناني:

إلى الأستاذ المشرف الشريف وكواك الذي تكرم بقبول الإشراف على بحثي المتواضع و إلى كل أساتذتي الكرام الذين درسوني وخاصة الأستاذة النزلي غنية و الأستاذة سلطاني آمنة على توجيهاتهم القيمة و إلى أستاذي عمار بوضياف الذي أكن له كل التقدير و الاحترام على مساندته لي و تواضعه، و الأستاذة زرقيني راضية و محدة عبد الباسط على توجيهاتهم، و إلى والديّ الغاليين اللذان غمراني بالحنان والرعاية و قدما لي النصائح القيمة و الدعوات الطيبة.

أتوجه إلى زوجي العزيز بجزيل الشكر و الامتنان على صبره معي ومساندته ودعمه المتواصل وتشجيعه لي ووقوفه بجانبني دائما.

إلى قرة عيني أولادي الذين صبروا عليا كثيرا رغم صغر سنهم وشجعوني بدعائهم لي دائما بالتوفيق و النجاح .

إلى فاطمة أخت زوجي التي أكن لها المحبة و الاحترام لاهتمامها بأولادي أثناء غيابي في أوقات الامتحانات الدراسية، و أشكر الأستاذ سمير بارة على مساعدته لي و توجيهاته و أشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل كما لا يفوتني أن أشكر كل أساتذتي الكرام الذين ساهموا في تعليمنا و الذين لم يبخلوا علينا بعلمهم،

راجية من المولى عزّ وجل أن يسدّد خطاهم جميعا

إلى أن يبلغوا بهذا العلم أعلى المراتب إن شاء الله .

إهداء

الحمد لله ربي العالمين و الصلاة و السلام على خاتم الأنبياء و المرسلين،

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع إلى:

- بابين من أبواب الجنة نَعْمَنِي الله برضاهاما أُمِّي و أَبِي الغاليان حفظهما الله و رعاهم.
 - زوجي العزيز و الغالي على قلبي رضا بن دلالي الذي أمرني الله بطاعته و الذي وفر لي الجو المناسب للدراسة و شجعني كثيرا على طلب العلم.
 - ثمرات فؤادي أبنائي وقرّة عيني وأحبائي الغاليين على قلبي تقي الدين، عصام الدين و صغيري حسام الدين، أتمنى لهم النجاح في مسيرتهم العلمية وفي حياتهم عموما و أتمنى لهم حسن الأخلاق و الأدب إنشاء الله.
 - إخوتي الأعزاء الذين يحبونني و وقفوا دائما بجانبني وساندوني، عبد المؤمن، عباس، حليم لطفي، نوال، نسيم، ثورية، جهيدة، ايمان، وكل أزواجهم فرج الله، الفقيد فاتح نعمه الله بجنة الفردوس إنشاء الله، فتحي، رشيد، وزوجاتهم آمال، حنان، فطيمة، سميرة، و أبناءهم حفظهم الله و رعاهم و سدد خطاهم و أدام شملهم .
 - الروح الطاهرة الفقيدة أم زوجي وأُمِّي الثانية التي أحببتي كابنة لها و أحببتها كأُم لي ودائما تغمرني بدعاء الخير رحمها الله و أسكنها جنة الفردوس أمين.
 - أخت زوجي التي أحبها واحترمها كثيرا فاطمة وإلى كل إخوة زوجي، سمير و النوري، كما لا أنسى جميلة التي كانت بمثابة أختي الكبرى وأولادها لويضة، و كمال و خطيبته نجوى و يزيد و خطيبته إلهام، و خاصة عفاف التي أتمنى لها التخرج في السنة المقبلة إنشاء الله و إلى كل الأحباب و الأقارب.
 - أستاذي المحترم الشريف وكواك الذي أكن له كل التقدير و الاحترام و إلى زوجته و أولاده و خاصة الكتكوتة الصغيرة مريم حفظها الله و رعاها، و كل أستاذتي الكرام و كل من درسني وساهم في مساعدتي من قريب أو من بعيد، و جميع صديقاتي و أحبائي راضية الزهرة، فايضة، كاميليا، زينة، مريم، نورة، ليلي اسمهان، حليلة، نجاح، خضرة، فتيحة، فوزية و كل من ساهم في إنجاز هذا العمل وسقط اسمه سهوا.
 - و في الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نافعا للجميع و خصوصا طلاب العلم.
- إن شاء الله.

مُقدِّمة

تختلف المسؤولية المدنية عن المسؤولية الإدارية و ذلك حسب النظام القانوني لها، و يرجع ذلك إلى عدم توازن أطراف العلاقة بين الموظف والإدارة التي تعد أقوى طرف في هذه العلاقة حيث تمتاز بالسلطة العامة والتي تسعى لتحقيق المصلحة العامة، فقواعد القانون المدني تنظم العلاقة بين الأفراد وهدفها المحافظة على المصلحة الخاصة لهم، أما قواعد القانون الإداري فتتظم العلاقة بين الموظف و الدولة التي تحكمها القوانين و اللوائح فالعلاقة هنا تنظيمية لائحية تحكمها قواعد القانون الإداري و ليست علاقة تعاقدية يحكمها القانون المدني، وهذا لا يعني الاستغناء تماما عن القواعد المدنية فهي تبقى الشريعة العامة للقوانين فيمكن الاستعانة بها في تنظيم بعض الأمور مع مراعاة العلاقة الإدارية.

وعلى غرار المسؤولية المدنية تقوم المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ الذي قد يكون خطأ مرفقيا تسأل عنه الإدارة، وقد يكون شخصا يسأل عنه مرتكبه، فالموظف إذا أحدث ضررا للغير بارتكابه خطأ شخصي قد يترتب عنه مسؤوليته الشخصية أو يترتب عنه مسؤولية الإدارة أو قد تنتفي هذه المسؤولية، أو قد تقوم لكلاهما، و هذا ما سيتضح من خلال هذه الدراسة.

أهمية الموضوع:

و يعتبر موضوع الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية ذو أهمية كبيرة، نظرا لكونه يصعب تحديد طبيعته، لأن فكرة الخطأ الشخصي، تختلف من الناحية المدنية عنها في الناحية الإدارية، فمن خلال تحديد الخطأ يتحدد الاختصاص و تتحدد المسؤولية المترتبة عنه أي معرفة متى يكون الخطأ الشخصي مرتبا لمسؤولية الموظف، ومتى يكون مرتبا لمسؤولية الإدارة، كما تساهم هذه الفكرة أيضا في تقسيم المسؤولية بين الإدارة و الموظف، وتنظم حق الرجوع سواء على الإدارة أو على الموظف، وهذا بهدف تحقيق التوازن والتوفيق بين المصالح العامة و الخاصة، و بالتالي تحقيق العدالة .

وتكمن أهمية الموضوع العلمية، سواء من الناحية النظرية، أو التطبيقية أن الموضوع قضائي ترجع جذوره للقضاء و التنظيم القانوني للمسؤولية الإدارية له صلة بالقضاء الإداري، فهو يساهم في إبراز الاجتهاد القضائي من خلال القاضي الإداري المطالب بإيجاد الحلول لمختلف النزاعات التي لا تخضع لقوانين محددة .

دوافع اختيار الموضوع:

وهناك دوافع لاختيار هذا الموضوع منها ما هو ذاتي ومنها ما هو موضوعي:

أ-الدوافع الذاتية: الرغبة في البحث من خلال:

-تسليط الضوء على هذا الموضوع و معرفة طبيعة الخطأ الشخصي الذي يرتكبه الموظف ومسؤوليته في ذلك، وعلى أي أساس تسأل الادارة على خطأ شخصي ارتكبه الموظف.

ب-الدوافع الموضوعية :

1- درجة التبعيات المادية الناجمة عن الخطأ الشخصي المتصلة بالجانب المالي و هو جانب حساس متعلق بالخزينة العمومية و الموظف في مسألة التعويض سواء كان على عاتق الموظف أو الإدارة عند مساءلتها .

2- نقص الثقافة القانونية لدى جل الموظفين وقلة وعيهم بموضوع الأخطاء الشخصية المرتبة لمسؤوليتهم مما يسهل حدوثها.

3- عدم اكتراث جل الموظفين لتبعيات الأخطاء الشخصية

الإشكالية:

ما طبيعة الخطأ الشخصي و ما علاقته بالمسؤولية الادارية؟

و منها نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما المقصود بالخطأ الشخصي وما هي أنواعه و عناصره؟

2- هل الخطأ الشخصي للموظف يرتب مسؤولية الإدارة و على أي أساس تقوم تلك المسؤولية؟

3- متى تنتفي مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي؟

أهداف الموضوع:

و تتمثل في أهداف علمية و أهداف عملية:

بالنسبة للأهداف العلمية:

1- التعرف على طبيعة الخطأ الشخصي في الإدارة العمومية و سبيل مواجهته.

2- توضيح الأخطاء الشخصية للموظف حتى يتفادى الوقوع فيها ويكون أكثر حرصا.

3- عدم وجود دراسة متخصصة في هذا الموضوع.

4- أن يكون هذا البحث مفيدا ونافعاً للعلم.

أما عن الأهداف العملية:

معرفة الأخطاء الشخصية للموظف و المرتبة لمسؤوليته و مسؤولية الإدارة وذلك لتوعية الموظف ليكون أكثر حرصاً، من خلال تحسين أدائه و تحسين الادارة لخطتها و برامجها حتى تقلل من وقوع أخطاء موظفيها.

المنهج المتبع:

اقتضت طبيعة الدراسة اعتماد المنهج الوصفي و منهج تحليل المضمون لمعالجة موضوع الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية.

فالمنهج الوصفي: هو منهج يقوم على وصف الظواهر و تفسيرها و الوصول لأسبابها و العوامل التي تتحكم فيها من خلال تعريفها و إبراز عناصرها و طبيعتها و شرح هيئتها و استخلاص النتائج و تعميمها، ويستخدم هذا المنهج في الدراسات القانونية و الإدارية و السياسية، و لقد تم استخدام هذا المنهج في هذه الدراسة من خلال عرض و تحديد طبيعة الخطأ الشخصي بوصفه و شرح هيئته و إبراز عناصره و أنواعه.

أما منهج تحليل المضمون: فهو وسيلة للقراءة التحليلية و النقدية، يقوم على الوصف الدقيق و المنظم و الموضوعي، يحلل محتوى الظواهر و تفسيرها و استخلاص النتائج والكشف عن طبيعة العلاقات القائمة بين الظواهر المراد دراستها و مواطن الخلل و التغيرات.

يستخدم هذا المنهج في عدة مجالات في العلوم القانونية و الإدارية فلقد تم استخدامه في هذه الدراسة في تحليل محتوى الخطأ الشخصي و تفسيره و استخلاص العلاقة القائمة بين الخطأ الشخصي و المسؤولية الإدارية من خلال تحليل المعايير التي وضعها الفقه و القضاء و التي تحاول تحديد طبيعة الخطأ الشخصي و تمييزه عن الخطأ المرفقي لاسيما في الصفحتين 22 و 23 و كيف أن الخطأ الشخصي يرتب المسؤولية الإدارية خصوصاً من ص 37 إلى ص 42، وتحديد مسؤولية الموظف الشخصية عن الخطأ الشخصي الموضحة في ص 46 إلى ص 54، و كشف طبيعة علاقة الخطأ الشخصي بالمسؤولية الإدارية أي متى تقوم و متى تنتفي من خلال الفصل الثاني من هذا البحث.

و تجدر الإشارة إلى أنه هناك جانب تاريخي في هذه الدراسة من خلال عرض بعض النظريات القديمة المتعلقة بالترقية بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي.

الدراسات السابقة:

فيما يخص الدراسات السابقة هناك دراسات تطرقت لموضوع الخطأ الشخصي في أجزاء من دراستها كالكتاب بعنوان " القضاء الإداري الكتاب الثاني قضاء التعويض و طرق الطعن في الأحكام " للدكتور سليمان الطماوي، حيث تناول في كتابه هذا موضوعين مستقلين تماماً و هما قضاء التعويض و طرق الطعن في الأحكام الصادرة من المحاكم الإدارية، و كان الخطأ الشخصي كجزء من دراسته مركزا على القضاء الفرنسي و القضاء المصري فقط.

و هناك دراسات تطرقت للموضوع كنظرية و من ذلك كتاب تحت عنوان " نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية " للدكتور سامي حامد سليمان حيث كانت دراسته للموضوع معمقة جدا لكنها ضمن القضاء الفرنسي و القضاء المصري و لم يتم الإشارة فيها للقضاء الجزائري.

و هناك دراسات أخرى ركزت على مجال معين كرسالة الدكتوراه تحت عنوان " الأنماط الجديدة لتأسيس المسؤولية في المجال الطبي " للأستاذ قمراري عز الدين، حيث درس موضوع المسؤولية و ركز في دراسته على المجال الطبي و المقال بعنوان " الخطأ كأساس المسؤولية الإدارية للمرفق العام الطبي " للأستاذ محفوظ عبد القادر.

و هناك دراسات تطرقت لأجزاء من موضوع الدراسة كرسالة ماجستير تحت عنوان " الضرر القابل للتعويض في المسؤولية الإدارية " للأستاذة حميش صفية حيث تناولت جزء من الدراسة وهو الضرر، و مقال للمستشار إسلام إحسان بعنوان " المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة " هدفها دعوة المشرع المصري لإجراء تعديلات تشريعية لإصلاح الوظيفة في مصر.

وفي هذه الدراسة تم الانطلاق من دراسة الخطأ الشخصي و تحديد علاقته بالمسؤولية الإدارية متى تقوم و متى تنتفي مع الإشارة للقضاء الجزائري.

تقسيم الموضوع:

قد تم تقسيم الموضوع إلى فصلين حيث يحتوي كل فصل على مبحثين و أسباب هذا التقسيم تكمن في أنه لتحديد مسؤولية كلا من الموظف أو الإدارة عن الخطأ الشخصي المرتكب من الموظف، علينا تحديد مفهوم وطبيعة ذلك الخطأ أولاً، ثم تحديد علاقته بالمسؤولية الإدارية و متى تقوم هاته المسؤولية و متى تنتفي، وذلك على النحو التالي:

الفصل الأول: مفهوم الخطأ الشخصي

المبحث الأول: تعريف الخطأ الشخصي

المبحث الثاني: عناصر الخطأ الشخصي

الفصل الثاني: علاقة الخطأ الشخصي بالمسؤولية الإدارية

المبحث الأول: قيام مسؤولية الإدارة

المبحث الثاني: انتفاء المسؤولية الإدارية

الفصل الأول

مفهوم الخطأ الشخصي

كانت دراسة فكرة الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية موضوع دراسات وأبحاث عميقة ومتعددة من المهتمين بدراسة القانون الإداري، وكانت الآراء متباينة نظراً لاختلاف فكرة الخطأ بحد ذاته فهناك من اعتبر الخطأ شرطاً ضرورياً لقيام المسؤولية الإدارية ومنهم من اعتبره أساساً لتلك المسؤولية فهو الركن الذي تقوم عليه، و بحدوثه تقوم المسؤولية الإدارية، ولكن بانعدامه لا تنعدم المسؤولية الإدارية لأنها قد تقوم بدون خطأ أي على أساس المخاطر، فهذا الاختلاف في الآراء يدل على أن كل فقيه لديه وجهة نظر حسب منظوره للخطأ عامة أو للخطأ الشخصي خاصة و ينجر عن ذلك الاختلاف تباين في تحديد طبيعة الخطأ الشخصي لأن معظم التشريعات لم تقم بتعريفه إن لم نقل كلها تاركة مهمة ذلك للفقه والقضاء لذلك تدخل كلاهما لوضع مفهوم للخطأ الشخصي و بالتطور السريع و المستمر للمرافق العامة و ازدياد نشاطاتها تلبية لحاجيات أفراد المجتمع فقد يقع موظفو هذه المرافق في أخطاء شخصية تسبب أضراراً للغير و يترتب عن ذلك المسؤولية، و مهما تنوعت هذه الأخطاء و تعددت فهناك عناصر أساسية تقوم عليها وهذا ما سيتم دراسته في هذا الفصل على النحو التالي:

المبحث الأول : مفهوم الخطأ الشخصي.

المبحث الثاني: عناصر الخطأ الشخصي.

المبحث الأول

تعريف الخطأ الشخصي

تعددت الآراء و التعريفات حول مفهوم الخطأ الشخصي فظهرت التعريفات، الفقهية و القضائية وهذا لوضع ضوابط تحدد مفاهيمه وتوضح معالمه، و لكن قبل تعريف الخطأ الشخصي اقتضت الضرورة تحديد مفهوم الخطأ بصفة عامة ثم تحديد مفهوم الخطأ الشخصي بصفة خاصة، وهذا لأن الخطأ ظهر قبل ظهور المسؤولية الإدارية التي ظهرت منذ حكم بلانكو في القرن التاسع عشر لأن القضاء قبل ذلك لم يكن يُقرُّ بمسؤولية الدولة عن أخطائها التي تسبب ضرراً للغير ففي نظره آنذاك الدولة لا تخطئ، ولذلك تم عرض مفهوم الخطأ أولاً لأنه الأسبق في الظهور عن الخطأ الشخصي لأن تسمية الخطأ الشخصي و ضعت لتمييزها عن الخطأ المرفقي الذي يتحمل فيه المرفق العام المسؤولية عن أخطاء موظفيه ولذلك سيتم عرض الموضوع كما يلي:

المطلب الأول: الخطأ.

المطلب الثاني: الخطأ الشخصي.

المطلب الأول

الخطأ

الخطأ هو الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية، و هو شرط ضروري لقيامها. و الخطأ ليس هو الغلط فهناك فرق بين المصطلحين و حتى لا يُخلط بينهما سيوضح الفرق بينهما، فالغلط لا يكون عمديا بينما الخطأ قد يكون عمديا أو يكون بالإهمال بالإضافة إلى أن الخطأ في الحالة التي يكون فيها غير عمدي فإن مرتكبه أراد الفعل و لكنه لم يرد النتيجة الضارة أما الغلط فإن مرتكبه يعتقد أن تصرفه مطابق للقانون لكن بحدوث النتيجة يتبين له أنها عكس ذلك، فمرتكب الغلط يريد الفعل و النتيجة معا و لكن تظهر النتيجة مخالفة للقانون وتسبب ضررا للغير، و الخطأ يكون في جميع الأفعال سواء كانت مادية أو تصرفات قانونية لكن الغلط لا يكون إلا في التصرفات القانونية¹.

بعد التفرقة بين المصطلحين سيتم تعريف الخطأ وأنواعه عبر فرعين حيث سنعرض في الفرع الأول: تعريف الخطأ، و في الفرع الثاني: أنواع الخطأ.

الفرع الأول: تعريف الخطأ

و سيتم عرض أولا التعريف اللغوي ثم التعريف الاصطلاحي.

أولا/التعريف اللغوي:

لقد ذكر الخطأ في القرآن الكريم قال الله تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم: "وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ أَنْ يَقْتُلَ مُؤْمِنًا إِلَّا خَطَأً". (سورة النساء الآية 91)²، و الخطأ في اللغة بفتح الخاء و الطاء، و هو البعد عن الصواب؛ وهو كذلك الذنب³.

ثانيا/التعريف الاصطلاحي:

لكي يُحدد مفهوم الخطأ يمكن تعريفه تشريعا و فقها ثم تعريفه قضائيا.

1-التعريف التشريعي:

أغلب التشريعات لم تعرف الخطأ من بينهم المشرع الجزائري فهو لم يتطرق لتعريف الخطأ بنص صريح، كما فعل المشرع التونسي و المشرع المغربي فقد عرفا الخطأ بنص قانوني

¹ لحسين بن شيخ آث ملويا، مسؤولية السلطة العامة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013، ص 119.

² القرآن الكريم، سورة النساء الآية 91، القدس للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، ص 93.

³ جميل أبو نصري، طلعت هشام قبيعة، رمزية نعمة حسن، المتقن المعجم العربي المصور، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 2006، ص 223 .

صريح، ففي الفصل (83) من الباب الثالث لمجلة الالتزامات و العقود التونسية والتي تنص على: " من تسبب في مضرة غيره خطأ سواء كانت المضرة حسية أو معنوية فهو مسؤول بخطئه إذا ثبت أنه هو السبب الموجب للمضرة مباشرة.

وكل شرط يخالف ذلك لا عمل عليه.

و الخطأ هو ترك ما وجب فعله أو فعل ما وجب تركه بغير قصد الضرر"¹.

و الفصل (78) في الباب الثالث من قانون الالتزامات و العقود المغربي بأنه: " كل شخص مسؤول عن الضرر المعنوي أو المادي الذي أحدثه، لا بفعله فقط و لكن بخطئه أيضا وذلك عندما يثبت أن هذا الخطأ هو السبب المباشر في ذلك الضرر، وكل شرط مخالف لذلك يكون عديم الأثر.

و الخطأ هو ترك ما كان يجب فعله، أو فعل ما كان يجب الإمساك عنه، وذلك من غير قصد لإحداث الضرر"².

نلاحظ من خلال هذين التعريفين أن مفهوم الخطأ انحصر في الإهمال وليس التعمد، أما باقي التشريعات لم تعرفه صراحة بل أشارت إليه، و من ذلك المادة 1383 من القانون المدني الفرنسي " كل شخص مسؤول ليس فقط عن الضرر الذي سببه بفعله، و إنما أيضا عن الضرر الذي أحدثه نتيجة إهماله و قلة احترازه"³، و المادة (163) من القانون المدني المصري: " كل خطأ سبب ضررا للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض"⁴، و حتى المشرع الجزائري أشار إليه فقط و من ذلك المادة (124) من القانون المدني الجزائري :

¹ أنظر نص المادة (83) من الأمر المؤرخ في 15 ديسمبر 1906، المتعلق بمجلة الالتزامات و العقود التونسية، منشور بالرائد الرسمي ملحق عدد 100 بتاريخ 15 ديسمبر 1906، تم إعادة تنظيمه بقانون عدد 87 لسنة 2005 عدد 68 بتاريخ 2005/08/26 و تم الانتهاء من المراجعة و التحيين يوم 06 جانفي 2016، ص 17.

² أنظر نص المادة (78) من الظهير 9 رمضان 1331 المؤرخ في 12 أغسطس 1913 المتعلق بقانون الالتزامات والعقود المغربية ، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة النصوص القانونية عدد 14، يناير 2009 ، صيغة محينة بتاريخ 18 فبراير 2016.

³ فوزان صالح، " المسؤولية المدنية للطبيب دراسة مقارنة في القانون المدني السوري و الفرنسي"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 22، العدد الأول، 2006، ص 129

⁴ أنظر نص المادة (163) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 بإصدار القانون المدني، الصادر بقصر القبة في 09 رمضان سنة 1367، 16 يوليو 1948 الوقائع المصرية، عدد رقم 108 مكرر(أ).

" كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض " ¹.

2- التعريف الفقهي:

اختلفت آراء الفقهاء حول تعريف الخطأ، حيث عرفه الأستاذ شابي فيقول: " نكون مرتكبين لخطأ عندما لا نتصرف كما كان علينا أن نفعله أي عندما يكون الفعل أو الامتناع عن فعل من طبيعته تبرير لوم ما " ².

أما الفقيه الفرنسي بلانيول فقد عرفه :

« La faute est un manquement à une obligation préexistante »

و معنى ذلك أن الخطأ هو الإخلال بواجب سابق ³.

و رغم أن هذا التعريف بسيط وواضح وقريب لفكرة الخطأ، إلا أنه وجهت له انتقادات من طرف الفقهاء تتمثل في التقيد الذي يعاب على بلانيول الذي لم يعرف الخطأ بل سرد أنواعه وتقسيماته، لذلك انتقد هذا التعريف بإضافة عنصر التمييز والإدراك إلى عنصر الإخلال بالالتزام السابق الوارد في تعريفه، و بذلك يصبح التعريف "بأنه الإخلال بالتزام سابق مع توافر التمييز و الإدراك لدى المخل بهذا الالتزام".

أما الأستاذ ماجد راغب الحلو فقد عرفه كما يلي: "الخطأ هو مخالفة لأحكام القانون تتمثل في عمل مادي أو في تصرف قانوني، تأخذ صورة عمل إيجابي أو تأتي على هيئة تصرف سلبي ينشأ عن عدم القيام بما يوجبه القانون" ⁴.

أما التعريف الشائع و الغالب للخطأ المستوجب للمسؤولية هو: " الفعل الضار غير المشروع " ⁵.

¹ أنظر نص المادة (124) من الأمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 44، لسنة 2005، ص 23.

² لحسين بن شيخ آث ملويا، مسؤولية السلطة العامة، المرجع السابق، ص 26.

³ قماروي عز الدين، " الأنماط الجديدة لتأسيس المسؤولية في المجال الطبي " دراسة مقارنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2013 ص 74.

⁴ ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري- مبدأ المشروعية- تنظيم القضاء الإداري- ولاية القضاء الإداري - قضاء الإلغاء-

قضاء التعويض- قضاء التأديب- الطعن في الأحكام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995، ص 463.

⁵ عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 114.

3- التعريف القضائي:

حاول الاجتهاد القضائي تعريف الخطأ ولكن التعريف القضائي للخطأ يبدو أنه كان محتشماً نوعاً ما لأنه يتعامل بمرونة في تحديد طبيعة الخطأ فكانت أحكامه غير مستقرة على مفهوم معين للخطأ فكان يتعامل حسب كل حالة على حدى فلذلك لم يضع تعريفاً جامداً ومضبوطاً للخطأ حتى لا يقيده في حالات أخرى غير مشابهة ، ولكن بالرغم من ذلك نجد أن محكمة النقض السورية قد عرّفت الخطأ بأنه: "سلوك معيب لا يأتيه رجل بصير وجد في ذات الظروف الخارجية التي أحاطت بالفاعل"¹.

نلاحظ من خلال التعاريف الفقهية و القضائية أنها جاءت مختلفة نوعاً ما فمنها ما يشير للإهمال أو التعمد ومنها ما يشير إلى كلاهما معاً ومنها ما يشير للعيب في السلوك و يرجع اختلافها إلى عدم استقرار الفقه و القضاء على تعريف معين ويعود ذلك لصعوبة وضع قاعدة عامة ومجردة تحديد مفهوم معين للخطأ لأن فكرة الخطأ مرنة كما أن أحكام القضاء أيضاً في تطور مستمر وبظهور حالات جديدة للخطأ يظهر مفهوم جديد له فلذلك هي غير مستقرة على مفهوم معين.

الفرع الثاني: أنواع الخطأ

تعددت أنواع الخطأ و اختلفت ويرجع ذلك إلى أن الخطأ ينظر إليه من عدة أسس ونواحي مختلفة، فهناك: الخطأ الإيجابي و الخطأ السلبي، الخطأ العمدى و الخطأ غير العمدى (خطأ الإهمال)، الخطأ المدنى و الخطأ الجنائى، الخطأ الجسيم و الخطأ اليسير، الخطأ الشخصى و الخطأ المرفقى.

كما أن هناك طائفة أخرى من الأخطاء كالخطأ السياسى، الخطأ الدولى، كل حسب الزاوية المنظور منها، فمن زاوية القانون الدولى تسمى أخطاء دولية، ومن زاوية القانون الإدارى تسمى أخطاء شخصية وأخطاء مرفقية، ولذلك سيتم عرض أهم هاته الأخطاء: أولاً/الخطأ الإيجابي و الخطأ السلبي:

فالخطأ الإيجابي هو الإخلال بالواجبات القانونية و الالتزامات بارتكاب أفعال يمنعها القانون مما ينتج عنه المسؤولية المدنية أو المسؤولية الجنائية أو المسؤولية الإدارية، وكذلك

¹ برهان جلال شعبان، علي عبد الله الحمادة، صور الركن المعنوي للجريمة (الخطأ)، الجامعة العربية الأمريكية جنين، كلية

الحقوق، 2007، الموقع، (2017/04/28 10:20) <http://burhanshaban.hooxs.com/t20-topic>

الأفعال الخاطئة والمنافية للأخلاق و الآداب العامة كالغش ،التدليس، الخديعة، الغصب و التعرض والتي تستلزم التعويض، أما الخطأ السلبي فيتمثل في الامتناع أو ترك الالتزامات و الواجبات مع عدم الاحتياط و التحرز من طرف المكلف بحكم القانون، أو الاتفاق بدفع الضرر الحاصل¹.

ثانيا/الخطأ العمدي والخطأ غير العمدي (خطأ الإهمال):

1- الخطأ العمدي :

الخطأ العمدي هو الاخلال بالتزام قانوني أو بواجب مع توفر قصد الإضرار بالغير وهو يتكون من عنصرين: الأول موضوعي وهو الإخلال بالالتزامات القانونية السابقة و الحقوق و الثاني نفسي يتمثل في قصد الإضرار بالغير².

وبما أن الخطأ العمد يقوم على قصد الإضرار بالغير، فيجب على القاضي البحث في نفسية الفاعل عن مدى توافر هذا القصد أو انعدامه، يعني هذا أن يكون تقدير الخطأ العمدي تقريرا ذاتيا شخصا أو واقعا وليس موضوعيا مجردا. ولكن هناك من الفقه من يقرر القياس بمقياس موضوعي لهذا الخطأ ، لكن الرأي الراجح في ذلك هو الأخذ بالمقياسين الموضوعي المادي و الشخصي النفسي معا، لأن الخطأ العمد في حقيقة ذاته يتكون من عنصرين -كما ذكر من قبل- فقياس العنصر الموضوعي لا يتم إلا بالمقياس الموضوعي و قياس العنصر الذاتي النفسي لا يتم إلا بمقياس شخصي³.

نلاحظ في الخطأ العمدي أن الفاعل تقصد إحداثه ضررا للغير بإرادته الحرة ويفترض أنه يعلم أو يتوقع حدوث نتيجة ذلك الفعل.

2- الخطأ غير العمدي (خطأ الإهمال):

خطأ الإهمال، هو الاخلال بواجب قانوني بدون قصد الفاعل إلى إحداث الضرر و يتكون من عنصرين: الأول نفسي ويتجسد في التمييز أو الإدراك، و الثاني مادي ويتمثل في الاخلال بالواجب، و من صور الخطأ غير العمدي الإهمال وعدم التبصر و الخفة

1 بن مشيش محمد حسون، قرنين رمزي، " الخطأ في المسؤولية الإدارية دراسة مقارنة "، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2014، ص 22 .

2 عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، المرجع السابق، ص 118.

3 عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1982، ص 90.

و الجهل بما ينبغي عمله، وعدم بذل العناية المعتادة، وعدم الوفاء بالتزام محدد، فكل هذه الصور تدخل ضمن الأخطاء غير العمدية، وهي لا تقصد إحداث الضرر¹.

ويقسم خطأ الإهمال حسب درجته إلى قسمين أو نوعين هما الخطأ الجسيم والخطأ اليسير:
أ / الخطأ الجسيم (La Faute Lourde):

عرفت نظرية تدرج الخطأ، الخطأ الجسيم بأنه الخطأ الذي لا يرتكبه أكثر الناس إهمالاً وهو أقرب ما يكون إلى العمد².

أما الأستاذ شابي فقد عرفه بأنه: " الخطأ الأكثر خطورة من الخطأ البسيط"³.

و يقصد بالخطأ الجسيم كذلك بأنه الخطأ الذي يفترض فيه سوء النية، كما يقصد به أيضاً عدم التبصر، والإهمال، و الإخلال بواجب ثابت متحقق لا جدال فيه⁴.

وهو أيضاً الخطأ الذي يتميز بخطورة في طبيعته و سوء نية عند الموظف المرتكب للخطأ⁵.

وهو كذلك الخطأ الذي يجاوز المخاطر العادية للوظيفة وتتعدى خطورة الأخطاء التي هي من موظف متوسط الكفاية، و يعد تحديد درجة الجسامة مسألة نسبية تتفاوت حسب الظروف و تقاس بالسلوك المألوف من شخص وسط وجد في نفس ظروف الموظف المخطئ، و يدخل في نطاق الخطأ الجسيم الإخلال بأي إجراء جوهري بإمكانه أن يؤثر في كيان العمل المنوط بالموظف أداءه، وقياس درجة جسامة الخطأ أمر متروك للقاضي يقدره في كل حالة على حدى، ونجد بعض الأحكام قد قضت بمسؤولية الموظف عن خطأه الشخصي إذا كان جسيماً في ثلاث حالات:

¹ تيرس مراد، " الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل دراسة مقارنة " رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011، ص 67.

² إبراهيم علي حمادي الحلبوسي، الخطأ المهني و الخطأ العادي في إطار المسؤولية الطبية، (الخطأ الجسيم والخطأ اليسير)، الموقع، (2017/04/03 23:15)، <http://almerja.net/reading.php?i=6&ida=1301&id=973&idm=47479>.

³ محفوظ عبد القادر، " الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الإدارية للمرفق العام "، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تامنغست، العدد 07، 2015، ص 113.

⁴ بوجادي عمر، " اختصاص القضاء الاداري في الجزائر "، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2011، ص 166.

⁵ رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص 14.

1- أن يتجاوز الموظف حدود سلطاته الشرعية كأن يرتكب خطأ قانوني جسيم، بإصداره قرار غير قانوني ذو خطورة خاصة وذلك يعتبر خطأ شخصيا يسأل عنه الموظف و من ذلك قضية (Montlaur) في 1908/12/24 حيث أمر موظف بهدم حائط ملكا لأحد الاشخاص بدون وجه حق، أما بالنسبة للفعل المكون للجريمة فممنذ حكم تيباز (Thepaz) الذي أصدره مجلس الدولة الفرنسي في 1935/01/14 لم تصبح الجريمة خطأ شخصيا إلا إذا بلغت درجة استثنائية من الجسامة، أو كانت لا علاقة لها بالوظيفة إطلاقا، أو شملت سوء نية الموظف، فيشترط لكي يسأل الموظف عن خطأه الشخصي مسؤولية شخصية أن تكون الجريمة عمدية

2- أن يخطأ الموظف في تقديره للأعمال التي جرّته لارتكاب الخطأ، ومن ذلك قضية (Gerone) سنة 1908 و تتعلق باتهام أحد الرؤساء لأحد مرؤوسيه بالسرقه بدون مبرر،¹ أو أن يخطأ الموظف خطأ جسيما كتطعيم أحد الاطباء عدد من الأطفال ضد الدفتيريا دون أن يتخذ الاجراءات اللازمة لذلك فأدى هذا إلى تسمم الأطفال².

3- أن الفعل الصادر من الموظف يكون جريمة تخضع لقانون العقوبات سواء كانت الجريمة تقتصر على الموظفين كإفشاء الأسرار أو الخيانة، أو كانت من جرائم القانون العام كالضرب أو السب أو القتل الخطأ³.

وما يمكن ملاحظته أن الخطأ الجسيم يؤدي بمرتكبه إلى مسؤوليته الشخصية ولكن هناك بعض الحالات و بالرغم من جسامة الخطأ اعتبر الخطأ الذي يرتكبه الموظف خطأ مرفقيا كالأخطاء الجسيمة في مرفق البوليس و المستشفيات العامة.

ب- الخطأ اليسير أو البسيط (La faute légère):

عرفته نظرية تدرج الخطأ بأنه الخطأ الذي لا يرتكبه الشخص المعتاد من الناس متوسط

¹ سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، 1988، ص ص. 114 إلى 211.

² بوالطين ياسمين، "التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء المرفقية و الشخصية في القضاء الاداري"، مذكرة تخرج مقدمة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006، ص 14.

³ سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري الكتاب الثاني قضاء التعويض و طرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1977، ص 126.

الحرص والعناية،¹ وهناك من يرى بأنه الانحراف اليسير عن سلوك الشخص العادي الذي وجد بنفس الظروف أين يحدث الإخلال بواجب أقل أهمية،² و يطلق عليه أيضا اسم الخطأ العادي ويفضل بعض الشراح أن يوصف بلفظ (الخطأ) مجردا من كل وصف، أما بخصوص النشاط الطبي فقد كان القضاء يشترط وجود خطأ جسيم لقيام المسؤولية لغاية 1992، و في 10/04/1992 بصدر قرار مجلس الدولة الفرنسي تولى هذا الأخير عن فرضية الخطأ الجسيم فيما يخص الأعمال الطبية إلى فرضية الخطأ البسيط، و قد سمّاه "الخطأ الطبي"، أما بالنسبة للأعمال غير الطبية و الصادرة عن غير الأطباء أو الجراحين فإنه يكفي و جود خطأ بسيط لقيام المسؤولية، حيث نكون بصدده في حالة الإهمال مثل علاج ضحية حادث مرور في قاعة خصصت للمصابين بأمراض معدية، أو التأخر في إبلاغ الطبيب الجراح في سوء حالة المريض الذي أجريت له عملية جراحية³.

من الملاحظ أن هذا التقسيم لم يعد له فائدة خصوصا بعدما تقررت المسؤولية عن الخطأ مهما كان نوعه ومهما كانت درجته فمادام أحدث ضررا للغير فإنه يستوجب التعويض بقدر ذلك الضرر، وإنما تكمن أهمية التفرقة بين الخطأين في تقدير التعويض.

ثالثا / الخطأ المدني والخطأ الجنائي:

1- الخطأ المدني :

و يتمثل في الخطأ الذي تقوم عليه المسؤولية المدنية و الذي هو إخلال بالواجب القانوني حتى ولو لم يكفله قانون العقوبات⁴.

2- الخطأ الجنائي:

وهو ركن من أركان المسؤولية الجنائية فهو الإخلال بواجب أو التزام قانوني تفرقه قواعد قانون العقوبات بنص خاص.

يتضح أن الخطأ المدني أعم من الخطأ الجنائي، فكل خطأ جنائي يعد خطأ مدنيا في نفس الوقت، لكن لا يعد كل خطأ مدني خطأ جنائي⁵.

¹ ابراهيم علي حمادي الحلبوسي، الموقع السابق.

² بن مشيش محمد حسون، قرنين رمزي، المذكرة السابقة، ص 25.

³ لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2013، ص 152.

⁴ عويسي وداد، "المسؤولية الادارية على أساس الخطأ"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة،

2014، ص 8.

⁵ عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص 91

رابعاً / الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي:

1- الخطأ الشخصي:

و هو الخطأ الذي يكشف عن العون العمومي و عن نيته حيث يبين أن عمله يمليه هدف شخصي غير وظيفي، بمعنى الخطأ الذي يبين لنا العون بنقائصه و عواطفه و تهوراته¹.

2- الخطأ المرفقي:

عرفه فالين بأنه: "الخطأ الذي لا يمكن فصله عن المرفق العام"².

كما يعرف أيضا، بأنه الخطأ الذي يُنسب إلى المرفق العام حتى و لو كان الذي قام به ماديا هو أحد موظفي الإدارة ، كما عرف بأنه الخطأ الذي يشكل إخلالا بالالتزامات وواجبات قانونية سابقة عن طريق التقصير و الإهمال الذي ينسب إلى المرفق العام ذاته و يعقد المسؤولية الإدارية³.

كما أن القضاء الإداري اعتبره كل خطأ لا يمكن فصله عن تأدية الوظائف و أما غير ذلك فإنه خطأ الشخصي⁴.

بعد تناول الخطأ وأنواعه، ما المقصود بالخطأ الشخصي وما أنواعه ؟ وهذا ما يمكن معرفته في المطلب الثاني .

¹ لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994 ص 47.

² كيف حسن، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2014 ص 103.

³ بوالطين ياسمين، المذكرة السابقة، ص 6، نقلا عن عمار بن عميروش، مذكرة تخرج من المدرسة الوطنية للإدارة، الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي في المسؤولية الادارية، ص 20.

⁴ لحسين بن الشيخ أث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص 153.

المطلب الثاني

الخطأ الشخصي.

من خلال دراسة الخطأ و أنواعه نلاحظ أن الخطأ الشخصي يعد نوعا من أنواع الخطأ و سمي بالخطأ الشخصي لتمييزه عن الخطأ المرفقي الذي ظهر بظهور المسؤولية الإدارية منذ حكم بلانكو سنة 1873 الذي كان منعظا مهما في تغيير المسار من عدم مسؤولية الإدارة إلى مسؤوليتها، حيث أصبحت الإدارة تسأل على أساس الخطأ عندما يتسبب موظفيها وعمالها في حدوث أضرارا للغير.

وكذلك الموظف قد يتعرض للمساءلة بارتكابه أخطاء شخصية تحدث ضررا للغير، لذا سيتم التناول في هذا المطلب الخطأ الشخصي الذي يتميز عن الخطأ المرفقي، من خلال فرعين : الأول سيُعرض فيه تعريف الخطأ الشخصي، أما الثاني: سيُعرض فيه أنواعه.

الفرع الأول: تعريف الخطأ الشخصي:

أولا/التعريف التشريعي:

لم تعرف التشريعات الخطأ الشخصي، فلم نجد نص قانوني صريح يعرفه سواء في القانون الفرنسي أو المصري أو الجزائري أو غيرهم في دول أخرى، و إنما تمت الإشارة إليه وكمثال على ذلك المادة (31) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري 06-03 التي تنص: "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير،... مالم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له".¹ وكذلك المادة (3/78) (من القانون المصري نظام العاملين المدنيين بالدولة) رقم 47 لسنة 1978 التي تنص على أنه: "ولا يُسأل العامل مدنياً إلا عن خطئه الشخصي".² وهذا لأن المشرع ترك مهمة ذلك للفقهاء و القضاء لذلك علينا الرجوع للتعريف الفقهي و القضائي لتحديد مفهوم الخطأ الشخصي.

ثانيا/التعريف الفقهي:

لقد وضعت عدة معايير من مختلف الفقهاء ليس لتعريف الخطأ الشخصي فحسب و إنما كذلك لتمييزه عن الخطأ المرفقي وهي كالتالي:

¹ أنظر نص المادة (31) من الأمر 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

الجريدة الرسمية عدد 46، لسنة 2006، ص 5

² أنظر نص المادة (3/78) من قانون 47 لسنة 1978 المؤرخ في 18 يوليو 1978 المتعلق بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة، الجريدة الرسمية عدد 29 تابع (ب)، بتاريخ 1978/07/20.

1- معيار الأهواء الشخصية:

حيث يرى الفقيه لافريير أن الخطأ الشخصي هو الذي يكون طابعه شخصي يكشف عن الانسان بضعفه، و عدم تبصره وتهوره، و أهوائه، و هدفه تحقيق مصلحته الشخصية لا المصلحة العامة،¹ وهناك من يسميه معيار الخطأ العمدي أو معيار النية حيث أن الخطأ الشخصي يتمثل في نية محدث الضرر أو قصده السيئ فكلما قصد النكاية أو الاضرار بالغير أو فائدته الشخصية اعتبر خطأ شخصيا يتحمل مسؤوليته² أما الخطأ المرفقي فهو الذي يكون فيه الموظف معرض للخطأ و الصواب و تسأل عنه الإدارة العامة³.

2- معيار انفصال الخطأ عن الوظيفة:

فقد اعتبر الفقيه هوريو الخطأ الشخصي هو الخطأ الجسيم ثم غير رأيه، واعتبر الخطأ الشخصي هو الذي ينفصل عن الوظيفة انفصالا ماديا أو معنويا، فالانفصال المادي لا يكون من واجبات الوظيفة كأن يقوم العمدة بشطب اسم شخص صدر في حقه حكم بشهر إفلاسه من جدول الانتخاب فهذا التصرف صحيح لأنه من ضمن واجبات الوظيفة حيث نص القانون على هذا الاختصاص للعمدة و لكن إذا قام بالتشهير به بالإعلان عنه مناديا في القرية فهذا يعتبر خطأ شخصيا منفصلا ماديا عن الوظيفة، و الانفصال معنوي بالرغم من أنه يدخل في واجبات الوظيفة إلا أنه ينفصل عنها إذا كان الغرض غير الغرض الذي استخدم لتحقيقها كأن يقصد الفاعل إحداث إزعاج لرجال الدين بقرع أجراس الكنيسة في مأتم مدني لا تقرر له الاجراس⁴.

3- معيار جسامه الخطأ:

قدم هذا المعيار الأستاذ جيز حيث يرى أنه إذا كان الخطأ جسيما يصل إلى حد ارتكاب جريمة نص عليها قانون العقوبات فإنه يعتبر خطأ شخصيا، فهو يعتمد في تعريفه للخطأ الشخصي

1 عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية_ مبدأ المشروعية-تنظيم القضاء الإداري- دعوى إلغاء القرارات الإدارية-التحقيق في المنازعة الإدارية- تنفيذ الأحكام الإدارية-قضاء الاستعجال الإداري- طرق الطعن في الاحكام الادارية-المسؤولية الادارية، الطبعة الثانية، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2014، ص 400.

² سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص 143.

³ محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2009، ص 226.

⁴ قيدر عبد القادر صالح، "فكرة الخطأ المرفقي"، مجلة الرافيدين للحقوق، كلية الحقوق، جامعة الموصل، المجلد (10)، العدد (38)، لسنة 2008، ص ص. 316، 317.

معيار الخطأ الجسيم¹.

4- معيار الهدف أو الغاية:

قدم هذا المعيار الفقيه دوجي فحسب نظره أن الخطأ الشخصي يكمن في البحث عن الهدف من تصرف الموظف، فإذا كان هدفه مصلحته الشخصية لا علاقة له بالوظيفة عن طريق استغلال سلطاتها فالخطأ شخصي، أما إذا كان هدفه المصلحة العامة وقصد تحقيق واجبات الوظيفة فإن خطأه مرفقياً².

ويلاحظ أن فائدة التمييز بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي تعود إلى تحديد المسؤول عن الضرر و الذي يقع عليه عبء التعويض، و كذلك تحديد لمن يؤول الاختصاص، للقضاء الإداري إذا كان الخطأ مرفقي و الإدارة هي المسؤولة، أو القضاء العادي إذا كان الخطأ شخصي وكان الموظف أو العون هو المسؤول، ولكن توسيع نطاق الخطأ المرفقي على حساب الخطأ الشخصي قلل من هذه الفائدة المرجوة من التمييز بين الخطأين وأصبح هناك ما يعرف بالجمع بين الخطأين حيث أصبح بإمكان المضرور مطالبة الإدارة بالتعويض عن الخطأ الشخصي للموظف أو العون.

ثالثاً/التعريف القضائي:

اعتمد القضاء الإداري الفرنسي على ثلاث معايير لتحديد الخطأ الشخصي وهي: الخطأ المنبت الصلة بالمرفق العام، الخطأ العمدي، الخطأ الجسيم، و حتى القضاء الجزائري سار على نهج القضاء الفرنسي في ذلك.

1- الخطأ المنبت الصلة بالمرفق العام:

و هو الخطأ المرتكب في الحياة الخاصة للموظف و لا علاقة له إطلاقاً بالوظيفة سواء ارتكبه الموظف خارج العمل ومثال ذلك خروج موظف للتنزه بسيارته الخاصة و يصيب أحد المارة بضرر، أو أثناء العمل المهم أنه منقطع الصلة تماماً بواجبات الوظيفة كأن يعتدي بوليسي على أحد الأفراد بالضرب في قسم الشرطة دون مبرر ودون مقاومة منه فقد اعتبر مجلس الدولة الفرنسي هذا الخطأ خطأ شخصياً للموظف العام يسأل عنه وحده سواء

¹ بلباي فاطمة الزهراء، "المسؤولية الشخصية للموظف العمومي"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم

السياسي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص 46.

² ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 466.

كان هذا الخطأ متعمداً أو غير متعمد¹.

2- الخطأ العمدى:

وهو التصرف من طرف العون العمومي يقصد به إيذاء و إلحاق الضرر بالآخرين، أي توفر سوء النية من خلال هذا التصرف - كنية الانتقام مثلاً - فإذا كانت نيته ظاهرة فهذا يسهل على القاضي كشفها أما إذا كانت نيته غير ظاهرة فعلى القاضي استعمال معيار الغرض المستهدف منه أي هل العون كان هدفه مصلحة المرفق أو هدفه مصلحته الشخصية²

3- الخطأ الجسيم:

يكون الخطأ جسيماً إذا تميز بخطورة في طبيعته وسوء نية عند مرتكبه، ويعتبر القضاء الإداري الفرنسي كل خطأ يتميز بخطورة و سوء نية لصاحبه خطأ شخصياً، أما إذا كان الخطأ يتميز بالخطورة دون سوء نية صاحبه فيعد الخطأ مرفقياً³.

أما ما استقر عليه القضاء الإداري المصري حسبما تعرضت المحكمة الإدارية العليا في تعريفها للخطأين الشخصي و المرفقي وذلك في حكمها للقضية رقم 928 لسنة 4 قضائية الصادر بجلسة 1959/06/06 حيث تعتبر الخطأ شخصياً إذا كان الفعل الضار مطبوعاً بطابع شخصي يكشف عن عدم تبصر الانسان و ضعفه وشهوته، فكلما تقصد الإضرار بالغير أو كان هدفه منفعة الذاتية أصبح خطؤه شخصياً و هو من يتحمل نتائجه⁴.

أما القضاء الإداري الجزائري فقد تأثر بالقضاء الإداري الفرنسي نظراً لتأثره بنظام المسؤولية الإدارية و بالقانون الإداري الفرنسي ككل فقد أخذ من جل القوانين الفرنسية إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية.

من خلال دراسة المعايير و التعريفات السالفة الذكر يلاحظ أنه يصعب وضع تعريف محدد و دقيق للخطأ الشخصي و حتى الخطأ المرفقي فكل فقيه حاول إعطاء مفهوم للخطأ الشخصي باتخاذ معيار واحد فقط في حين أن القضاء الإداري باجتهاده لحل المنازعات الإدارية التي تعرض أمامه فقد يعتمد على معيار أو أكثر من معيار ليستخلص طبيعة الخطأ

¹ عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، المرجع السابق، ص 116.

² لعشب محفوظ، المرجع السابق، ص 47

³ رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 14.

⁴ حاتم على لبيب جبر، نظرية الخطأ المرفقي دراسة مقارنة في القانونين المصري و الفرنسي، مطابع أخبار اليوم، القاهرة،

مصر، 1968، ص ص. 99، 100.

وحتى يتمكن من حله لتلك المنازعات فهو ينظر في كل حالة على حدى وحسب ظروف ووقائع كل قضية لإيجاد الحلول المناسبة لها، فكل هذه المعايير تشكل تكاملا في إعطاء مفهوم للخطأ الشخصي و هذا المفهوم ليس مانعا بطبيعة الحال لأن موضوع الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية في تطور مستمر بتطور أحكام القضاء التي لا تعتمد على معيار محدد يضبط مفهومه.

الفرع الثاني: أنواع الخطأ الشخصي:

يصعب تحديد جميع الأخطاء الشخصية، لأنه هناك عدة أخطاء شخصية، و ربما قد تظهر أخطاء شخصية أخرى لم تكن موجودة من قبل، فحسب معيار شابي: فقد حصرها في ثلاثة أصناف معتمدا على الاجتهاد القضائي لمجلس الدولة و الذي قسمها إلى ثلاثة أنماط كذلك:

الصنف الأول: الخطأ الشخصي المرتكب أثناء ممارسة الوظيفة

الصنف الثاني: الخطأ المرتكب خارج الوظيفة و له علاقة بها.

الصنف الثالث: الخطأ الشخصي الذي ليس له أي علاقة بالوظيفة¹.

أولا/ الخطأ الشخصي المرتكب أثناء ممارسة الخدمة:

و يسمى كذلك الخطأ الشخصي المتصل بالوظيفة، في الغالب تعد الأخطاء المرتكبة خلال الخدمة أخطاء مرفقية؛ غير أن ثمة حالات يعد فيها الخطأ المرتكب خلال مباشرة الخدمة خطأ شخصيا.

لقد استقر القضاء الإداري على أن الفعل الضار الذي يرتكبه الموظف أثناء ممارسته لوظيفته الإدارية لا يمثل خطأ شخصيا يسأل عنه لأن الموظف يحمى من المساءلة عن أخطائه الشخصية التي يرتكبها أثناء الخدمة أو بسببها أي المرتبطة أساسا بالخدمة، إلا إذا كان الخطأ الشخصي المرتكب مشوبا بسوء النية أو كان جسيما، و مرد ذلك أن الخطأ في مثل هذه الحالات يظهر منفصلا عن واجبات الوظيفة رغم ارتكابه في الخدمة، ويمكن جمع هذه الأخطاء في نوعين اثنين(2):

1- الأخطاء المرتكبة خلال الخدمة بدافع شخصي محض:

ويسمى أيضا بالخطأ العمدى؛ بحيث يقصد العون بسوء نيته إلحاق الأذى بالغير، أو

¹ رشيد خلوفي، المرجع السابق، ص 11.

تحقيق مصلحته الخاصة. و كمثال على هذه الأخطاء: أن تختلس قابضة بمكتب بريد مال سلم لها بمقتضى وظيفتها (قضية Quesnel)، كما أن العنف الجسدي الذي يبديه العون دون مبرر يندرج ضمن هذا النوع، ومثال ذلك قيام شرطي بضرب احد الاشخاص بلكمة دون ضرورة (قضية Délaitre)¹. فالخطأ الذي يرتكب بسوء نية حتى و لو ارتكب داخل العمل الوظيفي فإنه ذهنيا ينفصل عنه و يعتبر خطأ شخصيا².

2- الخطأ الجسيم أو الخطأ ذي الخطورة الخاصة:

فهنا ينعدم القصد الذي يتوافر في حالة الخطأ العمد؛ فالفاعل لا يقصد وقوع الضرر فهو خطأ غير عمدي³، ففي بعض الحالات يعد الخطأ شخصيا إذا بلغ درجة من الجسامة، ولا أهمية للنية في هذا الشأن؛ إذ يستوي أن يكون العون قد ارتكب الخطأ بحسن نية أو بسوء نية، و بالنظر إلى هذه الخطورة الخاصة فإنه ينظر إلى الخطأ باعتباره خطأ شخصيا منفصلا عن واجبات الوظيفة.

وكمثال على هذا النموذج: سائق في الإدارة يقدم على قيادة مركبة وهو في حالة سكر (قضية Delville).

لكن هناك حدود على هذا النموذج من الخطأ الشخصي، إذ تبقى بعض الأخطاء مرفقية رغم جسامتها طالما أنها لا يمكن فصلها عن المرفق، ففي قضية أدولف (Adolphe) قضى مجلس الدولة في 1957/05/08 بوجود خطأ مرفقي، لما قام الجنود باستهلاك السجائر أثناء استعمالهم للذخيرة، مما تسبب في إحداث انفجار⁴.

ثانيا/ الخطأ الشخصي المرتكب خارج الخدمة و له علاقة بها:

فهذا النموذج يتميز بخاصيتين، هما أن الخطأ ارتكب خارج الخدمة، ولكن بوسائل وضعها المرفق في متناول العون.

أما عن القرارات التي أصدرها مجلس الدولة الجزائري عن الاخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف بواسطة أداة مملوكة للمرفق، القرار رقم 146043 بتاريخ: 1999/02/01

¹ عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص ص 401، 402.

² محمد بكر حسين، مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2007، ص 87.

³ تيرس مراد، الرسالة السابقة، ص 71.

⁴ لحسن بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص 155.

و الذي يتعلق موضوعه بقتل خطأ بواسطة سلاح ناري استلمه الموظف بحكم وظيفته فالخطأ خطأ شخصي لا يمكن فصله عن المرفق لأن الحادث ارتكب بأداة مملوكة للمرفق، وكانت المسؤولية مسؤولية مرفق الشرطة وليس مسؤولية الموظف¹.

و كذلك قرار في قضية وزارة الداخلية ضد ورثة (م.ع) في 16/09/2002م و الذي قضى بمسؤولية وزارة الداخلية عن الخطأ الشخصي الذي ارتكبه الموظف - الشرطي - بواسطة أداة مملوكة للمرفق - مسدس - كون أن الخطأ الذي تسبب فيه الشرطي - قتل الضحية لم يكن نتيجة عمد وأن وزارة الداخلية تسأل عن هذا الخطأ باعتبارها صاحبة السلاح ولها سلطة الاشراف و الرقابة على موظفيها².

و كمثال على هذا النموذج، قرار مجلس الدولة في 26/10/1973 في قضية (Sadoudi) الذي كان حارسا في مديرية الامن بباريس فقد قتل زميله في السكن خطأ حين عبثه بسلاحه في منزله دون حذر وحيطة. ولقد قضى مجلس الدولة بأن الخطأ المرتكب خارج نطاق الخدمة ينسب لجهة الإدارة حتى و لو لم يوجد خطأ مرفقي وهذا لأن الخطأ ارتكب بمساعدة الوسائل الموضوعية تحت تصرف الموظف المخطئ³، فالوظيفة كانت سببا في القتل غير العمدية فهي التي أعطت له الأداة.

ثالثا/الخطأ الشخصي الذي ليس له أي علاقة بالوظيفة:

وهو الخطأ الشخصي الواضح أو المحض المجرد من أي علاقة بالخدمة، وهو ذلك الخطأ الذي يرتكبه الموظف خارج نطاق الوظيفة وليس له أي رابط بواجبات الوظيفة إطلاقا فالأفعال التي تتصل بالحياة الشخصية للموظف العام كلية و الأعمال التي لا تدخل في نطاق مباشرة الوظيفة تعتبر أخطاء شخصية، و يعتبر تشخيص هذا النوع بسيطا غالبا و لكن يتطلب بعض الاحتياطات، وكمثال على هذا النوع من الخطأ الشخصي، أن يقوم دركي باستعماله سلاحه الناري قصد الانتقام، أو لدواعي عاطفية (قرار مجلس الدولة في 12 مارس 1975

¹ أنظر القرار رقم 1460443 بتاريخ 01-02-1999، الصادر عن الغرفة الأولى، مجلس الدولة، الموقع:

[https://droit.mjustice.dz/portailarabe/conseilletat/affichedecision.php?id=9\(2017/04/13 12:06\)](https://droit.mjustice.dz/portailarabe/conseilletat/affichedecision.php?id=9(2017/04/13 12:06))

² ياسين بن بريح، أحكام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية،

الاسكندرية، مصر، 2014، ص 401.

³ سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص ص. 314، 315.

قضية بوتيي (pothier)¹.

من الملاحظ أن النية هي التي تحدد اتصال الخطأ بالوظيفة أو انفصاله عنها فإذا كانت النية سيئة للفاعل فهذا الخطأ منفصل عن الوظيفة وإذا كانت النية حسنة أي أن الفاعل غير متعمد ولا يقصد إلحاق الأذى بالمضرور فهذا الخطأ ينسب لجهة الإدارة ولو وقع خارج الخدمة.

¹ لحسين بن الشيخ أث ملويا، مسؤولية السلطة العامة، المرجع السابق، ص 141.

المبحث الثاني

عناصر الخطأ الشخصي.

قد يقع الموظف عند قيامه بأعماله المسندة إليه في أخطاء يتحمل مسؤوليتها فأساس هذه المسؤولية خطأه الشخصي إما بسبب سلوك سلبي كالامتناع عن سلوك ما كان من المفروض أن يقوم به و أهمله و إما بسبب سلوك إيجابي كفعل الخطأ لقلّة احترازه وعدم احتياطه أو إتيانه لسلوك مخالف للقوانين و الأنظمة و التي يجب عليه مراعاتها و احترامها. و قبل الخوض في عناصر الخطأ الشخصي، يجدر أولاً تناول عناصر الخطأ، لذلك يمكن دراسة ذلك في مطلبين:

المطلب الأول: عناصر الخطأ.

المطلب الثاني: عناصر الخطأ الشخصي.

المطلب الأول

عناصر الخطأ.

من خلال ما سلف ذكره من تعريف للخطأ نلاحظ أنه يتكون من شقين فالشق الأول هو إخلال بواجب أو بالتزام قانوني سابق و نعبر عنه بالعنصر الموضوعي، أما الشق الثاني هو توفر التمييز والادراك و نعبر عنه بالعنصر المعنوي إذن فالخطأ يتكون من عنصرين أحدهما مادي (موضوعي) و الثاني معنوي (شخصي).

الفرع الأول: العنصر المادي:

عرفه الأستاذ ديموج قال: "أن العنصر المادي للخطأ هو المساس بحق الغير"¹، و هو يعني الإخلال بواجب قانوني- أي التعدي- فيمكن قياس التعدي بمقياس منضبط، حتى يصبح التعدي أمراً واحداً بالنسبة لكل الناس، فإذا جاوز الانحراف المألوف و المعتاد من سلوك الناس فهذا يُعدُّ تعدياً، ويصبح الخطأ شيئاً اجتماعياً لا ظاهرة نفسية.

يلاحظ أن هذا المقياس الذي يقاس به الخطأ يعد معياراً مجرداً من القواعد العامة التي نجدها في القانون المدني لكن الأمر يختلف بالنسبة للمسؤولية الإدارية فمجلس الدولة في قياسه للخطأ يراعي ظروف كل حالة على حدى مستعينا بمجموعة من المعايير منها: كسبب ارتكاب الخطأ، نية الموظف، جسامة الخطأ، و هذا هو جوهر الخلاف بين المسؤولية المدنية و المسؤولية الإدارية.

الفرع الثاني: العنصر المعنوي:

يتمثل في توفر التمييز و الإدراك لدى المخل بهذا الواجب فهو إخلال بواجب قانوني مع الإدراك بذلك من طرف المخل، فركن التعدي وحده لا يكفي بل يفترض ممن وقعت منه أعمال التعدي أن يكون مدركاً لها².

¹ سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص 180

² سمير دنون، الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي في القانونين المدني و الإداري دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2009، ص 20 وما بعدها.

المطلب الثاني

عناصر الخطأ الشخصي

إن الفعل الذي يقوم به الفرد و يحدث ضرراً للغير سواء بفعله أو بالامتناع عنه بإرادته التي اتجهت إلى ذلك السلوك ولكن ذلك الضرر الذي حدث لم يكن يريد حدوثه، رغم أنه كان بوسعه تفاديه و تجنبه لو تصرف بالحيلة والحذر.

فقبل الخوض في كيفية الإخلال بواجبات الحيلة والحذر يجب معرفة مصادر هذه الواجبات وهي إما أن تكون القوانين أو التنظيمات بما فيها اللوائح، والأوامر والتعليمات الإدارية، أو الخبرة والتي تتجسد في مجموعة من القواعد التي تحدد السلوك الصحيح وكل ما يساهم في تكوينها من العلوم والفنون وغيرها.

ويظهر الإخلال بواجب الحيلة و الحذر في عدم الاحتياط، و الإهمال و عدم مراعاة القوانين و الانظمة، لذلك سيُعرض في هذا المطلب فرعين: الأول يُبين فيه: عدم الاحتياط و الإهمال، و الفرع الثاني فيتضمن: عدم مراعاة القوانين و الانظمة.

الفرع الأول: الإهمال و عدم الاحتياط:

الإهمال عرفه البعض بأنه عدم اهتمام أو انتباه¹، و هو كسلوك سلبي خطأ يتمثل في الامتناع بحيث لا يقوم المتسبب في الضرر بما توجبه قواعد الحيلة و الحذر، و يدخل في مفهوم قلة الاحتراز كافة ظواهر الطيش و الخفة و الهوس و الاستهتار و الرعونة و التي هي خطأ اهل الفن وبصورة خاصة الاطباء والمهندسين والصيادلة اذا تسببوا في قتل احد او اصابته بجراح او عاهة لجهلهم امورا لا يجوز لهم من الناحية الفنية ان يجهلوا او يعملوها، مثال : إذا استعمل الطبيب آلات غير طبية أو غير معقمة وأدى ذلك الى موت المريض فإنه مسؤول عن جريمة غير مقصودة، ويجب الإشارة أنه حتى يعاقب الفاعل على جرمه، يجب أن يتم الجرم بالفعل أي يجب أن تكون هناك نتيجة جرمية فالطبيب في المثال السابق إذا لم يؤدي خطأه الى موت المريض أو حتى إيذائه لا تقوم المسؤولية الجزائية للطبيب، أي أن القانون بشكل عام لا يعاقب على مجرد الإخلال بواجبات الحيلة والحذر إلا إذا أدت إلى نتيجة جرمية أي وجود صلة بين الإرادة والنتيجة، أما عدم الاحتياط أو قلة الاحتراز فهو خطأ ينطوي عليه نشاط

¹ السلطة القضائية السودانية، مشاكل الخطأ غير العمدى في التشريعات المقارنة، 2017، الموقع، (2017/04/29 22:05)

<http://www.taqnyah.ae/sudanjudiciary/ar/content/book>

ايجابي وهو قلة التبصر بالعواقب و عدم تقدير النتائج تقديراً كافياً، ومثال ذلك أن تنام المرأة بجانب رضيعها فيتعرض للاختناق بسبب ثقلها عليه¹.

أو إصابة أحد المارة بجروح أو يتعرض للقتل بسبب سيارة حكومية صدمته، أو يصاب طالب بعاهة مستديمة من خلال تعرضه للتأديب من مدرسه².

الفرع الثاني: عدم مراعاة القوانين و الانظمة:

عدم مراعاة القوانين و الانظمة يترتب عليه المسؤولية لما يقع بسببه من نتائج ضارة فهو خطأ خاص ينص عليه القانون فبمخالفة المرتكب للخطأ للقوانين و الأنظمة يعاقب على ذلك و إن لم يترتب عليه أي ضرر، حتى و لو لم يثبت عليه أي نوع آخر من الخطأ، و في هذه الصورة يقوم الخطأ إلى اعتماد الفاعل موقفا لا شرعيا في عدم توافق سلوكه الشخصي أو المهني مع ما تقره القواعد و التعليمات الصادرة عن السلطات المختصة بغية تنظيم شؤونها³. من خلال ما سبق من الملاحظ أن عدم مراعات القوانين و الأنظمة يعاقب عليه مرتكبه حتى و لو لم يسبب ضررا للغير أما الإخلال بواجبات الحيطة والحذر فلا يعاقب عليه مرتكبه إلا إذا سبب ضررا للغير.

¹ برهان جلال شعبان، علي عبد الله الحمادة، الموقع السابق.

² سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 346

³ أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، الطبعة التاسعة، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2009، ص 132.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق نستخلص أن الخطأ الشخصي يصعب وضع تعريف جامع و بضوابط محددة له، فجاء الفقه بعدة معايير لتحديد طبيعته ولكن القضاء لم يعتمد على معيار مجرد يضبط مفهومه و إنما يراعي كل حالة على حدى حسب ظروف كل قضية لإيجاد الحلول المناسبة لها مستعينا بعدد من المعايير كنية الموظف و الغاية من ارتكاب الخطأ و جسامته، وله عدة أنواع حصرها الاجتهاد القضائي في ثلاث أصناف، و أن النية هي التي تحدد الصنف المتصل بالوظيفة أو المنفصل عنها فإذا كانت نية مرتكب الخطأ حسنة فالخطأ متصل بالوظيفة و ينسب لجهة الإدارة فتقع المسؤولية على عاتقها وتتحمل عبء التعويض، أما إذا كانت النية سيئة فالخطأ يعتبر منفصلا عن الوظيفة و تقع المسؤولية على عاتق الموظف و يتحمل هو عبء التعويض من ماله الخاص.

و يتكون الخطأ الشخصي من عنصرين: الأول عدم الاحتياط و الإهمال و التي تعد من واجبات الحيطة و الحذر فمرتكبها لا يُعاقب عليها إلا إذا سبب ضررا للغير، و الثاني عدم مراعاة القوانين و الأنظمة وهو خطأ خاص ينص عليه القانون و يُعاقب عليه مرتكبه حتى ولو لم يسبب ضررا للغير.

الفصل الثاني

علاقة الخطأ الشخصي

بالمسؤولية الإدارية

المسؤولية بصفة عامة هي حالة الشخص قام بتصرف نتج عنه ضرراً للغير الذي يستوجب المؤاخظة عليه و التزام بضمان ذلك الضرر، و هي الصلاحية لتحمل نتائج أفعال الشخص المكلف¹.

المسؤولية الشخصية أساسها الخطأ، و الخطأ المرتكب من قبل الموظف يختلف من عدة نواحي تبعا لارتباطه بالوظيفة أو عدم ارتباطه بها، ومن ناحية أخرى يختلف حسب جسامته الخطأ.

أما الإدارة لا تخطأ إلا بواسطة العاملين لديها و خطئهم إما أن يكون مرفقيا تسأل عنه الإدارة و إما أن يكون شخصيا يسأل عنه مرتكبه أي الموظف نفسه، و تقع مسؤوليته على عاتقه، ويدفع التعويض من ماله الخاص و تكون المحاكم العادية هي المختصة بنظر هذا النوع من الخطأ².

لكن، هل يمكن أن تسأل الإدارة عن الأخطاء الشخصية للموظفين؟! وهل يمكن أن تعفى تماما من المسؤولية؟ وهذا ما يمكن معرفته من خلال تسليط الضوء في هذا الفصل على قيام مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي و انتفاءها، من أجل ذلك قسم هذا الفصل إلى مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: قيام مسؤولية الإدارة.

المبحث الثاني: انتفاء المسؤولية الادارية.

¹ عبد الرحمن بن صالح الطيار، " المسؤولية المدنية عن خطأ الطبيب في دول مجلس التعاون الخليجي"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية قسم العدالة الجنائية، 2010 ص 33.

² سينم صالح محمد، " المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون العراقي"، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المعهد التقني، كركوك، العدد 29، السنة (8) المجلد(4)، 2016، ص 438.

المبحث الأول

قيام مسؤولية الإدارة

يقصد بالمسؤولية لغة، القيام بتصرفات أو أفعال من طرف شخص ما يكون مسؤولاً عن نتائجها، أما اصطلاحاً : فهي "الالتزام الذي يقع نهائياً على عاتق شخص بتعويض ضرر أصاب شخص آخر" فقد تكون المسؤولية أدبية نتيجة مخالفة واجب أدبي لا يدخل في نطاق القانون وقد تكون نتيجة مخالفة التزام قانوني، وعليه فالمسؤولية القانونية تختلف وتتعدد باختلاف وتنوع فروع النظام القانوني فهناك في القانون المدني المسؤولية المدنية، وفي القانون الجنائي المسؤولية الجنائية وفي القانون الإداري المسؤولية الإدارية¹.

و لتحديد مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي يتطلب الأمر معرفة أركان تلك المسؤولية ، وهذا ما يمكن دراسته في المطلب الأول من جهة، و معرفة متى تسأل الإدارة عن الخطأ الشخصي و على أي أساس تسأل من جهة ثانية، وهذا ما يمكن عرضه في المطلب الثاني على النحو التالي:

المطلب الأول: أركان المسؤولية الإدارية.

المطلب الأول: أساس المسؤولية الإدارية عن الخطأ الشخصي.

¹ لعشبة محفوظ، المرجع السابق، ص 07.

المطلب الأول

أركان المسؤولية الإدارية.

تقوم المسؤولية الإدارية بتوفر ثلاث أركان : الخطأ و الضرر و العلاقة السببية بينهما فمن غير الممكن أن يكون هناك تعويض على خطأ لم يحدث ضرراً للغير، أو يحدث تعويض على خطأ لم يكن له علاقة بذلك الضرر، هذا إذا كانت تلك المسؤولية على أساس الخطأ. و يمكن أن تقوم كذلك بدون خطأ فيكفي لقيامها توفر ركنين فقط هما الضرر و العلاقة السببية بين نشاط الإدارة أو موظفيها و بين الضرر، هذا إذا كانت على أساس المخاطر.

و بما ان موضوع هاته الدراسة الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الادارية فأساس المسؤولية الإدارية هو الخطأ و لقد تم دراسة الخطأ في الفصل الأول وسيتم تناول الضرر و الرابطة السببية بينهما.

الفرع الأول: الضرر

الضرر هو الركن الثاني من أركان المسؤولية بعد ركن الخطأ لذا سنعرض تعريفه ، ثم نعرض أنواعه و شروطه كالتالي :

أولاً/ تعريفه:

الضرر هو الأذى الذي يلحق بالشخص في حق من حقوقه، سواء في جسمه، ماله، عاطفته، أو عرضه، و هو نوعان الضرر المادي و الضرر الأدبي¹.

ويعرفه جميل الشرقاوي بأنه: "الأذى الذي يصيب مال المضرور أو نفسه أي هو المساس بمصلحة للمضرور"².

ثانياً/ أنواعه:

للضرر نوعان : هما الضرر المادي و الضرر المعنوي، فالضرر المادي هو الذي يصيب الشخص في جسده كالجرح في الجسم أو العاهة أو الوفاة، أو يصيب الشخص في ماله و يؤدي إلى إلحاق خسارة مالية كتقويت فرصة أو كسب مالي على ذلك الشخص، أما

¹ محمد بكر حسين، المرجع السابق، ص 175

² عويسي و داد، المرجع السابق، ص 9، نقلاً عن جميل الشرقاوي، النظرية العامة للالتزام مصادر الالتزام، دار النهضة العربية ، القاهرة، مصر، 1995، ص 522.

الضرر المعنوي أو الأدبي فهو الذي لا يصيب الذمة المالية للشخص المضرور، وإنما هو ضرر يصيب المشاعر أو الشرف و الاعتبار و يتمثل في الالام النفسية أو المساس بالسمعة أو مركز الشخص الأدبي،¹ أو الاضطراب العصبي الذي لحق الأم بسبب وفاة ولدها خلال حصة تدريب رياضة الجيدو (المجلس الأعلى، 18/06/1971).²

ثالثاً/ شروطه:

ويشترط أن يكون الضرر محققاً و أن يكون خاصاً، أن يكون على حق مشروع و أن يكون ممكن التقدير نقداً.

1- أن يكون الضرر محققاً:

أن يكون الضرر محقق الوقوع، وذلك بأن يكون قد وقع فعلاً أو سيقع حتماً، فالضرر المحتمل غير محقق لأنه يقع وقد لا يقع، و يستبعد التعويض عنه، فإذا كانت الإصابة التي حدثت للمضرور يحتمل أن تترك عاهة مستديمة وهذا أمر غير محقق، فلا يجوز التعويض عن تلك العاهة إلا إذا وقعت، و أما الضرر المستقبل الذي تقوم أسبابه في الحال أما آثاره فتتراخي إلى المستقبل فيجوز التعويض عنه ما دام محققاً و تجمعت جميع عناصر تقديره لدى القاضي، وقد يكون تقدير الضرر مستطاعاً في الحال، و في هذه الحالة يمكن أن يحكم بالتعويض عن الضرر الذي وقع فعلاً و يحفظ الحق في المطالبة بتعويض الضرر للمضرور و يجوز تأجيل الحكم بالتعويض حتى يتبين مدى الضرر كله و يتمكن من تقدير الضرر المستقبلي.³

2- أن يكون الضرر خاصاً:

كأن يصيب فرداً بعينه أو أفراد على الخصوص أما إذا أصاب الضرر عدد ا غير محدود من الأفراد و كان عاماً فيعتبر من الأعباء أو التكاليف العامة يجب علة عامة الأفراد تحملها دون تعويض.

3- أن يكون الضرر على حق مشروع:

يجب أن يكون الضرر وقع على حق غير مشروع فإذا وقع على حق غير مشروع فلا تعويض لذلك.

¹ داود عبد الرزاق الباز، مبدأ المشروعية وقضاء المسؤولية الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2016، ص 160، 161.

² عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 418.

³ محمد بكر حسين، المرجع السابق، ص 186.

4- أن يكون الضرر ممكن التقدير نقداً:

لا صعوبة في تقدير الضرر المادي وإنما الصعوبة تكمن في تقدير الضرر المعنوي كالآلام النفسية الناتجة عن حزن لفقدان عزيز حيث رفض مجلس الدولة الفرنسي التعويض عن مثل هذه الأضرار و لكنه حديثاً تولى عن ذلك حيث اتجه للاقتداء بالقضاء العادي و الذي يقر بتعويض الضرر المعنوي¹.

من الملاحظ أن الضرر المعنوي يصعب تقديره نظراً لأنه حالة نفسية يصعب على القاضي الإداري التغلغل في نفسية المضرور وقياس مدى حزنه و مدى آلامه النفسية حتى يقدرها تقديراً مضبوطاً هذا من جانب و من جانب آخر حتى و لو تم تعويض المضرور عن هذا الضرر المعنوي كالعاهة المستديمة مثلاً أو فقدان عزيز فهذا لن يعوضه عن العاهة المستمرة معه طوال حياته و لن يعوضه عن الفقد الذي فقده ولن يزيل عنه الضرر، ولكن بالرغم من ذلك يبقى التعويض المادي كحل بديل يخفف بعض الألم النفسي عن المضرور.

الفرع الثاني: العلاقة السببية:

هي الركن الثالث من أركان المسؤولية الإدارية ينبغي توافره لقيامها ، فيجب أن توجد رابطة سببية بين الخطأ و الضرر أي أن يكون الضرر مترتباً على الخطأ مباشرة فهو السبب المباشر للضرر²، فهذا الضرر المباشر هو الذي يعرض عنه، أما الضرر غير المباشر فلا يعرض عنه فلقيام المسؤولية لابد أن يكون الضرر ناشئاً عن الخطأ و إلا انعدمت رابطة السببية، و لكن عند تدخل عدة أسباب ما هو السبب الذي يعتد به لتحقيق الرابطة السببية، أم يعتد بها جميعاً أو بعضها ؟

لذلك سيتم تناول أهم النظريات التي جاءت في هذا الشأن:

1-نظرية تعادل الأسباب:

نادى بها الفقيه الألماني فون بوري و تقوم على عدم فصل العوامل المساهمة في وقوع الضرر حيث كل سبب ساهم في أحداث الضرر فهو سبباً في حدوثه حتى و لو تعددت الأسباب و تداخلت في ذلك اعتبر كل سبب منها سبباً للضرر فجميع العوامل المساهمة في أحداث الضرر تكون أسباباً متعادلة في حكم القانون لأنه إذا تخلف أحد العوامل ما وقع

¹ محمد الشافعي أبوراس، القضاء الإداري قضاء التعويض قضاء التأديب، بدون دار النشر، القاهرة، مصر، 2010، ص

² ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 500.

الضرر، و لكن هذه النظرية و سعت في المسؤولية بما يتعارض مع قواعد العدالة لأنه لا يكفي لاعتبار عامل معين سببا في احداث الضرر ولولاه لما وقع الضرر، بل يجب أن يكون هذا العامل وحده كافيا لإحداث الضرر¹.

2-نظرية السبب المنتج أو الفعال:

نادى بها الفقيه الالمانى فون كريس حيث عارض النظرية السابقة حيث يرى استعراض الأسباب و العوامل المتدخلة في حدوث الضرر و تتبعها لتحديد السبب المنتج للضرر و هذه الأسباب نوعان: الأولى أسباب عارضة وهي غير المألوفة تساهم في السبب لكنها لا تنتج الضرر، و الثانية أسباب منتجة وهي المألوفة التي تنتج الضرر وهي التي يعتد بها سببا قانونيا للنتيجة و شرطا لازما لحدوثها، فيجب أن يكون الخطأ المرتكب هو الذي أنتج الضرر وأن تكون علاقة السببية مباشرة أي أن الضرر ناتجا عن الفعل مباشرة لا عن أضرار متعاقبة².

المطلب الثاني

أساس المسؤولية الإدارية عن الخطأ الشخصي

المبدأ العام هو أن الإدارة تتحمل المسؤولية في حالة الخطأ المرفقي، أما في حالة الخطأ الشخصي فالموظف هو المسؤول شخصيا، لكن إذا أخطأ الموظف خطأ شخصيا وكان معسرا ، هل يترك المضرور دون تعويض؟ أم تسأل الإدارة عن هذا الخطأ ؟ وعلى أي أساس تسأل الإدارة وما هي الحالات التي تكون الإدارة مسؤولة فيها؟ هذا ما سيتضح، من خلال الفرع الأول الذي فيه سيتم عرض: أساس مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي، وفي هذه الحالة هل الاختصاص للقضاء العادي أم للقضاء الاداري فهذا ما سيتم التطرق إليه في الفرع الثاني.

الفرع الأول: أساس مسؤولية الإدارة:

المسؤولية الإدارية وليدة القضاء الإداري، ليست عامة و لا مطلقة لأنها ليست على أسس قواعد القانون المدني، بل لها قواعدها الخاصة بها فهي تخضع لأحكام مرنة ومتطورة تختلف باختلاف الظروف و الأحوال، فهي إذن لا تستند إلى قواعد مقننة وثابتة بل هي متغيرة

¹ محمد بكر حسين، المرجع السابق، ص 196.

² محمد بكر حسين، المرجع نفسه، ص 197.

حسب حاجيات المرافق العامة و حاجيات الافراد، ولقد أدى اتساع نشاط الادارة إلى زيادة الاضرار الواقعة على الأشخاص و الأموال، لذلك جاءت المسؤولية الإدارية لجبر هذه الأضرار عن طريق التعويض، و المقصود بأساس المسؤولية " الأسباب أو الاعتبارات التي تحمل المشرع على وضع عبء تعويض الضرر على عاتق شخص معين فقد ترجع هذه الاعتبارات الى ما يمكن اسناده الى مسبب الضرر من خطأ.¹ فمسؤولية الإدارة عن أعمال الموظفين تبعية تقوم على أساس ما يقتضيه الموظف من خطأ في أداء عمله ، لأن مناط مسؤولية الإدارة هو وجود حقها في الرقابة و التوجيه على الموظف المخطئ هذا لأنها هي المهيمنة على شؤون الموظفين و تصريف أمورهم، فهي تصدر إليهم الأوامر فيمثلون لها أثناء ممارستهم للوظيفة لحساب الإدارة و محاسبتهم عن اي إخلال بما عهد إليهم من عمل، و مثال ذلك مسؤولية وزارة التربية و التعليم عن الأضرار التي تقع على الغير من طرف التلاميذ أو على بعضهم أو التي يتعرض لها التلاميذ مهما كان مصدرها و لكن لتقرير مسؤولية الإدارة يشترط إثبات خطأ الموظف المكلف بمراقبة التلاميذ ووجود علاقة التبعية بين الإدارة و الموظف، فإذا انتفت رابطة التبعية بين الإدارة و الموظف فلا تسأل عن أفعاله التي ارتكبها لزوال سلطة الإدارة في الرقابة و التوجيه التي هي أساس المسؤولية عن فعل الموظف.²

لكن ليس كل خطأ شخصي تسأل عنه الإدارة و تتحمل مسؤوليته فهناك حالات فقط على أساسها تسأل الإدارة عن الخطأ الشخصي المرتكب من الموظف، لأنه من اللازم أن يسأل الموظف عن أخطائه الشخصية فهذا سيساعد على زيادة الشعور بالمسؤولية لدى الموظف حتى و لو اتجه المضرور لمطالبة الإدارة لتتحمل عبء التعويض لأن المضرور من مصلحته ذلك بحكم أن الإدارة مليئة و حتى يتوقى إفسار الموظف و إذا تولت الإدارة دفع التعويض نيابة عن الموظف تستطيع أن ترجع عليه في جميع الحالات بما يقابل نصيبه من الخطأ الشخص كلما دفعت التعويض على أساس آخر غير الخطأ المرفقي، أي كلما اشترك في إحداث الضرر خطأ شخصي من الموظف، فكل جهة تتحمل نصيبها المناسب من الخطأ الصادر عنها. وفي حالة النزاع بين الموظف و الإدارة حول تقدير نصيب كل منها فإن الاختصاص للقضاء الإداري فالقاضي الإداري يقدر قيمة الخطأ الذي يتحمله كل من الإدارة

¹ سمير دنون، المرجع السابق، ص 27.

² سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص 437 و ما بعدها.

و الموظف طبقا لدرجة جسامة الخطأ المنسوب إليه، فإذا ثبت أن الإدارة دفعت التعويض نتيجة لخطأ شخصي لا علاقة له بالوظيفة، فإنها ترجع بكل ما دفعته ففي هذه الحالة تقوم صفة الشخصية في مواجهة الموظف، و لكن المضرور لا يواجه بها¹.

كما يمكن للموظف أيضا الرجوع على الإدارة في حالتين: الأولى إذا كان قد حكم عليه بالتعويض على أساس أن الخطأ شخصي، في حين أن الخطأ في حقيقته خطأ مرفقي، والثانية إذا كان قد حكم على الموظف بالتعويض كاملا على أساس أن الخطأ شخصي في حين أن المسؤولية مشتركة بينه وبين الإدارة نظرا لأن الضرر نشأ عن خطأ شخصي وخطأ مرفقي².

من أمثلة دعوى الرجوع بين الإدارة و الموظف، قرار مجلس الدولة الفرنسي بتاريخ 28 جويلية 1951 في قضيتنا (Delville et Laruelle) حيث أعلن مجلس الدولة الفرنسي أن الإدارة يمكنها رفع دعوى الرجوع ضد الموظف إذا تسبب في الحكم عليها بدفع تعويضات بسبب خطئه الشخصي و يظهر ذلك جليا في قضية (Laruelle) التي تتلخص وقائعها في أن ضابط الصف لاريا ل تسبب في حادث مرور حينما قاد سيارة عسكرية استعملها لأغراضه الشخصية حيث حكم القاضي الإداري بإلزام الدولة بتعويض الضرر بناء على خطأ الهيئة العسكرية لعدم اتخاذها التدابير الكافية لمراقبة خروج سياراتها مما أدى بوزير قداماء المحاربين إلى اتخاذ قرارا يلزم الضابط بدفع للخرينة العامة المبلغ الذي دفعته الدولة تنفيذا للحكم القضائي، مما أدى بالضابط لاريا ل للطعن بإلغاء القرار لكن مجلس الدولة رفض الطعن لأن الأعوان العموميين مسئولون ماليا في مواجهة إدارتهم لأن الضرر ناجم عن خطئهم الشخصي، فالخطأ الشخصي للعون العمومي يرتب في مواجهة الضحية مسؤولية هذا العون و كذلك مسؤولية الإدارة، و هذا الحل يضمن حقوق الضحايا حيال الإعسار المحتمل للعون³.

و في المقابل إمكانية أن يعوض الموظف من الإدارة عن الجزء من التعويضات التي حكم عليه بدفعها في حالة تقسيم المسؤولية و يظهر ذلك في قضية (Delville) التي تتلخص وقائعها في أن السائق دلفيل تسبب في حادث مرور عند قيادته شاحنة تابعة للإدارة و هو في

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 196 وما بعدها.

² حميش صفية، "الضرر القابل للتعويض"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012، ص23.

³ نجيمي جمال، مختارات من اجتهادات مجلس الدولة، الموقع،

حالة سكر و هو خطأ شخصي بالإضافة إلى الحالة السيئة لفرامل الشاحنة وهو خطأ مرفقي فقد حكم عليه من طرف المحاكم المدنية بدفع التعويض عن كامل الأضرار الحاصلة للضحية رغم أن المسؤولية منصفة بين السائق و الدولة، لذلك اعتبر مجلس الدولة أن دلفيل من حقه الرجوع على الإدارة بسبب خطأ مرفقي ساهم في تحقيق الضرر¹.

يلاحظ أنه إذا كانت المسؤولية بين الموظف و الإدارة، للضحية الخيار في طلب التعويض كاملاً إما من الموظف أمام القضاء العادي على أن يرجع هذا الأخير على الإدارة بالجزء الذي سببت فيه الضرر للضحية أو من الإدارة أمام القضاء الإداري على أن ترجع الإدارة على الموظف بنسبة خطئه الشخصي.

هناك عدة حالات تسأل فيها الإدارة عن الأخطاء الشخصية للموظفين وهي:

أولاً/ الخطأ الشخصي المقترن بخطأ مرفقي:

لقد طبق مجلس الدولة الفرنسي في بادئ الأمر الفصل التام بين الخطأين الشخصي و المرفقي فإما أن يكون الضرر أساسه خطأ شخصي بحت يسأل عنه الموظف وحده أو يكون خطأ مرفقي تتحمله الإدارة دون الموظف لكن تطور موقف مجلس الدولة الفرنسي و أجاز الجمع بين الخطأين، بحيث أقر أن الضرر قد ينشأ عن خطأ شخصي و خطأ مرفقي في آن واحد، و يمكن مساءلة الإدارة لوحدها عن الخطأين المذكورين على أن ترجع على الموظف بما يناسب حجم الخطأ الصادر منه و يتولى القضاء الإداري تحديد نصيب كل من الإدارة والموظف في التعويض على أساس دور كل من الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي في إحداث الضرر² أو يمكن مساءلة الموظف على أن يرجع على الإدارة بما يناسب حجم الخطأ المرفقي كما حدث في حكم مجلس الدولة 1911/02/05 في قضية انجي Anget، وتتلخص وقائعها في أن السيد (Anget) في يوم 11 يناير 1908 و على الساعة الثامنة و النصف مساء دخل إلى مكتب البريد شارع Les Filles du calvaire لقبض حوالة بريدية ، و عندما أراد الخروج وجد الباب المخصص لدخول و خروج الجمهور مغلقاً قبل الموعد القانوني، فدلّه أحد الأعوان على الخروج من الباب الخاص بالموظفين، و عند خروجه لقياه موظفان كانا منهمكين في ترتيب الطرود البريدية، فاعتقدا أنه لص فاعتديا عليه بالضرب و ألقيا به إلى الخارج فوق

¹ عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 413.

² سينم صالح محمد، المقال السابق، ص 442.

على الأرض و كسرت ساقه بسبب ذلك¹، فرفع دعوى ضد الدولة، حيث دفعت هذه الاخيرة بأن عنف الموظفين خطأ شخصيا يجب طلب التعويض عنه أمام المحاكم العادية و لكن مجلس الدولة أدان الإدارة بتعويض كامل الضرر مقرر أن ثمة خطأين : خطأ شخصي وهو عنف الموظفان، وخطأ مصلحي وهو غلق باب المكتب قبل الموعد القانوني، وهو ما يعني بشكل ضمني أن للمدعي الخيار بين مقاضاة الموظف أمام القضاء العادي أو مقاضاة الدولة أمام القضاء الإداري، مع عدم إمكانية الجمع بين التعويضين².

ثانيا/ الخطأ الشخصي المرتكب أثناء الخدمة:

لقد تطور القضاء الفرنسي و قرر مسؤولية الإدارة عن الخطأ غير المصحوب بخطأ مرفقي ، وذلك إذا وقع الخطأ من الموظف المسؤول أثناء الخدمة، حيث في حكم، مجلس الدولة الصادر في 1918/07/28 في قضية الزوج Le monnier، و التي تتلخص وقائعها كالتالي: في الاحتفال بأحد الأعياد القومية نظم بعض الأفراد استعراضات الرماية على أهداف عائمة على شاطئ النهر، ولقد أصيبت السيدة Le monnier التي كانت تنتزه إلى جانب زوجها في الجزء المقابل للنهر بعبار ناري طائش، مما يجعل البلدية مسؤولة حيث قضى مجلس الدولة بمسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي المرتكب من طرف العمدة لأنه لم يأخذ بالاحتياطات و الإجراءات اللازمة لحماية المارة، وبداية من هذا الحكم أقر مجلس الدولة مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية المرتكبة أثناء الخدمة³.

فقد حاول مفوض الحكومة (Blum) في تقريره الشهير بمناسبة هذه القضية ، إضافة صورة جديدة لمسؤولية الإدارة وتقرير مسؤوليتها عن الخطأ الشخصي بقوله: "إذا كان الخطأ الشخصي قد ارتكبه الموظف أثناء الخدمة أو بمناسبةها، أو إذا كان المرفق قد وضع بين يدي الموظف وسائل الخطأ و أسبابه، و إذا ثبت أن الضرر لم يتلق بفاعل الضرر إلا نتيجة لعمل المرفق ،... بالنسبة للقاضي الإداري، فإن المرفق لا يمكن أن ينفصل عن الخطأ."

ثالثا/ الخطأ الشخصي المرتكب بأدوات المرفق:

مجلس الدولة طبق فكرة المفوض بلوم (Blum) على إطلاقها و جعل الإدارة مسؤولة عن

¹ ياسين بن بريخ، المرجع السابق، ص ص. 362، 363.

² عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص 406.

³ سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص ص. 293 ، 294.

الخطأ الشخصي ولو وقع منه خارج الخدمة، وكان ذلك بمناسبة استعمال الموظفين للسيارات الحكومية التي في عهدتهم عند خروجهم بها لأداء خدمة عامة، وعند العودة غيروا الطريق وذهبوا لزيارة خاصة على خلاف المقرر فأحدثوا أضرارا للغير. وذلك لأن هذه الحوادث في الظروف التي أحاطت بها لا يمكن أن تكون منبئة الصلة بالمرفق، لأنها ما وقعت إلا نتيجة لتسليم سيارة لسائق لأداء خدمة للمرفق العام¹.

على هذا الأساس تسأل الإدارة عن الخطأ الشخصي المرتكب من طرف الموظف بأدوات المرفق و الواقع خارج الخدمة و لكن بالنسبة للخطأ الذي لا علاقة له بالوظيفة إطلاقا لا تسأل عنه الإدارة.

الفرع الثاني: الاختصاص القضائي بدعوى المسؤولية:

الاختصاص القضائي يقصد به أن الجهة القضائية لها صلاحية النظر في الدعوى بمقتضى القانون و الفصل فيها دون غيرها، أو سلطة الحكم في الخصومة المعروضة أمام القضاء و تتعدم سلطة الفصل في الدعوى بفقدان الاختصاص أي زوال تأهيل هذه الجهة القضائية للنظر في الخصومة².

المبدأ العام هو أن الاختصاص في النظر و الفصل في دعاوى التعويض و المسؤولية الإدارية المنعقدة على أساس الخطأ المرفقي للقضاء الإداري، كما يكون الاختصاص لجهات القضاء العادي في النظر و الفصل في دعاوى المسؤولية والتعويض، عندما يكون أساس المسؤولية هو الخطأ الشخصي للموظف العام³.

و لكن قد يختص القضاء الإداري بالنظر في دعاوى المسؤولية المترتبة على الخطأ الشخصي للموظف وهذا إذا كانت لها علاقة بالمرفق⁴، سواء بسبب الوظيفة أو بمناسبةها أو بأدواتها حسب الحالة، فالخطأ في طبيعته يعتبر خطأ شخصيا من الموظف و لكن نظرا لاتصاله بالوظيفة العامة صبغ بصبغتها فتحول إلى خطأ وظيفي يوجب المسؤولية الإدارية.

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 192 وما بعدها.

² باعة سعاد، "المسؤولية الادارية للمستشفى العمومي"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزوا، الجزائر، 2014 ص 81.

³ حميش صفية، الرسالة السابقة، ص 21.

⁴ سمير دنون، المرجع السابق، ص 289.

فإذا كان الخطأ الشخصي له علاقة بالوظيفة ولا تشويه سوء نية الموظف أو التعمد في إضرار الغير فالقضاء الإداري هو المختص بنظر دعوى هذه المسؤولية أما إذا كان الخطأ شخصي محض و ليس له علاقة بالوظيفة إطلاقاً، ويكشف عن نزوات الموظف وعدم تبصره و يهدف لتحقيق منفعة الشخصية و ليس المنفعة العامة ، وقصد الإضرار بالغير أو كان الخطأ جسيماً، يسأل عنه شخصياً أمام القضاء العادي، ويلتزم بأداء التعويض من ماله الخاص، وتقع المسؤولية على عاتقه.

وإذا تبين للقاضي الإداري أن مسؤولية الإدارة قائمة كلياً أو جزئياً فإنه في كلتا الحالتين يتصدى لطلب التعويض ويحكم لصالح المتضرر دون أن يصرح بعدم الاختصاص بالنسبة للجزء الناتج عن خطأ الموظف الجسيم و الذي قد يتحمله هو، وللإدارة بعد ذلك حق الرجوع عليه بدعوى الرجوع، لأن القاضي الإداري يصبح في هذه الحالة قاضياً أصلياً لكل من التعويض المؤسس على المسؤولية الإدارية والتعويض المؤسس على المسؤولية المدنية، احتراماً لمبدأ عدم تجزئة الأحكام مبدأ الفرع يتبع الأصل من جهة و استناداً إلى حسن سير العدالة من جهة أخرى¹، و لأن الضحية أيضاً لها حق الخيار في حالة اجتماع الخطأ المرفقي مع الخطأ الشخصي كي ترفع دعاوها للمطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق بها سواء أمام القضاء الإداري إذا كان الخصم هي الإدارة، أو أمام القضاء العادي إذا كان الخصم هو الموظف المسؤول عن خطئه²، ولكن غالباً ما يلجأ المضرور إلى القضاء الإداري للمطالبة بالتعويض نظراً لإعسار الموظف المرتكب للخطأ الشخصي و نظراً للقدرة المالية للإدارة.

و اختصاص القضاء الإداري بنظر دعاوى المسؤولية المترتبة عن الخطأ الشخصي الذي يؤدي إلى مسؤولية الموظف قبل الدولة حتى و لو كان خطأ شخصي يعود سببه إلى أنه يرتبط إلى حد ما بالمرفق و يؤدي إلى مسؤولية الإدارة عنه مسؤولية أولية، فالخطأ الشخصي الذي يجوز للقضاء العادي أن ينظره هو الخطأ المنفصل عن المرفق، تدخلا من القضاء في تقدير العمل الإداري أو انتقاده³.

¹ جيلالي شبيه، المسؤولية الإدارية أو مسؤولية السلطة العمومية، الموقع،

(2017/05/06 21:30) <http://www.marocpress.com/alahdat-almaghribia/article-293983.html>

² ياسين بن بريح، المرجع السابق، ص425.

³ ياسين بن بريح، المرجع نفسه، ص431.

المبحث الثاني

انتفاء المسؤولية الإدارية

لتقوم المسؤولية الإدارية لابد أن تكون هناك رابطة سببية بين التصرف أو الخطأ و بين الضرر و لكن إذا انقطعت هذه الرابطة فتنتفي تلك المسؤولية، وكذلك إذا قامت مسؤولية الموظف كلياً بسبب خطئه الشخصي المنفصل عن الوظيفة تنتفي مسؤولية الإدارة وتقوم مسؤولية الموظف و يتحمل عبء التعويض من ماله الخاص و يكون الاختصاص للقضاء العادي، لذلك سيسلط الضوء على قيام مسؤولية الموظف و انقطاع العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر وسيتم تناول ذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: قيام مسؤولية الموظف الشخصية.

المطلب الثاني: انقطاع العلاقة السببية.

المطلب الأول

قيام مسؤولية الموظف الشخصية

لتحديد المسؤولية الشخصية للموظف عن الخطأ الشخصي يتطلب الأمر معرفة طبيعة هذه المسؤولية، فالمسؤولية الشخصية هي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف العام بدفع التعويض من ماله الخاص عن الضرر الذي سببه للغير على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه¹ و ينتج عن هذا الخطأ إما مسؤولية مدنية، مسؤولية جنائية أو تأديبية.

الفرع الأول: المسؤولية المدنية:

المسؤولية المدنية "هي أهلية الانسان لتحمل التعويض المترتب على الضرر الذي ألحقه بالغير نتيجة إخلاله بالتزام قانون أو عقدي و يكون الشخص مسؤولا مسؤولية مدنية إذا تجاوز حدود العقد المبرم بينه و بين شخص آخر"².

من هذا التعريف يمكن ملاحظة أن المسؤولية المدنية قد تكون عقدية أو تقصيرية فالمسؤولية العقدية جزاء لإخلال بالتزام تعاقدية أما المسؤولية التقصيرية فهي جزاء الانحراف عن سلوك الرجل العادي، وبما أن العلاقة بين الموظف العام و الإدارة ليست علاقة عقدية بل هي علاقة تنظيمية لائحية، محددة مسبقا عن طريق القوانين واللوائح، فالمسؤولية المدنية تقوم عند إخلال الموظف بأي التزام قانوني إخلالا ينتج ضررا للغير و يعد خطأ شخصيا لذلك الموظف و بالتالي أساس المسؤولية المدنية للموظف هو الخطأ المدني الذي يضر الأشخاص العاديين و الذي يظهر في إخلال الموظف العمومي بالتزام سابق تعهد به أثناء قبوله الوظيفة العامة،³ ومن ذلك ما نصت عليه المادة (124) من القانون المدني الجزائري: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض"⁴.

وكذلك القانون الاساسي للوظيفة العمومية الجزائري 06-03 نص على المسؤولية المدنية للموظف في المادة (31) منه: "إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، و يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من

¹ سينم صالح محمد، المقال السابق، ص 437.

² عبد الرحمن بن صالح الطيار، الرسالة السابقة، ص 33.

³ بلباي فاطمة الزهراء، المذكرة السابقة، ص ص. 33، 34.

⁴ أنظر نص المادة (124) من الأمر 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في

20 يونيو 2005 يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية العدد 44 ص 23.

العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له¹.

وتهدف المسؤولية المدنية إلى جبر الضرر الناجم عن خطأ الموظف بالتعويض الذي يدفعه الموظف إلى المضرور، ويجوز للمضرور الصلح أو التنازل عن دعوى التعويض. و الجرائم والعقوبات المدنية لم ترد على سبيل الحصر، فهي تنطبق على الموظف الذي يصدر منه الخطأ المحدث ضرر بالغير أثناء حياته الخاصة البعيدة عن كل تأثير بصفته الوظيفية كما تنطبق على الشخص العادي تماماً، أما إذا صدر خطأ منه في حياته الوظيفية و أحدث ضرر للغير، فإنه لا يسأل عن كل الأخطاء التي تصدر منه، و إنما يسأل فقط عن الأخطاء الشخصية، وكذلك عقوبات الجرائم المدنية لم يقع حصرها هي الأخرى إنما تركت للقاضي الذي يقدر التعويض الذي هو جزاء للجرائم المدنية².

الفرع الثاني: المسؤولية الجنائية:

تقوم المسؤولية الجنائية للموظف عند مخالفته لقانون العقوبات فقانون العقوبات الجزائري نص في مادته الأولى على أنه " لا جريمة و لا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون"³، فالمسؤولية الجنائية هي التزام الشخص بتحمل نتائج أفعاله الاجرامية و تعتبر الأثر و النتيجة القانونية للجريمة⁴، وأساسها ارتكاب الشخص لأفعال مجرمة شرعاً أو نظاماً يعاقب عليها بعقوبة جنائية، و الجزاء الجنائي يطبق على جميع الافراد في الدولة بغض النظر عن صفتهم فلا يعتد بصفة الجاني - كما هو الحال في الجزاء التأديبي - لأن توقيع الجزاء الجنائي يقوم على اساس ارتكاب الشخص لفعل ضار بالمجتمع و معاقب عليه بعقوبة شرعية⁵، والموظف عند ممارسته لوظائفه قد يرتكب خطأ يعد جريمة جنائية يعاقب عليها حسب قواعد قانون العقوبات، كأن يلزم

¹ أنظر نص المادة (31) من الأمر 03-06 مؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 ص 5.

² مصطفى شطارة، "المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون الجزائري و التونسي"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 1974، ص 61 و ما بعدها.

³ أنظر نص المادة الأولى من الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل و المتمم بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 سبتمبر 2009 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 49 ص 702.

⁴ أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 201.

⁵ أيوب منصور الجربوع، نطاق العلاقة بين المسؤولية الجنائية و المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، جامعة الملك سعود النشر العلمي و المطابع، الرياض، المملكة العربية السعودية، بدون سنة النشر، ص 08.

رئيس البلدية المكلف بجمع الأموال، مواطن بدفع المال بتهديده بالموت بواسطة السلاح¹، فهذه تعتبر جريمة ارتكبتها يعاقب عليها قانون العقوبات و يتحمل المسؤولية بما فيها التعويض. و تقوم الجريمة الجنائية بتوفر الركن المادي و المتمثل في السلوك الإجرامي و الركن الشرعي يستند على مبدأ شرعية الجرائم و الركن المعنوي و الخطأ هو أحد صورتَي الركن المعنوي للجريمة فالجرائم إما عمدية تقوم على توافر القصد الجنائي وإما غير عمدية تقوم بمجرد الخطأ، فالخطأ هو إخلال الجاني بواجبات الحيطة والحذر التي تتطلبها الحياة الاجتماعية ومن يؤدي سلوكه إلى نتيجة إجرامية يكون مسؤولاً عنها إذا تجاوز واجبات الحيطة والحذر حتى ولو أنه لم يتوقع النتيجة الإجرامية بالرغم من أنه كان في وسعه توقعها وتتصف إرادة الجاني بأنها أئمة رغم أنها لم تتجه لإحداث النتيجة الضارة ، هذا لأنها لم تلتزم بجانب الحيطة و الحذر².

ولكن القصد الجنائي أن تكون لدى الجاني إرادة أئمة لما صدر عنه من تصرف تتجه إلى ارتكاب الجريمة مع العلم بأركانها بقصد تحقيق النتيجة الإجرامية، ويجب أن يكون الجاني عالماً علمًا يقيناً بأن فعله سيؤدي إلى حدوث عمل إجرامي يعاقب عليه القانون، فبانتفاء العلم ينتفي القصد الجنائي ، ويشترط أيضاً لكي يكتمل الركن المعنوي أن يتمتع الجاني بإرادة حرة توجهه إلى ارتكاب الفعل المجرم أو تصده عن القيام بما أوجبه القانون، و يدرك ما يصدر عنه من التصرفات، لذلك يجب عند تحديد المسؤولية معرفة الحالة العقلية للجاني، أو قوة تمييزه وهذا ما يسمى بالأهلية الجزائية ، فقد يكون مصاب بالجنون، وعندئذ يغدو غير أهل للمسؤولية الجزائية، وقد تكون إرادة الجاني غير حرة كالإكراه وحالة الضرورة، كمن يقوم بالتوقيع على شيك دون رصيد وهو تحت التهديد والإكراه فالجريمة بحقه تنتفي بانتفاء القصد الجنائي فلا بد لقيام الجريمة أن يتوافر الركن الشرعي، الركن المادي، و الركن المعنوي، فإذا تخلف أحد هذه الأركان فلا تعد الواقعة جريمة، وبجانب هذه الأركان لكل جريمة أركانها الخاصة بها و التي تميزها عن غيرها من الجرائم الأخرى كصفة الموظف في جريمة الرشوة أو الاختلاس فهذه الصفة ليست ركناً أساسياً في الجريمة و بانتفائها لا تقوم الجريمة بالتكليف الذي وضعه المشرع عليها، فإن انتفاء صفة

¹ لحسين آث ملويا، مسؤولية السلطة العمومية، المرجع السابق، ص 176.

² مفهوم الخطأ في الجرائم غير العمدية الموقع: (2017/05/06 20:11)، <http://www.tribunaldz.com/forum/t2033>.

الموظف العام عن الفاعل في جريمة الاختلاس، لا يمنع من إدراج الفعل الإجرامي تحت نصوص التجريم العامة كإساءة الأمانة¹.

و يتمثل جزاء المسؤولية الجنائية في توقيع عقوبة مقررة مسبقا في قانون العقوبات على المجرم الذي يخل بأحد واجباته تجاه المجتمع، وأن النيابة العامة هي التي تطالب بتسليطها باعتبارها ممثلة عن المجتمع ونائبة عنه، وأن الصلح أو التنازل لا يجوز في مثل هذه الجرائم لأنها تمس بالمجتمع ككل ويصبح الحق في العقوبة حق عام يعود للمجتمع².

فبالنسبة للأخطاء التي يرتكبها الطبيب مثلا وتتسبب إما في المساس بجسم المريض كإحداث عاهة مستديمة أو وفاته، فهذه الأخطاء ترتب المسؤولية الجنائية على الطبيب فالفاعل المجرم في الغالب خطأ تقصيري يكون نتيجة للإهمال أو الرعونة أو عدم احترام الانظمة و القوانين أو بمخالفة واجب الحيطة و الحذر³.

و الملاحظ أن الخطأ الجنائي ظل لمدة طويلة نموذجا للخطأ الشخصي، ولكن هذه النظرة تغيرت بحيث استقر القضاء على أن الجريمة التي يرتكبها الموظف لا تعد من قبيل الخطأ الشخصي فمنذ حكم تيباز (Thépaz) الذي قرره محكمة التنازع تم الفصل بين مفهومي الخطأ الجنائي و الخطأ الشخصي باعتبار الخطأ الجنائي خطأ مرفقيا يجعل الإدارة مسؤولة عنه بالرغم من أنه يشكل جريمة، ولا يعتبر خطأ شخصيا تقع مسؤوليته على عاتق الموظف ولكن إذا كان الخطأ الجنائي وقع خارج الخدمة أي لا علاقة له بالوظيفة إطلاقا أو ارتكب عمدا، أو انطوى على درجة جسيمة من الخطأ يعد من قبيل الخطأ الشخصي⁴، وفرضية الجريمة الجنائية لا علاقة لها بمعيار التمييز ما بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي فالجريمة الجنائية غير العمدية، من وجهة نظر المسؤولية عن دفع التعويض تعتبر خطأ مرفقي⁵.

¹ أكرم محمود الجمعات، "العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية دراسة مقارنة"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2010، ص 31 و ما بعدها.

² بلباي فاطمة الزهراء، المذكرة السابقة، ص 37.

³ مولاي محمد لمين، "الطبيعة القانونية للمسؤولية المدنية للطبيب الممارس في القطاع الخاص"، مجلة المتوسط للدراسات القانونية و القضائية، العدد 02، 2015، ص 120، نقلا عن الدكتور رايس محمد، المسؤولية المدنية للأطباء في ضوء القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2007، ص 364.

⁴ محمد بكر حسين، المرجع السابق، ص 99.

⁵ لحسن بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، المرجع السابق، ص 157.

أما من حيث تحديد الجرائم و العقوبات الجنائية فإنها تخضع لمبدأ شرعية الجرائم فلا يمكن اعتبار أي فعل جريمة جنائية إلا إذا نص عليها قانون العقوبات صراحة وحدد عقوبتها¹، و كمثال عن الجريمة جنائية: الموظف المكلف باستلام أموال الخزينة، من واجبه أن يحافظ عليها، فإذا تقدم أحد المواطنين لاستعادة قيمة الكفالة التي يكون قد سددها إلى خزنة المحكمة وتبين اختلاس الموظف لهذا المبلغ (قيمة الكفالة) فهذا الفعل يشكل جريمة جنائية، وقد وقع تحديد الجرائم و العقوبات الجنائية كما هو الشأن في قانون العقوبات الجزائري² و القانون المصري، وغيرها من الدول التي سارت على هذا النهج، و قد يشكل يترتب على الخطأ الجنائي مسؤولية جنائية و مدنية في الوقت ذاته وكمثال عن ذلك الحكم الذي صدر في الغرفة الجزائية بالمجلس القضائي لتيزي وزو بتاريخ 4 مارس 1969 في قضية (د.أ) ضد ضابط الشرطة القضائية السابق (م.ب) الذي استولى على مفاتيح الدكان التي هي من بين المحجوزات في هذا المركز و هي ملك للسيد: (د.أ) و الذي كان محبوسا في مركز الشرطة فأخذ هذا الضابط المفاتيح وخرج دون إذن أو رخصة من قائد فرقته أو من صاحب الدكان وذهب لفتح الدكان ثم ذهب إلى منزل هذا الشخص الموقوف وحاول اغتصاب زوجته وعند تعالي استغاثتها وصل قائد الفرقة الذي ضبطه متلبسا بجريمته، فحكم عليه بالمسؤولية الجنائية و المدنية الشخصية عن الضرر المادي والمعنوي المتولد عن خطئه الجنائي ذلك³.

الفرع الثالث: المسؤولية التأديبية:

عند ممارسة الموظف العام لسلطات الدولة بصفته الممثل لها يجب أن يتقيد و يلتزم بالقانون في أعماله و يحترمه، فمهما بلغت درجة الحيطة و التبصر و الاحتراز، فهو إنسان معرض للخطأ أو التقصير في واجباته الوظيفية التي قد تمس بحقوق الأفراد وحررياتهم⁴. و حسب المادة 160 من الامر 06-03:

"يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون

¹ إسلام إحسان، "المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الوضع الحالي و الوضع المأمول"، مركز الحوكمة المعهد القومي للإدارة، مصر، بدون سنة النشر، ص 05 .

² مصطفى شطارة، الرسالة السابقة، ص 62.

³ بلباي فاطمة الزهراء، المذكرة السابقة، ص ص. 47 ، 48.

⁴ محمد بكر حسين، المرجع السابق، ص 3 .

المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية¹، فالمسؤولية التأديبية هي المسؤولية القانونية الناشئة عن إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية، و يعتبر هذا الإخلال هو أساس المسؤولية في الأخطاء المهنية²، فالموظف يتابع تأديبياً عند إخلاله بواجباته المهنية المحددة في القانون الأساسي المنظم لعلاقته بالإدارة والقوانين الأساسية الخاصة المتضمنة لأحكام إضافية تأخذ بعين الاعتبار خصوصيات كل وظيفة، و كل مساس بالانضباط أو خطأ أو مخالفته للنظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة يُعاقب عليه الموظف³، حتى يرتدع و لا يكرر خطاه و حتى يتعظ غيره من الموظفين، لأن غاية الجزاء في المسؤولية التأديبية مقررّة لحماية الوظيفة العامة وذلك من أجل ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد وهي ليست كغاية الجزاء في المسؤولية الجنائية و التي هي مقررّة لحماية المجتمع كله⁴، فالجزاء التأديبي يوقع على الموظف بصفته الوظيفية، فيكفي أن تتم مساءلة الموظف تأديبياً إذا ارتكب جريمة تأديبية، أو ما يسمى بالمخالفة التأديبية و التي تتمثل في فعل خاطئ إيجابي، كالتعدي على الرؤساء أو تجريحهم والطعن بكرامتهم، أو تمزيق السجلات أو الوثائق، أو اختلاس أموال المرفق العام، أو تتمثل في فعل خاطئ سلبي كامتناع الموظف عن أداء عمله أو عدم القيام بواجبه، كالتغيب وعدم الحضور في أوقات الدوام، أو عدم دفع المستحقات المادية المؤتمن عليها لأصحابها، دون أن يكون له مبرر أو عذر لارتكابه، فلا يشترط أن يكون لدى الموظف إرادة آثمة لما صدر عنه و الجرائم التأديبية لم تحدد و لم يتم حصرها فأجمع الفقه على أن الأثر الناجم على عجز المشرع عن ذلك، يتجلى في منح سلطة التأديب القدرة على القيام بدور فعال لتقدير أفعال موظفيها، فيما إذا كانت تمثل جرائم تأديبية أم لا و لا شك في ذلك بخطورة هذا الأمر، لذلك لابد من رقابة السلطة القضائية لهذه السلطة التقديرية الواسعة التي يمارسها الرؤساء الإداريون وهيئات التأديب⁵.

¹ أنظر نص المادة (160) من الأمر 03-06 مؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، ص 14.

² إسلام إحسان، المقال السابق، ص 04.

³ عيوط محند و علي، "الضمانات التأديبية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الملتقى الوطني حول سلطات القاضي الإداري في المنازعة الإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، يومي 26-27 أفريل، 2011، ص 01.

⁴ أيوب منصور الجربوع، المرجع السابق، ص ص. 9، 10.

⁵ محمد الأحسن، "النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة" أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016 ص ص. 69، 71.

و كمثال عن المسؤولية التأديبية، فقد أصدر مجلس الدولة الفرنسي حكمه في قضية الأنسة (Faucheux) التي كانت تعمل بوظيفتها كسكرتيرة بوزارة البحرية التجارية، و كانت ممثلة نقابية لموظفي نقابة البحرية التجارية في الوقت نفسه حيث قررت الإدارة توقيع جزاء تأديبيا عليها لقيامها بنشر بيان في اللوحة المخصصة للإعلانات النقابية كشفت فيها عن مشروع بتعديل ساعات العمل بالنسبة للعاملين في تلك الوزارة، كان قد وقع في يدها خلال تداوله بين الإدارات في مرحلة إعدادة، و لكن دون أن تكون من بينها الإدارة التي تعمل بها وقد دعت زملائها إلى الاعتراض على هذا المشروع، وذهب المجلس إلى مشروعية ذلك القرار و عدّ قيامها بهذا التصرف إخلالا بالالتزام بالكتمان المفوض عليها بحكم وظيفتها، و أحيانا قد يمثل الخطأ الواحد خطأ تأديبيا و مدنيا و جنائيا كذلك و مثال ذلك قيام الموظف بإفشاء أسرار الوظيفة فيترتب على ذلك تحقق المسؤولية التأديبية ويمكن مساءلته مدنيا وحتى جنائيا، فمن ناحية المسؤولية التأديبية فإن فعل الموظف المتمثل في إفشاء سر الوظيفة يمثل خطأ تأديبيا لأنه انتهك الحظر الذي فرضه القانون على تلك الأسرار، و من ثم للسلطة التأديبية المختصة فرض الجزاء التأديبي المناسب وفق سلطتها التقديرية، أما تحقق المسؤولية المدنية فإن إفشاء الموظف لأسرار الوظيفة العامة يمثل إخلالا بأحد التزاماته الوظيفية، وهذا الإخلال يكون خطأ شخصيا من جانبه، فإذا ترتبت عليه أضرار مادية أو أدبية لحقت بالغير، فإنه يكون مسؤول عن تعويض هذه الأضرار سواء كان هذا الغير الإدارة ذاتها أم الأفراد، و تعد المسؤولية هنا مسؤولية تقصيرية، فالموظف يلزم بالتعويض إن كان ما قام به من إفشاء لأسرار الوظيفة عن عمد أو إهمال أو تقصير، وهذه المسؤولية يمكن أن تقوم أثناء وجود الموظف في الخدمة أو بعد انتهائها، و قد أكدت بعض النصوص على حق المضرور في المطالبة بالتعويض.

أما من ناحية المسؤولية الجنائية فعدم إفشاء أسرار الوظيفة يحقق المصلحة العامة ومصلحة الأفراد لذلك فإن المساس بهذه المصلحة يعرض مرتكبها إلى الجزاء الجنائي، باعتبار أن فعله يمثل جريمة جنائية، وهو ما ذهب إليه كل من القانون الفرنسي و المصري حيث جرما الفعل بنصوص صريحة¹ وحتى المشرع الجزائري حيث فرض عقوبات جزائية و ذلك في المادة (301) من قانون العقوبات الجزائري و التي تنص في فقرتها الأولى منه: "يعاقب بالحبس من

¹ صفاء فتوح جمعة، مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق نظام الإدارة الالكترونية، الطبعة الأولى، دار الفكر و القانون، المنصورة، مصر، 2014، ص 161 و ما بعدها.

شهر إلى ستة أشهر و بغرامة من 500 إلى 5000 دج الأطباء و الجراحون و الصيادلة و القابلات و جميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم و أفشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها و يصرح لهم بذلك.

مع ذلك فلا يعاقب الأشخاص المبينون أعلاه، رغم عدم التزامهم بالإبلاغ عن حالات الإجهاض التي تصل إلى علمهم بمناسبة ممارسة مهنتهم، بالعقوبات المنصوص عليها في الفقرة السابقة إذا هم أبلغوا بها، فإذا دعوا للمثول أمام القضاء في قضية إجهاض يجب عليهم الإدلاء بشهادتهم دون التقييد بالسر المهني¹.

و أيضا قد تظهر المسؤولية الجزائية للموظف بجانب المسؤولية التأديبية في العديد من الجرائم الأخرى المرتكبة من قبله مثل جرائم الرشوة والاختلاس والتزوير والسرقة، حيث تشكل هذه الأفعال جرائم جنائية وتأديبية في الوقت نفسه وبالتالي يستحق الموظف توقيع العقوبة الجزائية والتأديبية بحقه في الوقت نفسه²، و لكن قيام المسؤولية الجزائية لا يؤثر في قيام المسؤولية التأديبية فالمستقر عليه هو استقلال المسؤوليتين ويعود ذلك إلى أن الفعل الذي قام به الموظف يكون قد خالف من خلاله قاعدة عقابية، و في الوقت ذاته خالف واجبات وظيفته³.

إذا أخل الموظف بواجبات الوظيفة أو بكرامتها و أثر ذلك عليها من قريب أو من بعيد هنا تقوم المسؤولية التأديبية، أما إذا لم يكن له أي تأثير عليها فإن مسؤوليته التأديبية في هذه الحالة لا تقوم، و ذلك بخلاف المسؤولية المدنية فبمجرد الاختلال بالالتزام القانوني و يحدث ضررا للغير سواء كان الخطأ له تأثير على الوظيفة أم لا فإنها تقوم، فأيا كان نوع المسؤولية الشخصية للموظف فإن الهدف لا يقف عند حد العقاب، و إنما هو كذلك إصلاح الإدارة العامة و النهوض بها، حتى تقوم بأحسن الخدمات، فالمساءلة هي نوع من العلاج لأنها محاولة إصلاح أخطاء الموظف، كما هي وقاية لاتعاض الكثير من الموظفين بأخطاء غيرهم، فهي تقي الموظف من الأخطاء و تحثه على التقاني و الاخلاص في العمل، حتى يتفادى أي نوع من

¹ أنظر نص المادة (301) القانون رقم 82-04 مؤرخ في 16 فبراير 1982 المعدل و المتمم بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 سبتمبر 2009 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 07 ص 323.

² أكرم محمود الجمعات، الرسالة السابقة، ص 38.

³ محمد الأحسن، الأطروحة السابقة، ص ص. 344، 345.

أنواع المساءلة الشخصية، وهذا مما يساهم في تطوير الإدارة العامة، وحماية الوظيفة العامة و يضمن ممارستها على الوجه الصحيح لخدمة أفراد الشعب المنتفعين بخدماتها¹.

نلاحظ أن مسؤولية الموظف تختلف باختلاف نوع الخطأ فإذا كان الخطأ جنائي فالمسؤولية جنائية، و إذا الخطأ مدني فالمسؤولية مدنية وإذا كان الخطأ تأديبي فالمسؤولية تأديبية و قد تقوم كل المسؤوليات في الوقت ذاته بحسب الصفة التي يكون عليها الموظف عند ارتكابه للخطأ.

فإذا قامت المسؤولية الشخصية كلياً للموظف تنتفي مسؤولية الإدارة، ولكن إذا قامت جزئياً فكل يتحمل نصيبه من المسؤولية حسب قدر الضرر المتسبب فيه.

المطلب الثاني انقطاع العلاقة السببية

إذا أراد المتسبب في الضرر أن ينفي المسؤولية عن نفسه عليه أن يثبت أن خطأه لم يكن سبباً في إحداث الضرر، أو أن يثبت انقطاع الرابطة السببية بين خطأه و الضرر بتدخل سبب أجنبي ترتب عليه ذلك الضرر، و السبب الأجنبي هو السبب في إحداث الضرر و لا علاقة للمدعى عليه فيه و يتمثل في: القوة القاهرة و خطأ المضرور أو خطأ الغير².
الفرع الأول: القوة القاهرة:

القوة القاهرة هي كل سبب غير معروف و غير متوقع و يستحيل مقاومته و يتسبب في نتيجة غير مرغوب فيها و يكون خارج عن نشاط المدعى عليه و كمثال على ذلك فيضان غير عادي يتسبب في انشقاق حاجز مائي و لكن القوة القاهرة بسبب عامل طبيعي لا تأثير لها إلا إذا كانت ذات عنف استثنائي و لم يحدث لها مثيل من قبل وذلك ما استقر عليه قضاء مجلس الدولة في قضية Ville de Royan في 1967/06/26 حيث تهاطلت أمطار طوفانية و بما أن المنطقة المنكوبة عرفت مثل هذه الأمطار في السابق فإنها لا تعد قوة القاهرة تعفي الإدارة من المسؤولية، وكذلك إذا ساهمت الإدارة مع القوة القاهرة في تفاقم الضرر فلا يعفي الإدارة من

¹ مصطفى شطارة، الرسالة السابقة، ص 65 ، 67.

² محمد بكر حسين، المرجع السابق، ص 198 ، 199.

مسؤوليتها فقد قضى المجلس الأعلى في 19/04/1968 في قضية الدولة ضد الشركة الحديثة للوراقة و الكرتون حيث تهاطلت أمطار طوفانية تسببت في أضرار للشركة و إهمال الإدارة لصيانة قنوات تصريف المياه ضاعف من حجم الأضرار مما حمل الإدارة المسؤولية بنسبة 1 / 4 من حجم الأضرار التي أصابت الشركة¹.

الفرع الثاني: خطأ المضرور:

و يسمى أيضا خطأ الضحية و هنا تكون الضحية قد ساهمت في حدوث الضرر و أن الخطأ المرتكب يكون من طرفها و كمثال على ذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى في قضية الدولة ضد خطاب سعيد بتاريخ 03/12/1965 و تتلخص وقائع هاته القضية في أنه يوم 15/12/1954 أصيب خطاب عبد الله بتكهرب لمسه سلك حامل التيار الكهربائي التابع للمحطة التجريبية لبحيرة "فتزارة"، و اعتبر المجلس الأعلى بأن الضحية لم يكن حذرا عندما التقط سلك الكهرباء الساقط على الأرض مما ساهم بخطئه هذا في إحداث الضرر الذي لحقه إلى جانب خطأ الإدارة المتمثل في عدم تفقد أعوانها لهذا الخط الكهربائي و القيام بقطع التيار².

يلاحظ بأن خطأ الضحية قد اقترن بخطأ الإدارة فالمسؤولية هنا مشتركة بين خطأ الضحية و خطأ الإدارة فكلاهما يتحملان المسؤولية كل حسب نسبة خطاه في إحداث الضرر و لكن إذا كانت الضحية وحدها المتسببة في الضرر فهنا لا يمكن أن تتحمل الإدارة خطأ ليست السبب فيه.

الفرع الثالث : خطأ الغير:

إذا كان خطأ الغير هو من أحدث الضرر وحده فالمسؤولية تقع على عاتقه لوحده سواء كان شخصا عاما أو شخصا خاصا و بالتالي تغفى الإدارة من المسؤولية كليا، أما إذا اشترك مع الإدارة في الخطأ، فإذا كان شخصا عاما فيتحمل المسؤولية جزئيا و الجزء الآخر تتحمله الإدارة، أما إذا كان شخصا خاصا فالضحية هل ترفع دعواها أمام المحاكم الإدارية أو المحاكم العادية، هناك حلين الأول تطبيق فكرة تضامن الشركاء حيث يحكم القاضي بالتساوي بين الإدارة و الغير أو يحدد نسبة تعويض كل منهما، و الحل الثاني أن تتحمل الإدارة التعويض

¹ عبد القادر عدو، المرجع السابق، ص ص. 420، 421.

² لحسين بن الشيخ آث ملويا، مسؤولية السلطة العامة، المرجع السابق، ص ص. 389، 390.

الكلي حماية لحق الضحية وللإدارة الحق في دعوى الرجوع ضد الغير حسب نسبة مساهمته في الضرر¹.

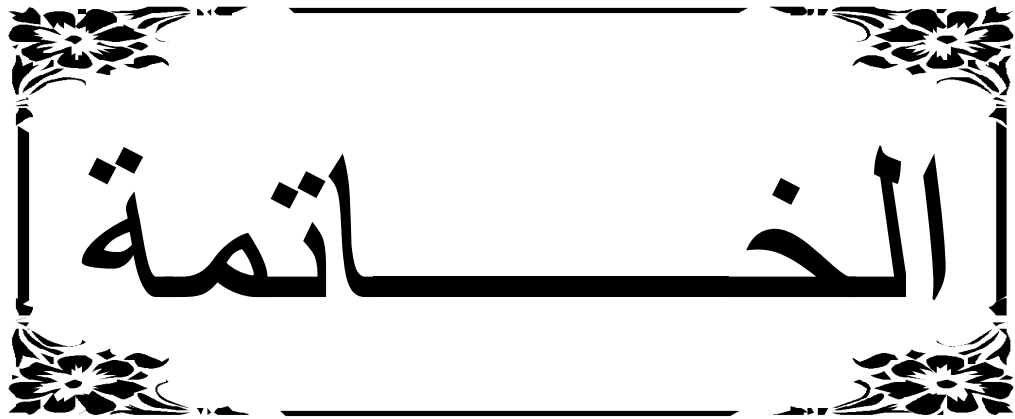
يلاحظ أنه في كل هذه الحالات التي تمثل السبب الأجنبي، تعفى الإدارة و حتى الموظف كذلك من المسؤولية إذا كان السبب الأجنبي هو وحده السبب في إحداث ذلك الضرر لكن في حالة الخطأ المشترك، أي خطأ الموظف أو خطأ الإدارة مع السبب الأجنبي ففي هذه الحالة لا يعفى كل متسبب في الضرر من المسؤولية كل حسب دوره في إحداث الضرر، أي يلتزم كل مسؤول عن إحداث الضرر بجانب من التعويض يتناسب مع درجة مساهمة الخطأ في إحداث الضرر².

¹ كيف حسن، المرجع السابق، ص ص. 219، 220.

² ماجد راغب الحلو، المرجع السابق، ص 500.

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق نستخلص أن مسؤولية الإدارة تنتفي بقيام المسؤولية الشخصية للموظف كلية عن الخطأ الشخصي الذي لا علاقة له إطلاقاً بالوظيفة، ولكن إذا كان له علاقة بالوظيفة تقوم مسؤولية الإدارة أما في حالة اشتراك خطأ الإدارة مع الموظف هنا تقوم مسؤولية الإدارة جزئياً، ولكن قد تتحمل الإدارة المسؤولية بدفع كامل التعويض عن الضرر في هذه الحالة لها الحق أن ترفع دعوى الرجوع على الموظف بما يقابل نصيبه من خطئه الشخصي. وكذلك تنتفي مسؤولية الإدارة كلياً بانقطاع العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر بتدخل السبب الأجنبي لوحده و تنتفي جزئياً إذا كان الخطأ مشتركاً بين الإدارة و السبب الأجنبي.



وفي الأخير و من خلال كل ما سبق دراسته في هذا الموضوع نستخلص أن الخطأ الشخصي الذي يترتب المسؤولية الإدارية يكون مرتبطا أساسا بالوظيفة و حتى الخطأ الذي وقع خارج الخدمة و له علاقة بها، بشرط أن لا يشوبه سوء نية الموظف أو العمد الذي يلحق الضرر بالغير، هنا تتحمل الإدارة المسؤولية أمام القضاء الإداري و تلتزم بالتعويض من أموال الخزينة العمومية، أما الخطأ الشخصي الذي ينسب إلى الموظف و الذي لا صلة له بالعمل الوظيفي إطلاقا، ويكشف عن نزواته وعدم تبصره و هدفه تحقيق منفعة الشخصية، و قصد الاضرار بالغير، يسأل عنه شخصا ويلتزم بأداء التعويض من ماله الخاص، وتقع المسؤولية على عاتقه، و المطالبة بالتعويض عن هذا الخطأ تكون أمام القضاء العادي وطبقا لقواعد القانون المدني.

و نستخلص أيضا أن الخطأ الشخصي من الناحية الإدارية يراعي ظروف كل حالة على حدى مستعينا بعدد من المعايير منها: نية الموظف، جسامة الخطأ، الدافع لارتكاب الخطأ.

أما بالنسبة لعلاقة الخطأ الشخصي بالمسؤولية الإدارية فتقوم هذه المسؤولية بتوفر أركانها الخطأ و الضرر و العلاقة السببية بينهما و يجب أن يكون هذا الخطأ خطأ شخصيا له علاقة بالوظيفة حتى و لو وقع خارجها، و كذلك تقوم المسؤولية الإدارية في حالة الخطأ المشترك بين الإدارة و الموظف حيث من المنطق أن يلتزم كل مسؤول عن إحداث الضرر بجانب من التعويض يتناسب مع درجة مساهمة الخطأ في إحداث الضرر، و لكن قد تترتب مسؤولية الإدارة وحدها في التعويض كاملا عن الخطأين معا، و تستطيع الرجوع بعد ذلك على الموظف في حدود نسبة مسؤوليته في إحداث الضرر، وللمضروور الخيار في أن يطالب بالتعويض الكامل من الإدارة أمام القضاء الإداري، أو من الموظف أمام القضاء العادي، فمن مصلحة المضروور أن تتحمل الإدارة عبء التعويض لأنها مليئة و حتى يتوقى إفسار الموظف، غير أن توزيع التعويض بين الإدارة و الموظف تتم على يد القاضي الإداري حسب جسامة ونسبة كل خطأ و في حالة متابعة الموظف بمفرده دون أن يكون هناك خطأ شخصي من جانبه فإن على الإدارة أن تتحمل كل التعويضات التي من الممكن الحكم بها عليه وهذا ما ساهمت به نظرية الخطأ الشخصي حيث قسمت المسؤولية بين الموظف و الإدارة ونظمت حق الإدارة في الرجوع على الموظف المتسبب في إحداث الضرر وهذا حفاظا على أموال الخزينة العمومية لأن موضوع المسؤولية الإدارية يحاول التوفيق و التوازن بين ثلاث مصالح: مصلحة الخزينة العمومية، مصلحة المضروور ومصلحة الموظف، فالمسؤولية الإدارية عن الخطأ الشخصي تهدف إلى تعويض المتضرر عن

الضرر الذي أصابه نتيجة خطأ شخصي وقع من الموظف، فالخطأ يعتبر شرطاً كافياً لحصول المتضرر على التعويض، و تهدف أيضاً بمساءلة الإدارة حماية الموظف من المساءلة عن أخطائه الشخصية التي يرتكبها و التي لها علاقة بالخدمة، فقيام مسؤولية الموظف و الإدارة عن الخطأ الشخصي هو حماية الأفراد ضد هذه الأخطاء وتعويضهم عن الضرر الذي لحقهم.

لكن المتضرر لن يعرض عن الضرر الذي أصابه إلا إذا كان نتيجة خطأ شخصي وقع من الموظف، فإذا انقطعت العلاقة السببية بين الخطأ الشخصي و الضرر تنتفي مسؤولية الإدارة و كذلك إذا قامت مسؤولية الموظف الشخصية بسبب خطئه الشخصي الذي لا علاقة له بالوظيفة إطلاقاً و التي قد تكون مسؤولية مدنية أو جنائية أو تأديبية وقد تكون المسؤوليات كلها معاً، كما تنتفي هذه المسؤولية الإدارية أيضاً بانقطاع العلاقة السببية بتدخل السبب الأجنبي و المتمثل في القوة القاهرة ، خطأ المضرور و خطأ الغير، وهذا ينفي كذلك مسؤولية الموظف ولكن في حالة اشتراك تدخل السبب الأجنبي مع خطأ الإدارة أو الموظف أو كلاهما معاً فهنا تقوم مسؤولية كلا منها حسب نسبة خطئه في إحداث الضرر.

وهكذا يمكن أن نخلص إلى النتائج التالية:

1. أن فكرة الخطأ الشخصي فكرة معيارية تستعصي بطبيعتها على وضع تعريف جامع لها.
2. لا توجد قاعدة عامة تضع ضوابط محددة للأخطاء الشخصية، وإنما يتحدد كل نوع تبعاً لكل حالة على حدة يستخلصها القاضي من ملابسات وظروف كل قضية معتمداً على عدة معايير منها نية الموظف والدافع الذي أدى إلى ارتكابه للخطأ وجسامة الخطأ.
3. أن المسؤولية عن الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية يقدرها القضاء الإداري وفقاً لكل حالة على حدة .

4. أن تحديد مسؤولية الموظف أو الإدارة عن الخطأ الشخصي المرتكب ومشكلة التعويض من مهمة القاضي الإداري لأن القاضي العادي يهتم بتحديد مبلغ التعويض بالنسبة للمتضرر متجاهلاً تحديد المسؤوليات الشخصية و الإدارية، و أن تحديد المسؤولية أثره يقتصر على تحديد العبء النهائي للتعويض بين الإدارة وموظفيها، فإذا كان هناك للإدارة علاقة بالخطأ فتسأل و إذا لم يكن لها علاقة فلا تسأل، فإذا اجتمعت مسؤولية الإدارة و الموظف معاً بخصوص الأخطاء الشخصية المرتكبة أثناء الخدمة فهذا يقابله عدم جمع التعويضات.

5. مجلس الدولة يقرر مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي إلى حد كبير وهذا ما وصل إليه في قضائه الحديث، و هذا لحماية الموظف من المساءلة عن أخطائه الشخصية التي يرتكبها و المرتبطة أساسا بالخدمة، فإذا كان الخطأ الشخصي المرتكب من الموظف له صلة و علاقة بالخدمة حتى و لو وقع خارج نطاق الخدمة فهذا يرتب مسؤولية الإدارة، أما إذا كان الخطأ الشخصي المرتكب من الموظف ليس له علاقة إطلاقا بالخدمة فهذا يرتب مسؤولية الموظف وحده أما في حالة اشتراك الخطأ بين الموظف و الإدارة فالقواعد العامة تحتم أن تتحمل كل جهة نصيبها المناسب للخطأ الصادر منها.

6. أن أحكام القضاء الإداري تتصف بالمرونة و ليست بمعايير محددة، حيث كل حالة تدرسها على حدة حسب وضع الخطأ بمناسبة الوظيفة أو أثنائها أو خارجها وحسب مدى جسامته وحسب مساهمة الموظف المرتكب للخطأ، وقد ضيقت نطاق الخطأ الشخصي على حساب الخطأ المرفقي وهذا يعد ضمانا من الضمانات التي قررها القضاء الإداري للموظف العام لحمايته، كي ينعم بالاستقرار و الطمأنينة في وظيفته.

7. أن هدف المساءلة يكمن في إصلاح الإدارة العامة من جهة و الموظف من جهة أخرى وهذا لحماية الوظيفة العامة و تطويرها.

8. أن تطبيق القواعد الإدارية بالنسبة للموظف تحميه من المسؤولية عن أخطائه الشخصية المرتبطة بالخدمة وتعفيه جزئيا من المسؤولية في حالة الاشتراك في الخطأ مع الإدارة فهذا ما يبعث فيه الطمأنينة و الاستقرار في وظيفته ويشجع فيه روح المبادرة مما يساهم في حسن سير العمل باطراد و انتظام و يساهم في تطوير الوظيفة العامة.

الاقتراحات:

و في الأخير نقدم بعض الاقتراحات بحيث نقترح التدابير الوقائية و هذا للوقاية من الخطأ قبل وقوعه، ثم نقترح التدابير العلاجية بعد وقوع الخطأ.
أولا/التدابير الوقائية :

1. التوعية الجيدة للموظفين وخصوصا حديثي العهد بالوظيفة حتى يكونوا على دراية جيدة بالأمور وبكل المسؤوليات الواقعة على عاتقهم و تنمية الشعور بروح المسؤولية لديهم حتى يكونوا على حرص كبير لتفادي الوقوع في الأخطاء.

2. التكوين المستمر للموظف على مدار حياته المهنية من طرف مختصين وخبراء لمعرفة مسؤولياتهم وواجباتهم وليكونوا على علم بالتطورات الحديثة و المستجدات و كيفية التعامل معها دون الوقوع في الخطأ.

3. معرفة القوانين و الأنظمة و مراعاتها و الحرص على عدم مخالفتها.

ثانيا/ التدابير العلاجية:

1. عدم التغاضي و الاغفال عن المذنبين و عدم التهاون في توقيع الجزاءات عليهم ليكونوا عبرة لغيرهم من الموظفين.

2. إنشاء نظام متميز لتقليص الأخطاء و الحد منها بدءاً بتغيير ذهنية الموظف المخطئ إلى ذهنية مسؤولة مبنية على ضمير حي، وهذا بإعادة تأهيله و إحياء الضمير المهني و الأخلاقي لديه حتي يراقب نفسه بنفسه و يحاسبها، ويتم ذلك بإجراء دورات تدريبية و سيكولوجية و البحث عن سبب الوقوع في الأخطاء ومعالجتها من طرف مختصين في مختلف الميادين سواء في علم الاجتماع أو علم النفس وغيرها من العلوم التي تساهم في إصلاح الموظف وعلاجه و تطوير الذات ليعمل بضمير حي وبكل أمانة و إخلاص.

3. الاكثار من التحفيزات سواء المادية أو المعنوية وذلك لتشجيع روح المبادرة و المنافسة و التسابق في التفاني في العمل، كالترقية الآلية في الرتبة أو الدرجة و تقليص سنوات الاستفادة منهما، و زيادة في رواتب الموظفين لتكون كافية لسد حاجياتهم حتى يضمن لهم العفاف و الكفاف حتى لا يقعوا في أخطاء الرشوة و الاختلاس...

توفير الآليات المناسبة لتسهيل عمل الموظف بتطوير المرافق العامة و الرقي بها حتى يصبح العمل لدى الموظف أكثر سلاسة و قلة للأخطاء، خصوصا أننا في عصر التكنولوجيا و الإدارة الالكترونية فيمكننا الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في هذا المجال وفي مختلف الميادين بما يخدم الإدارة و الموظف و كافة أفراد المجتمع و ليس فقط في مجال القوانين لأنه لدينا ترسانة من القوانين لا تعد و لا تحصى بل الاهم في تطويرها و تطبيقها و تفعيلها حتى ينعم أفراد هذا المجتمع بالعدالة و الطمأنينة و السعادة و الرفاهية، و لما لا ما دمنا شعب واحد و نحب هذا الوطن الغالي.

قائمة المصادر و المراجع

أولا/ المصادر - :

أ-القرآن الكريم.

ب- النصوص القانونية الوطنية:

1. القانون رقم 82-04 مؤرخ في 16 فبراير 1982 المعدل و المتمم بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 سبتمبر 2009 يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 07 لسنة 1982.

2. الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المعدل و المتمم بالقانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 سبتمبر 2009 المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 49 لسنة 1966 .

3. الأمر 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المعدل و المتمم بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 يتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية عدد 44، لسنة 2005.

4. الأمر 06-03 مؤرخ في 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، لسنة 2006.

ج-النصوص القانونية الأجنبية:

1. الظهير 9 رمضان 1331 المؤرخ في 12 أغسطس 1913 المتعلق بقانون الالتزامات والعقود المغربية ، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة النصوص القانونية عدد14، يناير 2009 ، صيغة محينة بتاريخ 18 فبراير 2016.
2. القانون رقم 131 لسنة 1948 المتضمن القانون المدني المصري، الصادر بقصر القبة في 09 رمضان سنة 1367، 16 يوليو 1948 الوقائع المصرية، عدد رقم 108 مكرر(أ).
3. قانون 47 لسنة 1978 المؤرخ في 18 يوليو 1978 المتعلق بإصدار نظام العاملين المدنيين بالدولة، الجريدة الرسمية عدد29 تابع (ب)، بتاريخ 1978/07/20
4. الأمر المؤرخ في 15 ديسمبر 1906، المتعلق بمجلة الالتزامات و العقود التونسية، منشور بالرائد الرسمي ملحق عدد 100 بتاريخ 15 ديسمبر 1906، تم إعادة تنظيمه

بقانون عدد 87 لسنة 2005 عدد 68 بتاريخ 2005/08/26 و تم الانتهاء من المراجعة و التحيين يوم 06 جانفي 2016.

د- المعاجم و القواميس:

- جميل أبو نصري، طلعت هشام قبيلة، رمزية نعمة حسن، المتقن المعجم العربي المصور، دار الراتب الجامعية، بيروت، لبنان، 2006.

ثانيا/المراجع:

أ-المراجع العامة:

1. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي العام، الطبعة التاسعة، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2009.

2. عبد القادر عدو، المنازعات الإدارية_ مبدأ المشروعية-تنظيم القضاء الإداري- دعوى إلغاء القرارات الإدارية -التحقيق في المنازعة الإدارية - تنفيذ الأحكام الإدارية -قضاء الاستعجال الإداري- طرق الطعن في الاحكام الإدارية -المسؤولية الإدارية ، الطبعة الثانية، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2014.

3. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري - مبدأ المشروعية- تنظيم القضاء الإداري- ولاية القضاء الإداري - قضاء الإلغاء- قضاء التعويض- قضاء التأديب- الطعن في الأحكام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995.

4. محمد الشافعي أبوراس، القضاء الإداري قضاء التعويض قضاء التأديب، بدون دار النشر، القاهرة، مصر، 2010.

5. محمد الصغير بعلي، الوسيط في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2009.

ب-المراجع المتخصصة:

1. أيوب منصور الجربوع، نطاق العلاقة بين المسؤولية الجنائية و المسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، جامعة الملك سعود النشر العلمي و المطابع، الرياض، المملكة العربية السعودية، بدون سنة النشر.

2. حاتم على لبيب جبر، نظرية الخطأ المرفقي دراسة مقارنة في القانونين المصري و الفرنسي، مطابع أخبار اليوم، القاهرة، مصر، 1968.

3. داود عبد الرزاق الباز، مبدأ المشروعية وقضاء المسؤولية الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2016.
4. رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001.
5. سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، مصر، 1988.
6. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثاني قضاء التعويض و طرق الطعن في الأحكام، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1977.
7. سمير دنون، الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي في القانونين المدني و الإداري دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2009.
8. صفاء فتوح جمعة، مسؤولية الموظف العام في إطار تطبيق نظام الإدارة الالكترونية، الطبعة الأولى، دار الفكر و القانون، المنصورة، مصر، 2014.
9. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1982.
10. عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
11. كفيف حسن، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2014.
12. لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، الطبعة الرابعة، دار هومة، بوزريعة، الجزائر، 2013.
13. لحسين بن شيخ آث ملويا، مسؤولية السلطة العامة، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013.
14. لعشب محفوظ، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
15. محمد بكر حسين، مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، مصر، 2007.

16. ياسين بن بريح، أحكام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، مصر، 2014.

ثالثا/ المقالات العلمية:

1. إسلام إحسان، "المسؤولية التأديبية للموظف العام في ضوء قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الوضع الحالي و الوضع المأمول"، مركز الحوكمة المعهد القومي للإدارة، مصر، بدون سنة النشر.

2. سينم صالح محمد، " المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون العراقي"، مجلة جامعة تكريت للحقوق، المعهد التقني، كركوك، العدد 29، السنة (8) المجلد (4)، 2016.

3. فوزان صالح، " المسؤولية المدنية للطبيب دراسة مقارنة في القانون المدني السوري و الفرنسي"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية، المجلد 22، العدد الأول، 2006.

4. قيدار عبد القادر صالح، " فكرة الخطأ المرفقي"، مجلة الرافدين للحقوق، كلية الحقوق، جامعة الموصل، المجلد (10)، العدد (38)، لسنة 2008.

5. محفوظ عبد القادر، "الخطأ الشخصي كأساس للمسؤولية الإدارية للمرفق العام"، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي تامنغست، العدد 07، 2015.

6. مولاي محمد لمين، "الطبيعة القانونية للمسؤولية المدنية للطبيب الممارس في القطاع الخاص"، مجلة المتوسط للدراسات القانونية و القضائية، العدد 02، 2015، ص 120، نقلا عن الدكتور رايس محمد، المسؤولية المدنية للأطباء في ضوء القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2007.

رابعا/ الرسائل الجامعية:

أ- رسائل الدكتوراه:

1. بوجادي عمر، " اختصاص القضاء الإداري في الجزائر"، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2011.
2. تيرس مراد، " الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل دراسة مقارنة " رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011.

3. قمرابي عز الدين، " الأنماط الجديدة لتأسيس المسؤولية في المجال الطبي " دراسة مقارنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران، كلية الحقوق، 2013.

4. محمد الأحسن، "النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة " أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة تلمسان، 2016.

ب- رسائل الماجستير:

1. أكرم محمود الجمعات، "العلاقة بين الجريمة التأديبية و الجريمة الجنائية دراسة مقارنة"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2010.

2. باعة سعاد، "المسؤولية الإدارية للمستشفى العمومي"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تيزي وزوا، الجزائر، 2014.

3. حميش صفية، "الضرر القابل للتعويض"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2012.

4. عبد الرحمن بن صالح الطيار، " المسؤولية المدنية عن خطأ الطبيب في دول مجلس التعاون الخليجي"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية قسم العدالة الجنائية، 2010 .

5. مصطفى شطارة، "المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون الجزائري و التونسي"، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 1974.

ج- رسائل الماستر:

1. بلباي فاطمة الزهراء، "المسؤولية الشخصية للموظف العمومي"، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسي، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.

2. بن مشيش محمد حسون، قرنين رمزي، "الخطأ في المسؤولية الإدارية دراسة مقارنة" مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، 2014.

3. عويسي وداد، "المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ"، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.

د- رسائل المدرسة العليا للقضاء:

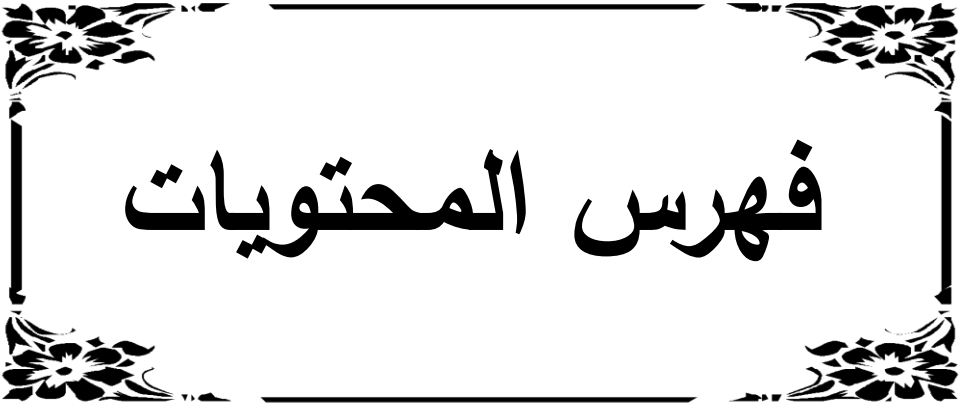
- بوالطين ياسمين، "التعويض عن الأضرار الناجمة عن الأخطاء المرفقية و الشخصية في القضاء الإداري"، مذكرة تخرج مقدمة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006

خامسا / المداخلات العلمية:

- عيوط محند وعلي، "الضمانات التأديبية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية"، الملتقى الوطني حول سلطات القاضي الإداري في المنازعة الإدارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، يومي 26- 27 أفريل، 2011.

سادسا / المواقع الإلكترونية:

1. <https://droit.mjustice.dz/portailarabe/conseiletat/affichedecision.php?id=9>
القرار رقم 1460443 بتاريخ 01-02-1999، الصادر عن الغرفة الأولى، مجلس الدولة،
(2017/04/13 12:06).
2. <http://almerja.net/reading.php?i=6&ida=1301&id=973&idm=47479>
ابراهيم علي حمادي الحلبوسي، الخطأ المهني و الخطأ العادي في اطار المسؤولية الطبية،(الخطأ الجسيم والخطأ اليسير) (2017/04/03 23:15)
3. <http://burhanshaban.hooxs.com/t20-topic>
برهان جلال شعبان، علي عبد الله الحمادة، صور الركن المعنوي للجريمة (الخطأ)، الجامعة العربية الامريكية جنين، كلية الحقوق، 2007، (2017/04/28 10:20).
4. <http://www.taqnyah.ae/sudanjudiciary/ar/content/book>
السلطة القضائية السودانية، مشاكل الخطأ غير العمدى في التشريعات المقارنة،
(2017/04/29 22:05)
5. <http://www.marocpress.com/alahdat-almaghribia/article-293983.html>
جيلالي شببيه، المسؤولية الإدارية أو مسؤولية السلطة العمومية،
(2017/05/06 21:30).
6. <http://www.mouwazaf-dz.com/t31894-topic#ixzz4cAoaWyFf> topic
نجيمي جمال، مختارات من اجتهادات مجلس الدولة، (2017/05/04 13:01)
7. <http://www.tribunaldz.com/forum/t2033>
مفهوم الخطأ في الجرائم غير العمدية (2017/05/06 20:11).

A decorative rectangular border with floral motifs at each corner, enclosing the title text.

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
4	مقدمة.
10	الفصل الأول: مفهوم الخطأ الشخصي.
12	المبحث الأول: تعريف الخطأ الشخصي.
13	المطلب الأول: الخطأ.
13	الفرع الأول: تعريف الخطأ.
13	أولاً/التعريف اللغوي.
13	ثانياً/التعريف الاصطلاحي.
13	1-التعريف التشريعي.
15	2- التعريف الفقهي.
16	- التعريف القضائي.
16	الفرع الثاني: أنواع الخطأ.
16	أولاً/الخطأ الإيجابي و الخطأ السلبي.
17	ثانياً/الخطأ العمدي والخطأ غير العمدي (خطأ الإهمال).
17	1- الخطأ العمدي.
17	2- الخطأ غير العمدي (خطأ الإهمال).
20	ثالثاً/ الخطأ المدني والخطأ الجنائي.
20	1-الخطأ المدني.
20	2-الخطأ الجنائي.
21	رابعاً/ الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي.
21	1-الخطأ الشخصي.
21	2-الخطأ المرفقي.
22	المطلب الثاني: الخطأ الشخصي.
22	الفرع الأول: تعريف الخطأ الشخصي.
22	أولاً/التعريف التشريعي.

22	ثانيا/التعريف الفقهي.
23	1-معيار الأهواء الشخصية
23	2-معيار انفصال الخطأ عن الوظيفة
23	3-معيار جسامه الخطأ.
24	4-معيار الهدف أو الغاية.
24	ثالثا/التعريف القضائي.
24	1-الخطأ المنبت الصلة بالمرفق العام.
25	2- الخطأ العمدي.
25	3- الخطأ الجسيم.
26	الفرع الثاني: أنواع الخطأ الشخصي.
26	أولا/ الخطأ الشخصي المرتكب أثناء ممارسة الخدمة
27	ثانيا/ الخطأ الشخصي المرتكب خارج الخدمة و له علاقة بها
28	ثالثا/الخطأ الشخصي الذي ليس له أي علاقة بالوظيفة.
30	المبحث الثاني: عناصر الخطأ الشخصي.
31	المطلب الأول: عناصر الخطأ.
31	الفرع الأول: العنصر المادي.
31	الفرع الثاني: العنصر المعنوي.
32	المطلب الثاني: عناصر الخطأ الشخصي.
32	الفرع الأول: الالهمل و عدم الاحتياط.
33	الفرع الثاني: عدم مراعاة القوانين و الأنظمة.
34	خلاصة الفصل.
35	الفصل الثاني: علاقة الخطأ الشخصي بالمسؤولية الإدارية
37	المبحث الأول: قيام مسؤولية الإدارة.
38	المطلب الأول: أركان المسؤولية الإدارية.
38	الفرع الأول: الضرر.

38	أولاً/ تعريفه.
38	ثانياً/ أنواعه.
39	ثالثاً/ شروطه.
40	الفرع الثاني: العلاقة السببية.
41	المطلب الثاني: أساس المسؤولية الإدارية عن الخطأ الشخصي.
41	الفرع الأول: أساس مسؤولية الإدارة.
44	أولاً/ الخطأ الشخصي المقترن بخطأ مرفقي
45	ثانياً/ الخطأ الشخصي المرتكب أثناء الخدمة
45	ثالثاً/ الخطأ الشخصي المرتكب بأدوات المرفق
46	الفرع الثاني: الاختصاص القضائي بدعوى المسؤولية.
48	المبحث الثاني: انتفاء المسؤولية الإدارية.
49	المطلب الأول: قيام مسؤولية الموظف الشخصية.
49	الفرع الأول: المسؤولية المدنية.
50	الفرع الثاني: المسؤولية الجنائية.
53	الفرع الثالث: المسؤولية التأديبية.
57	المطلب الثاني: انقطاع العلاقة السببية.
57	الفرع الأول: القوة القاهرة.
58	الفرع الثاني: خطأ المضرور.
58	الفرع الثالث: خطأ الغير.
60	خلاصة الفصل.
61	الخاتمة.
66	قائمة المصادر و المراجع.
73	فهرس المحتويات.
77	الملخص.

الملخص :

تقوم المسؤولية الإدارية عن الخطأ الشخصي إذا كان له علاقة بالوظيفة فتتحمل الإدارة عبء التعويض عن الموظف المرتكب للخطأ، أما إذا كان الخطأ الشخصي ليس له علاقة بالوظيفة إطلاقاً تقوم مسؤولية الموظف الشخصية و تنتفي مسؤولية الإدارة. وكذلك إذا انقطعت العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر بتدخل سبب أجنبي تنتفي مسؤولية الإدارة كلياً إذا كان السبب الأجنبي لوحده أحدث الضرر، و لكن إذا اشتركت الإدارة أو الموظف مع السبب الأجنبي في إحداث الضرر فكل يتحمل مسؤوليته حسب حجم الضرر الذي أحدثه.

Résumé

La responsabilité administrative de l'erreur personnelle est liée au travail, L'administration assume le fardeau de la compensation pour le malfaiteur , Si l'erreur personnelle n'est pas liée au travail, la responsabilité personnelle de l'employé est remplie et la responsabilité de l'administration cesse.

Si la cause étrangère seul cause le dommage, mais si la direction ou l'employé participe à la cause étrangère pour causer le dommage, chaque personne assume sa responsabilité en fonction du montant du dommage qu'il a causé.

Abstract

The administrative liability for personal error is related to the job the administration bears the burden of compensation for the wrongdoer, If the personal error is not related to the job at all, the personal responsibility of the employee is fulfilled and the responsibility of the administration ceases.

If the foreign cause alone causes the damage, but if the management or the employee participates with the foreign cause in causing the damage, each person shall bear his responsibility according to the amount of damage he caused.