

المحاضرة الأولى في مقياس قانون المسؤولية الإدارية السداسي الثاني (السنة الجامعية 2023-2024)

ركن الخطأ في المسؤولية الإدارية

يعد الخطأ ركناً أساسياً لقيام المسؤولية الإدارية الخطئية، بالإضافة إلى ركني الضرر والعلاقة السببية الذين تعرضنا إليهما في المحاضرات السابقة، ومعنى ذلك أن القضاء الإداري لا يحكم بمسؤولية الإدارة على أساس الخطأ، إلا إذا توافر الدعوى ركن الخطأ وركن الضرر والعلاقة السببية بينهما، فإذا ما انتفى ركن الخطأ انتفت معه مسؤولية الإدارة. ويمكن تعريف الخطأ عموماً على أنه (مخالفة الإدارة وعدم التزامها بما أوجبه القانون في أعمالها الإدارية الموصوفة أعمالاً مادية أو قانونية، وسواء اتخذت صورة عمل إيجابي أو سلبي).

وعلى اعتبار أن الخطأ في مجال المسؤولية الإدارية يصدر دائماً عن موظف إداري يتصرف باسم ولحساب لجهة الإدارية، فقد جرى فقه والقضاء الإداري على التمييز بين نوعين من الخطأ لتحديد الشخص المسؤول، النوع الأول وهو الخطأ الشخصي الذي يكون فيه الموظف مسؤولاً شخصياً عن الضرر الذي رتبته للغير أمام القضاء العادي من ماله الخاص، والنوع الثاني وهو الخطأ المرفقي أو المصلحي الذي تكون فيه الإدارة مسؤولة أمام القضاء الإداري من خزينة الدولة، وذلك على أساس مجموعة من المعايير سنأتي على توضيحها في النقاط التالية:

أولاً: المعايير الفقهية للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي

لقد تباين موقف الفقه بشأن معايير التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي إلى أربعة اتجاهات فقهية، وفقاً للتفصيل التالي:

1- معيار القصد السيئ

يعتمد أصحاب هذا الإتجاه للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي على فكرة القصد أو النية لدى الموظف المرتكب للخطأ الإداري، وطبقاً لهذا المعيار يكون الخطأ الإداري الذي ارتكبه الموظف شخصياً إن قصد الموظف عن سوء نية الإضرار بالغير،

ونكون بصدد خطأ شخصي إن لم يقصد الموظف الإضرار بالغير، بأن قام بالعمل الإداري بحسن نية. إلا أنه معيار منتقد إلى أساس أنه معيار داخلي نفسي، كما أنه لا يضم الأخطاء الجسيمة ضمن الأخطاء الشخصية إذا ارتكبت عن حسن نية.

2- معيار الخطأ المنفصل عن الوظيفة

طبقاً لأصحاب هذا الإتجاه يعد الخطأ شخصياً إذا كان منفصلاً عن الوظيفة، بينما يكون الخطأ مرفقياً إذا كان متصلاً بالوظيفة، ويستوي في ذلك حسب هذا الإتجاه أن يرتكب الموظف خطأ إدارياً منفصلاً انفصلاً مادياً عن الوظيفة من جهة، سواء كانت هذه الأخيرة لا تتطلب من الموظف القيام به أصلاً، أو بسبب ارتكابه خارج أوقات الدوام الرسمية. كما يستوي في ذلك أن يرتكب الموظف خطأ إدارياً منفصلاً انفصلاً معنوياً من جهة أخرى، إذا كانت الوظيفة تتطلب القيام بالعمل ولكن لغرض آخر غير الذي أراد الموظف تحقيقه، مثال ذلك قرار محكمة التنازع الفرنسية في حكمها في قضية Lalande الصادر بتاريخ 04 ديسمبر 1897، ومثال ذلك أيضاً قرار محكمة التنازع الفرنسية في قرار لها صادر بتاريخ 22 أبريل 1910 في قضية (Prefitde la Cotedor). غير أن هذا المعيار انتقد كذلك على أساس أنه لا يعتبر الأخطاء الجسيمة المتصلة بالوظيفة أخطاء شخصية.

البند الثالث: معيار الغاية

يستند أصحاب هذا الإتجاه للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي على فكرة الغاية أو الهدف، ومعنى ذلك أن الخطأ الإداري الصادر عن الموظف يعتبر شخصياً إذا كان يهدف من وراءه إلى تحقيق مصلحة خاصة، بينما يكون مرفقياً إذا كان يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة. إلا أن هذا المعيار انتقد كذلك على أساس أنه معيار داخلي ونفسي، كما أنه لا يضم الأخطاء الجسيمة المترتبة من قبل الموظف ضمن الأخطاء الشخصية طالما اتركت بهدف تحقيق المصلحة العامة.

البند الأول: معيار جسامة الخطأ

اعتمد أصحاب هذا الإتجاه على فكرة الخطأ الجسيم للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، ووفقا لهذا المعيار يكون الخطأ الإداري المرتكب من قبل الموظف شخصا إذا كان جسيما، بينما يتخذ الخطأ الإداري وصف الخطأ المرفقي كلما كان الخطأ بسيطا. لكن هذا المعيار انتقد بدوره على أساس أنه لا يساير موفق القضاء الإداري الذي يعتبر الأخطاء الجسيمة أخطاء شخصية أحيانا وأخطاء مرفقية أحيانا أخرى.