مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية

اسم المقال: التطور القضائي لمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية دراسة مقارنة
اسم الكاتب: وليد فاروق جمعة
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8444
تاريخ الاسترداد: 2026/05/13 11:59 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة الشارقة
UNIVERSITY OF SHARJAH

مجلة جامعة الشارقة

مجلة علمية محكمة

للعلوم القانونية

المجلد 18، العدد 1
ذو القعدة 1443 هـ / يونيو 2021م

الترقيم الدولي المعياري للدوريات 2616-6526

التطور القضائي لمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية: دراسة مقارنة

وليد فاروق جمعة

كلية البريمي الجامعية

البريمي - عمان

تاريخ الاستلام: 13-01-2019 **تاريخ القبول: 06-05-2019**

ملخص البحث:

تبدو أهمية هذا البحث من ناحية بيان الأحكام التي تنظم مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، والقواعد التي تنظم العلاقة فيما بين الإدارة والموظف والمضرور لتحديد المسؤول النهائي عن التعويض. ويهدف هذا البحث إلى التعرف على مراحل التطور التي مر بها القضاء الفرنسي والمصري والعماني فيما يتعلق بمسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، ومسؤوليتها في حالة الخطأ الشخصي، والآثار المترتبة على تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية.

وتكمن مشكلة البحث في تحديد الحالات التي تتحمل فيها الإدارة المسئولية عن الأخطاء الشخصية التي تقع من الموظفين أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها أو خارج نطاق الوظيفة، والحالات التي يجوز فيها للمضرور الرجوع على الإدارة بدعوى التعويض، وكيفية توزيع عبء التعويض بين الموظف والإدارة. وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها أن القضاء في فرنسا ومصر وعمان قد استقرت أحكامه على إمكانية الجمع بين مسئولية الإدارة ومسؤولية الموظف في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية. وعقب ذلك اتجه إلى تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تقع من الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، كما اعترف القضاء الإداري في فرنسا ومصر مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق العمل متى كانت مرتبطة بالوظيفة. ومن ناحية أخرى اتفق القضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان على أن يرجع كلا من الموظف والإدارة على الآخر لتوزيع عبء التعويض.

وانتهى البحث إلى عدة توصيات من أهمها ضرورة أن يساير القضاء الإداري في عمان الاتجاه المتطور للقضاء الإداري الفرنسي والمصري فيما يتعلق بتقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تقع خارج نطاق العمل متى كانت مرتبطة بالوظيفة. وأن يقوم القضاء الفرنسي والمصري والعماني بتحديد معيار موضوعي يمكن على أساسه معرفة الأخطاء الشخصية التي تحدث خارج نطاق العمل وتكون منفصلة عن الوظيفة فيسأل عنها الموظف، والأخطاء المتصلة بالوظيفة فتتحمل الإدارة مسؤوليتها.

الكلمات الدالة: التطور القضائي، مسؤولية الإدارة، الأخطاء الشخصية.

المقدمة:

لم يعتنق القضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان معيارا محددا للتمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي[1]، إلا أن أحكامه قد تواترت على تعريف الخطأ الشخصي بأنه الخطأ الذي يرتكبه الموظف إخلالا بواجباته الوظيفية داخل نطاق العمل متى كان خطأ جسيما أو متعمدا أو يرتكبه خارج نطاق العمل متى كان منفصلا عن الوظيفة[2]. وقد طبق مجلس الدولة الفرنسي في بداية الأمر مبدأ الفصل التام بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، وذلك لأن الخطأ إما أن يكون شخصيا يتحمل الموظف مسؤوليته، أو يكون مرفقيا تسأل عنه الإدارة. وكان من نتائج هذه التفرقة أن اتجه مجلس الدولة إلى الفصل التام بين مسؤولية الإدارة مسؤولية الموظف، ونتيجة لذلك فإن المضرور لا يمكنه الجمع بين المسؤوليتين، بل يجب عليه أن يرفع الدعوى على الموظف إذا كان الخطأ الشخصي هو الذي تسبب في إحداث الضرر، أو يرفعها على الإدارة إذا كان الخطأ المرفقي هو سبب وقوع الضرر، وهو ما أطلق عليه قاعدة عدم الجمع بين الخطأين أو المسؤوليتين La

(1) لمزيد من التفصيلات في هذا الشأن يراجع من الفقه الفرنسي:
Odent; Contentieux administratif, les cours de droit, 1V, 2ème éd. , Paris, 1981, P. 927. - Duguit; Traité de droit constitutionnel, 3ème éd. , T. 3, Paris, 1930, P. 269. - Bertaud; De la responsabilité personnelle des fonctionnaires administratifs envers les particuliers, thèse, Bordeaux, 1922, P. 340. -Rasy; Les Frontières de la faute personnelle et de la faute du service en droit administratif, Paris, L. G. D. J, Paris, 1963, P. 29. - Weckel; L, évolution de la notion des faute personnelle, R. D. P. 1990, P. 1525.
ومن الفقه المصري يراجع:
حاتم لبيب جبر، نظرية الخطأ المرفقي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة 1968، ص 68. - إبراهيم طه الفياض، مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، سنة 1973، ص 312. - محمد فؤاد مهنا، مسؤولية الإدارة في تشريعات البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، سنة 1972، ص 159.

(2) من أحكام القضاء الإداري في فرنسا يراجع:
C. E. , 7 Mars 1980, Cing et autres, D. 1980, P. 320. - C. E. , 13 Avril 1935, Souvenir Montreuillois, R. P. 522. -C. E. , 4 Juillet 1936, Troiez, R. P. 17. -C. E. , 19 Février 1964, D. 1964, P. 967. - C. E. , 28 Février 1969, R. P. 126.
من أحكام القضاء الإداري في مصر يراجع:
حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر، الطعن رقم 1528 لسنة 31 ق، بجلسة 21 أبريل سنة 1990، المجموعة، السنة 35، ص 1567. - وحكمها، بجلسة 12 ديسمبر سنة 1987، المجموعة، السنة 33، ص 399. - وحكمها، الطعن رقم 711 لسنة 31 ق، بجلسة 24 يونيو سنة 1986. - وحكمها، بجلسة 26 ديسمبر سنة 1987، المجموعة، السنة 33، ص 491.
من أحكام القضاء الإداري في عمان يراجع:
حكم محكمة القضاء الإداري في عمان، الاستئناف رقم 257 لسنة 15 ق. س، بجلسة 23 مارس سنة 2015، المجموعة، العام القضائي الخامس عشر، ص 1318. - حكم محكمة القضاء الإداري في عمان، الاستئناف رقم 735 لسنة 15 ق. س، بجلسة 16 يونيو سنة 2015، المجموعة، العام القضائي الخامس عشر، ص 2040.

regle non-cumul[1]. ولكن منذ أوائل القرن العشرين بدأ مجلس الدولة يتحول عن هذه القاعدة، فقرر إمكانية الجمع بين مسؤولية الإدارة مسؤولية الموظف في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، ثم اتجه في مرحلة لاحقة إلى تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها. ولم يقف تطور قضاء مجلس الدولة الفرنسي عند هذا الحد، فقد اعترف مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق العمل متى كانت مرتبطة بالوظيفة[2]. وقد طبق القضاء العادي والإداري في مصر ذات المعايير التي طبقها مجلس الدولة الفرنسي، وقرر الجمع بين مسؤولية الإدارة مسؤولية الموظف إذا شارك في إحداث الضرر خطأ مرفقي وخطأ شخصي، كما أنه اعترف فيما بعد مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية الصادرة من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها. وقد كان القضاء الإداري في مصر أكثر تطوراً من القضاء العادي، حيث توسع في نطاق مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق العمل متى صدرت منه بمناسبة أداء الوظيفة، وذلك بخلاف القضاء العادي الذي قرر مسؤولية الموظف عن هذه الأخطاء. وقد سار القضاء الإداري في عمان على ذات النهج، حيث قرر إمكانية الجمع بين مسؤولية الإدارة مسؤولية الموظف عن الضرر الذي ساهم في حدوثه خطأ مرفقي وخطأ شخصي، وإلى جانب ذلك فقد أقر مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الذي يرتكبه الموظف أثناء أداء وظيفته أو بسببها. غير أنه رفض الاعتراف مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تحدث خارج نطاق العمل سواء كانت مرتبطة بالوظيفة أو وقعت بمناسبة أداء الوظيفة. وإذا كان القضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان أقر مبدأ مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية فإن ذلك ليس معناه أن تتحمل الإدارة وحدها العبء النهائي للتعويض، فقد استقرت أحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان على أن الإدارة من حقها أن ترجع على الموظف بجزء من التعويض الذي دفعته للمضرور إذا كان مصدر الضرر خطأ مرفقيا وخطأ شخصيا، أو بكامل التعويض إذا كان سبب الضرر الخطأ الشخصي.

(1) Laferrière; Traité de la juridiction administrative et des recours contentieux, Paris 1916, T. 2, P. 189.

(2) رمزي الشاعر, مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2008, ص404.– سامي حامد سليمان, نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسئولية الإدارية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، سنة 1988، ص284. - عبد الواحد الجميلي, مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1995، ص396. - جابر جاد نصار, مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1995، ص60.

أهمية البحث:

تحظى هذه الدراسة بأهمية بالغة من الناحية القانونية، من حيث إبراز القواعد الأساسية والأحكام التي تنظم مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، وتحديد الحالات التي يتم فيها الجمع بين مسؤولية الإدارة مسؤولية الموظف، وكذلك الأخطاء الشخصية التي يسأل عنها الموظف وتخرج من نطاق هذه المسؤولية. كما تبدو أهمية هذا البحث من حيث تحديد القواعد التي تنظم العلاقة بين الإدارة والمضرور، وذلك لمعرفة الحالات التي يجوز فيها للمضرور اللجوء إلى الإدارة للحصول على التعويض، وكذلك القواعد التي تنظم العلاقة فيما بين الإدارة والموظف، وذلك لتحديد المسؤول النهائي عن عبء التعويض. ومن جهة أخرى تبدو أهمية هذه الدراسة من الناحية القضائية من حيث تحديد مجالات تطبيق مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، سواء في الحالات التي تتعدد فيها الأخطاء الشخصية والمرفقية أو الحالات التي يساهم في إحداث الضرر الخطأ الشخصي. كما يكتسب هذا البحث أهمية من الناحية الاجتماعية من خلال تقرير مسؤولية الإدارة التضامنية إلى جانب مسؤولية الموظف الأصلية، وذلك لتحقيق مبادئ العدالة وحماية الأفراد المضرورين من إعسار الموظف، وضمان حصولهم على التعويض كاملا من الإدارة.

أهداف البحث:

أولاً- تأصيل المبادئ القانونية والقواعد التي تنظم مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية من خلال تحديد مفهوم الخطأ لشخصي وطبيعته الذاتية، ومجالات تطبيق مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، والحالات التي يتم فيها الجمع بين مسؤولية الإدارة مسؤولية الموظف، والحالات الأخرى التي يسأل فيها الموظف عن خطئه الشخصي، والآثار المترتبة على تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية.

ثانياً: عقد المقارنة بين موقف القضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان ومراحل التطور التي مر بها كل منهم فيما يتعلق بمسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، ومسؤوليتها في حالة الأخطاء الشخصية التي تقع أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، ومسؤوليتها بالنسبة إلى الأخطاء الشخصية التي تقع خارج نطاق الوظيفة، وأفضل الحلول التي وصل إليها كل منهم فيما يتعلق بتوفير الحماية الكاملة للأفراد.

ثالثاً- تنظيم العلاقة بين الإدارة والأفراد المضرورين وذلك لتحقيق التوازن بين حق الإدارة في ممارسة نشاطها، وحق الأفراد في الرجوع عليها للحصول على التعويض عن الضرر الذي أصابهم. وكذلك تنظيم العلاقة بين الإدارة والموظف وذلك لتحقيق العدالة فيما يتعلق بتوزيع العبء النهائي للتعويض فيما بينهما.

رابعاً- وضع هذه الدراسة بين يدي القضاء الإداري العماني لمسايرة مجلس الدولة الفرنسي والمصري فيما اتجها إليه من التوسع في مجال مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، وامتداد نطاقها لتشمل الأخطاء التي ترتكب من الموظفين خارج نطاق العمل متى كانت مرتبطة بالوظيفة أو بمناسبة أداء الوظيفة، وكذلك تنظيم العلاقة بين الإدارة والموظفين لتحديد المسؤول النهائي عن التعويض.

إشكالية البحث:

الإشكالية الرئيسية التي يثيرها موضوع هذا البحث تتمحور فيما يلي: هل تتحمل الإدارة المسؤولية عن الأخطاء الشخصية التي تقع من الموظفين؟ وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية مجموعة من الإشكاليات الثانوية التي تتمثل في الحالات التي يتم فيها الجمع بين مسؤولية الإدارة مسؤولية الموظف، والحالات الأخرى التي تتحمل فيها الإدارة المسؤولية إذا كان مصدر الضرر الخطأ الشخصي، والأخطاء الشخصية التي تخرج من مجال مسؤولية الإدارة، وموقف القضاء في فرنسا ومصر وعمان من تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، والحالات التي يجوز فيها للمضرور الرجوع على الإدارة بدعوى التعويض، وكيفية توزيع العبء النهائي للتعويض فيما بين الموظف والإدارة؟

تحديد إطار البحث:

سوف يقتصر مجال دراستنا على مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية الناتجة عن الأعمال المادية والقرارات الإدارية، ولذلك فإن مسئولية الإدارة عن العقود الإدارية تخرج عن نطاق بحثنا، حيث جرى فقه القانون العام على دراستها عند دراسة العقود الإدارية. ومن جهة أخرى فإن مجال بحثنا سوف يقتصر على دراسة التطور القضائي لمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، ولذلك يخرج عن نطاق هذا البحث الآراء والاتجاهات الفقهية. كما أن مجال دراستنا سوف يقتصر على مسئولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، ولذلك يخرج عن نطاق بحثنا مسئولية الإدارة عن الأخطاء المرفقية.

منهجية البحث:

سوف نتبع في هذه الدراسة المنهج التأصيلي الذي يقوم على دراسة وتحليل أحكام القضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان، وذلك لتحديد الحالات التي تنعقد فيها مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، ومجالات تطبيقها، وكذلك الحالات التي تخرج من نطاق مسؤولية الإدارة، وذلك من أجل تأصيل المبادئ والأحكام التي تنظم مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، والآثار التي تترتب على تقرير تلك المسؤولية، والتي يمكن استخلاصها من التطبيقات القضائية للقضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان. ومن جهة أخرى سوف

نلجأ إلى المنهج المقارن الذي يعتمد من ناحية أولى على المقارنة بين موقف القضاء العادي و القضاء الإداري في مصر من مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، من أجل استخلاص قواعد القانون العام التي طبقها القضاء الإداري في مجال تلك المسؤولية، وبيان أوجه التقارب بينها وبين قواعد القانون المدني التي طبقها القضاء العادي على هذه المسؤولية. كما يعتمد من ناحية ثانية على المقارنة بين موقف القضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان من هذه المسؤولية للوقوف على مراحل التطور التي مر بها في كل دولة، وأفضل الحلول التي وصل إليها، ومدى نجاحه في تنظيم العلاقة بين الإدارة والمضرور، وكذلك تنظيم العلاقة بين الإدارة والموظف من أجل توزيع عبء للتعويض.

خطة الدراسة:

المبحث الأول: أشكال مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية.

المطلب الأول: مسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية.

الفرع الأول: موقف القضاء الفرنسي.

الفرع الثاني: موقف القضاء المصري.

الفرع الثالث: موقف القضاء العماني.

المطلب الثاني: مسؤولية الإدارة في حالة الخطأ الشخصي.

الفرع الأول: موقف القضاء الفرنسي.

الفرع الثاني: موقف القضاء المصري.

الفرع الثالث: موقف القضاء العماني.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية.

المطلب الأول: عدم رجوع الإدارة على الموظف.

المطلب الثاني: طريقة الضمان.

المطلب الثالث: طريقة الحلول.

المطلب الرابع: حق الإدارة والموظف في الرجوع المباشر.

المبحث الأول: أشكال مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية

مر القضاء في فرنسا ومصر وعمان بمرحلتين من مراحل التطور فيما يتعلق بمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، حيث اتجه في المرحلة الأولى إلى تقرير مسؤولية الإدارة عن الضرر الذي ساهم في إحداثه عدة أخطاء بعضها شخصي والبعض الآخر مرفقي. وفي المرحلة الثانية أقر مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الذي يقع من الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها. وقد توسع القضاء الإداري الفرنسي والمصري في نطاق هذه المسؤولية، حيث اعترف مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تقع من الموظف خارج نطاق العمل متى كانت مرتبطة بالوظيفة. ونستنتج من ذلك أن الإدارة تسأل عن تعويض الأضرار الناتجة عن الأخطاء الشخصية في حالتين: أما الحالة الأولى، فهي إذا كان مصدر الضرر خطأ شخصي من الموظف وخطأ مرفقي من جانب الإدارة. والحالة الثانية، هي أن يكون سبب الضرر الخطأ الشخصي الصادر من الموظف فقط. وعلى ضوء ما تقدم تنقسم دراستنا في هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: مسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية

استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي في بداية الأمر على قاعدة عدم الجمع بين المسئولية عن الخطأ الشخصي والمسؤولية عن الخطأ المرفقي على أساس أن الضرر الذي يصيب المضرور إما أن يكون مرجعه خطأ مرفقيا تتحمل الإدارة مسؤولية، أو يكون خطأ شخصيا يسأل عنه الموظف. وقد تم تبرير قاعدة عدم الجمع بين المسؤوليتين بأن الفعل الضار لا يمكن أن يكون له طبيعتان، فإما أن يكون الخطأ مرفقيا ومن ثم تسأل عنه الإدارة، أو يكون الخطأ شخصيا وبالتالي يتحمل الموظف مسؤوليته[1]. غير أنه مع بداية القرن العشرين تعرضت قاعدة عدم الجمع بين المسؤوليتين لهجوم شديد من جانب الفقه الفرنسي، حيث نادى بضرورة هجر هذه التفرقة والعدول عنها[2]. وإزاء الانتقادات العنيفة

(1) من الفقه المؤيد لقاعدة عدم الجمع بين المسؤوليتين يراجع:
Cot; La responsabilité des fonctionnaires publics, L. G. D. J, Paris 1922, P. 225. -Hauriou; Précis de droit administrative et de droit public, Paris 1933, P. 251. - Teissier; La responsabilité de la puissance publique, Paris, 1906, n. 45. - Duguit; Les transformation de droit public, Paris, 3ème éd. 1913, P. 274. - Moreau; Droit administratif Paris, 1909, n. 451.

(2) من الفقه المعارض لقاعدة عدم الجمع بين المسؤوليتين يراجع:
Jèze; Les pricipes généraux du droit administratif, Paris, 3ème éd. 1927, P. 569. - Long; La responsabilité de l, administration pour les fautes personnelles commises par ses agents, R. D. P. 1933, P. 80. - Chardon; Du cumul et de la coexistence responsabilité en matièr administrative thèse paris 1939, P. 48.

التـي تعرضـت لهـا قاعـدة عـدم الجمـع بيـن المسـؤوليتين اتجـه مجلـس الدولـة الفرنسـي إلـى العـدول عنهـا، وبـدأ يعتـرف فـي أحكامـه بإمكانيـة الجمـع بيـن المسـؤولية عـن الخطـأ الشـخصي والخطـأ المرفقـي. وقـد سـار القضـاء الإداري فـي مصـر فـي نفـس هـذا الاتجـاه، حيـث قـرر الجمـع بيـن المسـؤوليتين فـي حالـة تعـدد الأخطـاء الشـخصية والمرفقيـة. وعلـى الصعيـد الآخـر اتبـع القضـاء الإداري فـي عمـان ذات النهـج، حيـث اعتـرف بإمكانيـة الجمـع بيـن مسـؤولية الإدارة مسـؤولية الموظـف فـي حالـة تعـدد الأخطـاء وذلـك إذا أسـهم فـي إحـداث الضـرر خطـأ شـخصي وخطـأ مرفقـي.

الفرع الأول: موقف القضاء الفرنسي

تعـد هـذه المرحلـة أول مراحـل تطـور قضـاء مجلـس الدولـة الفرنسـي، حيـث اتجـه إلـى الاعتـراف بإمكانيـة الجمـع بيـن مسـؤولية الموظـف مسـؤولية الإدارة عـن نفـس الضـرر إذا سـاهم فـي إحداثـه أخطـاء بعضهـا شـخصي والبعـض الآخـر مرفقـي[1]. وكان مـن أوائـل أحـكام مجلـس الدولـة فـي هـذا الشـأن حكمـه الـذي يتعلـق بواقعـة اعتـداء موظفـي البريـد علـى السـيد «Anguet» اعتقـاداً منهـم بأنـه لـص، ورغـم أن القضـاء العـادي قضـى بإدانـة الموظفيـن جنائيـا، ممـا يؤكـد توافـر الخطـأ الشـخصي فـي جانبهـم إلا أن المجنـي عليـه أقـام دعـواه أمـام مجلـس الدولـة مطالبـا الإدارة بالتعويـض عمـا أصابـه مـن ضـرر. وقـد كان مـن المتوقـع أن ترفـض الدعـوى تطبيقـا لقاعـدة عـدم الجمـع بيـن المسـؤوليتين إلا أن المجلـس قـرر مسـؤولية الإدارة علـى أسـاس أن الضـرر الـذي أصـاب المدعـي قـد سـاهم فـي حدوثـه خطـأ شـخصي يتمثـل فـي فعـل الاعتـداء، وخطـأ مرفقـي يتمثـل فـي إغـلاق بـاب مكتـب البريـد المعـد لخـروج الجمهـور قبـل الميعـاد المحـدد لإغلاقـه[2]. وقـد اضطـردت فيمـا بعـد أحـكام مجلـس الدولـة التـي تؤكـد مسـئولية الإدارة فـي حالـة تعـدد الأخطـاء الشـخصية والمرفقيـة، حيـث قضـى مسـؤولية الإدارة عـن وفـاة بعـض الأشـخاص، وكان ذلـك فـي قضيـة «Beaudelet»، والـذي تتلخـص وقائعهـا فـي قيـام أحـد ضبـاط الصـف بفـك قنبلـة فـي منزلـه، ممـا أدى إلـى انفجارهـا وقتـل بعـض الأشـخاص، وقـد قـرر مجلـس الدولـة توافـر الخطـأ الشـخصي فـي جانـب الموظـف والـذي يتمثـل فـي القتـل الخطـأ، وتوافـر الخطـأ المرفقـي مـن جانـب الإدارة والـذي يتمثـل فـي عـدم اتخـاذ الاحتياطـات

سليمان الطماوي، قضاء التعويض، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة منقحة، سنة 2013، ص 190. - عبد السلام ذهني، مسئولية الدولة عن أعمال السلطات العامة، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة 1929، ص 317.- حاتم لبيب جبر، المرجع السابق، ص 275.

(1) عبد العال السناري, مبدأ المشروعية والرقابة على أعمال الإدارة، جامعة الإمارات، سنة 2000, ص 409. - سليمان الطماوي، المرجع السابق, ص191. - عبد الواحد الجميلي، المرجع السابق, ص401. - عاطف البنا، الوسيط في القضاء الإداري، قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1999، ص413.

(2) C. E. , 3 Février 1911, Anguet, S. 1911, 3, P. 137, note Hauriou.

اللازمة لمنع حيازة هذه القنابل خارج الوحدة العسكرية[1]. وفي نفس هذا الاتجاه قضى مجلس الدولة بمسؤولية الإدارة عن حادث السرقة التي قام بها بعض الجنود، وذلك لأن السلطات العسكرية تركتهم يخرجون من المعسكر حاملين أسلحتهم رغم حالة الهياج التي كانوا عليها[2]. كما قرر مسؤولية الإدارة عن واقعة الاعتداء التي قام بها أحد الجنود وهو في حالة سكر، مما أدى إلى مقتل ابن الأسرة التي كانت تستضيف الجندي[3]، وقد اعتبر أن أساس مسؤولية الإدارة هو توافر خطأ مرفقي في جانبها يتمثل في عدم اتخاذها الاحتياطات اللازمة لحماية الأسرة التي قتل ابنها إلى جانب الخطأ الشخصي الذي ارتكبه الجندي والذي يتمثل في واقعة القتل[4]. وفي نفس هذا السياق قضى المجلس في قضية «Gerie»بتوافر الخطأ الشخصي في جانب الجندي نتيجة تعديه على الفتاة بعد أن تمكن من الخروج من المعسكر، وكذلك توافر خطأ مرفقي من قبل الإدارة يتمثل في إهمالها في مراقبة الجندي بالرغم من غيابه المتكرر عن الوحدة، وحدوث حادث مماثل في اليوم السابق لهذه الواقعة[5]. ومن ذلك أيضا حكمه في قضية «Bellener»، وكان يتعلق بحريق شب في إحدى الغابات بسبب قيام أحد الضباط بإلقاء سيجارة مشتعلة أثناء تكليفه بمهمة تدريبية، فقد أقر المجلس بوجود خطأ شخصي من جانب الضابط يتمثل في واقعة الإهمال التي أدت إلى اشتعال الحريق، وخطأ مرفقي من الإدارة يتمثل في عدم اتخاذ الاحتياطات اللازمة بالتنبيه على موظفيها لمراعاة الحيطة والحذر[6]. وجدير بالذكر أنه على الرغم من أن مجلس الدولة الفرنسي قد توسع في تلمس الأخطاء المرفقية بالإضافة إلى الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف إلا أن المجلس لم يفترض مطلقا توافر الخطأ المرفقي في جانب الإدارة لمجرد أن الموظف قام بارتكاب خطأ شخصي[7]. **ومن وجهة نظرنا** نؤيد ذلك المسلك من جانب مجلس الدولة الفرنسي، لأن تقرير مسؤولية الإدارة في حالة تعدد

(1) C. E. , 13 Mars 1925, Clef, S. 1926, 3, P. 37. - C. E. , 15 Mars 1918, Baudelet, R. P. 259.

(2) C. E. , 28 Mars 1924, Loumi Daoud, R. P. 354.

(3) C. E. , 1er Novembre 1910, L, huilier, R. P. 819.

(4) رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص412. - حاتم جبر، نظرية الخطأ المرفقي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1968، ص281. - عاطف البنا، المرجع السابق، ص415. - سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص288.

(5) C. E. , 22 Janvier 1958, Gerel, R. D. P. , 1958, R. P. 567.

(6) C. E. , 22 Juin 1946, Bellemer, R. P. 171.

(7) نبيلة عبد الحليم، الدعاوى الإدارية والدستورية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1997، ص236. - عبد الواحد الجميلي، المرجع السابق، ص405. - عاطف البنا، المرجع السابق، ص415. - عبد المنعم شرف، مسئولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية، جامعة المنوفية، سنة 2002، ص348. - عبد العال السناري المرجع السابق، ص410.

الأخطاء الشخصية والمرفقية يقتضي أن يكون سبب الضرر الخطأ المرفقي الصادر من الإدارة والخطأ الشخصي الذي يقع من الموظف، ونتيجة لذلك فإن وجود الخطأ المرفقي من جانب الإدارة يعد شرطا ضروريا لتطبيق قواعد المسؤولية الإدارية وعلى خلاف ذلك فإن افتراض الخطأ المرفقي يعتبر تطبيقا لقواعد المسؤولية المدنية باعتبار أن الإدارة متبوعة مسؤولية عن أعمال الموظف التابع لها، ويتمثل الخطأ المفترض في هذه الحالة في سوء اختيارها للموظف أو تقصيرها في رقابته والإشراف عليه، ويترتب على ذلك عدة نتائج أهمها أن الخطأ المفترض في جانب الإدارة لا يقبل إثبات العكس في حالة وقوع الخطأ الشخصي من الموظف حال تأدية وظيفته أو بسببها أو ساعدته الوظيفة على ارتكابه، كما تتجلى أهمية التمييز بين الخطأ المفترض والخطأ الواجب الاثبات فيما يتعلق بعبء الإثبات حيث لا يكلف المضرور بإثبات الخطأ المفترض بينما يقع على عاتقه إقامة الدليل على ارتكاب الإدارة الخطأ المرفقي لتقرير مسؤوليتها، وفضلا عن ذلك فإن مسؤولية الإدارة باعتبارها متبوعا عن أعمال الموظف التابع لها ليست مسئولية أصلية عن خطأ منسوب لها، وإنما هي مسؤولية تبعية مقررة بحكم القانون لصالح المضرور، بينما مسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية هي مسؤولية أصلية سببها الفعل الضار الذي ارتكبته الإدارة وهو الخطأ المرفقي.

الفرع الثاني: موقف القضاء المصري

الواقع أن مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية لم تواجه في القضاء المصري نفس الصعوبات التي واجهتها في قضاء مجلس الدولة الفرنسي، ويمكن تفسير ذلك بأن مسألة التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي لم يكن لها أي أثر في مجال توزيع الاختصاص القضائي، حيث كان القضاء العادي في بداية الأمر يختص بالفصل في كافة دعاوى المسؤولية عن أعمال الإدارة المادية، كما كان القضاء الإداري في مصر يختص بجميع دعاوى المسؤولية عن القرارات الإدارية بغض النظر عن طبيعة الخطأ وما إذا كان شخصيا أو مرفقيا[1]. واستمر الحال على ذلك حتى بعد أن أصبح القضاء الإداري هو صاحب الاختصاص العام بكافة دعاوى المسؤولية عن أعمال الإدارة المادية والقرارات الإدارية، بموجب نص المادة 172 من دستور سنة 1971[2]، والمادة العاشرة من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972[3]. **أولا: القضاء العادي:**

(1) قبل صدور دستور 1971 وقانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 كان القضاء الإداري في مصر يختص بجميع دعاوى المسئولية ما عدا دعوى المسئولية عن أعمال الإدارة المادية.

(2) نصت المادة 172 من دستور سنة 1971على أن «مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة، يختص بالفصل في المنازعات الإدارية».

(3) نصت المادة العاشرة من القانون رقم 47 لسنة 1972على أن «تختص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل

طبق القضاء العادي في مصر قواعد القانون المدني فيما يتعلق بمسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي، وبالرغم من ذلك فإن المبادئ التي أخذت بها المحاكم العادية تقترب كثيراً من المبادئ المطبقة في القضاء الإداري الفرنسي، حيث انتهى القضاء العادي إلى تقرير مسؤولية الإدارة تجاه المضرور في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية وذلك إذا ساهم في إحداث الضرر خطأ مرفقي وخطأ شخصي، ففي هذه الحالة يحق للمضرور أن يختار بين الرجوع على الإدارة أو على الموظف أو أن يرفع الدعوى على الاثنين معاً باعتبارهما متضامنين. وتطبيقاً لذلك قررت محكمة النقض أنه «إذا اشترك المتبوع والتابع في ارتكاب الخطأ المستوجب للتعويض فإنه يحق للمضرور أن يرجع على المتبوع بقيمة التعويض أو أن يرجع على التابع والمتبوع متضامنين، ويقسم التعويض بينهما حسب نسبة مساهمة كل منهما في ارتكاب الخطأ»[1]. وهكذا يتضح لنا أن مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه ليست مسؤولية أصلية عن خطأ منسوب للمتبوع، وإنما هي مسؤولية تبعية مقررة بحكم القانون لصالح المضرور، فإذا قامت الإدارة بدفع التعويض للمضرور فيكون لها الحق في الرجوع على الموظف الذي تسبب في إحداث الضرر[2]. أما إذا ساهمت الإدارة مع الموظف في وقوع الضرر فيقسم التعويض بينهما حسب نسبة مساهمة كل منهما[3]. وتعد هذه القواعد تطبيقاً للمبدأ الذي قررته المادة 175 من القانون المدني، والتي تنص على أن «للمسئول عن عمل الغير حق الرجوع عليه في الحدود التي يكون فيها الغير مسؤولا عن تعويض الضرر» وهو ما أكده فيما بعد قانون العاملين المدنيين رقم 46 لسنة 1964، والذي نص في المادة 58 على أنه «لا يسأل العامل مدنياً إلا عن خطئه الشخصي»[4]. ومنذ صدور ذلك القانون فقد التزم القضاء العادي في مصر بتطبيق نظرية الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في مجال تحديد مسؤولية الموظف والإدارة فيما يتعلق بتحديد العبء النهائي للتعويض[5]. ويمكن تفسير ذلك بأن علاقة الإدارة بالموظف هي علاقة الكفيل المتضامن وليس المدين

في. . . . سائر المنازعات الإدارية. . . ».

(1) حكم محكمة النقض مدني، بجلسة 26 ديسمبر سنة 1974، المجموعة، السنة 43 ق، رقم 33، ص 199. – حكم محكمة النقض مدني، بجلسة 30 يناير سنة 1969، المجموعة، السنة 38 ق، رقم 33، ص 199. – حكم محكمة النقض مدني، بجلسة 28 مارس سنة 1968، المجموعة، السنة 37 ق، رقم 95، ص 642.

(2) حكم محكمة النقض مدني، الطعن رقم 9 لسنة 49 ق، بجلسة 30 ديسمبر سنة 1980، المجموعة، السنة 49 ق، ص 573. – محكمة النقض مدني، الطعن رقم 443 لسنة 47 ق، بجلسة 4 مارس سنة 1981، المجموعة، السنة 47 ق، ص 98.

(3) حكم محكمة النقض مدني، الطعن رقم 678 لسنة 51 ق، بجلسة 14 يناير سنة 1982، المجموعة، السنة 51 ق، ص 456.

(4) أعيد النص على هذا المبدأ في المادة 55 من القانون رقم 58 لسنة 1971 والمادة 48 من القانون الأخير رقم 47 لسنة 1978.

(5) سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص 453. – رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص 429، هامش 1.

المتضامن[1]، فالإدارة باعتبارها متبوعة مسؤولة عن أفعال الموظف غير المشروعة لأن لها سلطة فعلية في الرقابة عليه وتوجيهه، ولكنها ليست مسؤولية معه. وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بأنه «إذا أوفى المتبوع التعويض كان له أن يرجع به كله على تابعه محدث الضرر، كما يرجع الكفيل المتضامن عن المدين الذي كفله لأنه المسؤول عنه، وليس مسؤولا معه»[2]، وهو ما أكدته المحكمة في حكم آخر حيث ذكرت أنه «. . . لما كانت مسؤولية الحكومة- هي مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه- فهي ليست مسؤولية ذاتية عن خطأ شخصي وقع منها، وإنما تقوم مسؤوليتها على أساس الخطأ الحاصل من الموظفين التابعين لها. وبذلك تكون الإدارة متضامنة مع تابعيها ومسؤولة قبل المضرور عن أفعالهم غير المشروعة. . . وليست مسؤولة معهم بصفتها مدينة معهم»[3].

ثانيا: القضاء الإداري:

منذ أن أصبح القضاء الإداري في مصر هو صاحب الاختصاص العام بنظر سائر المنازعات الإدارية بمقتضى نص المادة 172 من دستور عام 1971 وقانون مجلس الدولة الأخير رقم 47 لسنة 1972[4]، فقد خطت محاكم القضاء الإداري في مصر خطوات واسعة فيما يتعلق بتقرير مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي، وقد استند القضاء الإداري في تقرير تلك المسؤولية إلى قواعد القانون العام وضوابطه التي تستقل عن قواعد القانون المدني، وهو ما أكدته محكمة القضاء الإداري بقولها: «. . . لا يلتزم القضاء الإداري بتطبيق القواعد المدنية حتماً، وإنما يكون له حريته واستقلاله في اتباع الحلول للروابط القانونية التي تنشأ في مجال القانون العام بين الإدارة وبين الأفراد، فله أن يطبق من القواعد القانونية ما يتلاءم، وله أن يطرحها إن كانت غير متلائمة معها، وله أن يطورها بما يحقق هذا التلاؤم[5]. ويلاحظ أن القضاء الإداري في مصر اتبع ذات النهج الذي اتبعه مجلس الدولة الفرنسي، حيث لم يعتنق معياراً محدداً لتمييز فكرة الخطأ الشخصي بل طبق عدة معايير أهمها نية الموظف وما إذا كان قد ارتكب الخطأ مدفوعاً بعوامل شخصية[6]،

(1) نبيلة عبد الحليم، المرجع السابق، ص 253. – عبد العال السناري، المرجع السابق، ص 414.

(2) حكم محكمة النقض مدني، الطعن 678 لسنة 51 ق، بجلسة 14 يناير سنة 1982، المجموعة، السنة 51، ص 95.

(3) حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 26 ديسمبر سنة 1954، مجلة المحاماة، السنة 23 ق، العدد الأول، ص 46.

(4) نصت المادة 172 من الدستور المصري الصادر سنة 1971على أن «مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة، يختص بالفصل في المنازعات الإدارية»، كما نصت المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972على أن «تختص محاكم مجلس الدولة دون غيرها بالفصل في. . . . سائر المنازعات الإدارية. . . ».

(5) حكم محكمة القضاء الإداري، القضية رقم 93 لسنة 9 ق، المجموعة، السنة 11، ص 607.

(6) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 711 لسنة 31 ق، بجلسة 24 يونيو سنة 1986، المجموعة، السنة 31،

أو كان الخطأ الذي ارتكبه عمديا يقصد منه الانتقام[1]، أو كان الخطأ على درجة معينة من الجسامة[2]، أو كان الخطأ لا علاقة له بالوظيفة[3]. غير أن تطبيق القضاء الإداري في مصر لقواعد القانون العام ليس معناه الاستقلال التام عن قواعد القانون المدني، حيث طبقت المحاكم الإدارية في مجال مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها المادية قواعد قانونية لا تكاد تختلف عن قواعد القانون المدني التي يطبقها القضاء العادي. وجدير بالذكر أن القضاء الإداري في مصر قد طبق ذات المعايير التي طبقها مجلس الدولة الفرنسي فيما يتعلق بمسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي، فقرر الجمع بين المسؤوليتين في حالة تعدد الأخطاء. وتطبيقاً لذلك قضت محكمة القضاء الإداري بأنه «لا يوجد تعارض بين الخطأين يؤدي إلى استحالة اجتماعهما معاً في قضية واحدة أو إلى انتفاء أحدهما بوجود الآخر. إذ يعد الخطأ الشخصي متى وقع من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها دليلاً على خطأ مصلحي تسأل عنه الحكومة لإهمالها الرقابة والإشراف على موظفيها، وعلى ذلك فليس في القانون ما يمنع قيام مسؤولية الحكومة عن خطئها المصلحي بجانب مسؤولية الموظف عن خطئه الشخصي ولا يمنع مطالب التعويض أن يجمع بين هاتين المسؤوليتين معا في قضية واحدة»[4]. **ومن جانبنا نرى** أن ذلك الحكم خلط بين انعقاد مسؤولية الإدارة نتيجة لتعدد الأخطاء المرفقية والشخصية، وبين تقرير تلك المسؤولية نتيجة للخطأ الشخصي الذي ارتكبه الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، حيث اعتبرت المحكمة أن ارتكاب الموظف للخطأ الشخصي هو في ذات الوقت دليل على توافر خطأ مرفقي من جانب الإدارة، في حين أن الإدارة في هذه الواقعة لم ترتكب أي خطأ مرفقي، وإنما تسأل عن خطأ الموظف الشخصي الذي صدر منه أثناء أو بسبب تأدية وظيفته، ولذلك فإنه يحق للإدارة في تلك الحالة الرجوع على الموظف بكامل التعويض الذي دفعته للمضرور[5]. وقد أكدت المحكمة

ص 483.

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، بجلسة 8 يونيو سنة 1985، المجموعة، السنة 30 ق، ص 1262.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا، بجلسة 24 فبراير سنة 1979، المجموعة في خمسة عشر عاماً، ص 224.

(3) أكدت المحكمة الإدارية العليا هذه المعايير مجتمعة في العديد من أحكامها بقولها: «يعتبر الخطأ شخصياً إذا كان العمل الضار مصطبغاً بطابع شخصي يكشف عن الإنسان بضعفه ونزواته وعدم تبصره. . . فالعبرة بالقصد الذي ينطوي عليه الموظف وهو يؤدي واجبات وظيفته، فكلما قصد النكاية أو الإضرار أو تغي منفعة ذاتية كان خطؤه شخصياً. . . أو كان خطؤه جسيماً بحيث يصل إلى حد ارتكاب جريمة جنائية». حكمها الصادر في الطعن رقم 1437 لسنة 13 ق، بجلسة 20 يونيو سنة 1973، المجموعة، السنة 18، ص 101. – وحكمها الصادر في الطعن رقم 1528 لسنة 31 ق، بجلسة 21 أبريل سنة 1990، المجموعة، السنة 15، ص 1567.

(4) حكم محكمة القضاء الإداري، القضية رقم 88، بجلسة 29 يونيو سنة 1920، المجموعة، السنة 4 ق، ص 956.

(5) رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص430. - حاتم جبر، المرجع السابق، ص 337. – عبد الواحد الجميلي، المرجع السابق، ص 429. – ماهر أبو العينين، التعويض عن أعمال السلطات العامة في قضاء وإفتاء مجلس الدولة في مصر، مطبعة كلية الحقوق، سنة 2008، ص 279.

الإداريـة العليـا فـي حكـم أكثـر وضوحـاً إمكانيـة الجمـع بيـن مسـؤولية الإدارة مسـؤولية الموظـف فـي حالـة تعـدد الأخطـاء، حيـث ذكـرت فيـه «. . . يبيـن مـن تقريـر اللجنـة الفنيـة أن هنـاك أخطـاء عديـدة سـاهمت فـي إنتـاج الضـرر وإن تفاوتـت درجاتهـا، وأن هـذه الأخطـاء بعضهـا مرفقـي وبعضهـا شـخصي، ومـن ثـم تسـأل الإدارة عـن خطئهـا، كمـا أن الطاعـن لـم يكـن حريصـاً كل الحـرص علـى أداء واجبـه بـل وقـع منـه تقصيـر سـاهم فـي إنتـاج الضـرر، ومـن ثـم كان الحكـم المطعـون فيـه علـى صـواب فـي تقسـيم الضـرر بينهمـا»[1]. وفـي نفـس هـذا الاتجـاه ذهبـت المحكمـة، فقـررت أن «وزارة الداخليـة والمأمـور مسـؤولان عـن تعويـض المضـرور. الأولـى باعتبارهـا متبوعـة والثانـي بوصفـه رئيسـاً مباشـراً علـى مرؤوسـيه، ومـن ثـم تسـأل الإدارة والموظـف التابـع لهـا عـن تعويـض المضـرور عـن التلـف الـذي أصـاب سـيارته، وأنـه ينبغـي أن يتحمـل كل منهمـا حصـة عادلـة مـن هـذا التعويـض»[2]. كمـا قضـت المحكمـة بـأن «الحكـم الصـادر بالتعويـض فيمـا قضـى بـه مـن إلـزام المدعـى عليهـم متضامنيـن بـأن يدفعـوا التعويـض للمدعـي يكـون قـد اسـتند إلـى أن الضـرر قـد تسـبب فيـه خطـأ الـوزارة والخطـأ الشـخصي للمحكـوم عليهـم»[3].

الفرع الثالث: موقف القضاء العماني

اتجـه القضـاء الإداري فـي عمـان رغـم حداثـة اختصاصـه بدعـاوى التعويض فـي المنازعات الإداريـة[4] إلـى تقريـر مسـؤولية الإدارة عـن الأخطـاء الشـخصية التـي تقـع مـن الموظفيـن، حيـث طبـق ذات المعاييـر التـي طبقهـا القضـاء الإداري فـي فرنسـا ومصـر فيمـا يتعلـق بمسـؤولية الإدارة فـي حالـة تعـدد الأخطـاء، حيـث منـح المضـرور الحـق فـي الرجـوع علـى الإدارة ومطالبتهـا بالتعويـض، وهـو مـا أكدتـه محكمـة القضـاء الإداري بقولهـا: «إن المسـتقر عليـه فقهـا وقضـاء أن الخطـأ المرفقـي يرجـع لنشـاط المرفـق أو بسـببه، ويسـأل المرفـق بالتعويـض عنـه متـى ألحـق ضـررا للغيـر وتتحمـل أعبائـه الخزينـة العامـة، إلا أن ذلـك لا يحـول دون حـق الإدارة فـي الرجـوع بالتعويـض علـى الموظـف المتسـبب فيـه، وذلـك إذا كان خطـؤه الشـخصي

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، بجلسة 5 ديسمبر سنة 1964، مجموعة المبادئ في عشر سنوات (1955–1965)، ص 1322. – وحكمها الصادر في الطعن رقم 423 لسنة 29 ق، بجلسة 12 ديسمبر سنة 1987، الموسوعة الإدارية الحديثة، ص 138.

(2) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 542 لسنة 16 ق، بجلسة 10 مارس سنة 1983، المجموعة في عشر سنوات، ص 138.

(3) حكم المحكمة الإدارية العليا، بجلسة 4 ديسمبر سنة 1979، المجموعة في خمسة عشر عاما، الجزء الثالث، ص 2239.

(4) نصت المادة السادسة من قانون إنشاء محكمة القضاء الإداري الصادر سنة 1999 على أن «تختص محكمة القضاء الإداري- دون غيرها - بالفصل في الخصومات الإدارية الآتية. . . ».

يستغرق خطئها»[1]. **ومن وجهة نظرنا** أن ذلك الحكم خلط بين تقرير مسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء، وبين تقرير مسؤولية الإدارة عن الخطأ المرفقي، حيث اعتبرت المحكمة أن ارتكاب الموظف للخطأ الشخصي هو دليل على توافر الخطأ المرفقي، والدليل على ذلك أن المحكمة ذكرت في حيثيات حكمها «أن هناك خطأ مرفقي يسأل عنه المرفق وتتحمل أعبائه الخزينة العامة»، ثم استرسلت وقالت «أن ذلك لا يحول دون حق الإدارة في الرجوع بالتعويض على الموظف المتسبب فيه»، ويقتضي ذلك تقرير مسؤولية الإدارة عن الخطأ المرفقي. غير أن المحكمة ذكرت في نهاية حكمها «إذا كان خطؤه الشخصي يستغرق خطئها»، ويعني ذلك أنه تسبب في إحداث الضرر خطأين أحدهما شخصي، والآخر مرفقي، ويقتضي ذلك تقرير مسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء. ولذلك فإن هناك تعارض واضح بين ما قررته المحكمة في بداية الحكم، وما ذكرته في نهاية حكمها، كما أن الخطأ الواحد لا يمكن أن تكون له طبيعتان مختلفتان. وفي نفس هذا السياق أكد القضاء الإداري في عمان في حكم آخر مبدأ مسؤولية الدولة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، حيث قرر مسؤولية الإدارة عن تعويض أحد المعلمين عن الأضرار المعنوية التي لحقت به نتيجة للخطأ المرفقي الصادر من مديرية التربية والتعليم، والذي يتمثل في الإهمال في الرقابة والإشراف على الموظفين، مما أدى إلى إرسال الكشف الذي يتضمن ملاحظات على بعض المعلمين إلى مديري المدارس، وكذلك الخطأ الشخصي المنسوب لمنسق دائرة تنمية الموارد البشرية الذي يتمثل في تعميم هذا الكشف على البريد الإلكتروني ووصوله إلى غير ذوي الاختصاص، وقد ذكرت المحكمة في حيثيات حكمها أنه «جرت أحكام القضاء على التفريق بين نوعين من صور الخطأ وهما: الخطأ الشخصي الذي ينسب إلى الموظف ويسأل عنه في ماله الخاص، والخطأ المرفقي الذي ينسب إلى المرفق ذاته وتقع المسؤولية بالتعويض عنه على عاتقها، وأن المتبوع يكون مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع، ويتحقق ذلك في مجال الوظيفة العامة متى كان خطأ الموظف واقعا منه حال تأديته وظيفته أو بسببها، وهنا يتحمل المرفق التعويض عن ذلك الضرر»[2]. **ومن جانبنا نرى** أن ذلك الحكم خلط أيضا بين تقرير مسؤولية الإدارة نتيجة لتعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، وبين تقرير تلك المسؤولية نتيجة للخطأ الشخصي الصادر من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، حيث ذكرت المحكمة في بداية حكمها «أن المستأنف طالبا تعويضه عن الأضرار المادية والنفسية التي ألمت به جراء خطأ الجهة الإدارية الفادح الذي لم تحاول رفع آثاره»، الأمر الذي يؤكد حدوث خطأ مرفقي من جانب الإدارة،

(1) حكم محكمة القضاء الإداري في عمان، الاستئناف رقم 257 لسنة 15 ق. س، بجلسة 23 مارس سنة 2015، سابق الإشارة إليه.

(2) حكم محكمة القضاء الإداري في عمان، الاستئناف رقم 75 و 77 لسنة 10 ق. س، بجلسة 29 مارس سنة 2010، المجموعة، العام القضائي العاشر، ص 258.

ثم ذكرت المحكمة عقب ذلك «أنه لما كان طلب التعويض في الدعوى الماثلة إنما يقوم على الخطأ المنسوب صدوره إلى الموظف أثناء قيامه بعمله كمنسق لدائرة تنمية الموارد البشرية»، وهو الأمر الذي يؤكد حدوث خطأ شخصي في جانب الموظف، وبناء عليه فإن مسؤولية الإدارة تقوم نتيجة لتعدد الأخطاء المرفقية والشخصية. إلا أن المحكمة ذكرت في نهاية حكمها «أنه فيما يتعلق بالضرر المعنوي فقد نشأ نتيجة الفعل الذي قام به الموظف المذكور بمناسبة قيامه بوظيفته، ولما حواه الكشف الذي قام بتعميمه من ملاحظات، وقد تحقق بتعميمه على ذلك النحو الخاطئ إطلاع غير المخولين، والذي أدى إلى النيل من قدر المستأنف وكفاءته المهنية. . . إذ أن المدعى عليها قد أقرت بالخطأ في تعميم الكشف المذكور معللة ذلك بحطأ الموظف الذي أرسلها بالخطأ»، ثم قررت المحكمة مسؤولية وزارة التربية والتعليم عن ذلك الخطأ الصادر من الموظف أثناء أداء الوظيفة وبسببها، وبالتالي فإن المحكمة تكون قد قررت مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الصادر من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، الأمر الذي يؤكد أن المحكمة خلطت بين تقرير مسؤولية الإدارة نتيجة لوقوع خطأ مرفقي وخطأ شخصي، وبين تقرير تلك المسؤولية لأن مصدر الضرر هو فقط الخطأ الشخصي الصادر من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها. وتجدر الإشارة إلى أن القضاء الإداري في عمان اعتبر أن علاقة الموظف بالإدارة تتشابه مع علاقة التابع بالمتبوع، ولذلك فقد استند في تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تقع من الموظفين إلى ذات القواعد المقررة في القانون المدني، والتي تقوم على فكرة مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه. ومن ناحية أخرى فإن القضاء الإداري في عمان اتبع ذات النهج الذي اتبعه القضاء الإداري في فرنسا ومصر، حيث لم يعتنق معياراً محدداً لتمييز فكرة الخطأ الشخصي بل طبق عدة معايير أهمها نية الموظف وما إذا كان قد ارتكب الخطأ بسوء نية لتحقيق مصالحه الشخصية، أو ارتكبه متعمدا بغرض الانتقام، أو كان الخطأ على درجة معينة من الجسامة، أو لا علاقة له بالوظيفة، وهو ما أكدته محكمة القضاء الإداري، حيث عرفت الأخطاء المرفقية بأنها الأخطاء الناتجة عن الإهمال العرضي البسيط وعدم التبصر المحدود وغير المتعمد أو التي تصدر من الموظف بحسن نية داخل نطاق الوظيفة العامة[1]. ونستنتج من ذلك بمفهوم المخالفة أن الأخطاء الشخصية هي الأخطاء الجسيمة أو العمدية التي يرتكبها الموظف بسوء نية مدفوعا بعوامل شخصية، أو التي تقع منهم خارج نطاق العمل ولا علاقة لها بالوظيفة.

(1) حكم محكمة القضاء الإداري في عمان، الاستئناف رقم 75 و 77 لسنة 10 ق. س، بجلسة 29 مارس سنة 2010، سابق الإشارة إليه.

المطلب الثاني: مسؤولية الإدارة في حالة الخطأ الشخصي

لم يقف القضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان عند مرحلة تقرير مسؤولية الإدارة في حالة ما إذا ساهم في إحداث الضرر الأخطاء الشخصية والمرفقية، بل إنه اتجه في مرحلة لاحقة من مراحل تطوره إلى الاعتراف مسؤولية الإدارة في حالة ما إذا كان الخطأ الشخصي الصادر من الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها هو الذي تسبب بمفرده في حدوث الضرر، وذلك من أجل تحقيق الحماية الكاملة للأفراد المضرورين وضمان حصولهم على التعويض من الإدارة. وقد توسع مجلس الدولة الفرنسي والمصري في نطاق هذه الحماية، حيث اتجه إلى إقرار مسؤولية الإدارة في حالة الخطأ الشخصي الذي يقع من الموظف خارج نطاق العمل متى كان مرتبطا بالوظيفة أو صدر منه بمناسبة أداء الوظيفة.

الفرع الأول: موقف القضاء الفرنسي

قرر مجلس الدولة الفرنسي في المرحلة الثانية من مراحل تطوره مسئولية الإدارة عن الخطأ الشخصي دون حاجة لإثبات توافر الخطأ المرفقي. ويعتبر حكم مجلس الدولة في قضية «Lemonnier» من أوائل الأحكام التي أقرت مبدأ مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي[1]، وتتخلص وقائع هذه القضية في أنه أثناء احتفال إحدى المقاطعات سمح العمدة بإقامة أهداف عائمة في النهر بالرغم من تلقيه عدة شكاوى من المتنزهين، مما أدى إلى إصابة سيدة أثناء تنزهها على الضفة الأخرى للنهر بطلقة نارية جرحت على أثرها، فقامت برفع دعوى تعويض أمام جهتي القضاء العادي والإداري، فقضت المحكمة العادية بأن العمدة ارتكب خطأ شخصيا لأنه أخل بواجبات وظيفته بعدم المحافظة على أرواح المواطنين، كما قضى مجلس الدولة بأن كون الخطأ شخصيا لا يمنع المضرور من مطالبة الإدارة بالتعويض عن هذا الخطأ[2]. وقد أثار هذا الحكم الكثير من الجدل في الفقه الفرنسي، لأنه أسس مسؤولية الإدارة على خطأين ذات طبيعتين مختلفتين، أحدهما خطأ مرفقي يتمثل في عدم اتخاذ الإدارة الاحتياطات اللازمة لحماية المواطنين، والخطأ الآخر شخصي يتمثل في إخلال العمدة بواجبات وظيفته[3]. **ومن جانبنا لا نتفق مع ذلك الرأي،** لأن مصدر الضرر في هذه الحالة هو الخطأ الشخصي فقط الذي يتمثل في إخلال العمدة

(1) يرى بعض الفقهاء أن أول حكم لمجلس الدولة الفرنسي أرسى هذا المبدأ هو حكمه الصادر في قضية «Denoyelle»، بجلسة 10 يناير سنة 1934، المنشور في مجموعة أحكام مجلس الدولة الفرنسي، سنة 1934، ص48.

(2) C. E. , 26 Juillet 1918, Lemonnier, R. P. 761, P. 41.

(3) Duguit; op. cit. , R. D. P. , P. 23. -Maestre; La responsabillité pécuniaire de agents publics en droit Francais, Paris 1962, P. 169, Concl. Soulier sur Lemonnier, R. D. P. 1969.

الجسيم بواجبات وظيفته، ولا مجال هنا للخطأ المرفقي لأن عدم اتخاذ العمدة الإجراءات اللازمة لحماية المتنزهين بالرغم من تلقيه عدة شكاوى من قبل يعد خطأ شخصيا جسيما من جانبه. ونتيجة لذلك فإن مطالبة مجلس الدولة الإدارة بالتعويض في هذه القضية يعتبر تطبيقا لمبدأ مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي فقط. وقد أكد مجلس الدولة في العديد من أحكامه التي صدرت فيما بعد إمكانية تقرير مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي دون وقوع خطأ مرفقي، وتطبيقا لذلك قضى المجلس بمسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الذي ارتكبه أحد رجال الشرطة بالرغم من إدانة القضاء العادي له بسبب قيامه بإطلاق النيران على أحد الأشخاص لاعتقاده خطأ أنه ارتكب جريمة، وقد استند مجلس الدولة إلى أن الخطأ الذي ارتكبه الشرطي وقع أثناء قيامه بأداء عمله[1]. وفي نفس هذا السياق قرر المجلس مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الذي ارتكبه موظفيها نتيجة اعتدائهم بالضرب على السيد «Denoyelle» أثناء وجوده في المصحة النفسية مما أدى إلى وفاته[2]. ومن ذلك أيضا حكمه الصادر في قضية «Boiero»، فقد اعتبر أن تعدي أحد رجال الشرطة على بعض الأفراد في مظاهرة يعد خطأ شخصيا ارتكبه الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، ومن ثم يرتب مسؤولية الإدارة[3]. وبنفس المعنى أقر مجلس الدولة بمسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الذي ارتكبه رجال الشرطة لاعتقالهم طبيب واحتجازه بقسم الشرطة دون اتباع الإجراءات القانونية[4]. كما قضى بمسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الصادر من موظفة البريد أثناء أداء وظيفتها، حيث لم تودع المبالغ النقدية التي سلمت إليها بمعرفة أحد العملاء في دفتر التوفير الخاص به[5]. ويلاحظ أن مجلس الدولة جعل مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية لموظفيها قاصرة على الأخطاء التي يرتكبونها أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، ويمكن تعليل ذلك بأن الإدارة في هذه الحالة تكون قد قصرت في الرقابة والإشراف على موظفيها، ولم تتخذ الاحتياطات اللازمة لتوجيههم ومنعهم من ارتكاب تلك الأخطاء. وفي المرحلة الثالثة شهد مجلس الدولة الفرنسي تطورا ملحوظا فيما يتعلق بالأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظفون خارج نطاق العمل، حيث كان يرفض فيما سبق الاعتراف بمسؤولية الإدارة عن تلك الأخطاء[6]، غير أنه عدل عن موقفه السابق

(1) C. E. , 8 Novembre 1933, Dame Pasquelin, R. P. 176.

(2) C. E. , 10 Janvier 1934, Denoyelle, R. P. 23.

(3) C. E, 14 Janvier 1936, Boiere, R. P. 1023.

(4) C. E. , 2 Novembre 1949, Fecan, R. P. 445.

(5) C. E. , 21 Avril 1937, Quesnel, R. P. 413.

(6) C. E. , 28 Janvier 1949, Librairie, R. P. 43.

وقضى في ثلاثة أحكام صدرت بتاريخ 18 نوفمبر سنة 1949[1] بمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تقع من الموظفين خارج نطاق عملهم متى كانت متصلة بالوظيفة، وكان ذلك بمناسبة استعمال الموظفين السيارات الحكومية لأغراض شخصية، فوقع حادث أدى إلى إصابة أحد الأفراد، فقرر مجلس الدولة مسؤولية الإدارة بالرغم من ارتكاب الحادث خارج نطاق العمل[2]. ومنذ صدور هذه الأحكام اضطردت أحكام مجلس الدولة التي تؤكد مسؤولية الإدارة عن الأضرار الناشئة عن الحوادث التي تقع من السيارات الحكومية متى كانت في عهدة الموظف ومخصصة لأغراض العمل، وتم تكليفه بمهمة رسمية[3]. وعقب ذلك اتجه مجلس الدولة الفرنسي إلى مزيد من التطور، حيث قرر إمكانية مساءلة الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تقع من سائقي السيارات الحكومية في حالة قيامهم بالاستيلاء عليها لتحقيق أغراضهم شخصية، وقد استند المجلس لتقرير مسؤولية الإدارة عن تلك الأخطاء الشخصية إلى تقصير الإدارة في الرقابة والإشراف على موظفيها وعلى السيارات[4]. وقد امتدت مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تقع خارج نطاق العمل إلى مجالات أخرى أبرزها استخدام أفراد الشرطة أسلحتهم في إلحاق الضرر بالغير، حيث أصدر مجلس الدولة العديد من أحكامه التي أكدت مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الصادر من رجال الشرطة، ومن ذلك حكمه في قضية «Ciovgelli» التي تتعلق بقيام بعض الجنود بإطلاق النيران على هدف نصبوه في إحدى الطرق أثناء قيامهم بأعمال الحراسة، مما أدى إلى إصابة سيدة بجراح[5]. وهو ما أكده المجلس في قضية «Benquet»، بإقراره مسؤولية مرفق الأمن عن الخطأ الشخصي الذي ارتكبه أفراد الشرطة، عندما قاموا بنهب منقولات أحد المساكن أثناء قيام الإدارة بتنفيذ قرار الاستيلاء، فقد اعتبر المجلس أن هذا الخطأ غير منبت الصلة بالمرفق لارتكابه من الموظفين بمناسبة أداء العمل[6]. وبذات المعنى قضى المجلس بمسؤولية مرفق الأمن في قضية «Bernard»، والتي تتعلق بدخول أحد أفراد الشرطة مقهى أثناء ساعات العمل الرسمية وقيامه بالتشاجر مع بعض الأفراد الموجودين بالمقهى مما أدى إلى إصابة أحد الأشخاص بجراح بالغة، فقرر

(1) C. E. , 18 Novembre 1949, Mineur Deffaux, R 1950, P. 183.

(2) نبيلة عبد الحليم، المرجع السابق، ص239. - عبد الواحد الجميلي، المرجع السابق، ص410. - عبد المنعم شرف، المرجع السابق، ص354. - عبد العال السناري، المرجع السابق، ص412. - حمدي علي عمر، المسئولية عن أعمال السلطة التنفيذية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1996، ص103.

(3) C. E. , 23 Décembre 1951, voisine, R. P. 112. -C. E. , 13 Juin1958, Vve polin, R. P. 352.

(4) C. E. , 21 Novembre 1950, Chambon, R. P. 87.

(5) C. E. , 12 Mai 1950, Ciovgelli, D. 1950, P. 667.

(6) C. E. , 24 Octobre 1953, Benquet, R. D. P. 1954, P. 277.

أن الخطأ الشخصي الذي ارتكبه فرد الشرطة رغم أنه خارج نطاق العمل إلا أنه متصل بالوظيفة، لأنه صدر منه بمناسبة أداء عمله، ومن ثم تتحمل الإدارة المسؤولية[1]. وعلى خلاف ذلك رفض مجلس الدولة الاعتراف بمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تصدر من الموظف خارج نطاق العمل إذا كانت منفصلة عن الوظيفة، ويمكن تفسير ذلك بأن تلك الأخطاء تقع خارج نطاق إشراف الإدارة، وبالتالي فإنها لم تقصر في الرقابة على موظفيها[2]. ويلاحظ أن مجلس الدولة الفرنسي لم يحدد متى يعتبر الخطأ الشخصي الصادر من الموظف خارج نطاق العمل غير مرتبط بالوظيفة، ومتى يعتبر مرتبطا بالوظيفة ومن ثم تتحمل الإدارة مسؤوليته. بيد أن المتتبع لأحكام مجلس الدولة يجد أن هذه الرابطة قد تتعلق بمكان العمل[3]، أو وقت العمل[4]، أو وسائل العمل[5]، ونتيجة لذلك فإن تقدير مدى توافر هذه الرابطة يرجع إلى القضاء الذي يستخلصها وفقا لظروف كل دعوى. وتطبيقا لذلك قضى مجلس الدولة بمسؤولية الإدارة عن حادث التصادم الذي تسبب فيه الموظف لقيادته السيارة خارج الحدود المسموح بها لتحقيق أغراضه الشخصية، وقد استند المجلس إلى أن الخطأ الشخصي الصادر من الموظف قد وقع أثناء أوقات العمل[6]. بينما نجد في أحكام أخرى أن مجلس الدولة لم يقرر مسؤولية الإدارة عن أخطاء شخصية ارتكبت أثناء أوقات العمل، حيث اعتبر أنها غير مرتبطة بالوظيفة، ومن ذلك حكمه الصادر في قضية «Clef»، الذي يتعلق بإيقاف رجال الشرطة أحد الأشخاص في الطريق وبتفتيشه عثر على مسدس بحوزته، فتم اصطحابه إلى مركز الشرطة والاعتداء عليه بالضرب، ورغم أن الفعل وقع داخل مركز الشرطة وفي أثناء أوقات العمل إلا أن المجلس اعتبره خطأ شخصيا لا علاقة له بالوظيفة[7]. كما رفض المجلس تقرير مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الذي ارتكبه الموظف بالرغم من استعماله وسائل المرفق في ارتكاب الخطأ[8]. **ومن جانبنا نرى** أن الخطأ الشخصي الذي يرتكبه الموظف خارج نطاق العمل يكون مرتبطا بالوظيفة إذا كانت وظيفته هي التي ساعدته على القيام بهذا التصرف وهيأت له الفرصة المناسبة لارتكابه، سواء من خلال استخدام الموظف وسائل وأدوات العمل، أو استغلال مكان العمل،

(1) C. E. 10 Octobre 1954, Bernard, S. 1955, P. 167.

(2) C. E. , 19 Févier 1954, Delparee, A. J. D. A. 1954, P. 157.

(3) C. E. , 12 Mai 1950, Epoux Giorgelli, R. P. 284.

(4) C. E. , 28 Juillet 1958, Coccoz, Gaz. Pal. , T. , 2, p. 413.

(5) C. E. , 26 Octobre 1973, Sadoui, R. D. P. 1974, P. 736.

(6) C. E. , 11 Mai 1972, Dicham. R. D. P. 1973, P. 881.

(7) C. E. , 13 Mars 1925, Clef, R. D. P. 1925, P. 214.

(8) C. E. , 28 Juillet 1951, Standard Francais des Petrol, R. P. 470.

أو استغلال منصبه لتواجده أثناء أوقات العمل الرسمية، ولذلك فإن تقدير مدى توافر هذه العلاقة هي من المسائل التقديرية التي تخضع لسلطة القضاء والتي يمكن أن يستخلصها من الظروف والملابسات المحيطة بالدعوى.

الفرع الثاني: موقف القضاء المصري

طبق القضاء العادي والإداري في مصر فيما يتعلق بتقرير مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي كثيرا من القواعد التي تتشابه مع القواعد التي طبقها مجلس الدولة الفرنسي، ولكن القضاء العادي والإداري في مصر قد اختلفا فيما بينهما بالنسبة للأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق العمل، فقد ساير مجلس الدولة المصري نظيره الفرنسي وأقر بمسؤولية الإدارة عن هذه الأخطاء متى وقعت بمناسبة أداء الوظيفة، وذلك على خلاف القضاء العادي الذي أنكر أية مسؤولية للإدارة عن هذه الأخطاء.

أولا- القضاء العادي:

أقر القضاء العادي بمسؤولية الإدارة عن الضرر الناتج عن الخطأ الشخصي الذي ارتكبه الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، وخول المضرور الحق في الرجوع على الإدارة ومطالبتها بالتعويض عن الضرر، كما أنه أعطى الإدارة الحق في أن ترجع على الموظف بكامل التعويض الذي دفعته للمضرور[1]. وقد استندت المحاكم العادية في تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية إلى قاعدة «مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه» المنصوص عليها في المادة 174 من القانون المدني، والتي تنص على أن «يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع متى كان واقعاً منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها»[2]. وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بأنه «متى كان الثابت بأن الموظف قد ارتكب الخطأ الموجب لمسؤوليته حال تأدية عمله واعتمادا على سلطة وظيفته، فتكون مسؤولية الحكومة بهذا الوصف هي مسؤولية المتبوع عن تابعه»[3]. **ومن جانبنا نرى** أن علاقة التابع بالمتبوع المنصوص عليها في القانون المدني تتشابه إلى حد كبير مع علاقة الموظف بالإدارة، وبالتالي لا يوجد ما يمنع من تطبيق الأحكام الخاصة

(1) لمزيد من التفصيلات في هذا الصدد يراجع:
عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في القانون المدني، سنة 1981، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 1449. - مصطفى برعي، المسؤولية المدنية، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، سنة 1936، نبذة 222. - سليمان مرقص، المسئولية المدنية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، سنة 1958، ص 421.

(2) يقابل نص المادة 174 من القانون المدني المادة 152 من التقنين المدني الأهلي، والمادة 213 من التقنين المدني المختلط.

(3) حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 16 ديسمبر سنة 1954، المجموعة، السنة 23 ق، رقم 35، ص 37.

بمسئولية المتبوع على الإدارة خاصة وأن هناك تطابقا في الشروط اللازمة لقيام مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية لموظفيها مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعيه[1]. وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن القانون المدني قد حدد شروط ونطاق هذه المسؤولية بأن يصدر خطأ من الموظف، وتأكيدا لذلك قررت المحكمة أنه «إذا كانت دعوى التعويض مؤسسة على مسئولية الطاعن عن الضرر الذي نشأ عن خطأ تابعه، فحكمت ببراءة التابع، وقضت بالتعويض على الطاعن، فإنها تكون قد خالفت القانون، إذ لم تلتزم الأساس الذي أقيمت عليه الدعوى»[2]. وإلى جانب ذلك يجب أن يقع هذا الخطأ أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، وتأكيدا لذلك ذكرت المحكمة أنه «لما كانت المحكمة قد انتهت إلى ثبوت الخطأ في جانب المتهم، وكان هذا الخطأ قد سبب ضررا للمدعين بالحق المدني يتمثل في فقد ابنهما المجني عليه، مما يلتزم معه المتهم بتعويض هذا الضرر عملا بالمادة 163 من القانون المدني، وإذ كان هذا الخطأ قد ارتكبه المتهم أثناء وبسبب تأدية وظيفته، وهو شرطي تابع للسيد وزير الداخلية بصفته المسئول عن أعمال تابعه غير المشروعة عملا بالمادة 174 من القانون المدني، فإنه يتعين إجابة المدعين بالحقوق المدنية لطلبهما»[3]. وفضلا عن ذلك بينت المحكمة أن مناط مسؤولية الإدارة عن أخطاء موظفيها الشخصية هو حق الإدارة في اختيار الموظفين والسلطة التي تمارسها في الرقابة على أعمالهم وتوجيههم، وتأكيدا لذلك قضت بأن «أساس مسؤولية المتبوع خطؤه المفترض في اختيار تابعه أو في توجيهه أو رقابته»[4]، وهو ما أكدته في حكم آخر جاء فيه أن «مسؤولية المتبوع عن الضرر الذي يحدثه تابعه متى كان واقعاً منه حال تأدية وظيفته أو بسببها تتحقق إذا كان للمتبوع على التابع سلطة فعلية في توجيهه ورقابته[5]. وبنفس المعنى تقول: «إن علاقة التبعية تقوم على توافر الولاية في الرقابة والتوجيه، بحيث يكون للمتبوع سلطة إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أدائه لعمله، وفي الرقابة عليه في تنفيذ هذه الأوامر،

(1) لمزيد من التفصيلات يراجع من الفقه الفرنسي:
Cornu: Etude Comparé de la responsabilité, délictuelle en droit privé en droit public, thèse, Paris, 1951, p. 43. -Chapus, Responsabilité public et Responsabilité privée, les Fluences De Juris Prudences Administratif Et Judicaire, Paris, 1957, p. 229.
ومن الفقه المصري يراجع: سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 265 وما بعدها.

(2) حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 7 يناير سنة 1952، مجلة المحاماة، س 34، ع 8، رقم 465.

(3) حكم محكمة النقض مدني، الطعن رقم 48220، بجلسة 29 ديسمبر سنة 1996، المجموعة الرسمية، السنة 47 ق، ص 1455.

(4) حكم محكمة النقض مدني، بجلسة 26 يناير سنة 1954، المجموعة، السنة 23 ق، ص 48. - وحكمها، نقض مدني، بجلسة 18 مارس سنة 1976، المجموعة، السنة 45 ق، ص 697.

(5) حكم محكمة النقض مدني، الطعن رقم 481 لسنة 47 ق، بجلسة 23 نوفمبر سنة 1978، المجموعة، السنة 47 ق، ص 295. - وحكمها، نقض مدني، بجلسة 13 ديسمبر سنة 1974، المجموعة، السنة 43 ق، رقم 257.

ومحاسبته على الخروج عليها، فقوام علاقة المتبوع بالتابع هو ما للأول على الثاني من هذه السلطة الفعلية من الناحية الإدارية والتنظيمية»[1]. ومن سياق ما تقدم يبدو لنا جليا أن القضاء العادي في مصر قد حدد الشروط اللازمة لقيام مسؤولية الإدارة عن أخطاء موظفيها، والتي تتمثل في ثلاثة شروط: أما الشرط الأول، فهو أن يرتكب الموظف عملا غير مشروع يترتب عليه الإضرار بالغير، ويمكن تفسير ذلك بأن مسؤولية المتبوع هي مسئولية تبعية تنعقد بقيام مسؤولية التابع. والشرط الثاني، هو أن يقع العمل غير المشروع حال تأدية الموظف لوظيفته أو بسببها حتى يتحقق الارتباط الزمني والسببي بين الوظيفة والخطأ الصادر من الموظف، ويعني ذلك أن يحدث خطأ الموظف في أوقات العمل، وأن تكون الوظيفة هي السبب الذي أدى إلى وقوع هذا الخطأ. والشرط الثالث، هو أن تكون هناك علاقة تبعية بين الموظف والإدارة، ومقتضى ذلك أن يكون للإدارة سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى الموظف وفي رقابته وتوجيهه وقت وقوع الخطأ. وجدير بالذكر أنه بالرغم من أن المادة 174 من القانون المدني اشترطت أن يكون الخطأ الشخصي صدر من الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها لقيام مسؤولية المتبوع إلا أن محكمة النقض قد توسعت في بعض أحكامها في مفهوم الخطأ الشخصي الذي يؤدي إلى تقرير مسؤولية الإدارة، بحيث جعلته يشمل الخطأ الذي يصدر من الموظف بمناسبة الوظيفة، بمعنى أن يكون الموظف قد استغل الوظيفة في ارتكاب الخطأ أو ساعدته الوظيفة أوهيأت له فرصة ارتكابه، وتطبيقا لذلك قررت المحكمة أن «مسؤولية الإدارة تتحقق كلما كان فعل الموظف قد وقع منه أثناء تأدية الوظيفة أو ساعدته الوظيفة على إتيان فعله غير المشروع»[2]، وفي نفس هذا السياق ذكرت المحكمة أنه «يكتفي لتقرير مسؤولية الإدارة عن أخطاء موظفيها غير المشروعة أن تكون الوظيفة هي التي ساعدت الموظف على إتيان الخطأ أو هيأت له بأي طريقة فرصة ارتكابه»[3]، وبنفس المعنى قضت المحكمة بأنه «من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن المشرع وفقاً لحكم المادة 174 من القانون المدني لم يقصر مسئولية المتبوع عن خطأ التابع وهو يؤدي عملا من أعمال وظيفته أو بسببها، بل تتحقق المسؤولية كلما كان فعل التابع قد وقع أثناء تأدية الوظيفة، أو كلما استغل وظيفته، أو ساعدته هذه الوظيفة على إتيان فعله غير المشروع، أو هيأت له بأي

(1) حكم محكمة النقض مدني، الطعن رقم 1974 لسنة 70 ق، بجلسة 13 ديسمبر سنة 2001، المجموعة، السنة 52 ق، الجزء الثاني، ص 1302. - وحكمها، نقض جنائي، بجلسة 17 ديسمبر سنة 1963، المجموعة، السنة 32 ق، ص 954.

(2) حكم محكمة النقض مدني، بجلسة 18 مارس سنة 1976، المجموعة، السنة 45 ق، رقم 138، ص 697. - حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 3 نوفمبر سنة 1961، المجموعة، السنة 30 ق، رقم 5، ص 46.

(3) حكم محكمة النقض مدني، الطعن رقم 608 لسنة 46 ق، بجلسة 27 يونيو سنة 1980، المجموعة، السنة 49 ق، رقم 346، ص 864. - وحكمها، النقض مدني، بجلسة 25 ديسمبر سنة 1980، وحكمها، الطعن رقم 47 لسنة 49، بجلسة 9 مايو سنة 1984، مجلة المحاماة، عدد سبتمبر وأكتوبر سنة 1984، ص 106.

طريقة كانت فرصة ارتكابه»[1]. وقد أثارت هذه الأحكام جدلا واسعا في الفقه والقضاء المصري[2]خاصة وأن المادة 174 من القانون المدني لم تقرر ذلك صراحة، كما أن تقرير مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي للموظف يتطلب إثبات أن الموظف ما كان يستطيع ارتكاب ذلك الخطأ بدون الوظيفة. ومن جانبنا نؤيد هذا الاتجاه الموسع لمحكمة النقض في مفهوم الخطأ الشخصي، لأنه يحقق مصلحة الأفراد المضرورين ويحميهم من إعسار الموظف ويضمن لهم الحصول على التعويض كاملا من الإدارة التي تتميز بالملاءة، لا سيما إذا وضعنا في اعتبارنا أن الحكمة التي تغياها المشرع من نص المادة 174 من القانون المدني هي حماية المضرور وضمان حصوله على التعويض. ومن جهة أخرى فإن هذا الاتجاه لن يتعارض مع مصلحة الإدارة، لأنها تعد ضامنة لتعويض الضرر الناتج عن الخطأ الشخصي الصادر من الموظف وليست مسؤولة عنه، وبالتالي فهي تستطيع الرجوع على الموظف لاستيفاء التعويض الذي دفعته للمضرور وفقا لنص المادة 175 من القانون المدني. ويلاحظ أن القضاء العادي في مصر قد استقر على أن أساس مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية يقوم على وجود خطأ مفترض في جانب الإدارة، يتمثل في سوء اختيارها للموظف وتقصيرها في رقابته والإشراف عليه، ولا يقبل هذا الخطأ إثبات العكس، فهو بمثابة قرينة قانونية قاطعة. وهو ما أكدته محكمة النقض، حيث قضت بأنه «من المقرر أن القانون المدني إذ نص في المادة 174 منه على أن مسؤولية المتبوع عن الضرر الذي يحدثه التابع بفعله غير المشروع، متى كان واقعا منه حال تأدية الوظيفة أو بسببها، إنما أقام هذه المسؤولية على خطأ مفترض من المتبوع لا يقبل إثبات العكس، يرجع إلى سوء اختياره لتابعه وتقصيره في رقابته»[3]. وبنفس المعنى قررت المحكمة أن «القانون المدني في المادة 174 منه قد أقام مسؤولية المتبوع عن الضرر الذي يحدثه تابعه بعمله غير المشروع على خطأ مفترض في جانبه مرجعه سوء اختياره لتابعه، أو

(1) حكم محكمة النقض مدني، الطعن رقم 589 لسنة 50 ق، بجلسة 9 مايو سنة 1984، المجموعة، السنة 53 ق، ص 467. - حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 27 نوفمبر سنة 1946، المجموعة، السنة 15 ق، رقم 51، ص 116. – حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 7 يونيو سنة 1955، المجموعة، السنة 24 ق، رقم 316، ص 1075. - حكم محكمة النقض مدني، الطعن رقم 10820 لسنة 75 ق، بجلسة 24 نوفمبر سنة 2011، غير منشور.

(2) عارض بعض الفقهاء هذا الاتجاه الموسع لمحكمة النقض، ومن ذلك: عبد الرزاق السنهوري المرجع السابق، ص 1166. - سليمان مرقص، المرجع السابق، ص 166. –، كما رفضت بعض أحكام محكمة النقض مسايرة هذا التوسع، ومن ذلك حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 12 يناير سنة 1960، ، المجموعة، السنة 11 ق، رقم 8، ص 54. وعلى النقيض من ذلك فقد أيد بعض الفقهاء التفسير الواسع لمحكمة النقض، ومن ذلك: سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 1009. - مصطفى برعي، المرجع السابق، نبذة 225. - عبد المنعم فرج الصدة، المرجع السابق، ص 214.

(3) حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 17 ديسمبر سنة 1963، المجموعة، ص 954. - حكم محكمة النقض مدني، الطعن رقم 3608 لسنة 71 ق، بجلسة 25 ديسمبر سنة 2002، المجموعة، السنة 53 ق، ص 1278.

تقصيره في رقابته، ولا يقبل إثبات العكس»[1]. **ومن جانبنا لا نتفق مع هذا الرأي**، لأن القول بوجود خطأ مفترض في جانب الإدارة يقتضي إمكانية التخلص منه عن طريق نفي علاقة السببية بينه وبين الضرر، وهذا لا يمكن تحقيقه لوجود قرينة قاطعة لا تقبل إثبات العكس. ومن ناحية أخرى فإن قيام مسؤولية الإدارة على الخطأ المفترض يقتضي عدم رجوعها على الموظف بكامل مبلغ التعويض، لأن الموظف وقع منه خطأ شخصي أثبته المضرور قضاءً، كما أن الإدارة وقع منها خطأ مفترض ثابت قانونا، وبالرغم من ذلك فإن قضاء محكمة النقض مستقر على أنه إذا أوفى المتبوع التعويض كان له أن يرجع به كله على تابعه محدث الضرر.[2] ونتيجة لذلك فمن وجهة نظرنا أن أساس مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي للموظف تقوم على فكرة الضمان[3]، باعتبار أن الإدارة كفيلة متضامنة مع الموظف على تعويض الضرر الذي أصاب الغير، لحماية المضرور من مغبة إعسار الموظف، وهو ما اتجهت إليه إرادة المشرع في المادة 174 من القانون المدني، لا سيما وأن المادة 175 من القانون المدني تسمح للإدارة باعتبارها متبوعا بالرجوع على الموظف التابع بكامل مبلغ التعويض الذي دفعته للمضرور.

أما فيما يتعلق بالأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق الوظيفة وغير مترتبطة بها، فقد رفض القضاء العادي في مصر تقرير مسؤولية الإدارة عن هذه الأخطاء، لأن أساس مسؤولية الإدارة عن عمل الموظف هو الخطأ المفترض في اختياره وتوجيهه ورقابته، ولا محل لافتراض هذا الخطأ إذا كان خطأ التابع قد وقع منه خارج حدود وظيفته. وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض بأنه «متى كان الخفير قد تخلى عن عمله الرسمي وتجاوز منطقة حراسته إلى مكان الحادث عندما سمع بالمشاجرة للاعتداء على خصمه، وكان المتهم لم يرتكب جريمته بسبب الوظيفة، وإنما قتل المجني عليه لشفاء غل وانتقام منه، متى كان ذلك فإن وزارة الداخلية لا تكون مسؤولية عن جريمة خفيرها ما دامت وقعت خارج منطقة حراسته ولم يكن في حالة تأدية وظيفته أو بسببها»[4]، وفي نفس هذا الاتجاه قضت المحكمة بأن «مسؤولية الحكومة عن عمل الموظف لا يكون لها محل إلا إذا كان الخطأ المستوجب للتعويض قد وقع من الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها،

(1) حكم محكمة النقض مدني، بجلسة 31 ديسمبر سنة 1974، المجموعة، السنة 25 ق، ص 1519.

(2) حكم محكمة النقض مدني، الطعن 678 لسنة 51 ق، سابق الإشارة إليه. - حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 26 ديمسبر سنة 1954، سابق الإشارة إليه.

(3) من الفقه الفرنسي المؤيد لفكرة الضمان يراجع:
Waline: Manuel Elementarie de droit administratif, 4e, éd, Paris, 1946, p. 496. - Chapus, op. cit, p. 260.
ومن الفقه المصري يراجع: عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، ص 1185.

(4) حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 26 يناير سنة 1954، المجموعة، السنة 23 ق، ص 342.

أما إذا كان الخطأ ارتكبه الموظف بدافع شخصي يتمثل في انتقام أو حقد أو فائدة شخصية، فالموظف وحده هو الذي يجب أن يسأل عنه»[1]. كما قررت المحكمة أنه «من المقرر أن يخرج عن نطاق المتبوع ما يرتكبه التابع من خطأ لم يكن بينه وبين ما يؤدي من أعمال وظيفته ارتباط مباشر. . . فإذا كان الحكم قد أسس قضاءه بمسؤولية الطاعن على أن التابع وهو عامل بالصيدلية التي يملكها الطاعن قد استعمل وظيفته بالصيدلة في إتيان الفعل غير المشروع بغض النظر عن كون الفعل غير متصل بالوظيفة أو لا علاقة به، فإن هذا الذي انتهى إليه الحكم يجافي التطبيق الصحيح للقانون، لأن الجريمة التي ارتكبها التابع إنما وقعت بعيدة عن محيط الوظيفة فلا تلحقها مسؤولية المتبوع»[2].

ثانيا: القضاء الإداري:

اعترف القضاء الإداري في مصر بمسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي الصادر من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، وهو ما أكدته الجمعية العمومية في العديد من فتواها حيث تقول: «. . . لما كان سائق سيارة الجيش التابع لوزارة الدفاع قد أخطأ أثناء تأدية وظيفته وثبت هذا الخطأ في محضر ضبط الواقعة والأمر الجنائي الصادر ضده، وترتب عليه ضرر لحق بحي شمال القاهرة. . . ، فإن المسؤولية التقصيرية قد تحققت، وبالتالي تسأل وزارة الدفاع عن خطأ سائق السيارة التابع لها، وتلتزم بتعويض حي شمال القاهرة عن الضرر الذي لحقهم[3]. وفي نفس السياق قررت المحكمة الإدارية العليا أنه «إذا كان الضرر نتيجة الأخطاء التي ارتكبها الموظف وما انطوت عليه من إهمال جسيم يتمثل في إثبات بيانات غير صحيحة في استمارة الصرف واحتفاظه بأوراق الحاجزين وتلاعبه في السجلات، ولا شك أن هذه الاخطاء التي بلغت حدا من الجسامة إنما تشكل خطا شخصيا يسأل عنه وحده من ماله الخاص، ومن ثم يكون للجهة الإدارية أن ترجع عليه بقيمة التعويض كاملا»[4]. وتجدر الإشارة إلى أن بعض أحكام القضاء الإداري في مصر قد استندت إلى فكرة «مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه» كأساس لتقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، وتأكيدا لذلك قضت محكمة القضاء الإداري بأن «ما يقضى به من

(1) حكم محكمة النقض جنائي، بجلسة 12 يناير سنة 1960، المجموعة، السنة 29 ق، رقم 8، ص 54.

(2) حكم محكمة النقض جنائي، الطعن رقم 1242 لسنة 29 ق، بجلسة 13 أكتوبر سنة 1960، المجموعة، السنة 29 ق، ص 37.

(3) فتوى الجمعية العمومية الصادرة في 27 أكتوبر سنة 1980، ملف رقم 23 / 2 / 593، السنة 34 ق، ص 21.– وفتواها الصادرة في 9 يونيو سنة 1977، ملف رقم 32 / 2 / 645، السنة 31 ق، ص 94– وفتواها الصادرة في 17 فبراير سنة 1982، ملف رقم 32 / 2 / 917، سنة 36 ق، ص 113.

(4) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 542 لسنة 16 ق، بجلسة 10 مارس سنة 1973، المجموعة في خمسة عشر عاما، الجزء الثالث، ص 2241.

تعويض للشركة المدعية لا تسأل عنه الوزارة بصفة أصلية وإنما باعتبارها مسؤولة عن أعمال تابعها»[1] وفي نفس هذا الاتجاه ذهبت الجمعية العمومية، حيث تقول: «إن المدين الأصلي بالتعويض المحكوم به هو الوزير شخصياً باعتباره محدث الضرر، أما الحكومة فهي مدينة بصفة تبعية لإهمالها الرقابة والإشراف وهما أساس مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه»[2]. وهو ما اتجهت إليه المحكمة الإدارية العليا، حيث ذكرت أنه «متى كان الحكم الصادر من محكمة الاستئناف قضى بإلزام وزارة الداخلية بالتعويض المدني لصالح المضرور بطريق التضامن مع أحد موظفيها على أساس أنهما مسؤولان عن تابعيهما وليسا مسؤولين معهم عن خطأ شخصي وقع منهما»[3]. **ومن جانبنا نرى** أن بعض أحكام القضاء الإداري قد اتجهت هذا الاتجاه، لأن علاقة الموظف بالإدارة تتشابه إلى حد كبير مع علاقة التابع بالمتبوع، ولذلك فمن المتصور أن تستند بعض أحكام القضاء الإداري إلى ذات القواعد المقررة في القانون المدني والتي تقوم على فكرة مسئولية المتبوع عن أعمال تابعه، لأن استقلال قواعد المسؤولية الإدارية عن قواعد المسؤولية المدنية لا تعني بالضرورة استبعاد كافة قواعد القانون المدني من التطبيق في المنازعات الإدارية، وبصفة خاصة المتعلقة بمسؤولية الإدارة عن الأعمال المادية للموظفين[4]، ولكن هذا التشابه لا يمنع من وجود الكثير من أوجه الخلاف بين النظامين، حيث يمكن في مجال المسؤولية الإدارية أن تسأل الإدارة عن أعمال موظفيها في حالات أخرى لا تتوافر فيها صفة التبعية كأن يرتكب الموظف الخطأ الشخصي خارج نطاق العمل ولكن الوظيفة هي هيأت له فرصة ارتكابه[5]. أما فيما يتعلق بالخطأ الشخصي الذي يرتكبه الموظف خارج نطاق العمل ولا علاقة له بالوظيفة، فإن الإدارة لا تسأل عن ذلك الخطأ وإنما يحق للمضرور أن يرجع بدعوى التعويض على الموظف، وهو ما أقرته الجمعية العمومية في فتواها الصادرة

(1) حكم محكمة القضاء الإداري، بجلسة 8 يونيو سنة 1954، المجموعة، السنة 8 ق، ص 1503.

(2) فتوى الجمعية العمومية الصادرة في 30 يوليو سنة 1951، رقم 147، السنة الخامسة، ص 288. - وفتواها الصادرة في 20 يونيو سنة 1981، رقم 608، ملف رقم 32 / 02 / 836، السنة 35، ص 62. – وفتواها الصادرة في 6 مارس سنة 1982، رقم 284، ملف رقم 32 / 2 / 917، السنة 36، ص 113.

(3) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 772، بجلسة 6 يونيو سنة 1965، مجموعة المبادئ في عشر سنوات، ص 1324.

(4) عرفت المحكمة الإدارية العليا الأعمال المادية بأنها «الأفعال الضارة التي تأتيها الجهة الإدارية أو أحد موظفيها أثناء تأدية وظائفهم دون أن تستهدف من ورائها ترتيب أي شرف قانوني عليها». حكمها الصادر في الطعن رقم 32 لسنة1 ق، بجلسة 11 يناير سنة 1969، المجموعة، ص 249– وحكمها في الطعن رقم 647 لسنة 22 ق، بجلسة 9 فبراير سنة 1980، المجموعة في خمسة عشر عاما، ص 87. ولمزيد من التفصيلات في هذا الصدد يراجع: مجدي شعيب، المرجع السابق، ص 4. – وهيب عياد سلامة، مسئولية الإدارة عن أعمالها المادية، مجلة هيئة قضايا الدولة، السنة 33، العدد الرابع، ديسمبر سنة 1989، ص 19.

(5) سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص 409. – سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 295.

في 25 نوفمبر 1979 حيث تقول: «لما كان اعتصام السائقين هو عصيان موجه ضد نظام الهيئة وينبئ عن خروجهم على مقتضى العلاقة القانونية التي تربطهم بها، وعدم خضوعهم لرقابتها، فإن هذا العمل يعد منبت الصلة بالوظيفة، ومن ثم لا تسأل الهيئة عن أفعالهم التي اقترفوها إبان الاعتصام»[1]. كما أكدته في فتوى أخرى جاء فيها «الثابت أن الخطأ يتمثل في تراخي العاملين في سحب السيارة تراخياً امتد قرابة سبعة شهور وبلغ حد الجسامة مما أدى إلى سرقة محتويات السيارة بالكامل. . . الأمر الذي ينفي أية علاقة للمرفق بهذا الإهمال الجسيم، وبذلك يكون الخطأ المنسوب للعاملين خطأ شخصياً بحتاً يوجب تحميلهما بقيمة التعويض عنه»[2]. وفي نفس هذا الاتجاه قررت المحكمة الإدارية العليا «أن الخطأ الذي ارتكبه المدعى بقيادته مركبة الترام وما تسبب عن ذلك من إلحاق أضرار مادية بالمرفق، هذا الخطأ الذي تمت محاكمته عنه جنائياً وأسفرت هذه المحاكمة عن ثبوته في حقه وإدانته لرعونته وإهماله، الأمر الذي يعتبر معه هذا الخطأ لا علاقة له بالمرفق بما لا يسوغ أن يتحمل عنه المرفق ذلك الخطأ، وانحصاره في دائرة الأخطاء الشخصية التي تقع مسئوليتها على عاتق مرتكبها وحده»[3].

الفرع الثالث: موقف القضاء العماني

اتجه القضاء الإداري في عمان إلى تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية الصادرة من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، وكان ذلك بمناسبة الحكم الذي تخلص وقائعه في قيام أحد المواطنين بشراء قطعة أرض من شخص آخر، وعندما قام المشتري بمسح الأرض لتغيير غرض استعمالها فوجئ أن مساحتها بها عجز بمقدار 42, 19 م2، فقام المشتري بمطالبة البائع بدفع فارق الثمن مقابل العجز في المساحة، ثم تبين من تقرير الخبير المنتدب من قبل المحكمة أن العجز في مساحة الأرض يرجع إلى خطأ في الرسم المساحي الصادر من موظف المساحة، والذي قام بتقدير مساحة الأرض بما يزيد عن مساحتها الفعلية. وقد قضت المحكمة بأن «الخطأ الذي وقعت فيه جهة الإدارة إنما حدث نتيجة خطأ المساح في تقديره للمساحة الفعلية على الطبيعة من واقع الرسم المساحي. . . مما تنعقد معه أركان المسؤولية في مواجهة الإدارة، ولا ينال هذا القضاء من حق جهة الإدارة في الرجوع على من تسبب في حصول الخطأ الحاصل في مساحة الأرض

(1) فتوى الجمعية العمومية الصادرة بتاريخ 25 نوفمبر سنة 1979، رقم 1120، ملف رقم 32 / 2 / 645، السنة 33، ص79.

(2) فتوى الجمعية العمومية الصادرة بتاريخ 4 يونيو سنة 1997، ملف رقم 32 / 2 / 2817، السنة 51، ص 234.

(3) حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 2086 لسنة 30 ق، بجلسة 29 مارس سنة 1987، الموسوعة الإدارية الحديثة، ص 453. - وحكمها الصادر في الطعن رقم 542 لسنة 16 ق، بجلسة 10 مارس سنة 1983، المجموعة، السنة 25 ق, ص 46.

والـذي كان أساسـا لمسـاءلتها بالتعويـض»[1]. أمـا فيمـا يتعلـق بالأخطـاء الشـخصية التـي يرتكبهـا الموظـف خـارج نطـاق وظيفتـه فقد رفـض القضـاء الإداري فـي عمـان تقريـر مسـؤولية الإدارة عـن هـذه الأخطـاء حتـى لـو كانـت مرتبطـة بالوظيفـة أو صـدرت مـن الموظـف بمناسـبة أداء وظيفتـه. ويمكـن تفسـير ذلـك **مـن وجهـة نظرنـا** بـأن القضـاء الإداري فـي عمـان قـد اسـتند لتقريـر مسـؤولية الإدارة عـن الأخطـاء الشـخصية إلـى قواعـد القانـون المدنـي التـي تتعلـق بمسـؤولية المتبـوع عـن أعمـال تابعـه، والتـي تقـوم علـى فكـرة الخطـأ المفتـرض فـي جانـب الإدارة فـي اختيـار الموظـف وتوجيهـه ورقابتـه، ومـن ثـم فـلا يمكـن افتـراض هـذا الخطـأ إذا كان الفعـل غيـر المشـروع الـذي ارتكبـه الموظـف وقـع منـه خـارج نطـاق وظيفتـه، حيـث لا تملـك الإدارة فـي هـذه الحالـة الرقابـة والإشـراف علـى الموظـف.

ويتبيـن لنـا مـن خـلال اسـتعراض القواعـد التـي طبقهـا القضـاء الإداري فـي عمـان أنهـا تتشـابه كثيـراً مـع القواعـد التـي طبقهـا القضـاء الإداري فـي فرنسـا ومصـر فيمـا يتعلـق بتقريـر مسـؤولية الإدارة فـي حالـة تعـدد الأخطـاء الشـخصية والمرفقيـة أو فـي حالـة الخطـأ الشـخصي الصـادر مـن الموظـف أثنـاء تأديـة الوظيفـة أو بسـببها، ولكـن القضـاء الإداري فـي عمـان لـم يسـاير القضـاء الإداري فـي فرنسـا ومصـر فيمـا يتعلـق بتقريـر مسـئولية الإدارة عـن الأخطـاء الشـخصية التـي يرتكبهـا الموظـف خـارج نطـاق العمـل بمناسـبة أداء وظيفتـه.

المبحـث الثالـث: الآثـار المترتبـة علـى تقريـر مسـؤولية الإدارة عـن الأخطـاء الشـخصية

كان مـن نتائـج إقـرار مبـدأ مسـؤولية الإدارة عـن الأخطـاء الشـخصية أنـه أصبـح للمضـرور الحـق فـي الرجـوع علـى الموظـف أمـام القضـاء العـادي لمطالبتـه بالتعويـض عـن الضـرر الـذي أصابـه، كمـا أنـه يمكنـه أن يرجـع علـى الإدارة أمـام القضـاء الإداري لاقتضـاء حقـه فـي التعويـض[2]. بيـد أن ذلـك ليـس معنـاه أن يحصـل المضـرور علـى التعويـض مرتيـن، لأن التعويـض يجـب ألا يتجـاوز قيمـة الضـرر الـذي أصابـه وإلا ترتـب علـى ذلـك إثـراء المضـرور دون سـبب علـى حسـاب الإدارة وهـو مـا تأبـاه قواعـد العدالـة[3]، وأكـده مجلـس الدولـة الفرنسـي

(1) حكم محكمة القضاء الإداري في عمان، الاستئناف رقم 735 لسنة 15 ق. س، بجلسة 16 يونيو سنة 2015، سابق الإشارة إليه.

(2) عاطف البنا، المرجع السابق، ص419. - عبد الواحد الجميلي، المرجع السابق، ص413. - عبد العال السناري، المرجع السابق، ص408. - حاتم جبر، المرجع السابق، ص308. - نبيلة عبد الحليم، المرجع السابق، ص240.

(3) يراجع من الفقه الفرنسي والمصري:
De laubadère; op. cit. , p. 733. -Jèze; la responsabilité de l, administration pour les fautes personnelles, R. D. P. 1914, P. 569.
أحمد أبو سكينة، نظرية الإثراء بلا سبب في القانون الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس،

في حكمه في قضية «Lemonnier»[1]. ومن ناحية أخرى فإن رجوع المضرور على الإدارة ليس معناه أن تتحمل الإدارة هذا التعويض بصفة نهائية، وأن يتم إعفاء الموظف من المسؤولية، لأن ذلك الوضع سيؤدي إلى شيوع الفوضى والإهمال بين الموظفين، فمسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي ليست إلا مسؤولية تضامنية مؤقتة تعمل في مواجهة المضرور دون الموظف، ولذلك فإن مجال التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي ينحصر فقط في العلاقة بين الموظف والإدارة[2]، ولكنه لا يؤثر في العلاقة بين الإدارة والمضرور[3]. ويلاحظ أن التطور الذي وصل إليه القضاء الإداري في فرنسا فيما يتعلق بتقرير حق الإدارة والموظف في الرجوع على بعضهما قد مر بأربعة مراحل من التطور. وسوف نتناول كل مرحلة من هذه المراحل في مطلب مستقل على النحو التالي:

المطلب الأول: عدم رجوع الإدارة على الموظف

في بداية الأمر لم يكن مجلس الدولة الفرنسي يجيز للإدارة الرجوع مباشرة على الموظف للحصول على التعويض نتيجة لخطئه الشخصي ما لم يوجد نص في القانون يقضي بذلك[4]، ويمكن تعليل ذلك بأن المبدأ الذي كان سائدا في قضاء مجلس الدولة الفرنسي في ذلك الحين هو عدم مسؤولية الموظف تجاه الإدارة عن التعويض الذي دفعته للمضرور، وقد طبق المجلس هذا المبدأ في حكمه في قضية «Poursines»[5]، حيث رفض أن ترجع الإدارة على ضابط الجيش الذي قام بمحاكمة أحد الأشخاص بتهمة التجسس وإعدامه ثم تبين أنه برئ، واعتبر أن تلك الحالة ليست من بين الحالات التي

سنة 1995، ص213. - سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص319. - سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص170. - رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص419.

(1) C. E. , 26 Juillet 1918, Lemonnier, precité.

(2) Long; La responsabilité de l, administration pour les fautes personnelles commises par ses R. D. P. 1933, P. 80. - Waline; De l, irresponsabilité de fonctionnaires pour leurs fautes personnelle, R. D. P. 1984, P. 12.

(3) سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص171. - نبيلة عبد الحليم، المرجع السابق، ص246. - حمدي علي عمر، المرجع السابق، ص106. - عبد الواحد الجميلي، المرجع السابق، ص415.

(4) لمزيد من التفصيلات يراجع من الفقه الفرنسي والمصري:
De laubadèr; op. cit. , p. 787. -Rivero; Droit administratif, paris 12ème éd, Paris 1987, p. 370.
مصطفى أبو زيد، القضاء الإداري ومجلس الدولة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة 2012، ص 958. - حاتم جبر، المرجع السابق، ص 313. - رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص417.

(5) C. E. , 28 Mars 1924, Porcine, R. P. 357.

نص عليها القانون صراحة. غير أن هذا الحكم كان مثارا للنقد من جانب الفقه الفرنسي[1]، لأنه يؤدي إلى عدم الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين، ولذلك حاول مجلس الدولة أن يجد وسيلة أخرى تمكن الإدارة من الرجوع على الموظف، حيث جعل مسؤولية الإدارة عن الخطأ الشخصي للموظف مسئولية احتياطية تقتصر على ضمان أداء الموظف التعويض للمضرور، وبالتالي فإن مسؤولية الإدارة لا تنعقد إلا في حالة إعسار الموظف المخطئ.

المطلب الثاني: طريقة الضمان

مقتضى طريقة الضمان أنه لا يحق للمضرور الرجوع مباشرة على الإدارة إلا بعد الرجوع على الموظف المخطئ وثبوت إعساره، ففي هذه الحالة يحق للمضرور مساءلة الإدارة ومطالبتها بباقي التعويض الذي لم يدفعه الموظف، أو بكامل التعويض إذا لم يكن لديه ما يدفعه على أن تحل الإدارة محل المضرور في مطالبة الموظف بكافة الحقوق. وقد بين مفوض الحكومة «Corneille» مفهوم طريقة الضمان بمناسبة حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية «Therenet»، حيث أشار إلى «أن الضرر لو كان ناتجا عن سبب مباشر قام به الموظف، فإن الفاعل المباشر للضرر هو الذي يجب أن يسأل عن تعويض المضرور، أما الفاعل غير المباشر وهو الإدارة فلا تتقرر مسؤوليتها إلا بصفة احتياطية»[2]. وهو ما أكده مجلس الدولة في قضية «Babouet»، حيث قضى بأن «القاضي الإداري يجب أن يضع في اعتباره عند تحديد قيمة التعويض المبلغ الذي قضت به المحكمة المدنية عن ذات الحادث، وأن تقتصر مسؤولية الإدارة على ضمان أداء الموظف الذي ارتكب الخطأ ذلك المبلغ إلى المضرور»[3]. وبالرغم من أن هذه الطريقة تضمن حصول المضرور على حقوقه، وعدم استحقاق التعويض مرتين إلا أنها منتقدة لسببين: أما السبب الأول، فهو أن مفهوم طريقة الضمان توحي بأن العلاقة بين الموظف والإدارة هي علاقة تابع ومتبوع تخضع لقواعد القانون المدني، في حين أن مسؤولية الموظف مسؤولية الإدارة هما مسئوليتان مستقلتان تماما وتخضع لقواعد القانون العام[4]. والسبب الثاني، هو أنه يترتب على تنفيذ طريقة الضمان تعقيد الإجراءات القضائية، بالإضافة إلى المشقة التي يتحملها المضرور في سبيل الحصول على التعويض، حيث أنها تلزم المضرور بالرجوع أولا على الموظف أمام القضاء العادي للحصول على التعويض، فإذا ثبت إعساره - وهو ما يتوقع في معظم الأحوال- فإن المضرور في هذه الحالة سيضطر إلى رفع دعوى تعويض ثانية

(1) Jèze; op. cit. , R. D. P. 1924, P. 601. - Haurio; concl. Porsine, S. 1926, 3, P. 17.

(2) C. E. , 23 Juin 1916, R. D. P. 1916, P. 378.

(3) C. E. , 16 Juillet 1914, Babouet, R. P. 882.

(4) سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص172. - عبد المنعم شرف، المرجع السابق، ص368. - سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص321.

علـى الإدارة أمـام القضـاء الإداري لاقتضـاء حقـه فـي التعويـض.

المطلب الثالث: طريقة الحلول

نظـرا للانتقـادات التـي وجهـت إلـى طريقـة الضمـان فقـد تحـول مجلـس الدولـة الفرنسـي عنهـا إلـى طريقـة الحلـول، وكان مفـوض الحكومـة «Blum»[1] هـو أول مـن نـادى بهـذه الطريقة فـي قضيـة «Lemonnier». ومـؤدى طريقـة الحلـول أن تقـوم الإدارة بدفـع التعويـض بالكامـل إلـى المضـرور بشـرط أن يتعهـد تجـاه الإدارة بـأن تحـل محلـه فيمـا يحكـم بـه علـى الموظـف مـن تعويـض أمـام القضـاء العـادي، ولذلـك فـإن طريقـة الحلـول هـي عبـارة عـن اتفـاق بيـن الإدارة والمضـرور يترتـب عليـه أن تحـل الإدارة محـل المضـرور فـي اسـتيفاء التعويـض الـذي تحكـم بـه المحاكـم العاديـة لمصلحـة المضـرور فـي مواجهـة الموظـف المخطـئ دون أن يتعـدى هـذا الاتفـاق غيـر ذلـك مـن الدعـاوى التـي يمكـن أن يرفعهـا المضـرور علـى الموظـف مباشـرة[2]. ويلاحـظ أن طريقـة الحلـول تخـول المضـرور الحـق فـي مطالبـة الإدارة منـذ البدايـة بالتعويـض دون أن يكلـف نفسـه عنـاء الخـوض فـي إجـراءات طويلـة ومعقـدة، غيـر أن حصـول الإدارة علـى المبالـغ التـي دفعتهـا للمضـرور يتطلـب قيامـه برفـع دعـوى ضـد الموظـف أمـام القضـاء العـادي لاسـتصدار حكـم بإدانتـه، وقـد يتقاعـس المضـرور فـي القيـام بهـذا الإجـراء مـا دام قـد حصـل علـى التعويـض مـن الإدارة. ونتيجـة لذلـك فإنـه بالرغـم مـن بسـاطة طريقـة الحلـول، وحمايتهـا للمضـرور، إلا أنهـا قـد تـؤدي إلـى تحميـل الإدارة عـبء التعويـض عـن الضـرر وهـو مـا تأبـاه قواعـد العدالـة مـا لـم يرفـع المضـرور دعـوى تعويـض ضـد الموظـف المخطـئ أمـام القضـاء العـادي.

المطلب الرابع: حق الإدارة والموظف في الرجوع المباشر

تطـور قضـاء مجلـس الدولـة الفرنسـي منـذ عـام 1951 واعتـرف بحـق الإدارة فـي الرجـوع المباشـر علـى الموظـف الـذي تسـبب بخطئـه الشـخصي فـي إحـداث الضـرر، أو سـاهم فـي حـدوث الضـرر. وقـد أقـر مجلـس الدولـة ذلـك المبـدأ فـي حكمـه الصـادر فـي 28 يوليـو سـنة 1951[3]، حيـث قضـى بمسـؤولية الإدارة عـن تعويـض الضـرر الـذي أصـاب السـيدة التـي صدمهـا «Laruelle» بالسـيارة العسـكرية التـي كان يسـتعملها خـارج أوقـات العمـل لأغـراض شـخصية، علـى أسـاس أن الإدارة ارتكبـت خطـأ مرفقيـا يتمثـل فـي عـدم اتخـاذ الاحتياطـات

(1) Blum; Concl. Sous C. E. , 26 Juillet 1918, precité, A. J. D. A. 1918, P. 83.

(2) عبد الواحد الجميلي، المرجع السابق، ص419. - حاتم جبر، المرجع السابق، ص31. - حمدي علي عمر، المرجع السابق، ص108.

(3) C. E. , 28 Juillet 1951, Laruelle, J. C. P. 1951, 2, P. 6532.
C. E. , 28 Juillet 1951, Delville, J. C. P. 1953, 2, P. 5346.

الكافيـة لمراقبـة السـيارات التابعـة لهـا، إلـى جانـب خطـأ الموظـف الشـخصي الناتـج عـن استعماله السيارة خـارج أوقـات العمـل لتحقيـق أغراضـه الشـخصية. وعقـب قيـام الإدارة بدفـع التعويـض بالكامـل للمضـرور قامـت بالرجـوع علـى الموظـف عـن طريـق أمـر بالدفـع، ولكـن الموظـف اعتـرض وطعـن فـي هـذا الأمـر أمـام مجلـس الدولـة الـذي رفـض دعـواه مقـررا أن الموظـف يتحمـل المسـؤولية عـن الخطـأ الشـخصي الـذي ارتكبـه، وأنـه يحـق لـلإدارة الرجـوع مباشـرة علـى الموظـف لاقتضـاء التعويـض الـذي دفعتـه للمجنـي عليهـا، لأن الخطـأ الشـخصي الـذي ارتكبـه الموظـف قـد تجـاوز الخطـأ المرفقـي المنسـوب إلـى الإدارة. **ومـن جانبنـا لا نتفـق** مـع مـا ذهـب إليـه مجلـس الدولـة الفرنسـي فـي هـذا الحكـم، ونـرى أنـه يجـب توزيـع عـبء التعويـض بيـن الموظـف والإدارة مـادام الضـرر قـد سـاهم فـي إحداثـه الخطـأ الشـخصي للموظـف والخطـأ المرفقـي لـلإدارة، لأن مبـادئ العدالـة تقتضـي توزيـع عـبء التعويـض بينهمـا حسـب نسـبة مسـاهمة كل منهمـا فـي وقـوع الضـرر.

وعلـى الصعيـد الآخـر أقـر مجلـس الدولـة بحـق الموظـف فـي الرجـوع علـى الإدارة لتوزيـع عـبء التعويـض بينهمـا فـي حالـة تعـدد الأخطـاء الشـخصية والمرفقيـة فـي حالـة رجـوع المضـرور علـى الموظـف أمـام القضـاء العـادي والحصـول علـى التعويـض بالكامـل. وظـل مجلـس الدولـة يرفـض رجـوع الموظـف علـى الإدارة، ولكنـه عـدل عـن موقفـه السـابق لأول مـرة فـي حكمـه الصـادر فـي 28 يوليـو سـنة 1951، وتتلخـص وقائـع تلـك القضيـة فـي أن السـيد «Delville» كان يقـود إحـدى السـيارات الحكوميـة لأداء مهمـة رسـمية وأثنـاء قيادتـه صـدم أحـد المـارة فقـام المضـرور برفـع دعـوى أمـام القضـاء العـادي للمطالبـة بالتعويـض، وتبيـن مـن التحقيقـات أن الضـرر قـد سـاهم فـي إحداثـه خطـأ الموظـف الشـخصي حيـث كان فـي حالـة سـكر، إلـى جانـب خطـأ الإدارة المرفقـي المتمثـل فـي سـوء حالـة فرامـل السـيارة نتيجـة لعـدم قيامهـا بإجـراءات الصيانـة الدوريـة. وقـد حكـم القضـاء العـادي علـى الموظـف بـأداء التعويـض بالكامـل للمضـرور، فقـام الموظـف برفـع دعـوى أخـرى أمـام مجلـس الدولـة مطالبـا الإدارة بـرد نصـف مبلـغ التعويـض، فوافـق المجلـس مقـررا أن الضـرر قـد تسـبب فـي إحداثـه سـكر الموظـف وسـوء حالـة الفرامـل بنسـب متسـاوية[1]. وقـد أكـد مجلـس الدولـة أحقيـة المضـرور فـي أن يختـار إمـا الرجـوع علـى الإدارة أو علـى الموظـف، فـإذا اختـار الرجـوع علـى الموظـف، فإنـه يحـق للموظـف فـي هـذه الحالـة الرجـوع علـى الإدارة بجـزء مـن هـذا التعويـض. ونتيجـة لذلـك فـإن تحديـد العـبء النهائـي للتعويـض يتوقـف علـى نسـبة مسـاهمة كلا منهمـا فـي حـدوث الضـرر. وعقـب ذلـك الحكـم تواتـرت فيمـا بعـد أحـكام مجلـس الدولـة[2] التـي تؤكـد حـق الموظـف

(1) C. E. , 19 Juin 1953, Carion. S. 1953, P. 92. -C. E. , 18 Novembre 1960, Tilhaud, 1961, P. 380.

(2) انتقد «Eisenmann» موقف مجلس الدولة الفرنسي في قضية «Delville» وقضية «Laruelle»، وذلك فيما يتعلق باختصاص القضاء الإداري دون غيره بالفصل في الدعاوى المزدوجة التي ترفع فيما بين الموظف

في الرجوع على الإدارة بجزء من التعويض إذا كان الضرر قد ساهم في إحداثه الخطأ الشخصي للموظف وخطأ الإدارة المرفقي[1]، كما تؤكد أن القضاء الإداري هو الذي يختص بالفصل في هذه الدعاوى سواء كانت مرفوعة من الموظف أو من الإدارة[2].

وبخصوص الوضع في مصر فقد منح القضاء العادي الإدارة الحق في أن تختصم الموظف في نفس الدعوى المرفوعة عليها من المضرور ليحكم عليه القاضي بجزء من التعويض، إذا استطاع تعيين نصيب كل منهما، أو يحكم عليهما بالتعويض متضامنين[3]. وفضلا عن ذلك فإنه يحق للإدارة أن ترجع على الموظف بدعوى الحلول، وتتمسك بكافة الدفوع في مواجهة الموظف[4]. أما إذا قام المضرور برفع الدعوى على الإدارة والموظف معاً، فإنه يحق للإدارة أن ترفع على الموظف دعوى الضمان الفرعية ليحكم القاضي على الموظف بما قد يحكم به على الإدارة لصالح المضرور[5]. ومن ناحية أخرى فقد استقرت أحكام القضاء الإداري في مصرعلى أن الإدارة من حقها أن ترجع على الموظف المخطئ بجزء من قيمة التعويض في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، أو بقيمة التعويض بالكامل في حالة المسؤولية عن الخطأ الشخصي، ولذلك يتعين أن نميز بين فرضين:

الفرض الأول: أن يكون مصدر الضرر خطأ مرفقي وخطأ شخصي:

يحدث هذا الفرض إذا ساهم في إحداث الضرر خطأ مرفقي من جانب الإدارة وخطأ شخصي من الموظف، ويحق للمضرور في هذه الحالة أن يرفع دعوى المسؤولية على الإدارة للحصول على التعويض، فإذا قامت الإدارة بدفع التعويض، فقد استقرت أحكام القضاء الإداري على أن الإدارة من حقها الرجوع على الموظف بجزء من التعويض حسب

والدولة لتحديد عبء التعويض في حالة مساهمة كل من الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في إحداث الضرر، لأن القول بذلك يجعل القضاء الإداري في مرتبة أعلى من القضاء العادي. ولمزيد من التفصيلات يراجع:
Sur le degré d, orginalité du régime de la responsabilité extracontractuelle de personnes publibques, J. C. P. , 1949, P. 751.

(1) Duguit; la coexistence des action en responsabilité, R. D. P. 1923, P. 23. -Long; op. cit. , R. D. P. 1933, P. 83.

(2) حكم محكمة النقض مدني، بجلسة 26 ديسمبر سنة 1974، المجموعة، السنة 25 ق، رقم 919، ص 1286.

(3) حكم محكمة النقض مدني، بجلسة 10 مايو سنة 1979، مجلة المحاماة، السنة الثانية والستون، عدد يناير سنة 1982، ص 47.

(4) حكم محكمة النقض مدني، بجلسة 30 يناير سنة 1969، المجموعة، السنة 38 ق، رقم 33، ص 199.

(5) حكم المحكمة الإدارية العليا، بجلسة 5 ديسمبر سنة 1964، مجموعة المبادئ في عشر سنوات (1955 – 1966) ، ص 1322. - وحكمها الصادر في الطعن رقم 1772 لسنة 6 ق، بجلسة 6 يونيو سنة 1965، مجموعة المبادئ في عشر سنوات، ص 1324.

نسبة مساهمة كل منهما في إحداث الضرر. وتطبيقاً لذلك قررت المحكمة الإدارية العليا في مصر أن «الموظف لم يكن حريصاً كل الحرص على أداء واجبه بل وقع منه تقصير ساهم في إحداث الضرر، وأن المرفق أدى الخدمة على وجه سيء ساهم أيضاً في إحداث الضرر. ومن ثم كان الحكم المطعون فيه على صواب في تقسيم التعويض وتحميل المرفق العبء الأكبر من التعويض، كما كان الحكم موفقاً في إلقاء جانب يسير من المسؤولية على عاتق الموظف الذي ثبت تقصيره»[1]. وهو ما أكدته المحكمة في حكم آخر بقولها: «ومن حيث أن الحكم قضى بإلزام المدعى عليهم متضامنين بأن يدفعوا للمدعي مبلغ. . . وقد دفعت وزارة العدل المبلغ المحكوم به للمضرور، ومن ثم فإن للوزارة أن ترجع على باقي المحكوم عليهم بحصة كل منهم في المبلغ الذي دفعته للمضرور»[2].

الفرض الثاني: أن يكون مصدر الضرر خطأ شخصي:

يتحقق هذا الفرض عندما يصدر من الموظف خطأ شخصي أثناء أو بسبب أو بمناسبة أداء الوظيفة ويترتب على ذلك الخطأ حدوث ضرر للغير، ويحق للمضرور في تلك الحالة أن يرفع دعوى المسؤولية على الإدارة، فإذا قامت الإدارة بدفع التعويض بالكامل للمضرور، فقد استقرت أحكام القضاء الإداري على أن الإدارة من حقها الرجوع على الموظف المخطئ لاقتضاء مبلغ التعويض الذي دفعته بالكامل[3]. وتطبيقاً لذلك قررت الجمعية العمومية أن «المدين الأصلي بالتعويض المحكوم به هو الوزير شخصياً باعتباره محدث الضرر، أما الحكومة فهي مدينة بصفة تبعية أو احتياطية. . . فإذا دفع المدين الاحتياطي التعويض إلى الدائن فهو إنما يدفع عن المدين الأصلي، ومن ثم يمكن الرجوع على هذا الأخير بكل ما دفعه. . . ولذلك فإنه لا محل للشك في التزام الوزير شخصياً بمبلغ التعويض إذا كانت الحكومة قد دفعته عنه فيتعين عليها الرجوع عليه لاقتضاء كل المبلغ الذي دفعته للمضرور»[4]. وبنفس المعنى قالت الجمعية العمومية في إحدى فتواها

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، بجلسة 4 ديسمبر سنة 1979، سابق الإشارة إليه.

(2) يحق للإدارة أن ترجع على الموظف عن طريق أمر تصدره بالخصم من راتبه في الحدود المقررة قانوناً بموجب الامتياز المقرر لها في قانون الحجز الإداري. لمزيد من في التفصيل في هذا الصدد يراجع: عبد الواحد الجميلي، المرجع السابق، ص432. – عبد المنعم شرف، المرجع السابق، ص 388 – مجدي النهري، مسئولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1997، ص 280. – رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص 433، هامش 1.

(3) فتوى الجمعية العمومية الصادرة في 30 يوليو سنة 1951، رقم 147، السنتان الرابعة والخامسة، ص 206 – وفتواها الصادرة في 3 نوفمبر سنة 1965، ملف رقم 86 / 2 / 111، السنة 19، ص 35. - وفتواها الصادرة في 27 أكتوبر سنة 1979، ملف رقم 32 / 2 / 593، السنة 34 ق، ص 21.

(4) فتوى الجمعية العمومية الصادرة بتاريخ 13 أكتوبر سنة 1971، ملف 32 / 2 / 309، السنة 25 ق، ص 87.- وفتواها الصادرة في 17 أكتوبر سنة 1984، ملف رقم 86 / 3 / 655، السنة 38 ق، ص 121.

«إن ما وقع من الموظف يعتبر خطأ شخصياً يتحمل هو وحده نتائجه ويسأل عن تعويض الأضرار التي نشأت عنه، مما يثبت الحق لوزارة الداخلية في أن ترجع عليه بما دفعته للمضرور»[1]. وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في مصر حيث قضت بأنه «متى كان الحكم النهائي الصادر من محكمة استئناف الاسكندرية قد قضى بإلزام وزارة الداخلية بالتعويض المدني لصالح المضرور بطريق التضامن مع مأمور مركز أبو حمص على اعتبار أنهما مسئولين عن تابعيهما وليسا مسئولين معهم. . . فإن الوزارة بهذا الوصف تعتبر في حكم الكفيل المتضامن، فإذا دفعت التعويض المقضي به فيحق لها الرجوع بجميع ما أدته على المأمور وعلى المسؤول عن عمله التقصيري»[2]. وهكذا يبدو لنا جلياً أنه بالنسبة للعلاقة بين الموظف والإدارة فإن تحديد المسؤول النهائي عن تعويض الضرر إنما يتوقف على الطرف الذي ارتكب الخطأ مصدر الضرر[3]. أما فيما يتعلق بعلاقة المضرور بالإدارة فإنه يحق للمضرور الرجوع على الإدارة إذا كان سبب الضرر أخطاء متعددة بعضها شخصي والبعض الآخر مرفقي، أو كان سبب الضرر الخطأ الشخصي الصادر من الموظف أثناء أو بسبب أو بمناسبة تأدية وظيفته. وإلى جانب ذلك فإن يحق للمضرور أن يرجع بدعوى التعويض على الموظف وحده أو الموظف والإدارة معاً[4]. ونخلص من ذلك أن فكرة التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي تفقد أهميتها فيما يتعلق بعلاقة المضرور بالإدارة في القضاء المصري، وذلك في مجال توزيع الاختصاص القضائي بين القضاء العادي والقضاء الإداري بعكس الوضع في القضاء الفرنسي[5]، ولكن هذه التفرقة لا زالت تحتفظ بأهميتها بالنسبة لعلاقة الموظف بالإدارة وذلك لتحديد المسؤول عن العبء النهائي للتعويض[6]. وعلى الصعيد الآخر طبق القضاء الإداري في عمان ذات

(1) حكم المحكمة الإدارية العليا، بجلسة 6 يونيو سنة 1965، مجموعة المبادئ في عشر سنوات، السنة العاشرة، ص 1569. – وحكمها الصادر في الطعن رقم 1183 لسنة 10 ق، بجلسة 30 مارس سنة 1969، المجموعة، السنة 20 ق، ص 421.

(2) سليمان الطماوي، المرجع السابق، ص 419. – عبد الواحد الجميلي، المرجع السابق، ص 432. – سامي حامد سليمان، المرجع السابق، ص 465. – عبد الله حنفي، مسئولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2000، 341.

(3) أنور رسلان، مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1982، ص 740.– رمزي الشاعر، المرجع السابق، ص 432.

(4) التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي له أهمية في فرنسا في مجال توزيع الاختصاص القضائي، فإذا كان الخطأ شخصيا كانت المحاكم العادية هي المختصة بنظر الدعوى، أما إذا كان الخطأ مرفقياً فإن القضاء الإداري هو الذي يختص بتلك الدعوى. أنظر مقال «جيز» المنشور في مجلة القانون العام، سنة 1910، ص 76.

(5) يتفق الوضع في القضاء الإداري والعادي في مصر من حيث أن الموظف هو الذي يتحمل العبء النهائي للتعويض عن خطئه الشخصي، لأن قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 نص على أن «العامل لا يسأل مدنياً إلا عن خطئه الشخصي».

(6) يتفق الوضع في القضاء الإداري والعادي في مصر من حيث أن الموظف هو الذي يتحمل العبء النهائي

المبادئ التي استقر عليها مجلس الدولة الفرنسي والمصري، حيث خول الموظف والإدارة الحق في الرجوع المباشر بجزء من التعويض إذا كان الضرر قد ساهم في إحداثه الخطأ الشخصي للموظف وخطأ الإدارة المرفقي، كما أنه منح الإدارة الحق في أن ترجع على الموظف لاقتضاء التعويض الذي دفعته للمضرور إذا كان مصدر الضرر الخطأ الشخصي.

الخاتمة والنتائج:

بعد عرض موضوع هذا البحث يمكن أن نخلص إلى النتائج التالية:

أولا- طبق مجلس الدولة الفرنسي في بداية الأمر مبدأ الفصل التام بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، حيث استقر قضاؤه على قاعدة عدم الجمع بين مسؤولية الإدارة عن الخطأ المرفقي مسؤولية الموظف عن الخطأ الشخصي، على أساس أن الضرر الذي يصيب المضرور إما أن يكون مصدره خطأ مرفقيا تتحمل الإدارة مسؤوليته والتعويض عنه، أو خطأ شخصيا يسأل عنه الموظف ويلتزم بالتعويض عن أضراره.

ثانيا- مر القضاء الإداري في فرنسا بمرحلتين من التطور فيما يتعلق بتقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، حيث اتجه في المرحلة الأولى إلى العدول عن قاعدة عدم الجمع بين مسؤولية الإدارة مسؤولية الموظف، واستقر قضاؤه على تقرير مبدأ مسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية. وفي المرحلة الثانية أقر مجلس الدولة مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها، كما شهد قضاؤه مزيدا من التطور في هذه المرحلة، فقد اعترف بمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق العمل متى كانت مرتبطة بالوظيفة.

ثالثا- طبق القضاء العادي في مصر قواعد القانون المدني فيما يتعلق بمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، ورغم ذلك فإن المبادئ التي أخذت بها المحاكم العادية تقترب كثيراً من الوضع المطبق في مجلس الدولة الفرنسي، حيث استقرت المحاكم العادية على تقرير مسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، كما أنها أقرت بمسؤولية الإدارة إذا كان الضرر ناتجاً عن خطأ شخصي ارتكبه الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها أو ساعدته الوظيفة أو هيأت له فرصة إتيان فعله غير المشروع.

رابعا- شهد القضاء العادي والإداري في مصر تطورا ملحوظا فيما يتعلق بمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية، فقد استقرت أحكامه في بداية الأمر على تقرير مبدأ مسؤولية الإدارة إذا شارك في إحداث الضرر خطأ شخصي وخطأ مرفقي. ثم اتجه في

للتعويض عن خطئه الشخصي، لأن قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 نص على أن «العامل لا يسأل مدنياً إلا عن خطئه الشخصي».

مرحلة لاحقة إلى تقرير مبدأ مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تقع أثناء تأدية الوظيفية أو بسببها، ثم توسع في مجال هذه المسؤولية وقرر التزام الإدارة بالتعويض عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق العمل بمناسبة أداء الوظيفة.

خامسا- اتبع القضاء الإداري في عمان ذات النهج الذي اتبعه القضاء الإداري في فرنسا ومصر، حيث قرر إمكانية الجمع بين المسؤوليتين إذا ساهم في إحداث الضرر خطأ مرفقي وخطأ شخصي. ولم يقف تطوره عند هذا الحد بل اعترف في مرحلة لاحقة من مراحل تطوره بمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي تصدر من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها. غير أنه توقف عند هذه المرحلة ورفض الاعتراف بأي مسؤولية للإدارة في حالة الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق العمل.

سادسا- اتفق القضاء الإداري في فرنسا ومصر وعمان على توزيع العبء النهائي للتعويض فيما بين الموظف والإدارة، باعتبار أن المسؤول النهائي عن تعويض الضرر هو الطرف الذي ارتكب الخطأ، ولذلك فإن قواعد العدالة تقتضي أن يرجع كلا من الموظف والإدارة على الآخر بجزء من التعويض الذي دفعه للمضرور حسب نسبة مساهمة كل منهما في إحداث الضرر في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، وأن ترجع الإدارة على الموظف المخطئ بكامل مبلغ التعويض الذي دفعته للمضرور في حالة ما إذا كان مصدر الضرر ناتجا عن خطأ شخصي ارتكبه الموظف أثناء أو بسبب أو بمناسبة أداء الوظيفة.

التوصيات:

أولا- مسايرة القضاء الإداري في عمان الاتجاه المتطور للقضاء الفرنسي والمصري فيما يتعلق بتقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق العمل متى كانت مرتبطة بالوظيفة أو صدرت بمناسبة أداء الوظيفة، وذلك لتوسيع نطاق الحماية للمضرور نتيجة لتلك الأخطاء، وضمان حصوله على التعويض خشية ضياع حقه نتيجة لإعسار الموظف الذي ارتكب الخطأ الشخصي.

ثانيا- مسايرة القضاء الإداري في عمان الاتجاهات المتطورة للقضاء الإداري الفرنسي والمصري فيما يتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والأفراد المضرورين، وتحقيق التوازن بين المصلحة العامة والخاصة، وذلك من خلال التوفيق بين حق الإدارة في ممارسة نشاطها لتحقيق المنفعة العامة، وحق الأفراد في حماية حقوقهم وضمان حصولهم على التعويض عن الأضرار التي أصابتهم لتحقيق العدالة الاجتماعية.

ثالثا- وضع معيار للعلاقة التي تربط بين الوظيفة والأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج نطاق العمل، ويقتضي ذلك أن يتم تحديد معيار موضوعي يمكن على أساسه معرفة الأخطاء الشخصية التي تقع خارج نطاق العمل وتكون منفصلة عن الوظيفة، وبالتالي يسأل عنها الموظف، والأخطاء الشخصية التي تصدر من الموظف خارج نطاق العمل ولكنها مرتبطة بالوظيفة، ومن ثم تلتزم الإدارة بالتعويض عنها.

رابعا- تأصيل المبادئ والقواعد القانونية والأحكام المتعلقة بمسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية في سلطنة عمان في ضوء الاتجاهات المتطورة للقضاء الإداري في فرنسا ومصر، ووضع الضوابط والشروط التي تنظم مسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، وكذلك في حالة ما إذا كان مصدر الضرر الأخطاء الشخصية التي تقع من الموظف أثناء أو بسبب تأدية الوظيفة، وأخيرا في حالة ما إذا كانت الأخطاء الشخصية التي تصدر من الموظف خارج نطاق العمل بمناسبة أداء الوظيفة.

خامسا- التمييز بين حالات المسئولية المختلفة في القضاء الإداري العماني، وعدم الخلط بين مسؤولية الإدارة عن أخطائها المرفقية، ومسؤوليتها عن الأخطاء الشخصية، حيث أن لكل نوع من أنواع المسؤولية ضوابطه وأحكامه، كما أن مسؤولية الإدارة عن أخطائها المرفقية هي مسؤولية أصلية، بينما مسؤوليتها عن الأخطاء الشخصية هي مسؤولية تضامنية مؤقتة. وكذلك التمييز بين مسؤولية الإدارة في حالة تعدد الأخطاء الشخصية والمرفقية، وبين مسؤوليتها في حالة الخطأ الشخصي الصادر من الموظف أثناء تأدية وظيفته أو بسببها، حيث يجب في الحالة الأولى توزيع عبء التعويض بين الموظف والإدارة حسب نسبة مساهمة كلا منهما في إحداث الضرر. بينما يتحمل الموظف في الحالة الثانية العبء النهائي للتعويض.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا- المراجع العربية:

المراجع القانونية المتخصصة:

1. أنور رسلان، مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1982.
2. جابر جاد نصار، مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1995.
3. حسين عامر وعبد الرحيم عامر، المسؤولية المدنية «التقصيرية والعقدية »، دار المعارف، القاهرة، الطبعة الثانية، سنة 1979.
4. حمدي علي عمر، المسؤولية عن أعمال السلطة التنفيذية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1996.
5. رمزي الشاعر، مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2008.
6. سامي حامد سليمان، نظرية الخطأ الشخصي في مجال المسؤولية الإدارية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، الطبعة الأولى، سنة 1988.

7. سليمان الطماوي، قضاء التعويض، دار الفكر العربي، القاهرة، طبعة منقحة، سنة 2013.
8. سليمان مرقص، المسؤولية المدنية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، سنة 1958.
9. عاطف البنا، الوسيط في القضاء الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1999.
10. عبد السلام ذهني، مسؤولية الدولة عن أعمال السلطات العامة، جامعة القاهرة، سنة 1929.
11. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في القانون المدني، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1981.
12. عبد العال السناري، مبدأ المشروعية والرقابة على أعمال الإدارة، جامعة الإمارات، سنة 2000.
13. عبد الله حنفي، مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 2000.
14. عبد المنعم شرف، مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، جامعة المنوفية، سنة 2002.
15. عبد المنعم فرج الصدة، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1984.
16. عبد الواحد الجميلي، مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1995.
17. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، سنة 1985.
18. ماهر أبو العينين، التعويض عن أعمال السلطات العامة في قضاء وإفتاء مجلس الدولة في مصر، مطبعة كلية الحقوق، سنة 2008.
19. مجدي النهري، مسؤولية الإدارة عن أعمالها غير التعاقدية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1997.
20. مجدي شعيب، الاختصاص بدعاوى التعويض عن الأعمال المادية للإدارة، جامعة الزقازيق، سنة 2003.
21. محمد فؤاد مهنا، مسؤولية الإدارة في تشريعات البلاد العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، سنة 1972.
22. محمد ميرغني خيري، قضاء التعويض مبدأ المسؤولية المدنية للدولة والسلطات العامة، جامعة عين شمس، القاهرة، سنة 1983.
23. مصطفى برعي، المسؤولية المدنية، جامعة القاهرة، سنة 1936.
24. نبيلة عبد الحليم، الدعاوى الإدارية والدستورية، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1997.

رسائل الدكتوراه المنشورة:

25. إبراهيم طه الفياض، مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، سنة 1973.
26. أحمد أبو سكينة، نظرية الإثراء بلا سبب في القانون الإداري، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، سنة 1995.
27. حاتم لبيب جبر، نظرية الخطأ المرفقي، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، سنة 1968.

المقالات المنشورة بالدوريات:

28. وهيب عياد سلامة، مسؤولية الإدارة عن أعمالها المادية، مجلة هيئة قضايا الإدارة، السنة 33، العدد الرابع، ديسمبر سنة 1989.

Transliteration Arabic References: **ترجمة مصادر ومراجع اللغة العربية:**

Qaa'imat Almaraaj'e

Awwalan- Almaraaj'e Al'arabiyah:

Almaraaj'e Alqaanouniyah Almutakhassisah:

1. Anwar Raslaan, mas'ouliyat al'idaarah 'an 'a'maaliha ghair alta'aaqudiyah, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 1982.
2. Jabir Jaad Nassaar, mas'ouliyat al'idaarah 'an 'a'maaliha ghair alta'aaqudiyah, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 1995.
3. Hussain 'Aamir wa 'Abd Alrahim 'Aamir, almas'ouliyah almadaniyah «altaqseeriyah wa al'eqdiyah», dar alma'aarif, Alqaahirah, t 2, sanat 1979.
4. Hamdi 'Ali 'Omar, almas'ouliyah 'an 'a'maal alsultah altanfeedhiyah, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 1996.
5. Ramzy alsha'ir, mas'ouliyat al'idaarah 'an 'a'maaliha ghair alta'aaqudiyah, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 2008.
6. Sami Haamid Sulaiman, nathariyat alkhata' alshakhsy fi majaal almas'ouliyah al'idaariyah, maktabat alnahdah almisriyah, Alqaahirah, t 1، 1988.
7. Sulaiman Altamaawy, qadaa' alta'weed, dar alfikr al'araby, Alqaahirah, tab'ah Manqahah, sanat 2013.
8. Sulaiman Murqus, almas'ouliyah almadaniyah, ma'had albuhouth wa aldiraasaat al'arabiyah, Alqaahirah, 1958.
9. 'Aatif Albanna, alwasseet fi alqadaa' al'idaary, dar alfikr al'araby, Alqaahirah, sanat 1999.
10. 'Abd Alsalaam Dhahny, mas'ouliyat aldawlah 'an 'a'maal alsulutaat al'aammah, jami'at Alqaahirah, sanat 1929.
11. 'Abd Alrazzaaq Alsanhoury, alwaseet fi alqaanoun almadany, t 3, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 1981.
12. 'Abd Al'aal Alsinaary, mabda' almashrou'iyah wa alriqaabah 'alaa 'a'amaal al'idaarah, jami'at Al'imaaraat, sanat 2000.
13. 'Abd Allah Hanafy, mas'ouliyat al'idaarah 'an 'a'maaliha ghair alta'aaqudiyah, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 2000.
14. 'Abd almuneim sharaf, mas'ouliyat al'idaarah 'an 'a'maaliha ghair alta'aaqudiyah, jami'at Almunouwfiyah, sanat 2002.
15. 'Abd Almun'im Faraj Alsaddah, masaadir al'iltizaam, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, 1984.
16. 'Abd Alwahid Aljumaily, mas'ouliyat al'idaarah 'an 'a'maaliha ghair alta'aaqudiyah,

dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 1995.

17. Majid Raghib Alhulw, alqadaa' al'idaary, dar almatbou'aat aljami'iyah, Al'iskandariyah, sanat 1985.
18. Mahir Abu Al'ainain, alta'weed 'an 'a'maal alsulutaat al'aammah fi qadaa' wa 'iftaa' majlis aldawlah fi Misr, matba'at kulliyat alhuqouq, sanat 2008.
19. Majdy Alnahry, mas'ouliyat al'idaarah 'an 'a'amaaliha ghair alta'aqudiyah, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 1997.
20. Majdy Shu'aib, al'ikhtisaas bi da'aawaa alta'weed 'an al'a'maal almaaddiyah lil'idaarah, jaami'at Alzaqaazeeq, sanat 2003.
21. Muhammad fu'aad Mahanna, mas'ouliyat al'idaarah fi tashree'aat alduwal al'arabiyah, ma'had albuhouth wa aldiraasaat al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 1972.
22. Muhammad Mirghany Khayry, qadaa' alta'weed, mabda' almas'ouliyah almadaniyah lildawlah wa alsulutaat al'aammah, jami'at 'Ain Shams, Alqaahirah, sanat 1983.
23. Mustafa Bura'ee, almas'ouliyah almadaniyah, jami'at Alqaahirah, sanat 1936.
24. Nabeelah 'Abd Alhaleem, alda'aawa al'idaariyah wa aldustouriyah, dar alnahdah al'arabiyah, Alqaahirah, sanat 1997.

Rasaa'il alduktourah almanshourah:

25. Ibrahim Taha Alfayyaad, mas'ouliyat al'idaarah 'an 'a'maal muwathafeeha, resaalat duktouraah, jami'at Alqaahirah, sanat 1973.
26. Ahmad abu Sakeenah, nathariyat al'ithraa' bila sabab fi alqaanoun al'idaary, risaalat duktouraah, jami'at 'Ain shams, sanat 1995.
27. Hatim Labeeb Jabr, nathariyat alkhata' almarfaqy, risaalat duktouraah, jami'at Alqaahirah, sanat 1968.

Almaqaalaat almanshourah bi aldawriyaat:

28. Waheeb 'Ayyaad Salaamah, mas'ouliyat al'idaarah 'an 'a'maaliha almaaddiyah, majallat hay'at qadaayaa al'idaarah, alsanah 33, al'adad alraabi', Desamber sanat 1989.

ثانيا- المراجع الأجنبية:

Ouvrages:

Chapus, Responsabilité public et Responsabilité privée, les Fluences De Juris Prudences Administratif Et Judicaire, Paris, 1957.

Cornu: Etude Comparé de la responsabilité, délictuelle en droit privé en droit public, thèse Paris, 1951.

Cot; La responsabilité des fonctionnaires publics, L. G. D. J, Paris, 1922.

De laubadère; Traité de droit administratif, L. G. D. J. , T. 1, 14ème éd. , Paris 1996.

Duguit; Traité de droit constitutionnel, 3ème éd. , T. 3, Paris, 1930.

Eisenmann; Sur le degré d, orginalité du régime de la responsabilité extracontractuelle de personnes publibques, J. C. P. , 1949.

Hauriou; précis de droit administratif et de droit public, Paris, 1933.

Jèze; La responsablitié de la puissance public pour faut personnelle, R. D. P. 1914.

Jèze; Les pricipes generaux du droit administratif, Paris, 3ème éd. , 1925.

Laferrière; Traité de la jurisdiction administratife et des recours contentieux, Paris, 1916, T. 2.

Long; La responsabilité de l, administration pour les fautes personnelles commises par ses agents, R. D. P. 1933.

Maestre; La respnosabillité pécuniaire de agents publics en droit Francais, Paris, 1962.

Moreau; Droit administratif Paris, 1909.

Odent; Contentieux administratif, les cours de droit, 1V, 2ème éd. , Paris, 1981.

Rasy; Les Frontièrs de la faute personnelle et de la faute du service en droit administratif, L. G. D. J, Paris, 1963.

Rivero; Droit administratif, 12ème éd. , Paris, 1987.

Soulier; Refléxion sur l, evolution et l, avenir de droit de la responsabilité de la puissance publiue, R. D. P. 1969.

Teissier; La responsabilité de la puissance publique, Paris, 1901.

Waline; De l, irresponsabilité de fonctionnaires pour leurs fautes personnelle, R. D. P. 1984.

Waline: Manuel Elementarie de droit administratif, 4e, éd, Paris, 1946.

Weckel; L, évolution de la notion des faute personnelle, R. D. P. 1990.

Thèses:

Bertaud; De la responsabilité personnelle des fonctionnaires administratifs envers les particuliers, thèse, Bordeaux, 1922.

Chardon; Du cumul et de la coexistence responsabilité en matièr administrative thèse Paris 1939.

Articles:

Blum; Concl. Sous C. E. , 26 Juillet 1918, A. J. D. A. 1918.

The Judicial Development of Management Liability for Personal Faults: A Comparative Study

Waleed Farouk Gomaa

Buraimi University College

Buraimi - Oman

Abstract:

The importance of this research lies in its elucidation of the provisions that regulate the administrative responsibility for personal faults, and the rules that govern the relation between the administration, the employee and the harmed party to determine responsibility for the purpose of compensation. The research aims to identify stages of development the French, Egyptian and Omani judiciary went through with regard to the administration responsibility in case of multiple personal faults and service offences, its responsibility in case of personal fault, and the implication of the administration's recognition of responsibility for personal faults.

The research problem lies in defining the cases in which the administration bears the responsibility for personal faults committed by an employee during or because of his job or outside the work, and the cases where the harmed party may have the right to have a resource against the administration to get compensation, in addition to explaining how to divide the burden of compensation between staff and administration.

The research came to several results, the most important of which is that the judiciary in France, Egypt and Oman has settled its rulings on the possibility of combining the responsibility of the administration and the responsibility of the employee in the event of multiple personal and attachment errors. Subsequently, it turned to deciding the administration's responsibility for the personal faults that the employee makes while

performing the job or because of it. The administrative judiciary in France and Egypt also recognized the responsibility of the administration for the personal errors committed by the employee outside the scope of work as long as they were related to the job. On the other hand, the administrative judiciary in France, Egypt and Oman agreed that the employee and the administration should have recourse against each other by apart of the compensation.

The research ended up with several recommendations the most important of which is the following: the administrative judiciary in Oman should keep pace with the evolving trend of administrative judiciary in France and Egypt which approved the responsibility of the administration for personal faults committed by an employee outside the work as long as they are associated with job.

The French, Egyptian and Omani judiciary should define an objective criterion, on the basis of which personal errors that occur outside the scope of work and are separate from the job can be known and the employee is asked about them, while the management bears responsibility for the errors related to the job.

Keywords: The Judicial Development, Management Liability, Personal Faults.