

الخاتمة

بعد أن انهينا دراسة موضوع الخطأ ودوره في قيام المسؤولية الإدارية بشكل تفصيلي وبعد أن تعرضنا لأهم النظريات التي قيلت لتبرير قيام مسؤولية الإدارة عن أعمالها، يمكن أن نستخلص أنه مازال الخطأ يعتبر الأساس العام للمسؤولية أما المخاطر فهي ذات صبغة تكميلية لا توجد بشأنها سوى تشريعات خاصة تناولت تنظيم مسائل محددة، ولا يمكن اعتبارها بديلا عن الخطأ، فلو بحثنا في حقيقة المخاطر لوجدناها لا تخرج عن كونها صورة من صور الخطأ لأن تعريض مصلحة من مصالح الأفراد للخطر يعتبر خطأ في حد ذاته، فخطورة الشيء تكمن في كيفية استعماله وعدم احترام مقاييس السلامة المطلوبة فيه، وكل تقصير من جانب الإدارة أو سوء تقدير أو عدم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع حدوث هذه المخاطر أو على الأقل التقليل منها يعتبر في حد ذاته خطأ.

أما عن مبدأ الإخلال بالمساواة أمام الأعباء العامة كأساس للمسؤولية الإدارية فهو بدوره يعتبر نوعا من الأخطاء التي ترتكبها الإدارة لأن من واجبها مراعاة المساواة في تحمل الأفراد لتكاليف الأعباء العامة وضرورة المحافظة على التوازن الاجتماعي في كل مجالاته ووجود حالة من اللامساواة - مهما كانت صورتها - يعتبر خروجاً عن هذا المبدأ ويشكل نوعاً من أنواع الخطأ بمفهومه الواسع.

كما أن تأمين الأخطاء الذي أصبح سائداً قد قلب مقاييس وقواعد المسؤولية، وأنسى المحاكم مذهب أولوية الخطأ كأساس للمسؤولية كما أنساها التسلسلية الأخلاقية التي تلقي بالمسؤولية على عاتق الموظف الذي يقع في الأخطاء عوضاً من أن تلقي بفعل المخاطر على شخص آخر أو شيء من الأشياء، فتفقد بذلك المسؤولية كل ثواب أو عقاب وتتقلب إلى تدبير ضامن لسلامة المتضرر.

إن المسؤولية في معناها الحقيقي و الطبيعي ينبغي أن تقع على عاتق مرتكب الخطأ، ولكنها بمعناها السائد حديثاً تكاد تكون أداة نفع فقط للمتضرر وهدفها الرئيسي ضمان التعويض، لأنها تعين المسؤول اسماً، لكنها عن طريق التأمين، تفرض في

الحقيقة تعويض سائر الأضرار، إن الأولوية في القانون ينبغي أن تكون لنظرية الخطأ، ذلك أن طغيان المخاطر على الخطأ من شأنه أن يكرس انتصار المادة على الروح. وقد يتراءى للبعض أن هذا المفهوم الواسع للخطأ يؤدي إلى نفس النتائج التي تصل إليها من خلال تقرير المسؤولية اللاخطئية وقد يكون الأمر صحيحا إلى حد بعيد لأن الاختلاف كما أراه هو اختلاف في التسمية و الشكل الخارجي الذي يتخذه التصرف المعيب من جانب الإدارة وليس في مضمون هذا التصرف ولا نعارض أي توسع في ضرورة إخضاع الإدارة للقانون ومن ثمة للمشروعية حماية لحق المضرور هذا الطرف الضعيف الذي تقول النظريات المختلفة لتبرير المسؤولية أنها ما جاءت إلا لإنصافه و الوقوف إلى جانبه.

إن القول بأن نظرية الخطأ حسب رأيهم ترى المسألة من جانب واحد وهو جانب المخطئ أو المسؤول عن إحداث الضرر مع إهمال جانب المضرور، تصور مخالف للواقع لأن المسؤولية الخطئية ومنذ نشأتها كانت تقوم على ثلاثة أركان وهي الخطأ و الضرر وعلاقة السببية بينهما فالطرف الثاني أي المتضرر لم يكن مهماً أبداً بل كان ينظر إليه دائماً كطرف أساسي في الموضوع و يعفى من إثبات الخطأ في أحوال كثيرة عند افتراضه.

ومن هنا يمكن أن نستخلص أن الخطأ يبقى الأساس الأصيل القديم و المتجدد والذي تقوم عليه المسؤولية الإدارية مع ملاحظة أنه قد يأخذ أحيانا شكل الخطأ المتعارف عليه وأحيانا أخرى يتجدد و يتطور ليأخذ صورة أكثر تماشياً مع مرونة المسؤولية الإدارية فيختفي وراء مخاطر استثنائية يتحملها الفرد دون غيره أو وراء الإخلال بمبدأ المساواة أمام التكاليف العامة، ولكن عندما نبحت و نتعمق وراء هذا المظهر الخارجي فإننا نجد أن الخطأ يكمن وراء كل هذه الأشكال ويبقى هو السبب الحقيقي و الأساسي لقيام مسؤولية الإدارة.

إن هذه النظرة لا تعبر عن جمود يعوق تطور المسؤولية الإدارية إذا سلمنا أن الخطأ يجب أن يتحرر من القوالب الجامدة ليتلائم مع كل المستجدات خاصة مع تزايد تدخل الإدارة في المناحي المختلفة في المجتمع والاعتراف بإمكانية تقمص الخطأ

لمظاهر عديدة، ما هو معروف منها أو أي شكل جديد قد يتمخض عنه التطور السريع الذي يعرفه مجال المسؤولية الإدارية.

إن الخطأ يبقى في الحقيقة ومهما كان الشكل الذي يأخذه أساساً لقيام المسؤولية ويكون الاختلاف عندئذ مجرد اختلاف في وجهات النظر من مخاطر أو إخلال بمبدأ المساواة أمام الأعباء العامة، أو ضمان، أو تأمين، فكل هاته التسميات التي نطلقها على الخطأ لا تغير في جوهره ويبقى هو الأساس الأصيل لقيام المسؤولية مرناً ومتغيراً يتكيف مع كل المستجدات حتى لا يعيق تطورها ولا يكون عقبة أمام تدعيم و حماية حقوق الأفراد ضد تعسف الإدارة، ويضمن في نفس الوقت المصلحة العامة و الاستقرار و التوازن داخل المجتمع، وفي هذا تتلخص الوظيفة الأساسية التي تضطلع بها الإدارة ومن أجلها وجدت.

فلما كان كل نشاط بشري لا يمكن أن يتم إلا إذا شابه بعض العيب، فلا أقل من أن تضمن الإدارة تعويض الأضرار الناشئة عن أخطاء الموظفين الذين يعملون لحسابها، ويأتمرون بأوامرها، طبقاً لما يقرره القضاء الذي يجب عليه أن يأخذ في اعتباره مختلف الظروف التي تلابس إدارة المرفق العام، ومركز المضرور في مواجهته، مما يمكن معه القول أن الضمان الواقع على الإدارة في هذه الأحوال يعتبر التزاماً نسبياً يكشف عنه القاضي، كما أن التعويض الذي تدفعه في هذه الحالة يعتبر بمثابة الثمن مقابل استخدامها الموظف الذي يزيد من قدرتها على العمل نحو تحقيق أهدافها، ويمكن أن نستخلص من هذا البحث النتائج التالية:

أولاً: إن الخطأ فكرة معيارية تستعصي بطبيعتها على وضع تعريف جامع وأن أي محاولة لوضع معيار عام و شامل مصيرها الفشل، لأن الخطأ أياً كان هو مسلك إنساني صادر عن موظف نتيجة بواعث و دوافع مادية و نفسية متعددة.

ثانياً: إن تحديد هذه العوامل و قياس ما كان منها أشد تأثيراً يعتبر من صميم عمل القاضي الذي يعرض عليه النزاع، لذلك اكتفى المشرع بوضع نص عام يحكم مسؤولية الموظف عن خطئه الشخصي وترك هذه المهمة للقضاء.

ثالثاً: إن الفقه إذا ما أقحم نفسه في البحث عن مفهوم الخطأ لا يمكنه أن يقوم بهذا العمل التجريبي التحقيقي، وإنما كل ما يمكن أن يوصف به عمله أنه مجرد محاولة لإيجاد عنصر من عناصر الخطأ، أو صورة من صورته وليست كل العناصر أو جميع الصور.

رابعاً: إن معظم الأحكام القضائية في فرنسا، مصر و الجزائر تأخذ بفكرة الخطأ الجسيم باعتباره أحد معايير التفرقة بين الخطأ الشخصي و الخطأ المرفقي، و الواقع أنه من الصعب وضع حدود فاصلة بين الخطأ الجسيم و الخطأ البسيط ذلك أن تحديد درجة الجسامة مسألة نسبية تتفاوت تبعاً للظروف المختلفة و يستهدى فيها بقدرة الموظف المتوسط الكفاية الذي يوجد في ظروف مماثلة لتلك التي وجد فيها الموظف المخطئ، بل أن درجة الجسامة تنقلص باستمرار إلى درجة التساؤل هل سيأتي اليوم الذي يزول فيه شرط جسامة الخطأ؟.

خامساً: لقد ساهمت أحكام القضاء الإداري الفرنسي في قبول مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج الخدمة بشرط ألا تنتفي العلاقة بين الخطأ المرتكب بالخدمة، كما ساهمت في تقرير مسؤولية الإدارة عن الأخطاء الشخصية التي يرتكبها الموظف خارج الوظيفة حتى في حالة عدم وجود خطأ مرفقي ينسب للإدارة إلى درجة يمكن معها التساؤل حول مستقبل الخطأ الشخصي بعد الانحسار الذي عرفه عندما أصبحت الإدارة تغطي الكثير من الأخطاء الشخصية .

سادساً: إن الموظف الذي يرتكب خطأ بناء على أمر رئيسه لا يمكن اعتباره مخطئاً خطأ شخصياً لأن الموظف المطيع لا يظهر في سلوكه نزوات الإنسان وضعفه لأن من يطيع يقوم بعمل في حدود الوظيفة وبالتالي فإن الضرر الناجم عن الطاعة لا بد من اعتباره ناتجاً عن عمل المرفق .

سابعاً: إن حسن اختيار الموظفين واتباع الوسائل الحديثة في العمل الإداري و تحميلهم مسؤولية أعمالهم في إطار قانوني واضح يشجع المبادرة و تحسين الأداء و يجازي المجتهد و يحفز و يعاقب المسيء و عدم المبالغة في تطبيق الخطأ المرفقي مهما كانت صلته بالإدارة بسيطة لأن ذلك يؤدي إلى الاستهتار بحقوق الأفراد عندما يعفى

الموظف أنه يبقى بعيدا عن المسؤولية كلما أمكنه التستر وراء الخطأ المرفقي مهما كان هذا الستار شفافا و كاشفا عن خطأ شخصي ارتكبه الموظف بدوافع لا دخل للعمل الإداري بها لأن في ذلك إرهاب للخزينة العامة.

ثامنا: إن غاية المسؤولية الإدارية لا ترمي فقط إلى وضع المضرور تحت مضلة من الحماية تقيه إفسار الموظف فيفقد إحدى الضمانات القانونية، وإنما إلى ضرورة الوصول إلى ضمان مصالح مختلفة لكل من الفرد والإدارة و الخزينة العامة، ونحن لا نرغب في حل يحقق صالح الأفراد على حساب الصالح العام، أو العكس، وإنما إلى حل يصل - قدر الإمكان - إلى نقطة التوازن بين المصلحة العامة و المصلحة الخاصة.

إن الوعي القانوني للأفراد المتضررين من أخطاء الإدارة في الجزائر لم يصل إلى الحد المطلوب مما جعل لجوئهم إلى القضاء للمطالبة بحقوقهم ليس شائعا بالشكل المعروف في فرنسا ومصر، ولعل التطورات المقبلة خاصة مع التحول إلى النظام القضائي المزدوج ووجود قضاء إداري متخصص يعمل على تبصير الإدارة بمواطن الخلل في أعمالها سواء اتخذت شكل التصرفات القانونية أو الأعمال المادية ويكون هذا القضاء للأفراد ملاذا وللحريات ضامنا وللمجتمع حاميا وللإدارة هاديا.

إن الاحتفاظ بالمرجعية الأخلاقية لفكرة الخطأ ومفهوم الثواب و العقاب و محاولة التمسك قدر الإمكان بالجوانب الشخصية لقيام المسؤولية حتى وإن كانت إدارية أمر ضروري حتى لا يطغى المفهوم الموضوعي المادي على الجانب الشخصي الأخلاقي، تماشيا مع الاتجاهات الفقهية الحديثة التي تدعو إلى أخلة القانون، والعودة إلى الأخلاق بعد أن طغت المادة على الروح وعانى الإنسان - في كل مكان - ويلات ذلك.