

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات و أبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

الخطأ الوظيفي الموجب لمسؤولية الدولة

The functional error that necessitates the responsibility of the state

الباحث الدكتور فادي نعيم جميل علاونة / fade naim jameel alawneh

استاذ مساعد ، جامعة الإستقلال ، فلسطين ، كلية القانون ، قسم العلوم القانون والعلوم الشرطية

Assistant Professor, Al-Istiqlal University, Palestine, Faculty of Law, Department
of Police Sciences and Sciences

Fade.alawneh@pass.ps

جامعة الاستقلال ، فلسطين ، كلية القانون ، قسم القانون والعلوم الشرطية

Al-Istiqlal University, Palestine, Faculty of Law, Department of Police Sciences
and Sciences

تاريخ القبول : 2023-06-14

تاريخ الاستلام: 2022-08-10

المخلص :-

تناول هذا البحث الخطأ الوظيفي الموجب لمسؤولية الدولة ، وتم تحليل طبيعة هذا الخطأ من خلال معرفة طبيعة الخطأ الموجب للمسؤولية وفيه تم تبيان أهم المعايير التي يمكن من خلالها تقرير الخطأ الموجب للمسؤولية من عدمه ، وهو من خلال المطلب الأول الذي تناول موضوع معايير الخطأ الموجب لمسؤولية الدولة وفيه تم تحليل معيار النزوات الشخصية ومعيار الغاية ومعيار الانفصال عن الوظيفة ومعيار الجسامة ، وتوصل البحث الى أن المعيار المعتمد في إقرار المسؤولية يعتمد بالأساس على معيار الجسامة .

وقد تناول هذا البحث في المطلب الثاني موضوع ارتباط الخطأ بالوظيفة العمومية ، وفيه تحليل الارتباط المادي للخطأ بالوظيفة العمومية ، ومن ثم الارتباط السببي بالوظيفة العمومية ، وقد توصل البحث الى إزدواجية تطبيق المعايير أحيانا ، والى تطبيق كلا المعايير في ذات الوقت على الحالة القانونية الواحدة وهو المستقر في الاجتهاد القانوني الأردني والفلسطيني ، بان تقام المسؤولية اذا ارتكب الخطأ وكان على ارتباط مادي بالوظيفة أو أن الخطأ قد ارتكب بسبب الوظيفة .

الكلمات المفتاحية: الخطأ ، الضرر ، الوظيفة ، مسؤولية الدولة ، الموظف .

Abstract:

This research dealt with the functional error that necessitates the responsibility of the state, and the nature of this error was analyzed by knowing the nature of the error necessitating responsibility, in which the most important criteria by which it is possible to determine the error necessitating responsibility or not, was explained through the first requirement that dealt with the subject of the criteria for error necessitating the responsibility of the state. In it, the criterion of personal whims, the criterion of purpose, the criterion of separation from the job, and the criterion of gravity were analyzed, and the research concluded that the standard adopted in approving responsibility depends mainly on the criterion of gravity.

In the second requirement, this research dealt with the issue of the link between error and the public job, and it analyzes the material link of the error to the public job, and then the causal link to the public job. In the Jordanian and Palestinian legal jurisprudence, that responsibility is established if the mistake was committed and was financially related to the job, or if the mistake was committed because of the job.

Keywords: mistake . Damage . Job . State responsibility employee .

المقدمة

مساس بحقوق الأفراد وحررياتهم وبالتالي تسبب ضررا للغير بما يوجب المسؤولية عن هذا الخطأ .

ويقصد بالموظف العام كما جاء في هذا البحث هو " كل شخص عهد إليه بعمل من قبل السلطة العامة والمختصة بوظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطة الإدارية إدارة مباشره " ⁱⁱ. كما ونعني به وفقا لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني هو "الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجه في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها " ⁱⁱⁱ. كما ونعني بالمسؤولية وفقا لهذا البحث " حالة الشخص الذي ارتكب أمراً يستوجب المؤاخذه ، أو إلزامه بتعويض ما سببه من ضرر للغير " ^{iv}.

إن الدولة فيما تقوم به من نشاطات إداريه ترتبط بشكل عام مع الأفراد ، ولكن عندما كان مبدأ الاقتصاد الحر هو السائد بين الدول كان النشاط الإداري للدولة ضيقا ، وكان عملها مقصورا فقط على شؤون الأمن الداخلي والخارجي وحفظ التوازن بين المصالح الفردية المختلفة دون أن تدخل النشاط الفردي ، ولكن عندما تحولت بعض الدول للأخذ بنظام الاقتصاد الموجه اتسع مدى النشاط الإداري للدولة وامتد إلى ميادين عديدة تكاد تشمل أوجه النشاط بحيث أصبح هناك الكثير من المشاريع العامة التي تتولاها الإدارة في الدول بغرض تحقيق النفع العام وكان نتيجة ذلك زيادة الاحتكاك بالجمهور ⁱ.

هذا الأمر أدى إلى زيادة الاحتمالية من الاعتداء على أموال الأفراد وحررياتهم، وذلك أن الروابط التي تنشأ بين الإدارة والأفراد تستهدف الصالح العام الذي قد ينجم عنه إصابة البعض بالضرر ، فالأصل أن تلتزم الإدارة والدولة بمبدأ الشرعية في قيامها بأعمالها ، كما يجب على الموظف العام أيضا عند ممارسته لسلطات الدولة أن يلتزم بالقانون ويحترمه ويضعه نصب عينيه بمختلف أنشطته وأعماله . ولكن مهما حاول هذا الموظف أن يلتزم بالقانون تظهر حالات قد يخالف الموظف فيها القانون ، فهو إنسان بالنهاية معرض للخطأ في أعماله ، الأمر الذي قد ينتج عن هذه الأعمال

الإدارة على أساس مسؤولية المتنوع عن أعمال التابع ix.

وهنا نلاحظ أن فكرة الخطأ كأساس للمسؤولية تمثل القاعدة العامة والمبدأ الأصيل في كافة الفروع القانونية ، وتعد أيضا القاعدة الأساسية والأصلية في ترتيب المسؤولية في نطاق القانون الإداري ، ولكي تتوفر المسؤولية على أساس الخطأ يجب أن يترتب على هذا الخطأ ضرر معين يصيب أشخاص معينه ، وأن تتوفر علاقة سببيه بين الخطأ الصادر وبين الضرر الناتج عنه وذلك للقول بان هذا الخطأ يعد هو السبب الأصيل في إحداث الضرر وينتج عن ذلك تقرير المسؤولية .

اهمية الدراسة

تبدو أهمية هذا البحث في تحليل طبيعة الخطأ الموجب لسؤولية الدولة عن خطأ الموظف ، وفي تبيان الشروط الأساسية التي يتوقف عليها مسائلة الدولة عنه ، وفي تبيان الجدل الفقهي الذي قام على بعض الخصائص التي تكون هذا الخطأ للوصول إلى الاختيار الأمثل المستقر على تقرير طبيعة الخطأ الموجب للمسؤولية .

ومن جانب تطبيقي تقدم الرسالة تصورا عمليا للأساس الذي يمكن من خلاله إقامة المسؤولية المدنية للدولة في حالة وجود خطأ من الموظف التابع لها والذي من شأنه أن يشكل ركيزة قانونية تستعين بها الجهات الحكومية والقانونية والقضائية في تفعيل هذه المسؤولية ومعرفة حدودها .

ومن المستقر قانونا إن مسؤولية المتنوع "الإدارة" لا تتحقق ما لم تتحقق مسؤولية التابع "العامل" وحتى تتحقق مسؤولية التابع لا بد من قيامه بعمل غير مشروع يسبب للغير ضرر^v. ولكي تسال الإدارة لا بد أن يكون خطأه متصلاً بالوظيفة التي يشغلها . لهذا يرى الكثير من الفقهاء أنه يشترط لان يكون العمل غير المشروع الذي أتاه التابع خاطئاً ، كذلك فان سلامة النتيجة التي انتهت إليها محكمة النقض الفرنسية أن خطأ الموظف يكون بانحرافه عن السلوك المعتاد لموظف مثله تحوطه نفس الظروف الخارجية ، وقد يكون الخطأ عمدي أو غير عمدي . فالموظف يكون مخطئاً في إساءته استعمال السلطة التي تخوله إياها الوظيفة التي يشغلها^{vi}. ويكون مخطئاً في حالة تجاوزه حدود تلك السلطة ، ولكن لقيام مسؤولية الإدارة ينبغي إثبات خطأ الموظف وعلاقة هذا الخطأ بما أدى إليه من الأضرار بالغير ويقع عبء الإثبات إذا لم يكن مفترضاً على المضرور الذي يدعي وقوع هذا الخطأ^{vii} وذلك لأن القاعدة أن البيئة على المدعي واليمين على من أنكر ، وللمضرور هنا أن يلجأ إلى كافة وسائل الإثبات إذا كان الخطأ واقعة مادية أما إذا كان مفترضاً يعفى من عبء الإثبات سواء كان الخطأ يقبل إثبات العكس أم لا^{viii}.

هذا وقد يكون مرتكب الخطأ غير معروف بذاته ، إما لأن الخطأ شائع بين طائفة كبيره أو لتعذر التعرف على من ارتكب الخطأ وان كان من الثابت قطعاً أن هناك خطأ ارتكبه احد الموظفين وأدى إلى إحداث الضرر ، وهنا أيضا قرر القضاء مسؤولية

اشكالية الدراسة

المطلب الأول

معايير الخطأ الموجب لمسؤولية الدولة

من المعلوم أن الجهات الإدارية تمارس الأنشطة الإدارية المختلفة عن طريق الأفراد التابعين لها ، ولا يتصور أن يصدر الخطأ إلا عن طريق هؤلاء الأفراد التابعين للجهات الإدارية ، ومن ثم يتصور في حالة وقوع خطأ ما من هؤلاء الأفراد التابعين للجهات الإدارية مسبباً ضرراً ما للمتعاقد مع الجهات الإدارية ثلاثه فروض وهي ، إما أن يقع الخطأ بصفه شخصيه في الشخص التابع للجهة الإدارية وبالتالي يتحمل هو تبعية هذا الضرر وترفع عليه بناءً على ذلك دعوى المسؤولية بصفه شخصيه ، وإما أن يكون الخطأ الذي وقع تم نتيجة ممارسة النشاط الإداري في حد ذاته دون أن يصدر خطأ شخصي من الموظف أو التابع للجهات الإدارية، ففي هذه الحالة تكون الجهة الإدارية هي المسؤولة عن تحمل نتيجة هذا الخطأ وهو ما يطلق عليه فكرة الخطأ المرفقي أو المصلحي ، وإما أن يتم الخطأ من الشخص التابع للإدارة ويكون هذا الخطأ في جزء منه خطأ شخصي من التابع للإدارة ، يكون في نفس الوقت للجهة الإدارية أيضا دورها في وقوع هذا الخطأ ، وفي هذه الحالة يكون هناك اشتراك في إحداث الخطأ أي يوحدتها يسمى بالجمع بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي^x.

وقد وضع القضاء الإداري أساس المسؤولية الإدارية التقصيرية الذي يقدم عليه التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي حيث تقوم

ان دراسة موضوع الخطأ الوظيفي الموجب لمسؤولية الدولة ونتيجة لاختلاف طبيعة هذا الخطأ عن الخطأ العادي لاتصاله بالموظف العامة يثير اشكاليات عديده مجملها يعود لاختلاف الأساسي القانوني لإقامة المسؤولية المدنية في حالة ارتباط الخطأ بالموظف العام ، ولذلك يثير دراسة هذا البحث إشكالية رئيسية تتمثل في ما هي طبيعة الخطأ الوظيفي الموجب لمسؤولية الدولة ؟ ، وهذه الإشكالية يتفرع عنها تساؤلات عديده أبرزها ، كيف يمكن تحديد طبيعة هذا الخطأ ، وكيف يمكن التمييز بين خطأ الموظف العادي والخطأ المرتبط بالوظيفة .

منهج الدراسة

إن الإجابة عن الإشكالية الرئيسية لهذا البحث تقتضي وجوباً استخدام المنهج الوصفي والتحليلي عن طريق دراسة مجموعه من المؤلفات القانونية وتحليل بعض النصوص القانونية ذات العلاقة للوصول الى التحليل الكامل لعنصر الخطأ الوظيفي الموجب للمسؤولية .

تقسيم الدراسة

سيتم تقسيم هذا البحث الى مطلبين يتناول الأول معايير الخطأ الموجب لمسؤولية الدولة ، في حين يتناول الثاني ارتباط الخطأ بالوظيفة العمومية ، ويتم في كل مطلب تحليل العناصر الأساسية الخاصة بكل عنصر منهما .

الإنساني بشهواته وعدم تبصره ، ويمتاز هذا المعيار بالموضوعية والوضوح إذ يمنع إلى حد كبير مسؤولية الإدارة عن الأعمال التي يقوم بها الموظف التابع لها إذا ما قصد من وراء ذلك العمل الصادر منه تحقيق أغراض شخصيه مثل النكايه أو الإضرار بالمتعامل مع الإدارة . إلا أنه يؤخذ عليه انه يعتمد في المقام الأول على البواعث النفسية والعوامل الداخلية التي يكمنها الشخص التابع للإدارة وفي كثير من الأحيان يصعب التوصل إلى هذه البواعث والعوامل الداخلية بالإضافة إلى أن العمل بهذا المعيار سينتج عنه الأخذ باستبعاد مسؤولية الموظف الشخصية عن الأخطاء الصادرة عنه ما دامت لم تتوفر بصدده الأفعال عنصر سوء النية وحتى لو كانت هذه الأخطاء تعد أخطاء جسيمة وهذا ما يتعارض مع الأحكام القضائية الصادرة من مجلس الدولة الفرنسي بهذا الخصوص ^{xiii}.

الفرع الثاني

معيار الغاية

يقوم هذا المعيار على الغاية التي يهدف الموظف إليها من تصرفه الخطأ ، فإذا كان الموظف قد تصرف لتحقيق غرض شخصي لا علاقة له بالأهداف الإدارية لجهة الإدارة فأن الخطأ يكون شخصياً ويتحمل الموظف وحده مسؤولية التعويض عنه ، أما إذا كان الموظف في تصرفه الذي اتخذه ثم بحسب نيته لتحقيق أهداف جهة الإدارة والصالح العام فان الخطأ يعتبر خطأ

المسؤولية الإدارية التقصيرية المباشرة للإدارة في حالة الأخطاء المرفقيه وهي في حقيقتها الأخطاء المادية ، بيد أن الإدارة لا تكون مسؤولة عن الأخطاء الشخصية المنفصلة عن واجبات الوظيفة الإدارية ، ويتحمل المسؤولية فيها الموظف وحده دون الجهة الإدارية ^{xi}. وقد تتخذ هذه المعايير صوراً متعددة في التمييز بين الخطأ المرفقي والشخصي ، نحاول أن نوجزها فيما يلي .

الفرع الأول

معيار النزوات الشخصية

يقوم هذا المعيار على أساس أن الخطأ يكون شخصياً إذا كان يعبر عن النزوات الشخصية للموظف ، ويكون الخطأ مرفقياً إذا لم يكن ذات صبغه شخصية ، ويشير إلى موظف عرضه للصواب أو الخطأ ^{xii}. وبالتالي يستند المعيار على أساس حسن أو سوء نية الشخص التابع للإدارة ، فإذا ما صدر عن هذا الشخص خطأ ما وكان هذا الخطأ ينم عن سوء نية الموظف التابع للإدارة عد هذا الخطأ خطأ شخصياً وتحمل هو آثاره ، وعلى هذا الأساس نجد أن هذا المعيار يقوم على التساؤل التالي . هل العمل الذي صدر عن الموظف التابع للإدارة ونتج عنه هذا ضرراً للغير مطبوع بطابع شخصي أم لا ؟. فإذا كانت الإجابة بنعم اعتبر هذا الخطأ خطأ شخصياً ، أما إذا كانت الإجابة بلا عد الخطأ مرفقياً أو مصلحياً . ويعد العمل أو من باب أولى الخطأ مطبوع بطابع شخصي إذا كان يكشف في احد جوانبه عن الخواص المختلفة للضعف

الناحية المادية وقد يتحقق فمن الناحية المعنوية ،
وذلك كما يلي :

1- قد يمكن فصل العمل " الخطأ الصادر عن
الموظف " من الناحية المادية عن واجبات
الوظيفة ، ومثال ذلك إذا قام مده بالإعلان
في شوارع القرية عن رفع اسم احد
الموظفين في كشوف الناخبين اعتبر مثل
هذا الإعلان مكونا لعناصر الخطأ
المنفصل مادياً عن واجبات وظيفته ، لأنه
إذا ما كان يدخل في اختصاصه ويعد من
واجبات وظيفته فعلاً الحق في شطب اسم
من كشوف الناخبين إذا ما توفرت شروط
ذلك فإنه لا يجوز له إلا هذا الحق ، ولا
يجوز له التشهير باستخدام هذا الحق وإذا
فعل اعتبرت واقعه منفصلة مادياً عن
واجبات وظيفته وهو مثال من قضاء
مجلس الدولة الفرنسي .

2- قد ينفصل الخطأ أو العمل الصادر كذلك
عن التابع لجهة الإدارة عن واجبات
وظيفته من الناحية المعنوية ، ونستطيع أن
نقدم مثلاً لذلك من خلال حكم مجلس
الدولة الفرنسي الصادر في 4 ديسمبر
1897م . ففي هذا الحكم اعتبر قيام العمدة
بالإذن بدق الأجراس احتفالاً بمآتم مدني
عملاً منفصلاً معنوياً عن واجبات وظيفته
، لأنه وان كان يدخل في اختصاصه الإذن
بقرع الأجراس ، إلا أن استخدام العمدة

مرفقي لا يسأل عنه في ماله الخاص وإنما في مال
الإدارة^{xiv}. وأن كان هذا التمييز بين الأهداف
والغايات المراد تحقيقها من وراء النشاط الإداري
اتسم بالبساطة فإنه صعب من ناحيتين . الأولى أن
هذا المعيار يعتمد مثله مثل المعيار الأول الخاص
بالبحث عن النزوات الشخصية على عوامل داخلية
للموظف الذي قام بالعمل مما يصعب معه في كثير
من الأحيان الغور في نفس الموظف للتعرف على
هذه البواعث والدوافع . والثانية أن هذا المعيار لا
يتفق والوضع السائد في قضاء مجلس الدولة
الفرنسي ، إذ انه سيطرتب على الأخذ بهذا الرأي
عدم مسؤولية الموظف عن الأخطاء الجسمية
الناجمة عن آماله ونشاطه في حالة إذا لم يكن
الهدف من رواء هذا النشاط تحقيق أغراض أو
مصالح شخصية ، وقد اخذ مجلس الدولة الفرنسي
بعكس ذلك .

الفرع الثالث

معيار الانفصال عن الوظيفة

قام الفقيه هوريو بالتفرقة بين مجموعة الأعمال
التي يقوم بها الشخص التابع للإدارة ، فإذا كان
بالإمكان فصل العمل الذي يقوم به الموظف عن
واجبات وظيفته وصدر عن الموظف خطأ وهو
يمارس وظيفته وكان الخطأ مرتباً للمسؤولية عد
الخطأ خطأً شخصياً يسأل عنه الموظف مسؤولية
شخصية . أما إذا كان خطأ صادر متعلق بواجبات
الوظيفة عد مثل هذا الخطأ خطأً مرفقياً^{xv}. وفكرة
انفصال العمل عن واجبات الوظيفة قد يتحقق من

كمصدر من مصادر الالتزام ويطلق عليه اسم الفعل الضار، ومن هنا فإنه إذا انتفى الخطأ فلا التزام بالتعويض وذلك عملاً لقاعدة لا التزام بدون سبب^{xviii}. فإذا ما رجعنا إلى تعريف المسؤولية وأنها الالتزام النهائي بالتعويض بات واضحاً وأن القانون الخاص لا يعرف مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع بشكل فني دقيق، وأن ما يطلق عليه القانون الخاص هذا اللفظ هو نوع من الضمان أو نوع من أنواع التأمين.

والفرض هنا أن العمل المشكل للخطأ مما يندرج تحت واجبات الوظيفة، فإذا كان الأمر كذلك استقر القضاء على أعمال معيار جسامه الخطأ ووسيلة لوصف الخطأ بأنه شخصي أو مرفقي، فإن كان الخطأ غير جسيم فالخطأ مرفقي ويتحمل المرفق بكامل تبعاته، أما إذا كان جسيماً فالخطأ شخصي يلتزم الموظف بها ثباتاً للتعويض عنه. كما ويلاحظ في الخطأ سوء نية الموظف، فإذا ثبت أن الموظف قد ارتكب الفعل غير المشروع بقصد إنزال الأذى والضرر بالأفراد كان هذا سبباً لا اعتباره الخطأ شخصياً، كما ويجب أن يكون هذا الخطأ قانونياً جسيماً بمعنى ارتكاب الموظف فعلاً يتجاوز به سلطته بشكل كبير.

المطلب الثاني

ارتباط الخطأ بالوظيفة العمومية

لهذا الحق في هذه الحالة لا يدخل ضمن الحالات المقررة استخدامه فيها^{xvi}. إلا أن تطبيق هذا المعيار سيترتب عليه منطقياً وحتمياً استبعاد مسؤولية الموظف الشخصية في حالة صدور أخطاء جسيمة منه وهو مباشر وظيفته وذلك في حالة عدم انفصاله معنوياً أو مادياً عن واجبات وظيفته، وذلك سيقود إلى نتائج تتعارض مع يأخذ به مجلس الدولة الفرنسي في كثير من الأحيان.

الفرع الرابع

جسامه الخطأ

يستند هذا المعيار على التمييز بين الأخطاء الجسيمة والأخطاء غير الجسيمة، وما يعد من قبيل الأخطاء الجسيمة بأخذ صفة الخطأ الشخصي ويسأل عنه الموظف مسؤولية شخصيه وما لا يعد كذلك يعتبر من قبيل الأخطاء المرفقيه تسأل عنه الإدارة. وبناءً عليه يعتبر خطأً جسيماً في الحالات التالية، إذا ما وصلت درجة الخطأ إلى حد اعتباره يمثل جريمة تقع تحت طائلة قانون العقوبات، أو إذا كان الخطأ من الجسامه التي يمكن أن تخرجه عن التصور البديهي الذي يكون به الموظف عادةً. وقد اتخذ هذا المعيار أن بعض الأخطاء تعتبر أخطاء شخصيه رغم عدم جسامتها وذلك في حالة ما إذا كان منفصلاً عن واجبات الوظيفة وبسوء نية، وقد يكون الخطأ مرفقياً رغم جسامته^{xvii}.

ومما سبق نستنتج أن الخطأ هو سبب الالتزام بالتعويض، ويتعرض القانون المدني للخطأ

اختلس خطاباً حال كونه مكلف بتسليمه للمرسل إليه ، والممرض الذي أعطى المريض سمّاً بدلاً من الدواء ، وسائق السيارة الحكومية إذا دهم شخصاً بالسيارة أثناء قيامه بعمله إذا كان خطأ الموظف الذي سبب ضرراً للغير ايجابياً من الصور التي ذكرناها ، فانه يحدث أن يكون خطأ الموظف سلبياً بامتناعه عن أداء العمل المنوط به لمصلحة الغير ممن ينتفعون بالخدمات التي يؤديها المرفق الذي يتبعه العامل المخطئ مثال ذلك إهمال ملاحظ الشاطئ في أداء عمله مما يؤدي إلى غرق احد الأفراد .

لذا فان مسؤولية الإدارة تقوم إذا وقع من الموظف خلال تأديته للعمل ولا يعتبر التابع خارج أعمال وظيفته لمجرد انه قد أساء تأدية وظيفته أو أخطأ في ذلك إذ لا تقوم مسؤولية الإدارة حيث يخطئ الموظف ، ذلك أن مسؤولية الإدارة تقوم على أساس وجود علاقة الفعل الضار والوظيفة كذلك الحال إذا أساء التابع استعمال وظيفته فانه يكون متجاوزاً لحدود وظيفته وقد يكون ذلك تزايد في أداء عمل من أعمال وظيفته فيبالغ في تنفيذه مبالغة تلحق الضرر بالغير أو أساء استعمال الوظيفة وتسأل الإدارة إذا قامت صلة مباشره بين الخطأ والوظيفة أي انه لولا الوظيفة لما ارتكب العمل غير المشروع ومثال ذلك اعتقاد احد العمال في مدرسة أن ناظر المدرسة يضطهده فيقتله أثناء خروجه من المدرسة ، وهنا خطأ العامل ليس داخلاً في أعمال وظيفته ، لكن ترتبط بها سببياً مباشره فتسأل عن خطأ الإدارة ، والملاحظ أن

من الثابت أن المتبوع لا يسأل عن أي ضرر يرتكبه التابع بل يسأل عن الضرر الذي يقع حال تأدية للوظيفة^{xix}. وحسب القانون الفرنسي أو حال تأدية الوظيفة أو بسببها حسب القانون المصري ، فقيام مسؤولية الدولة مرتبط بأن يكون الخطأ الذي يرتكبه الموظف مرتبط بالنشاط المكلف بأدائه لان سلطة الإدارة في توجيه الموظف ومراقبته لا تكون إلا أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها فأن لم يتحقق هذا الاتصال لا تكون هناك علاقة تبعية وبالتالي لا تسأل الإدارة لأنه من غير المستساغ أن نحملها نتيجة خطأ الموظف لأنها لا علاقة لها بهذا الخطأ^{xx}.

أما العمل غير المشروع الذي يرتكبه الموظف خلال تأدية وظيفته فهو يرتب مسؤولية الإدارة على أن تكيف الخطأ الذي يقع من الموظف من حيث اعتباره مرتبطاً أم غير مرتبط بالوظيفة ليس الأمر السهل في أحوال كثيرة وخاصة أن الفقه لم يضع معياراً دقيقاً وواضحاً للخطأ بسبب الوظيفة أو بمناسبتها وبين الأخير والخطأ الأجنبي عن الوظيفة ، وذلك على سبيل المثال لو كلف اثنان من رجال الشرطة بمراقبة صراف في عمل من أعمال الوظيفة فقتلاه بالطريق بغية السرقة فهذه الواقعة حسب رأي السنهوري أنها خطأ بسبب الوظيفة بينما يرى الدكتور سليمان مرقص إنها خطأ في تأدية الوظيفة .

ويعتبر العامل في حالة تأديته وظيفته إذا كان يقوم بعمل يدخل فيها ، ومثال ذلك ساعي البريد إذا

الناس وهيأت له الوظيفة بذلك فرصة ارتكاب الحادث بإطلاق النار من السلاح الذي يحمله وإصابة المجني عليها ، إذ لولا هذه الوظيفة وما يسرته له من حمل السلاح الحكومي لما وقعت الجريمة " . وقد أيد جانب من الفقه المصري حكمة النقد من وجوب الاكتفاء في قيام مسؤولية الدولة ، " بان تكون الوظيفة العامة هي التي سهلت للموظف ارتكاب الفعل الخاطئ من غير البحث فيما إذا كانت ضرورية ولازمه لارتكابه لان هذه سيفتح الباب على مصراعيه للخلافات الكبيرة في التقدير " . ونلاحظ هنا أن الخطأ الذي يقع من الموظف من حيث اعتباره مرتبطا بالوظيفة أو بمناسبتها أو بين مناسبتها والخطأ الأجنبي ، لذلك سوف نبين هذه الأمور كما يلي .

الفرع الأول

الارتباط المادي بين الخطأ والوظيفة

ونقصد بهذا الارتباط الأحوال التي يشكل فيها خطأ الموظف إخلالها بما عهد إليه من أعمال وظيفية ، فالخطأ يقع من الموظف وهو يؤدي واجبا معهودا إليه أدائه بحكم وظيفته . بحيث يكون الخطأ في أداء ذلك الواجب وبهذا الشكل ارتباط الخطأ ماديا بالوظيفة أوضح صور الارتباط بينهما ، وخطأ الموظف إما أن يكون ايجابيا أو سلويا ، ويكون الخطأ المرتبط ماديا بالوظيفة ايجابيا في الحالة التي يقوم فيها الموظف بتأدية عمل من أعمال وظيفته ودون أن يكون الأداء سليما فيظهر عمله معيبا بالخطأ الذي سبب لغيره ضررا ، ويكون

الفصل بين الخطأ المرتبط بالوظيفة التي تترتب عليها المسؤولية وهذه مسألة موضوعية تترك لتقدير القضاء^{xxi} .

والملاحظ أن القضاء المصري يميل إلى التوسع في قبول مسؤولية الحكم أو المتبوع عن أخطاء الموظف أو التابع المرتبط بوظيفته ، ويظهر ذلك واضحا وجليا من خلال الأحكام المتواترة في هذا الشأن ، وفي ذلك حكم محكمة النقد المصرية بان القانون إذا حدد نطاق هذه المسؤولية بان يكون العمل غير مشروع واقفا من التابع حال تأديته للوظيفة أو بسببها .

ولم يقتصر أن تكون المسؤولية مقصورة على خطأ التابع وهو يؤدي عملا داخلا في طبيعة وظيفته ويمارس شانا من شؤونها ، أو تكون الوظيفة هي السبب المباشر لهذا الخطأ وان تكون ضرورية لا مكان وقوعه ، بل تتحقق المسؤولية أيضا كلما كان فعل التابع قد وقع منه أثناء تأدية الوظيفة أو كلما استغل وظيفته أو ساعدته هذه الوظيفة على إثبات فعله غير المشروع ، أو هيأت له بأي طريقه كانت فرصة ارتكابه ، إذ تقوم مسؤولية المتبوع في هذه الأحوال على أساس استغلال التابع لوظيفته وإساءته استعمال الشؤون التي عهد المتبوع إليه بها .

وفي حكم آخر قضيتان " أن السلاح الناري الذي نشأت عنه الإصابة قد استلمه المتهم من وزارة الداخلية بموجب وظيفته واستطاع بسببها وما يسرته له من حمل السلاح في غير ما درج بين

وبين الوظيفة ولكن هل تحقق هذه الرابطة الاتصال الكافي بين الخطأ والوظيفة لأجل قيام مسؤولية الدولة ؟ . نلاحظ أن القضاء الفرنسي قد تردد في الاعتماد على هذه الرابطة فهو يعتمد عليها وحدها أحيانا وينفي مره أخرى الاعتماد على هذه الرابطة لأجل نفي تلك المسؤولية لهذا يتبين أن الرابطة المكانية مثلها مثل الرابطة الزمنية لا يصلح اعتبارها وحدها للقول بتحقق الارتباط بين الخطأ والوظيفة ذلك الارتباط الذي يكفي لقيام مسؤولية الدولة عن ذلك الخطأ .

الفرع الثاني

الارتباط السببي بين الخطأ والوظيفة

ويقصد به الأحوال التي يمكن أن يعتبر فيها أمراً ما سبب في ارتكاب الموظف الفعل الضار إذ لولاه لما وقع الخطأ ، والارتباط السببي يكون مع الوظيفة نفسها أي أن العمل الوظيفي هو نفسه يكون سبباً في وقوع الخطأ وارتباط سببي بما تهبؤه الوظيفة للموظف من وسائل لتأديتها فتتسبب تلك الوسائل في وقوع الخطأ^{xxiv}. ويراد بالخطأ الذي يرتبط سببياً مع الوظيفة ، الخطأ الذي يرتكبه التابع أو الموظف وهو لا يؤدي عملاً من الأعمال التي تحتم عليه الوظيفة أدائها ولكن يرتبط بالوظيفة برابطه سببيه تعني أن الوظيفة كانت سبباً أدى إلى وقوع الخطأ^{xxv}.

وبذهب بعض الفقهاء إلى اشتراط السببية المباشرة بين الخطأ والوظيفة بحيث يكون التابع قد تجاوز حدود الوظيفة بان يكون قد تزيد في أداء عمل من

خطا الموظف سلبيا بامتدناعه من أداء المهمات التي تفرضها عليه الوظيفة لمصلحة الغير ممن ينتفعون من نشاطات المرفق الذي يعمل فيه الموظف المخطئ^{xxiii}. هذا بالإضافة إلى أن الخطأ قد يرتبط زمنيا بالوظيفة ونقصد بذلك إن الخطأ كان قد وقع في الفترة الزمنية المحددة لأداء العمل الوظيفي مع ضرورة الارتباط بالعمل الوظيفي كما ذكرنا سابقا ، لذا فان ارتباط الخطأ بالوظيفة من الناحية الزمنية فقط لا يعني بالضرورة كفاية هذا الارتباط وقيام مسؤولية الدولة عن ذلك الخطأ فقد يقع الخطأ من الموظف خلال الفترة الزمنية المحددة لأداء العمل الوظيفي ومع ذلك لا تقوم مسؤولية الدولة عن ذلك الخطأ رغم تحقق الرابطة الزمنية . كان يزور الدائن مدينه الموظف خلال الدوام الرسمي في دائرته ونتيجة الخلاف حول الدين تقع مشاجرة بينهما فيعندي الموظف على زائره الدائن وهنا يكون الخطأ من الموظف قد وقع خلال الفترة الزمنية المحددة لأداء الوظيفة ومع ذلك لا يصح القول بقيام مسؤولية الدولة عنه لعدم ارتباط الخطأ بالوظيفة بغير الرابطة الزمنية^{xxiii}.

هذا بالإضافة إلى أن الخطأ قد يرتبط مكانيا بالوظيفة ونقصد بذلك حصول خطأ الموظف في المكان المخصص لتأدية أعمال الوظيفة على أن مكان الوظيفة قد يكون محددًا تحديداً ثابتاً كالمعمل أو الدائرة وقد لا يتحدد بحيز معين كسائق السيارة الحكومية على الأرض وقائد الطائرة في الجو فعند وقوع الخطأ في محل أداء الوظيفة محددًا كان المحل أم غير محدد تتحقق الرابطة المكانية بينه

ويلاحظ في هذا الشأن أن كل تلك الاتجاهات الفقهية المستوحاة من أحكام القضاء تتفق في كونها تشترط لتحقيق الارتباط السببي أن يثبت أنه لولا الوظيفة ما وقع الخطأ والخلاف ينحصر في أن من الفقهاء أضاف معايير أخرى ومنهم من أراد التحديد بعبارات تتسم بالعموم والغموض ولا حاجة لها . لذا يمكن القول أن الارتباط السببي يكون في حالتين هما.

أولاً :- ويقصد بهذه الحالة الخطأ الذي يرتكبه التابع أو الموظف وهو لا يؤدي عملاً من الأعمال التي تحتم عليه الوظيفة أداؤها ، ولكن يرتبط بالوظيفة برابطه سببيه تعني إن الوظيفة كانت سببا أدى إلى وقوع الخطأ ، ولذلك نرى أن جانب من الفقه يشترط السببية المباشرة بين الخطأ والوظيفة بحيث يكون التابع قد تجاوز حدود الوظيفة بان يكون قد تزيد في أداء عمل من أعماله أو أساء استعمال شأن من شؤونها بحيث يثبت أنه لولا الوظيفة لما وقع الخطأ .

ثانياً :- وتتمثل هذه الحالة في أن الدولة عندما تؤدي نشاطها تستعين بمراقفها وأدواتها المختلفة كوسائل النقل مثلا ، على إن استعمال مثل هذه الوسائل قد يؤدي إلى ما يخالف النتيجة المرجوة منها ، حتى يعهد ذلك الاستعمال إلى الموظفين خلال تأدية أعمالهم الوظيفية ، وبعدها أحيانا فيقع منهم عن قصد أو عن غير قصد الخطأ في ذلك الاستعمال فيلحق هذا بالآخرين ضررا ، وهنا قد

أعماله أو أساء استعمال شأن من شؤونها بحيث يثبت بأنه لولا الوظيفة لما وقع الخطأ^{xxvi}. ويرى الدكتور السنهوري انه لا يكفي القوا بالسببية المباشرة لتحديد هذه الرابطة بل يجب أن نسير خطوة ابعدها في هذا التحديد ، لذا فانه يرى أن استخلاص المعيار ولذا لم يكمن في طبيعة تحليل قرارات القضاء مستخلصا بذلك معيارين يقوم الأول منهما على أن الوظيفة يجب أن تكون ضرورية لإمكان وقوع الخطأ بحيث أن التابع لم يكن ليستطيع ارتكاب الخطأ لولا الوظيفة ، في حين يكون المعيار الثاني في أن التابع لم يكن ليفكر في ارتكاب الخطأ لولا الوظيفة .

ويؤخذ على هاذين المعيارين انه لا داعي لوجود المعيار الثاني لأنه لا يختلف عن المعيار الأول بل هو تطبيق له فالقول بان الموظف ما كان ليفكر في ارتكاب الخطأ لولا الوظيفة يعني بكل بساطة القول بأنه لولا الوظيفة لما وقع الخطأ ، كما أن المعيار الثاني يضيق من نطاق مسؤولية الدولة إلى درجة ملموسة^{xxvii}. أما بالنسبة للمعيار الثاني فإنه معيار شخصي بحت ففي حين أن مسؤولية الدولة عن أخطاء موظفيها مسؤولية موضوعية لا علاقة لها بتفكير الموظف قبل ارتكابه الفعل غير المشروع يرتبط القول بان الخطأ لم يكن ليقع لولا الوظيفة باعتبار أن شخصيه يقتضي على القاضي بموجبها التفرد بين القضايا وان كانت متشابهة مما يفسح المجال أمام اجتهادات كثيرة ونحو اتجاهات ربما متباينة من حيث التضييق أو التوسع .

هو المعيار الأغلب التي تلجأ بعض الدول للأخذ به في إطار تحديد نطاق المسؤولية على أساس الخطأ والتي من ضمنها فرنسا ، فمتى كان الفعل جسيماً يعد فعلاً غير مرتب للمسؤولية على الدولة ، وإنما يسأل عنها الموظف في ماله الخاص ، بعكس الأردن وفلسطين التي أخذت بمجرد وقوع خطأ من الموظف وترتب عليه ضرراً محددة بذلك مسؤولية ملقاة على عاتق الدولة التابع لها الموظف.

التوصيات

توصل هذا البحث الى مجموعه من التوصيات أهمها :-

- ضرورة تعديل قانون الخدمة المدنية بإضافة نصوص قانونية تكرر مسؤولية الدولة عن أخطاء موظفيها .
- ضرورة التشدد في تقرير مسؤولية الدولة عن خطأ الموظف بتكريس قاعدة مسؤولية الدولة عن خطأ الموظف الجسيم على غرار النظام الفرنسي وليس الأردني .
- اعتبار المسؤولية قائمة بمجرد تحقق الخطأ الوظيفي بمعيار تحقق السببية بين الخطأ والوظيفه و عدم اقتصرها على الإرتباط المادي فقط .
- تحديد مدة زمنية يمكن من خلالها اقامة دعوى المطالبة الناتجة عن خطأ الموظف على غرار المدد القانونية الخاصة

يقع الخطأ بسبب ما استعمله من وسائل هيئاتها له الوظيفة دون أن يرتبط هذا الخطأ مادياً بها^{xxviii}.

الخاتمة

تناول هذا البحث الخطأ الوظيفي الموجب لمسؤولية الدولة عن خطأ الموظف التابع لها ، وقد تم تناول هذا الموضوع من خلال طبيعة هذا الخطأ الموجب للمسؤولية باعتباره خطئاً شخصياً أو مرفقياً من خلال تقرير المسؤولية فقط اذا كان هذا الخطأ مرفقياً فقط ، من خلال دراسة مجموعه من المعايير التي يتم من خلالها تحديد طبيعة هذا الخطأ .

في حين كان لا بد من دراسة ارتباط هذا الخطأ بالوظيفة العمومية حتى تستقيم وتقام المسؤولية عنه على الدولة ، وهو ما تمثل في الارتباط السببي والإرتباط المادي للفعل ، وقد تم من خلال تحليل هذه العناصر الوصول الى أن القانون قد اقتصر في هذا الخطأ أن يكون خطأ مرفقياً أو مصححياً حتى تسأل الإدارة عن عمل موظفيها ، أي بمعنى أن يكون هذا الخطأ متعلق بالوظيفة أو بسببها في إطار بعض البنود المتعلقة في الكيفية في تفسير المبادئ الأساسية التي يقوم عليها شرط الخطأ مثل الارتباط الزماني أو المكاني أو السببي بهذه الوظيفة .

ومن جانب آخر تم تحديد المعايير التي يمكن عن طريقها القول بوجود خطأ مرفقياً ومصححياً من عدمه ، أو القول بوجود خطأ شخصياً ، ومن خلال الدراسة هذه توصلنا إلى أن معيار جسامه الخطأ

- بالمطالبات في قضايا التأمين وإصابة العمل .
- حصر تطبيق نظرية الخطا الوظيفي في الوظيفة الإدارية بالمفهوم الخاص بالموظف العام وفقا لما ورد في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني وتعديلاته فقط وإخراج بعض المفاهيم الخاصة منها وتقرير أساس مسؤولية مختلف عنها .
- قائمة المصادر والمراجع**
- أولاً:- المصادر**
- قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة (1998)م المعدل بقانون رقم 4 لسنة 2005 م وتعديلاته .
- قرار مجلس الوزراء رقم 45 لسنة 2005 م بشأن اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية وتعديلاته .
- ثانياً :- المراجع**
- انس جعفر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 2007م .
- سليمان الطماوي ، القضاء الإداري ورقابته لأعمال الإدارة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، الطبعة الثانية ، 1958م .
- سليمان مرقص ، الوافي في شرح القانون المدني ، الجزء الثاني ، في الالتزامات ، المجلد الثاني ، في الفعل الضار والمسؤولية المدنية ، القسم الأول ، في الأحكام العامة ، بدون دار نشر ، 1988م .
- سليمان مرقص ، المسؤولية المدنية في البلاد العربية ، القسم الأول ، مطبعة الجبلاوي ، الطبعة الأولى ، 1971 .
- عادل احمد الطائي ، المسؤولية المدنية للدولة عن أخطاء موظفيها ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 1999م .
- عاصم عجليه ، طاعة الرؤساء وحدودها ، عالم الكتب ، القاهرة ، الطبعة الخامسة ، 2000 .
- عبد الرؤوف بسيوني ، قرينة الخطأ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 2005 م .
- مجدي مدحت النهري ، مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الثامنة ، 1997م .
- محمد أنور حمادة ، المسؤولية الإدارية والقضاء الكامل ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2006 .
- محمد الشافعي أبو راس ، القضاء الإداري ، عالم الكتب ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، بدون سنة نشر .
- محمد بكر حسين ، مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2007 .

- نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2003م .

الهوامش

- i / د. محمد بكر حسين ، مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2007م ، ص3.
- ii / د. نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2003م ، ص 31 .
- iii / المادة (1) من الباب الأول ، من الفصل الأول ، تعاريف ، من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة (1998م)
- iv / سليمان مرقص ، الوافي في شرح القانون المدني ، الجزء الثاني ، في الالتزامات ، المجلد الثاني ، في الفعل الضار والمسؤولية المدنية ، القسم الأول ، في الأحكام العامة ، بدون دار نشر ، 1988م ، ص1.
- و كذلك ، سليمان مرقص ، المسؤولية المدنية في البلاد العربية ، القسم الأول ، مطبعة الجبلوي ، الطبعة الأولى ، 1971 ، ص 1.
- وللمزيد من المعلومات حول ذلك راجع أيضا ، د. عادل احمد الطائي ، المسؤولية المدنية للدولة عن أخطاء موظفيها ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى ، 1999م ، ص 7 .
- v / د. محمد بكر حسين ، مرجع سابق ، ص34.
- vi / د. انس جعفر ، الوظيفة العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 2007م ، ص226.
- vii / د. عبد الرؤوف بسيوني ، قرينة الخطأ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 2005م ، ص22.
- viii / مثال على الخطأ الذي يقبل إثبات العكس الإهمال في رقابة المدرس في رقابة تلاميذه المسؤول عنهم .
- ix / د. عاصم عجليه ، طاعة الرؤساء وحدودها ، عالم الكتب ، القاهرة ، الطبعة الخامسة ، 2000 ، ص16.
- x / د. مجدي مدحت النهري ، مسؤولية الدولة عن أعمالها غير التعاقدية ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ، الطبعة الثامنة ، 1997م ، ص223.
- يعرف الخطأ الشخصي بأنه هو الخطأ الذي يصدر من الشخص التابع للجهة الإدارية دون أن يكون للإدارة دور ما في وقوع مثل هذا الخطأ ولذلك يتحمل الشخص التابع للإدارة نتيجة هذا الخطأ الذي وقع منه كالخطأ الصادر من الموظف أثناء تنزهه بعد انتهاء فترة عمله ، ويعرف الخطأ المرفقي أو المصلحي بأنه ذلك الخطأ الذي يمكن وصفه في نفس الوقت بوصف الخطأ الشخصي ، أي أن الخطأ المرفقي هو الخطأ الذي لا يمكن تكييفه بوصف الخطأ الشخصي ، مثل عدم أداء المرفق العام كحالة امتناع الإدارة عن القيام ببعض الأشغال العامة ، وللمزيد من المعلومات حول هذا الخصوص ، انظر د. سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص302. وكذلك د. مجدي مدحت النهري ، مرجع سابق ، ص225-245.
- قد ذكرت محكمة القضاء الإداري المصري في هذا الصدد " من بين القرارات التي تختص المحكمة بطلبات إلغائها رفض السلطة الإدارية أو امتناعها عن إصدار قرار كان من الواجب عليها إصداره وفقا للقانون ، ودعوى التعويض يرتبها المدعي على امتناع الإدارة والموظفين الذين اختصهم عن تنفيذ الحكم الصادر صدوره لمصلحة مع وجوب نفاذه ، والدعوى على هذا الوضع مما تختص المحكمة بنظره ، ومن ثم يكون الدفع في غير محله متعينا رفضه" .حكم المحكمة في جلسة 30 مايو سنة 1952م . في الطعن رقم 345 لسنة 1952م . كما وقررت في حكم آخر لها صادر في 2 ديسمبر أنه " لا يحق المطالبة بتعويض عن قرار البلدية الصادر برفض الترخيص للمدعين بالبناء إلا إذا كان القرار قد وقع مخالفاً للقانون ، أو مشوباً بسوء استعمال السلطة ، في الطعن رقم 624 لسنة 1952م .
- كما وقررت في حكمها الصادر في 3 مايو 1980م انه " متى أصدرت الجهة الإدارية قراراً بالموافقة على موقع المحل وتنفيذ الاشتراطات المطلوبة ، فأنها إذا عدلت عن السير في إجراءات الترخيص رغم عدم وجود أسباب جديدة تبرر ذلك ، وبعد أن استقر أمرها لسلطتها التقديرية على انه ليس ثمة ما يمنع من الموافقة على موقع المحل أن تكون قد سلكت مسلكاً انطوى على مخالفة القانون ومن ثم تحقق الخطأ الذي تتوافر به مسؤولية هذه الجهة عن تعويض الإضرار المترتبة على ذلك . الطعن رقم 1980، 739م.
- xi / محمد أنور حمادة ، المسؤولية الإدارية والقضاء الكامل ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2006 ، ص39.
- xii / محمد أنور حمادة ، مرجع سابق ، ص40.
- xiii / د. مجدي مدحت النهري ، مرجع سابق ، ص227.
- xiv / د. محمد أنور حمادة ، مرجع سابق ، ص41.
- xv / د. مجدي مدحت النهري ، مرجع سابق ، ص229.
- xvi / د. مجدي مدحت النهري ، مرجع سابق ، ص230.
- xvii / د. محمد أنور حمادة ، مرجع سابق ، ص42 .
- xviii / د. محمد الشافعي أبو راس ، القضاء الإداري ، عالم الكتب ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، بدون سنة نشر ، ص324.
- xix / د. محمد بكر حسين ، مرجع سابق ، ص36.
- xx / د. سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص286.
- xxi / د. محمد بكر حسين ، مرجع سابق ، ص38 .

xxii / د. عادل احمد الطائي ، مرجع سابق ، ص68 .

- يذهب الأستاذ " salmond " إلى تفسير هذا الأمر بوجود توافر الارتباط المادي بين الخطأ والوظيفة دون غيره من صور الارتباط حيث يقول : إن المتبوع لا يكون مسؤولاً عن العمل غير المشروع لتابعه ما لم يكن ذلك العمل واقعا خلال الخدمة ، وهذا العمل إما أن يكون عملاً غير مشروع مخول به من قبل المتبوع وإما طريقه خاطئة وغير مخول بها لأداء عمل مخول به من قبل المتبوع .
xxiii / يشترط في هذه الحالة قيام مسؤولية الدولة عن أخطاء موظفيها عند توافر الرابطة الزمنية بين الخطأ والوظيفة أن يكون الموظف قد ارتكب الخطأ مع نيته في أداء وظيفته للوصول إلى الهدف الذي من أجله عهدهت إليه تلك الوظيفة . وفي هذا يقول الفقيه سافتيه " أن الرابطة الزمنية لا تقوم بها مسؤولية المتبوع ما لم يتصل فعل التابع بالوظيفة من حيث الهدف والوسائل وان الصلة بين الخطأ والوظيفة تتحقق كلما وقع ذلك الخطأ عند الممارسة العادية والمنتظمة لما عهد إلى التابع من أعمال " . راجع . د . عادل احمد الطائي ، مرجع سابق ، ص69 وما بعدها .

xxiv / د. عادل احمد الطائي ، مرجع سابق ، ص74 .

xxv / عبد المنعم فرج الصده ، مرجع سابق ، ص70 .

xxvi / اقتربت محكمة التمييز الأردنية من هذا المعنى في تفسير الارتباط السببي عندما قررت بان " ما يقع من التابع من ضرر بمناسبة تأدية وظيفته يضمنه المتبوع ولو كان ناجماً عن اشتغال التابع لوظيفته " القرار رقم حقوق 146 – 1979م .

xxvii / د. سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص294 .

xxviii / د. عادل احمد الطائي ، مرجع سابق ، ص75 .