

## دعوى التعويض:

### مفهوم دعوى التعويض:

نص المشرع الجزائري على دعوى التعويض في نص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية " تختص المحاكم الإدارية في دعاوى القضاء الكامل"، حيث لم يعرفها وتركها للاجتهاد الفقهي فيعرفها عمار عوابدي على أنها " الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقا للشكليات والاجراءات المقررة قانونا، للمطالبة بالتعويض الكامل والعاقل واللازم للأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار".

وعرفها الأستاذ ماجد راغب الحلو " الدعوى التي يرفعها أحد الأشخاص إلى القضاء للمطالبة بتضمين ما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة".

وعليه، دعوى التعويض هي دعوى قضائية ذاتية ترفع أمام القضاء المختص للمطالبة بالتعويض عن ضرر ناتج عن تصرف الإدارة العامة.

### - من حيث الجهة القضائية المختصة:

تتقاسم كل من جهات القضاء الإداري والعادي بالنظر والفصل في دعوى التعويض، بينما يختص القضاء الإداري ممثل في المحاكم الإدارية بإلغاء القرارات الإدارية كأصل وفقا للمواد 800، 801، 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يتمتع القاضي في دعوى التعويض بسلطات أكبر من حيث تحديد المركز القانوني للمدعي وتحديد قيمة التعويض المستحق.

أما بالنسبة لميعاد رفع دعوى التعويض فهو محدد بميعاد تقادم الحق أو بسقوطه حسب ما هو محدد بالقانون المدني ب 15 عشر سنة من تاريخ وقوع الضرر.

### خصائص دعوى التعويض:

- 1- من دعاوى القضاء الكامل: من خلال تحديد المركز القانوني للمدعي وتحقيق قيمة التعويض المستحق.
  - 2- دعوى شخصية ذاتية: لأنها دعوى استحقاق أساسها اعتداء الإدارة على حق شخصي للمدعي، وتعتبر كذلك لأنها تهاجم السلطات والجهات الإدارية صاحبة النشاط الإداري الضار وغير المشروع.
  - 3 من دعاوى القضاء الحقوق: لأنها تنعقد وتقبل على أساس حقوق شخصية مكتسبة وتدافع عنها قضائيا، عكس دعاوى قضاء الشرعية، كما ينتج عن هذه الخاصية منح القاضي الإداري سلطات كاملة ليتمكن من حماية الحقوق الشخصية المكتسبة وإصلاح الأضرار الناتجة عن النشاط الإداري، وتعتبر كذلك لأنها تتقادم بالمواعيد المقررة لسقوط الحق المعتدى عليه.
- شروط رفع دعوى التعويض:

1- الشروط العامة: الصفة، المصلحة، الأهلية، وشروط خاصة بالعريضة. (إرجع إلى الشروط العامة لدعوى الإلغاء فهي نفسها).

### 2- الشروط الخاصة:

أولا: القرار السابق.

شرط القرار السابق في دعوى التعويض يعني قيام الشخص المتضرر من النشاط الإداري بمطالبة تلك الإدارة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء تصرفاتها عن طريق إصلاح وجبر الضرر الحاصل من خلال التعويض عنه بما يرضي المتضرر وفي هذه الحالة فهو لا يرفع دعوى التعويض، وفي حالة رفض ذلك يفسح له المجال للجوء إلى القضاء بموجب رفع دعوى التعويض.

ثانيا: شرط الميعاد

سبق القول إن شرط ميعاد دعوى التعويض يتحدد بميعاد تقادم الحق المطالب به أو بسقوطه، وسقوط الحق وتقادمه يخضع للنصوص المدنية المحددة لمواعيد السقوط والتقادم، حيث أن الالتزام يسقط كأصل عام بانقضاء 15 سنة ما عدا الحالات التي ينص عليها القانون والحالات المستثناة.

هناك العديد من المنازعات التي قد تكون محلاً لدعوى القضاء الكامل منها:

1- طلبات التعويض عن القرارات الإدارية وعن الأعمال المادية المنسوبة لجهة الإدارة، فقضاء المسؤولية وما ينتج عنه من الحكم بالتعويض للمدعي يعتبر قضاءً كاملاً، لأن القاضي الإداري يحدد في حكمه مبلغ التعويض المستحق للمدعي ويحدد مركزه الذاتي.

2- المنازعات الخاصة بالعقود الإدارية، تكتسب هي الأخرى من دعاوى القضاء الكامل لأن المتعاقد مع الإدارة يسعى لتحديد حقوقه المالية قبل الإدارة في نطاق العقد.

3- طلبات التسوية أو الاستحقاق الخاصة بالموظفين العموميين، من أجل الحصول على حقوقهم المستمدة من القانون مباشرة ومن أمثلها المنازعات الخاصة بالمرتبات والمعاشات والمكافآت المستحقة للموظفين أو لورثتهم.

4- الطعون الخاصة بانتخابات المجالس المحلية التي تمثل وحدات الحكم المحلي.

بالإضافة إلى ما سبق فإن دعوى الإلغاء تتميز عن دعوى القضاء الكامل من الناحية الإجرائية:

1- لدعوى الإلغاء ميعاد محدد يجب أن ترفع فيه الدعوى وهذا الميعاد هو ستون يوماً تبدأ بوجه عام من تاريخ إعلان القرار الإداري أو نشره أو العلم به علم يقينياً، فإذا مر هذا الميعاد دون رفع الدعوى، سقط الحق في إقامتها وتحصن القرار الإداري نهائياً برغم مخالفته للقانون، هذا بينما دعوى القضاء الكامل لا تتقادم بميعاد محدد، وإنما ترتبط بتقادم الحق المدعى به.

2- في دعوى الإلغاء يتطلب القانون في بعض المنازعات المتصلة بالوظيفة العامة أن يسبق رفع الدعوى تقديم تظلم في القرار الإداري المطلوب إلغاؤه وإلا حكم القاضي الإداري بعدم قبول الدعوى لعدم سابقة التظلم، أما في دعاوى القضاء الكامل فلا يوجد مثل هذا الشرط.

#### المطلب الأول: أساس مسؤولية الإدارة

عرفت المسؤولية الإدارية تطوراً ملحوظاً، ففي البداية كانت قائمة على أساس الخطأ وبرز هذا التطور أثناء مرحلة عملية التمييز التي قام بها القضاء الإداري بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي أين توسع فيه مجال الأول على حساب الثاني، ثم بعدها ومن أجل حماية الموظف برزت نظرية الجمع بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي وترتب عنها آثار، ولم يقف التطور عند هذا الحد بل استمر حتى أصبحت المسؤولية تقوم بدون خطأ على أساس ما يعرف بالمخاطر.

#### الفرع الأول: المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ

ويعرف الخطأ كقاعدة عامة، بأنه الإخلال بالالتزام قانوني وبناءً على هذا الإخلال، يمكن أن تقوم مسؤولية الإدارة استناداً

إلى الخطأ وضرراً للغير، وعلاقة سببية:

أولاً: الخطأ ويختلف الخطأ في مجال القانون الإداري، حيث لا تكون الإدارة مسؤولة عن كل خطأ ارتكب من أحد موظفيها

بل تفرق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي:

#### 1/ الخطأ المرفقي:

هو الذي ينسب إلى الإدارة أو المرفق ذاته، رغم إرتكابه من قبل أحد الموظفين أثناء قيامه بواجباته الوظيفية، عن طريق

الإهمال أو التقصير سواء أمكن تحديد هوية مرتكب الخطأ أو استحالة تحديده وبذلك فهو يتخذ حالتين :

- خطأ الموظف المعين بالذات: نكون أمام هذه الحالة متى أمكن نسبة الخطأ الذي ترتب عليه مسؤولية الإدارة إلى موظف معين بالذات أو موظفين معينين بذواتهم، مثال ذلك أن يجري أحد رجال الشرطة خلف مجرم هارب في الطريق العام بقصد القبض عليه، وأثناء جريه للحاق به، يصدم أحد المارة، فيصيبه بضرر، فهذا الخطأ يعد مرفقياً وإن كان صادراً من رجال الشرطة، أي من موظف معين بالذات، حيث صدر منه أثناء تأدية وظيفته و بسببها .

- الخطأ الذي ينسب إلى المرفق ذاته: تتمثل هذه الصورة في حالة تعذر معرفة مصدر الفعل الضار الذي أدى إلى مسؤولية الإدارة. مثال ذلك أن تقبض الشرطة على أحد المتظاهرين، وفي دار الشرطة يعتدي عليه الشرطي بالضرب، فيحدث به ضرراً، فإذا تعذر على القضاء معرفة الشرطي أو الشرطة الذين اعتدوا على المجني عليه بالضرب، كان الخطأ مرفقياً تأسيساً على أنه ينتج عن سوء تنظيم مرفق الأمن.

### ب\_ صور الخطأ المرفقي

#### 1- أداء المرفق للخدمة بشكل سيئ

يعني أن المرفق العام مكلف بتقديم الخدمة المنوطة به بشكل ايجابي، لكنه أدى هذه الخدمة بشكل سيئ وعليه تسأل الإدارة عن خطئها سواء تمثل الخطأ في قرار إداري أو عمل مادي، أي جميع الأعمال الإيجابية الصادرة من الإدارة و المنطوية على الخطأ. ومن الأمثلة على ذلك نجد أن قانون البلدية يلزم البلديات بتنظيم مرفق المطافئ، فعدم وجود أو سوء تنظيم هذا المرفق يرتب مسؤولية الإدارة .

#### 2- امتناع المرفق عن أداء الخدمة

وهي عدم تقديم المرفق للخدمة المطلوبة، أي اتخاذ الإدارة موقفاً سلبياً، وذلك بامتناعها عن تقديم الخدمة التي كان من المفترض القيام بها بشكل يُرتب خطأ مرفقياً، فتسأل عليه بتعويض الأضرار المترتبة عنه، باعتبار أن الإدارة أو الموظف ليس لديه أي امتياز يمكنه من القيام أو الامتناع عن ممارسة اختصاصه وفقاً لرغباته، بل أنه التزام قانوني يتعين على الموظف المختص أن يمارس صلاحياته القانونية بنفسه أو أن يمارسها وفق الشروط المحددة قانوناً سواء كانت صلاحياته تقديرية أو مقيدة.

#### 3- تباطؤ المرفق في أداء الخدمة

ويعني ذلك أن تقوم الإدارة أو المرفق بأداء خدماتها، ولكن ليس في الوقت المحدد لها فتتباطأ في أدائها مما يترتب على ذلك حدوث أضرار معنوية لأحد الأفراد. وبذلك تكون هذه الصورة متميزة عن الحالتين السابقتين، إذ لم يمتنع المرفق عن أداء الخدمة ، كما أنه لم يؤديها بطريقة سيئة ، وإنما العنصر الزمني هو الفيصل في تحديد مسؤولية الإدارة .

ولا يقصد بهذه الحالة أن يكون المشرع قد حدد مدة معينة لأداء الخدمة ولم تقم الإدارة بذلك في الميعاد المحدد ، لأن هذه الأمر يندرج تحت الصورة الثانية وهي عدم أداء الإدارة أو المرفق للخدمة العامة ، لأن مجرد مرور الوقت المحدد للخدمة دون تنفيذها يعد ذلك إهمالاً من الإدارة و امتناعاً عن أدائها مما يحقق مسؤوليتها. بل أن يكون لدى الإدارة سلطة تقديرية في اختيار وقت تدخلها إلا أنها تسيء استخدام سلطاتها، مما يؤدي إلى إصابة أحد الأفراد بالأضرار من جراء هذا الموقف، والقضاء يتأكد من وجود ركن الخطأ المتمثل في التأخر أكثر من اللازم.

### 2/ الخطأ الشخصي

وهو أن ينسب الخطأ لموظف ارتكبه خارج أداء الوظيفة، أو نتيجة لزيارات شخصية، كما هو وارد في نص المادة 129 من القانون المدني الجزائري " لا يكون الموظفون والأعوان العموميين مسؤولون عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذاً لأوامر صدرت إليهم من رئيس، متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم".

وعدم طاعة المرؤوس لطاعة الرئيس في الأوامر المشروعة يمثل خطأ شخصياً، بينما اختلف الفقه لطاعة المرؤوس لأوامر الرئيس غير المشروعة بين مؤيد ومعارض ومؤيد لوجوب الطاعة في حدود معينة.

ثانياً: الضرر: الركن الثاني للمسؤولية الإدارية، وهو إلحاق خلل بحق من الحقوق.

ثالثاً: العلاقة السببية أن يكون الضرر الذي أصاب المضرور ناتج عن خطأ الإدارة مباشرة.

الفرع الثاني: المسؤولية الإدارية على أساس المخاطر

أولاً: أسس مسؤولية الإدارة على أساس المخاطر.

- مبدأ الغنم بالغرم أو ما يسمى مساواة الأفراد أمام التكاليف العالمية: إذ يجب على الجماعة أن تتحمل مخاطر نشاط الإدارة إذا ما أصيب بعض الأفراد بأضرار، لأن الإدارة قامت هنا بنشاط لصالحهم، فيجب ألا يتحمل غرمه عدد قليل من الأفراد من بينهم، وإنما يجب أن تتوزع أعباءه على الجميع.

بالإضافة إلى مبدأ التضامن الاجتماعي ومبدأ العدالة.

ثانياً: شروط تطبيق نظرية المسؤولية الإدارية دون الخطأ

- شروط متعلقة بالضرر: لتطبيق نظرية المسؤولية الإدارية على أساس المخاطر يشترط أن تتواجد فيها الشروط المقررة للضرر الواجب التعويض والتي ذكرها لاحقاً.

- شروط توفر العلاقة السببية بين نشاط الإدارة والضرر الناتج:

ويعني هذا الشرط أن عمل الإدارة قد تسبب في ضرر للأفراد بغض النظر عن مشروعية العمل الإداري أو عدم مشروعية.

ثالثاً: مجالات تطبيق دعوى المسؤولية الإدارية على أساس المخاطر

- المسؤولية الإدارية على أساس النشاط الخطر: إصابات العمل، المسؤولية عن أضرار الأشغال العامة.

- مسؤولية الإدارة على الأشياء الخطرة: كحوادث المركبات، وسقوط الطائرات، الأسلحة الخطرة.

- المسؤولية بسبب مخاطر مجاورة المرافق العامة: كالمحطات والسكك الحديدية للقطار.

- المسؤولية بسبب نزع الملكية، والفصل المشروع للموظفين.

جزاء دعوى التعويض:

وهو جبر الضرر الذي لحق بالمضرور أو الخطورة والحكم بالتعويض عن ذلك سواء المسؤولية على أساس الخطأ أو على

أساس المخاطر، في حال اثبات وجود خطأ أو خطر من الإدارة.