



كلية الشريعة والقانون بدمنهوور



جامعة الأزهر

مجلة البحوث الفقهية والقانونية

مجلة علمية محكمة
تصدرها كلية الشريعة والقانون بدمنهوور

بحث مستقل من

العدد الخمسين - "إصدار يوليو ٢٠٢٥ م - ١٤٤٧ هـ"

المسؤولية الإدارية ودعوى تعويض الموظف العام
في المملكة العربية السعودية

The Administrative Liability in Public Employee
Compensation Claims in the Kingdom of Saudi Arabia

الأستاذة

شوف صالح براك الدخيل

ماجستير في القانون العام - كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة الملك سعود بالرياض

المملكة العربية السعودية

مجلة البحوث الفقهية والقانونية
مجلة علمية عالمية متخصصة ومُحكّمة
من السادة أعضاء اللجنة العلمية الدائمة والقائمة
في كافة التخصصات والأقسام العلمية بجامعة الأزهر

المجلة مدرجة في الكشف العربي للإستشهادات المرجعية ARABIC CITATION INDEX

على Clarivate Web of Science

المجلة مكشّفة في قاعدة معلومات العلوم الإسلامية والقانونية من ضمن قواعد بيانات دار المنظومة

المجلة حاصلة على تقييم ٧ من ٧ من المجلس الأعلى للجامعات

المجلة حاصلة على المرتبة الأولى على المستوى العربي في تخصص الدراسات الإسلامية

وتصنيف Q2 في تخصص القانون حسب تقييم معامل "ار سيف Arcif" العالمية

المجلة حاصلة على تقييم ٨ من المكتبة الرقمية لجامعة الأزهر

رقم الإيداع

٦٣٥٩

الترقيم الدولي

(ISSN-P): (1110-3779) - (ISSN-O): (2636-2805)

للتواصل مع المجلة

+201221067852

journal.sha.law.dam@azhar.edu.eg

موقع المجلة على بنك المعرفة المصري

<https://jlr.journals.ekb.eg>

التاريخ: 2024/10/20

الرقم: ARCIF 0260/L24

سعادة أ. د. رئيس تحرير مجلة البحوث الفقهية و القانونية المحترم
جامعة الأزهر، كلية الشريعة و القانون، دمنهور، مصر
تحية طيبة وبعد،،،

يسر معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (أرسييف - ARCIF)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "معرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق التقرير السنوي التاسع للمجلات للعام 2024.

يخضع معامل التأثير "Arcif" لإشراف "مجلس الإشراف والتنسيق" الذي يتكون من ممثلين لعدة جهات عربية ودولية: (مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت، لجنة الأمم المتحدة لغرب آسيا (الإسكوا)، مكتبة الاسكندرية، قاعدة بيانات معرفة). بالإضافة للجنة علمية من خبراء وأكاديميين ذوي سمعة علمية رائدة من عدة دول عربية وبريطانيا.

ومن الجدير بالذكر بأن معامل "أرسييف Arcif" قام بالعمل على فحص ودراسة بيانات ما يزيد عن (5000) عنوان مجلة عربية علمية أو بحثية في مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من (1500) هيئة علمية أو بحثية في العالم العربي. ونجح منها (1201) مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعامل "أرسييف Arcif" في تقرير عام 2024.

ويسرنا تهنئكم وإعلامكم بأن مجلة البحوث الفقهية و القانونية الصادرة عن جامعة الأزهر، كلية الشريعة و القانون، دمنهور، مصر، قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "أرسييف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي: <http://e-marefa.net/arcif/criteria>

وكان معامل "أرسييف Arcif" العام لمجلتكم لسنة 2024 (0.3827). ونهنتكم بحصول المجلة على:

- **المرتبة الأولى** في تخصص الدراسات الإسلامية من إجمالي عدد المجلات (103) على المستوى العربي، مع العلم أن متوسط معامل "أرسييف" لهذا التخصص كان (0.082). كما صنفت مجلتكم في هذا التخصص ضمن الفئة (Q1) وهي الفئة العليا.
- كما صنفت مجلتكم في تخصص القانون من إجمالي عدد المجلات (114) على المستوى العربي ضمن الفئة (Q2) وهي الفئة الوسطى المرتفعة، مع العلم أن متوسط معامل "أرسييف" لهذا التخصص كان (0.24).

راجين العلم أن حصول أي مجلة ما على مرتبة ضمن الأعلى (10) مجلات في تقرير معامل "أرسييف" لعام 2024 في أي تخصص، لا يعني حصول المجلة بشكل تلقائي على تصنيف مرتفع كصنيف فئة Q1 أو Q2، حيث يرتبط ذلك بإجمالي قيمة النقاط التي حصلت عليها من **المعايير الخمسة المعتمدة** لتصنيف مجلات تقرير "أرسييف" (للعام 2024) إلى فئات في مختلف التخصصات، ويمكن الاطلاع على هذه المعايير الخمسة من خلال الدخول إلى الرابط: <http://e-marefa.net/arcif>

وبإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل "أرسييف Arcif" الخاص بمجلتكم.

ختاماً، في حال رغبتكم الحصول على شهادة رسمية إلكترونية خاصة بنجاحكم في معامل "أرسييف"، نرجو التواصل معنا مشكورين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ. د. سامي الخزندار

رئيس مبادرة معامل التأثير

"أرسييف Arcif"



المسؤولية الإدارية ودعوى تعويض الموظف العام في المملكة العربية السعودية

**The Administrative Liability in Public Employee
Compensation Claims in the Kingdom of Saudi Arabia**

الأستاذة

شوف صالح براك الدخيل

ماجستير في القانون العام – كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة الملك سعود بالرياض

المملكة العربية السعودية

المسؤولية الإدارية ودعوى تعويض الموظف العام في المملكة العربية السعودية

شوف صالح براك الدخيل

قسم القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الملك سعود، الرياض،
المملكة العربية السعودية،

البريد الإلكتروني: shoufsaleh@gmail.com

ملخص البحث:

ينبثق هذا البحث من صميم الحاجة إلى إرساء موازين العدل الإداري؛ لأنه يُسلّط الضوء على مدى التزام الجهة الإدارية في المملكة العربية السعودية بتحمّل مسؤولية ما قد ينشأ عن تصرفاتها من أضرار تلحق بالموظف العام، مستنداً إلى ما تقرره الأنظمة والتشريعات النافذة، ومتأملاً ما استقرت عليه السوابق القضائية في هذا الشأن.

وتكمن أهمية هذا الطرح في ضرورة توفير مظلة قانونية تحمي الموظف العام، وتكفل له الإنصاف حين يكون ضحية لقرارات أو إجراءات إدارية تخرج عن جادة الحق. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمد البحث المنهج التحليلي، إذ تم التعمق في دراسة النصوص النظامية ذات الصلة، وتحليل أثرها في الواقع القضائي عبر ما صدر عن المحاكم الإدارية من أحكام واجتهادات.

وقد أفضت نتائج البحث إلى أن القضاء الإداري السعودي قد خطّ معالم أولى لمبدأ مسؤولية الجهة الإدارية عن الأضرار الواقعة على الموظف العام، إلا أن التباين في تفسير حدود هذا الالتزام، وسبل التعويض عنه، لا يزال قائماً، وهو ما يستدعي إعادة النظر في الإطار التشريعي المنظم له. وعليه، يوصي البحث بضرورة بلورة إطار قانوني واضح ومتكامل، من خلال سنّ لوائح تفصيلية تُعنى بإجراءات التعويض وشروطه، بما يُسهّم في تسهيل وصول المتضررين إلى حقوقهم، ويُعزز دور الاجتهاد القضائي في ترسيخ قواعد راسخة ومتوازنة في ميدان المسؤولية الإدارية.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، دعوى التعويض، مبدأ المشروعية، السوابق

القضائية.

The Administrative Liability in Public Employee Compensation Claims in the Kingdom of Saudi Arabia

Shouf Saleh Barrak Al -Dakheel

Department of Public Law, College of Law and Political Science,
King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.

E-mail: shoufsaleh@gmail.com

Abstract:

This study stems from a profound need to establish the principles of administrative justice. It sheds light on the extent to which administrative bodies in the Kingdom of Saudi Arabia are held accountable for damages caused to public employees as a result of their actions, drawing upon applicable laws and regulations, while also reflecting on relevant judicial precedents.

The significance of this research lies in the urgent necessity to provide a legal framework that safeguards public employees and ensures fairness when they fall victim to administrative decisions or actions that deviate from the path of legitimacy. To achieve this, the study adopts an analytical approach, delving into the relevant statutory texts and examining their practical implications through judgments issued by administrative courts.

The findings reveal that the Saudi administrative judiciary has laid foundational principles regarding the liability of administrative bodies for damages inflicted on public employees. However, discrepancies persist in interpreting the scope of this liability and the mechanisms of compensation, highlighting the need for a comprehensive legal review. Accordingly, the study recommends the formulation of a clear and integrated legal framework through the enactment of detailed regulations addressing the procedures and conditions for compensation. This would facilitate access to justice for affected employees and strengthen the role of judicial precedents in establishing consistent and balanced rules in the field of administrative liability.

Keywords: Public Employee, Compensation Suit, Legitimacy Principle, Judicial Precedents.

المقدمة:

الحمد لله الذي بفضلله تستقيم الأمور، وبحكمته تحفظ الحقوق، وبه نستعين على تدبير شؤوننا وتحقيق العدل بيننا . أحمده تعالى وأشكره، وأشهد أن لا إله إلا هو وحده لا شريك له، وأن محمداً عبده ورسوله، صلى الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه أجمعين، الذين حملوا راية الحق والعدل، ودعوا إلى إقامة التوازن بين سلطة الحاكم وحقوق المواطنين، حرصاً على مصلحة الأمة وأفرادها، وبعد.

فيُشكّل الموظف العام حجر الأساس في هيكل الإدارة العامة، إذ يُعد الأداة الرئيسة لتنفيذ السياسات العامة للدولة، وتسيير المرافق العامة، وتحقيق الأهداف التنموية. وتبرز أهمية تنظيم العلاقة بين الموظف العام والجهة الإدارية التي يعمل لديها، لما لهذه العلاقة من أثر مباشر في استقرار الجهاز الإداري، وتحقيق العدالة، وضمان احترام الحقوق الوظيفية، ولا سيما عند حدوث تصرفات أو قرارات من جهة الإدارة قد تُلحق ضرراً بالموظف.

من هذا المنطلق، تأتي دراسة المسؤولية الإدارية للجهة الحكومية تجاه الموظف العام بوصفها من الموضوعات الحيوية في القانون الإداري، خصوصاً في ضوء ما تشهده المملكة العربية السعودية من تطورات تنظيمية وتشريعية، تستهدف الارتقاء بجودة الإدارة العامة، وتعزيز مبدأ المشروعية، وترسيخ ضمانات مساءلة الجهات الحكومية عن أفعالها تجاه الأفراد، بمن فيهم الموظفون.

إشكالية البحث:

تكمن إشكالية هذا البحث في دراسة حدود ونطاق مسؤولية الجهة الإدارية في المملكة العربية السعودية تجاه الموظف العام، وذلك في حال ترتب ضرر عليه نتيجة تصرف أو قرار إداري صادر عن تلك الجهة، سواء كان مشروعاً أو غير مشروع. وتبرز أهمية هذه الإشكالية في ظل غياب تنظيم قانوني تفصيلي يحدد أسس هذه المسؤولية ومعاييرها، مما يجعل المسألة محل اجتهاد قضائي واسع، ويشير تساؤلات قانونية متعددة تتعلق بكيفية تحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الموظف.

وينبثق عن الإشكالية الرئيسة مجموعة من الأسئلة الفرعية، تهدف إلى تفصيل الجوانب المختلفة للموضوع محل الدراسة، على النحو التالي:

- من المقصود بالموظف العام؟ وما هي الشروط النظامية لاكتساب هذه الصفة وفقاً للتشريعات السعودية؟
- ما الأسس القانونية التي تقوم عليها المسؤولية الإدارية في النظام السعودي؟
- ما طبيعة دعوى التعويض؟ وما دورها في مساءلة الإدارة عن الأضرار الواقعة على الموظف العام؟
- إلى أي مدى أسهمت السوابق القضائية الصادرة عن ديوان المظالم في تطوير قواعد المسؤولية الإدارية في هذا السياق؟

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق ما يأتي:

- ١- تحليل الأساس النظامي لصفة الموظف العام في المملكة العربية السعودية، وبيان الشروط القانونية لاكتساب هذه الصفة وأثرها في تحديد نطاق العلاقة القانونية بين الموظف وجهة الإدارة.
- ٢- دراسة المسؤولية الإدارية للجهة الحكومية تجاه الموظف العام، من حيث الأسس النظامية، وصور التصرفات الإدارية الضارة، وشروط تحقق المسؤولية.
- ٣- تسليط الضوء على دعوى التعويض بوصفها وسيلة قانونية لمساءلة الإدارة عند الإضرار بالموظف، وبيان شروطها، وأطرافها، والإجراءات القضائية المتعلقة بها وفقاً للنظام السعودي.
- ٤- تحليل السوابق القضائية الصادرة عن ديوان المظالم في قضايا تعويض الموظف العام، واستنباط المبادئ القضائية المستقرة التي تشكّل المرجعية في هذا النوع من الدعاوى.
- ٥- تقديم مقترحات وتوصيات تشريعية تهدف إلى تطوير الإطار القانوني المنظم لمسؤولية الإدارة تجاه الموظف العام، بما يحقق التوازن بين كفاءة الإدارة وضمان الحقوق الوظيفية.

منهج البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص النظامية ذات الصلة، ومراجعة المبادئ القضائية الصادرة عن محاكم ديوان المظالم، واستقراء القواعد

القانونية المنظمة لدعوى التعويض في النظام السعودي. كما يتناول البحث دراسة تطبيقية لعدد من الأحكام القضائية، بهدف الوقوف على الأسس المعتمدة في إثبات المسؤولية الإدارية، وتحديد نطاقها وآثارها القانونية.

حدود البحث:

من حيث الموضوع: يركّز البحث على دراسة دعوى التعويض التي يُقيمها الموظف العام ضد الجهة الإدارية نتيجة ضرر لحق به بسبب تصرف إداري، وذلك من خلال تحليل أركان المسؤولية الإدارية، والأساس النظامي للتعويض، وأهم التطبيقات القضائية ذات الصلة.

من حيث المكان: يقتصر نطاق البحث على المملكة العربية السعودية، ويستند إلى الأنظمة واللوائح المعمول بها، مثل نظام ديوان المظالم، ونظام الخدمة المدنية، واللائحة التنفيذية للموارد البشرية، مع الاستناد إلى الأحكام الصادرة عن محاكم ديوان المظالم. من حيث الزمان: يغطي البحث التطورات النظامية والقضائية التي شهدتها المملكة خلال العقدين الأخيرين، مع التركيز على الأنظمة السارية والتعديلات الحديثة ذات الصلة، بما في ذلك نظام المعاملات المدنية الجديد.

الدراسات السابقة:

بعد مراجعة الدراسات ذات الصلة بمسؤولية الإدارة عن تصرفاتها تجاه الموظف العام، وقد تبين وجود ندرة نسبية في الدراسات المتخصصة التي عالجت هذا الموضوع تحديداً، خاصة في ظل التغيرات التنظيمية الأخيرة، مما يبرز أهمية هذا البحث في سد الفجوة العلمية في هذا المجال.

وقد تم الاطلاع على دراستين أكاديميتين بارزتين تناولتا موضوع المسؤولية الإدارية:

١ - رسالة ماجستير بعنوان "مسؤولية الإدارة في التعويض عن القرارات الإدارية" للباحثة: شمسة مفتاح الناصري، وقد نوقشت هذه الرسالة في كلية القانون، جامعة الإمارات المتحدة، عام ٢٠١٨ م، وقد تناولت الدراسة المسؤولية الناشئة عن القرارات الإدارية، سواء كانت مشروعة أم غير مشروعة، في كل من مصر، والإمارات، والمملكة العربية السعودية، وأشارت إلى أن الإدارة قد تُسأل عن قرارات مشروعة إذا ترتب عليها ضرر غير متوقع أو جسيم، وهو ما يعكس تطوراً في مفهوم المسؤولية الإدارية.

٢- رسالة ماجستير بعنوان "مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة" للباحثة: نداء محمد أمين أبو الهوى، وقد نوقشت في كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عام ٢٠١٠م، وقد ركزت هذه الرسالة على المسؤولية تجاه الأفراد، مع تحليل لركائز دعوى التعويض، وعيوب القرار الإداري التي تصلح بوصفها أساساً للمطالبة بالتعويض. وقد أشارت إلى التوافق بين الفقه القضائي السعودي والمبادئ العامة في منح الإدارة سلطة تقديرية واسعة، مع مراعاة الضرر الفعلي.

وعلى الرغم من فائدة هاتين الدراستين، فإن هذا البحث يتميز بتركيزه الحصري على العلاقة بين الإدارة والموظف العام، وتحليله التطبيقي لعدد من السوابق القضائية الحديثة، ما يمنحه طابعاً متخصصاً وإضافة نوعية للمعرفة القانونية في هذا المجال.

وقد اقتضت طبيعة البحث أن يكون في ثلاثة مباحث، المبحث الأول نتناول فيه الشروط اللازمة لقيام صفة المسؤولية الإدارية، مع تحليل الطبيعة القانونية لهذه الشروط وفق النظام السعودي. ويُستعرض في هذا السياق الأساس النظامي الذي تُبنى عليه مسؤولية الجهة الإدارية، من حيث صور هذه المسؤولية، وأركانها، وما يترتب عليها من التزامات قانونية تجاه الموظف العام.

أما المبحث الثاني، فيعالج مسألة القرار الإداري، من حيث تعريفه وضوابطه، وضرورة التزامه بمبدأ المشروعية، إذ إن أي تجاوز لهذا المبدأ يجعل القرار عرضة للطعن القضائي، سواء بالإلغاء أو بالتعويض أو بكليهما. ويتناول هذا المبحث أيضاً دعوى التعويض بوصفه آلية قانونية فاعلة تتيح للموظف المتضرر المطالبة بحقوقه، متناولاً مفهومها، وأطرافها، وشروط قبولها وفقاً للنظام السعودي، مع التركيز على دورها في تكريس مبدأ المسؤولية الإدارية وتعزيز الحماية القانونية للموظف العام.

ثم خصصت المبحث الثالث لتحليل مجموعة مختارة من السوابق القضائية التي صدرت عن القضاء الإداري في المملكة، التي تناولت دعاوى التعويض المقدمة من موظفين ضد جهاتهم الإدارية. ويهدف هذا الجزء إلى الوقوف على الكيفية التي طُبّق بها القضاء السعودي مبادئ المسؤولية الإدارية، ومدى فاعلية هذه السوابق في تطوير المفاهيم القانونية، وتحقيق التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الأفراد.

أرجو أن يُسهم هذا البحث في إثراء المعرفة القانونية، وأن يكون عونًا لكل من يرنو إلى تحقيق العدالة وحفظ الحقوق في ميادين العمل الإداري، وأن يجعل عملنا خالصًا لوجهه الكريم، وأن ينفع به الجميع، إنه ولي ذلك والقادر عليه.

المبحث الأول

الإطار النظري للمسؤولية الإدارية

يشكّل الإطار النظري للمسؤولية الإدارية الركيزة الأساسية لفهم طبيعة هذه المسؤولية، واستيعاب أركانها وشروط قيامها، فضلاً عن تحديد نطاق تطبيقها في الواقع العملي، ولا سيّما في إطار العلاقة القانونية التي تربط الموظف العام بالجهة الإدارية التي يعمل لديها. ويُعدّ تحديد مفهوم الموظف العام مدخلاً ضرورياً وأساسياً في هذا السياق، إذ إن ثبوت هذه الصفة يترتب عليها مجموعة من الحقوق والالتزامات التي تنعكس مباشرة على مسؤولية الإدارة، وتحدّد مدى التزامها القانوني بجبر الأضرار التي قد تلحق بالموظف نتيجة قراراتها أو أفعالها.

المطلب الأول:

ماهية الموظف العام في النظام السعودي.

عرفت اللائحة التنفيذية للموارد البشرية الموظف العام بأنه " كل من يشغل وظيفة مدنية عامة في الدولة أو يمارس مهامها أيا كانت طبيعة عمله أو اسم وظيفته سواء ذلك عن طريق التعيين أو التعاقد بصفة دائمة أو مؤقتة " ^(١)، وبأسلوب مختصر الموظف العام " هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام " ^(٢).

ويتبين لنا من هذا التعريف أنه يلزم لتوافر صفة الموظف العام مجموعة من العناصر ، يمكن حصرها فيما يأتي :
أولاً: الالتحاق بالوظيفة العامة عبر أداة قانونية.

وتقوم العلاقة بين الموظف العام والجهة الإدارية - في الأصل - على أساس الالتحاق بالوظيفة العامة من خلال التعيين النظامي، باعتباره الأداة التقليدية والرئيسة لاكتساب صفة الموظف العام. غير أن ذلك لا يحول دون وجود وسائل أخرى للانضمام إلى الوظيفة العامة، من أبرزها التعاقد، الذي يُعدّ بديلاً تنظيمياً معمولاً به في بعض الحالات. وفي هذه الحالة، تُطبّق على الموظف المتعاقد أحكام الوظيفة العامة، متى ما توفرت فيه الشروط

(١) اللائحة التنفيذية للموارد البشرية، المادة رقم (١)، ١٤٤١هـ...

(٢) العجمي، حمدي محمد، الوجيز في القانون الإداري السعودي، دار الإجازة، الطبعة الأولى، ٢٠٢٠م،

النظامية، وتساوت طبيعة المهام والالتزامات المترتبة عليه مع ما يلتزم به الموظف المعين^(١).

ثانياً: القيام بعمل دائم أو بصفة مؤقتة.

لم يعد شرطاً لاعتبار الشخص موظفاً عاماً أن تكون الوظيفة التي يشغلها من ضمن الوظائف الدائمة، إنما تسري أحكام قانون العاملين بالدولة حتى على من يشغل وظيفة مؤقتة^٧.

ثالثاً: الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

لإضفاء صفة الموظف العام مع العناصر السابقة يجب أن يعمل الموظف في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، والمرفق العام في الاصطلاح القانوني هو المرفق العام التابع للإدارة ويهدف لتحقيق الصالح العام^٨.

- شروط اكتساب صفة الموظف العام:

نص نظام الخدمة المدنية السعودي بالمرسوم الملكي رقم م/٩٥ وتاريخ ١٥/٩/١٤٣٩ هـ على أنه "مع مراعاة ما تقضي به الأنظمة الأخرى، يشترط فيمن يعين على الوظائف أن يكون:

أ- سعودي الجنسية، ويجوز استثناء من ذلك استخدام غير السعودي بصفة مؤقتة في الوظائف التي تطلب كفايات غير متوافرة في المتقدمين السعوديين لشغل هذه الوظائف، وذلك بموجب قواعد يضعها مجلس الوزراء.

ب- مكماً ثمانية عشر عاماً من العمر.

ج- لائقاً صحياً للخدمة.

د- حسن السيرة والأخلاق

هـ - حاصلًا على المؤهلات المطلوبة للوظيفة، ويجوز لمجلس الوزراء الإعفاء من هذا الشرط.

و- غير محكوم عليه بحد شرعي، أو بالقصاص أو بعقوبة السجن لمدة تزيد على سنة أو بالإدانة والعقوبة في أي من الجرائم الآتية: الرشوة، والتزوير، والاختلاس، وتهريب

(١) العجمي، حمدي محمد، الوجيز في القانون الإداري السعودي، دار الإجابة، ٢٠٢٠ م، ص ٤٢.

المخدرات، أو المسكرات، أو ترويجها، أو المتاجرة فيها، أو كان محكوما عليه ومضت سنة على الأقل على انتهاء تنفيذ العقوبة أو الإغفاء منها.

ز- غير مفصول من خدمة الدولة لأسباب تأديبية، أو كان مفصولاً ومضت سنة على الأقل من تاريخ الفصل. ويجوز إضافة شروط أخرى إلى اللائحة للتعين على بعض الوظائف" ^(١).

(١) نظام الخدمة المدنية، المادة رقم (٤)، بالمرسوم الملكي رقم م/٩٥ وتاريخ ١٥/٩/١٤٣٩هـ.

المطلب الثاني:**الأساس القانوني لصور المسؤولية الإدارية:**

تمثل معرفة الأساس القانوني للمسؤولية الإدارية مدخلاً رئيساً لفهم الطبيعة النظامية التي تقوم عليها هذه المسؤولية، التي تختلف باختلاف نوع التصرف الإداري والضرر الناتج عنه. ويكتسب هذا الأساس أهمية خاصة في سياق العلاقة بين الجهة الإدارية والموظف العام^(١)، إذ إن تقرير التعويض لا يتوقف فقط على تحقق الضرر، بل يستلزم توافر أساس قانوني يسند المسؤولية إلى الجهة الإدارية سواء ثبت الخطأ أو لم يثبت.

- وتتحد صور المسؤولية الإدارية في صورتين بيانهما كالآتي:

- الصورة الأولى: تقوم على أساس الخطأ سواء تمثل هذا الخطأ في عمل قانوني، أو في عمل مادي، وتسمى بالمسؤولية القائمة على الخطأ فالخطأ الذي ترتبه الجهة الإدارية في قراراتها الإدارية أو أعمالها المادية هو الذي يؤسس لقيام المسؤولية في هذه الصورة.
- الصورة الثانية: تقوم على أساس تحمّل التبعة أو المخاطر، وتُعرف بالمسؤولية دون خطأ، فيكون القرار الإداري صحيحاً من حيث المشروعية إلا أن تنفيذه قد يترتب عليه إلحاق ضرر بالأفراد.^(٢)

وقد أُسست مسؤولية الإدارة بدون خطأ على تأصيل شرعي مستند إلى حديث الرسول صلى الله عليه وسلم: (لا ضرر ولا ضرار)، وهي قاعدة فقهية أصيلة تقضي بمنع الإضرار بالغير وتحميل المتسبب بالضرر تبعة فعله، مما يشكل أساساً شرعياً لمسؤولية الإدارة عن الأضرار التي تلحق بالأفراد دون الحاجة إلى إثبات الخطأ.

أركان المسؤولية الإدارية:

تقوم المسؤولية الإدارية على ركنين في حالة المسؤولية بلا خطأ، وهما الضرر والعلاقة السببية، وعلى ثلاثة أركان في المسؤولية التقصيرية وهي القائمة على الخطأ، وتتمثل هذه الأركان على الخطأ والضرر والعلاقة السببية، وتطبيقاً لذلك فقد قضى ديوان المظالم بأنه: "

(١) السناري، محمد، المسؤولية الإدارية في النظام السعودي، ط ١، دار الميمان، الرياض، ٢٠١٧م، ص ٧٥-٩٢.

(٢) العجمي، حمدي محمد؛ و ذنيبات، محمد جمال، الوسيط في القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية - دراسة مقارنة -، ٢٠٢٠م، ص ٣١٢.

ومن حيث المستقر عليه فقهاً وقضاءً أنه يلزم لقيام مسؤولية الإدارة توافر أركان المسؤولية الثلاثة من خطأ وضرر وعلاقة سببية^(١).

أولاً: محل الخطأ

يشير الخطأ إلى التصرف أو القرار غير المشروع أو المخالف للنظام الذي يصدر عن الجهة الإدارية، سواء كان ذلك نتيجة لإهمال أو تقصير أو تصرف يتجاوز الحدود القانونية المسموح بها. يُعتبر الخطأ جوهر المسؤولية الإدارية؛ فإذا كان القرار أو التصرف الإداري صحيحاً ومطابقاً للأنظمة، فلا يمكن تحميل الجهة الإدارية المسؤولية^(٢).

ويكون الخطأ في هذه القرارات عند الإخلال بأي من السبب، الاختصاص، الشكل، المحل، أو الغاية بوجود عيب يؤدي للإلغاء ويكون أيضاً سبباً للتعويض في بعض الأحيان ويكون التعويض بقدر تجاوز المحل للسبب.

وعليه فالخطأ سواء كان عملاً قانونياً أو مادياً فإنه شرط جوهري لا غنى عنه لتحقيق مثلث القواعد القانونية للتعويض^(٣).

صور الخطأ:

تتمثل صور الخطأ في صورتين وهما (الخطأ الشخصي) و (الخطأ المرفقي)، وبتحديد صورة الخطأ يتم تحديد المسؤول عن التعويض ومن ثم كان مهماً للترقية بين الخطأ الشخصي والمرفقي وذلك لتمييز المسؤولية، فما الخطأ الذي يسأل عنه الموظف وما الخطأ الذي تسأل عنه جهة الإدارة^(٤).

ثانياً: ركن الضرر

يعد الضرر ركناً مشتركاً في كافة أنواع المسؤولية، فلا مسؤولية أياً كانت طبيعتها ما لم يكن هناك ضرر، ويتمثل الضرر في صورتين: الضرر المادي، والضرر المعنوي أو الأدبي^(٥).

(١) حكم هيئة التدقيق رقم (٤٠٢/ت/١) لعام ١٤٢٧هـ، قضية رقم (٣٣٤/٥/ق) لعام ١٤٢٦هـ، ج ٤.

(٢) د. حمدي محمد العجمي، حمدي محمد؛ و ذنيبات، محمد جمال، مرجع سابق، ص ٣١٨ - ٢١١.

(٣) أبو الهوى، نداء محمد أمين، مرجع سابق رسالة ماجستير، ص ٨٨، ٢٠١٠م

(٤) أ. شمس مفتاح أحمد الناصري، رسالة ماجستير "مسؤولية الإدارة في التعويض عن القرارات الإدارية،

رسالة ماجستير نوقشت في كلية القانون جامعة الإمارات، ٢٠١٨ م

- الضرر المادي

هو ما يصيب الإنسان في جسمه أو في ماله، فيتمثل في الخسارة المالية التي تترتب على المساس بحق أو مصلحة.

- الضرر المعنوي أو الأدبي

هو الضرر الذي يلحق الإنسان في مشاعره أو أحاسيسه، مس كرامته أو شرفه أو معتقداته أو شعوره، فهو كما نص عليه ديوان المظالم في حكمه "التعويض المعنوي هو كل أذى يصيب الإنسان في مصلحة غير مادية، كالعرض والشرف والتخويف بغير حق"^(١). كما عرف بأنه الضرر الذي يصيب الدائن في سمعته وشرفه واعتباره، وقد يصيب العاطفة والحنان والشعور^(٢).

- "وقد نص نظام المعاملات المدنية السعودي بالمادة رقم (١٣٨) بالتالي:

- ١- يشمل التعويض عن الفعل الضار التعويض عن الضرر المعنوي.
- ٢- يشمل الضرر المعنوي ما يلحق الشخص ذا الصفة الطبيعية من أذى حسي أو نفسي، نتيجة المساس بجسمه، أو بحريته، أو بعرضه، أو بسمعته، أو بمركزه الاجتماعي.
- ٣- لا ينتقل حق التعويض عن الضرر المعنوي إلى الغير إلا إذا تحددت قيمته بمقتضى نص نظامي أو اتفاق أو حكم قضائي.
- ٤- تقدر المحكمة الضرر المعنوي الذي أصاب المتضرر، وتراعي في ذلك نوع الضرر المعنوي وطبيعته والشخص المتضرر^(٣).

شروط الضرر الموجب للمسؤولية:

- أ- أن يكون الضرر محققاً: يشترط في الضرر أن يكون محققاً أي ثابتاً ومؤكداً، فالضرر المحقق هو الذي يمكن التعويض عنه فعلاً، واشتراط الضرر أن يكون محققاً لا يعني أن يكون حالاً فالضرر يكون محققاً، حتى لو كان مستقبلاً مادام أنه مؤكد الوقوع^(٤).

(١) المحكمة الإدارية، القضية رقم ١١٦١/٢/ق، عام ١٤٣٥ هـ، المؤيد بحكم محكمة الاستئناف رقم

٥٢٧١/٢/س، عام ١٤٣٦ هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، عام ١٤٣٦ هـ، ج ٦، ص ٢٨٩٢.

(٢) السنهوري، الوسيط، ١/٦٨٣: ٦٨١، حمدي عبد الرحمن: الوسيط في النظرية العامة للالتزامات، ص

٥٤٠: ٥٣٤.

(٣) نظام المعاملات المدنية، المادة رقم (١٣٨)، المرسوم ملكي رقم م/١٩١، ١٤٤٤ هـ.

(٤) د. جابر جاد نصار، مرجع سابق، ص ٣٨٥.

- ب- كون الضرر على محل يحميه القانون: فيلزم أن يكون محل الضرر من الحقوق التي يحميها القانون والنظام، وإلا فلا حماية لها قضاء^(١).
- ت- كون الضرر خاصاً: وخصوصية الضرر تعني أن يصاب فرد معين أو أفراد معينون يسهل تحديدهم ولا يشاركهم أحد، ويقع عبء إثبات الضرر على من يدعيه وإلا تعد دعواه مرسله وتنتهي الدائرة القضائية إلى رفض دعواه^(٢).

ثالثاً: العلاقة السببية

وهذا ما قضى به ديوان المظالم بأن "المسلم به فقها وقضاء أنه يجب توافر علاقة سببية المباشرة بين الضرر المطالب بالتعويض عنه والفعل الناشئ عن الضرر، فيجب أن يكون الضرر نتيجة مباشرة للفعل نفسه، أما إذا لم يكن عمل الجهة هو السبب المباشر للضرر، ففي هذه الحالة تنتفي الرابطة السببية بين عمل جهة الإدارة والضرر ولا تسأل عنه الجهة المدعى عليها^(٣)"

نطاق تطبيق المسؤولية الإدارية :

يُحدّد نطاق المسؤولية بوجود استثناءات لا تخضع للمساءلة كالأعمال السيادية للدولة التي لا يُسمح بمراجعتها أمام القضاء ، وهي أعمال السيادة أو أعمال الحكومة كما تسمى في فرنسا هي عبارة عن طائفة من الأعمال التي تقوم بها السلطة التنفيذية التي تخرج عن رقابة القضاء الإداري، والقضاء العادي على سواء^(٤). وتعتبر هذه الاستثناءات ضرورية لحماية المصلحة العامة والسيادة الوطنية. وتُقابلها مسؤولية الجهات الإدارية تجاه التصرفات العادية والخدمات المقدمة للأفراد، التي يمكن أن تخضع للمساءلة في حال ثبوت الخطأ أو التقصير.

(١) حكم ديوان المظالم رقم ٢٦/د/ف/٤٣، عام ١٤٢٧هـ، القضية ٤٢٥/١/ق، ١٤٢٥هـ، المؤيد بحكم هيئة التدقيق رقم ٤٨١/ت/٥، ١٤٢٧هـ، مجموعة الأحكام لعام ١٤٢٧هـ، مجلد ٣، ص ١٣٣٩.

(٢) حكم الدائرة القضائية، رقم (١٧/د/إ/١٥) لعام ١٤٢٧هـ، قضية رقم (٦٣٥/٣/ق) عام ١٤٢٦هـ، والمؤيد من هيئة التدقيق بالحكم برقم (٤٠٤/ت/١) عام ١٤٢٧هـ، مجموعة السوابق القضائية لعام ١٤٢٧هـ، ج ٤، ص ٢٠١١.

(٣) الطماوي، سليمان محمد، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، ١٤٢٧هـ-٢٠٠٦م.

لذا فإن سلطة واختصاص ديوان المظالم تمتد لتشمل الحكم بكافة الحقوق التي تنشأ للإدارة أو على الإدارة، وقد رسخ النظام اختصاص القضاء الإداري في المادة (١٣) في فقراتها (أ، ج، د) وهي ما سنتطرق له في المبحث اللاحق.

وسأركز على اختصاص القضاء الإداري - ديوان المظالم - يدخل في اختصاصه دعاوى الاستحقاق من منازعات التعويض بقيام المسؤولية الإدارية باعتبار أن الحق الذي يرتكبه القرار الإداري مستمد من قاعدة نظامية وليس من القرار نفسه، وتشمل هذه الحقوق المالية من رواتب، العلاوات، البدلات، المكافآت والتعويضات، يضاف إليها المعاش والمكافأة وفقاً لنظام التقاعد المدني^(١).

كما قد يكون القرار الإداري محل النزاع مشوباً بعيب الجسامة أو عدم المشروعية، كحالة الفصل التعسفي، وهو ما سنعالجه تفصيلاً من خلال دراسة تطبيقية لإحدى القضايا النموذجية وبيان الإطار النظامي الحاكم لها.

(١) د. حمدي محمد العجمي، حمدي محمد؛ وذنيات، محمد جمال، الوسيط في القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية دراسة مقارنة: ص ٥٧.

المبحث الثاني

دعوى التعويض ودورها في المسؤولية الإدارية

تقوم الإدارة بممارسة سلطاتها العامة وإصدار قرارات ملزمة استناداً إلى صلاحياتها القانونية، وتعد القرارات الإدارية التي تستخدمها الجهة الإدارية في التعبير عن إرادتها ابتغاء تحقيق المصلحة العامة، إلا أنه يتعين عليها عند إصدارها مثل هذه القرارات أن تلتزم بمبدأ المشروعية، وإلا قد تقع في الخطأ أثناء استخدامها تلك السلطات، مما قد يلحق ضرراً بالموظفين أو الأفراد المتأثرين بقراراتها الإدارية. وفي مثل هذه الحالات، تتطلب العدالة جبر الضرر الواقع

ووفقاً لما تم بيانه في المبحث الأول، فإن مسؤولية الإدارة في النظام القانوني السعودي لا تقتصر على الحالات التي ترتكب فيها الإدارة خطأً. فقد تتحقق هذه المسؤولية حتى في غياب الخطأ، وذلك في حال ترتب على تصرفها ضرر مباشر. وفي هذه الحالة، تُبنى المسؤولية الإدارية على مبدأ تحمل التبعة أو الضرر، مما يوجب على الإدارة تعويض المتضرر، سواء كان موظفاً عاماً أو فرداً عادياً.

المطلب الأول:

دعوى التعويض:

يُعد القضاء الإداري الملاذ القانوني الذي يلجأ إليه الأفراد وموظفو الخدمة المدنية لضمان مشروعية أعمال السلطة الإدارية وتصحيح أي تجاوزات قد تصدر عنها، وذلك من خلال رقابته على قراراتها ونشاطاتها عبر قضاء الإلغاء وقضاء التعويض^(١).

وفي سياق ممارسة الإدارة لاختصاصاتها، قد تصدر قرارات إدارية يترتب عليها إلحاق الضرر بأحد موظفيها، كحالة الفصل من العمل للمصلحة العامة دون وجود مبرر مشروع. وفي هذه الحالة، يكون للمتضرر الحق في المطالبة بتعويضه عن الضرر الذي لحق به، وذلك من خلال دعوى التعويض التي تُرفع أمام ديوان المظالم.

(١) أبو الهوى، نداء محمد أمين، مرجع سابق، ص ٣٤.

- وفي هذا الإطار، يبرز التساؤل حول ماهية دعوى التعويض ضد جهة الإدارة، وما أهميتها وما الشروط اللازم توافرها لقبولها؟

دعوى التعويض جاء في نظام ديوان المظالم السعودي في أحد السوابق القضائية هي:
مطالبة قانونية تُقدّم من قبل الأفراد أو الجهات المتضررة للحصول على تعويض مالي عن ضرر أصابهم نتيجة أفعال أو قرارات صادرة عن جهة إدارية، عندما تكون هذه القرارات أو الأفعال غير مشروعة أو تسببت بضرر غير مبرر للمتضرر^(١).

ويعني هذا أن ديوان المظالم، بوصفه الجهة القضائية المتخصصة بالنظر في النزاعات الإدارية، يختص بقبول ودراسة هذه الدعاوى وتحقيق العدالة من خلال إلزام الجهات الإدارية بتعويض المتضررين إذا ثبت خطأ الإدارة.

أهمية دعوى التعويض:

تكمن أهمية دعوى التعويض إلى جانب دعوى الإلغاء فهو كالمكمل للحماية التي يصبغها قضاء الإلغاء على حقوق الأفراد بإعدام القرارات الإدارية غير المشروعة من خلال جبر الضرر الذي يصيب الفرد أو الموظف، وذلك لأن دعوى التعويض يمكن أن تقام تبعياً لدعوى الإلغاء.

وتتميز دعوى التعويض بإمكانية إقامتها بشكل تابع لدعوى الإلغاء أو مستقلة عنها، إذ قد يتعذر الطعن بالإلغاء، بينما يظل باب التعويض مفتوحاً في الحالات التالية:

- انقضاء ميعاد رفع دعوى الإلغاء:

في حال فوات المدة المحددة للطعن بالإلغاء، لا يبقى أمام المتضرر سوى اللجوء إلى دعوى التعويض لجبر الضرر الناجم عن التصرف غير المشروع للإدارة. وقد نصت المادة (٨/٤) من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم على أنه: "فيما لم يرد به نص خاص، يجب في الدعوى - المنصوص عليها في الفقرة (ب) من المادة الثالثة عشرة من نظام ديوان المظالم إن لم تكن متعلقة بشؤون الخدمة المدنية - أن يسبق رفعها إلى المحكمة الإدارية

(١) الجيلاني، عز الدين أبو زيد، المسؤولية الإدارية وتطبيقاتها في القضاء السعودي، الرياض مكتبة القانون والنظام، ٢٠٢٢ م، ص ٢٠٢، مقتبس صك حكم رقم (١٠١٠/٧/ق) لعام ١٤٣١ هـ، والمؤيد بالاستئناف برقم (٨٤٢/ق) عام ١٤٣٦ هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام ١٤٣٧ هـ، ج ٦، ص ٨٣.

للتظلم إلى الجهة مصدرة القرار خلال ستين يومًا من تاريخ العلم بهذا القرار، ويتحقق العلم به بإبلاغ ذوي الشأن به أو نشره في الجريدة الرسمية إذا تعذر الإبلاغ.^(١)

- تحصين القرار الإداري ضد دعوى الإلغاء:

وذلك في حال تحصن القرار الإداري من الطعن بالإلغاء بسبب انقضاء المدة المحددة للطعن، وهي ستين يومًا من تاريخ العلم بالقرار، كما سبق بيانه. كما في بعض الحالات، قد يُمنع الطعن بالإلغاء بسبب اعتبار القرار من أعمال السيادة، مما يحول دون إمكانية إلغائه، ولكن يبقى للمتضرر الحق في المطالبة بالتعويض إذا ترتب على القرار ضرر مباشر.^(٢)

وبذلك، تشكل دعوى التعويض ضماناً إضافية لحقوق الأفراد، خاصةً عند تعذر إلغاء القرار الإداري، مما يعزز مبدأ المشروعية.

إجراءات دعوى التعويض في المسؤولية الإدارية:

كما تم تعريف دعوى التعويض سابقاً ونختصرها بأنها الدعوى التي يرفعها صاحب الشأن، وفقاً للإجراءات المقررة نظاماً، للمطالبة بالتعويض عن الأضرار الناجمة عن تصرفات أو قرارات الإدارة التي سببت له ضرراً.

وسوف نتناول هذا الموضوع من عدة جوانب، تشمل تحديد الجهة المختصة بنظر دعوى المسؤولية الإدارية وشروط قبول هذه الدعوى.

أولاً: الجهة المختصة بنظر دعوى المسؤولية الإدارية

يختص ديوان المظالم - المحكمة الإدارية - وفقاً لنظامه رقم م/ ٨٧ وتاريخ ١٩ / ٠٩ / ١٤٢٨ هـ بنظر دعاوى التعويض في المسؤولية الإدارية حيث نصت المادة (١٣) في الفقرة (ج) دعاوى التعويض التي يقدمها ذوو الشأن عن قرارات أو أعمال جهة الإدارة.^(٣) كما يجدر الإشارة إلى إذا كان عقد العمل يخضع لنظام العمل، حتى ولو كان في جهة إدارية، فإن الاختصاص بنظر دعاوى التعويض يعود إلى المحاكم العمالية. ويستند ذلك

(١) نظام المرافعات أمام ديوان المظالم، المادة (٨)، تعديل الفقرة (٤) من هذه المادة بموجب المرسوم الملكي رقم: (م / ٦٥) وتاريخ ١٣ / ٩ / ١٤٣٦ هـ.

(٢) العجمي، حمدي محمد؛ وذنيبات، محمد جمال، مرجع سابق، ص ٢٠١٢.

(٣) نظام ديوان المظالم، المادة رقم (١٣) فقرة (ج)، رقم م/ ٨٧ وتاريخ ١٩ / ٠٩ / ١٤٢٨ هـ.

إلى المادة (٣٤) من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/ ٥١) بتاريخ ٢٣-٨-١٤٢٦ هـ، التي تحدد اختصاص المحاكم العمالية بالنظر في النزاعات المتعلقة بعقود العمل الخاضعة لنظام العمل كعقود الأجانب على سبيل المثال.

ثانياً: شروط قبول دعوى المسؤولية الإدارية:

أ- ميعاد رفع الدعوى

نصت المادة (٨ / ٦) من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم إلى أنه " فيما لم يرد فيه نص خاص، لا تسمع الدعاوى المنصوص عليها في الفقرتين (ج، د) من المادة (الثالثة عشرة) من نظام ديوان المظالم بعد مضي عشر سنوات من تاريخ نشوء الحق المدعى به، مالم يقرر المدعى عليه بالحق أو يتقدم المدعي بعذر تقبله المحكمة المختصة^(١) "

والدعاوى المنصوص عليها في الفقرتين ج، و د من المادة (١٣) من نظام ديوان المظالم هما :

ج - دعاوى التعويض التي يقدمها ذوو الشأن عن قرارات أو أعمال جهة الإدارة .

د - الدعاوى المتعلقة بالعقود التي تكون جهة الإدارة طرفاً فيها .

ب- الصفة والمصلحة:

يشترط لقبول الدعوى أن يكون لكل من المدعي والمدعى عليه صفة فيها، بمعنى أن يكون المدعي هو صاحب الحق المعتبر عليه أو صاحب المركز القانوني موضوع النزاع الذي يسعى لحمايته . ويجب أن يكون المدعى عليه هو الجهة التي اعتدت على هذا الحق أو المركز القانوني، وذلك انطلاقاً من أن الدعوى هي الوسيلة لاقتضاء الحق وحمايته^(٢) .

(١) نظام المرافعات أمام ديوان المظالم ، مادة رقم (٨ / ٦).

(٢) العجمي، حمدي محمد؛ وذنيبات، محمد جمال، مرجع سابق، ص ٣٤٤.

المطلب الثاني:**الأحكام المتعلقة بدعوى التعويض في النظام السعودي**

تُعد الأحكام الخاصة بدعوى التعويض في القضاء الإداري جزءاً أساسياً من حماية الحقوق في النظام السعودي، حيث تسهم في وضع أسس المسؤولية والمساءلة، مما يعزز ثقة الأفراد في تعاملاتهم مع الجهات الإدارية. سنعرض في هذا المطلب أولاً: أنواع التعويض، وثانياً: أسس تقدير التعويض وتفصيلها.

أولاً: أنواع التعويض

التعويض العيني يكون بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل وقوع الضرر. أما التعويض المعنوي، فيهدف إلى رد الاعتبار للمتضرر. وفي سياق المسؤولية الإدارية، يكون التعويض غالباً نقدياً، لكونه الأنسب لطبيعة السلطة الإدارية، مع إمكانية تقديم تعويض معنوي غير مباشر. وقد قضى ديوان المظالم بأن "إلغاء القرار يُعد تعويضاً معنوياً" ^(١).

ثانياً: أسس تقدير التعويض :

تقدير التعويض في المسؤولية الإدارية في النظام السعودي يستند إلى عدد من الأسس والقواعد التي استنبطها القضاء الإداري من اجتهاداته وتفسيراته لنظام المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم وأحكام المسؤولية الإدارية العامة. يعتمد القضاء في تقدير التعويض على عدة اعتبارات توازن بين مصلحة المتضرر والجهة الإدارية، وتسعى لتحقيق العدالة.

ومن أهم الأسس التي يركز عليها تقدير التعويض في المسؤولية الإدارية:**- حجم الضرر :**

فتقدير التعويض يعتمد أساساً على حجم الضرر وليس على حجم الخطأ. بعبارة أخرى، لا يتم تقدير التعويض بناءً على جسامة الخطأ الذي ارتكبه الجهة الإدارية، بل يعتمد كلياً على حجم الضرر الذي لحق بالمضرور.

بموجب هذا الأساس، فإن الغاية من التعويض هي جبر الضرر الفعلي الذي أصاب المتضرر، بغض النظر عن مدى خطورة الخطأ الذي ارتكبه الجهة الإدارية. وهذا يعني

(١) حكم ديوان المظالم الدائرة الإدارية رقم (٤٠/د/١٨)، لعام ١٤٢٦هـ، قضية رقم (١٧٥/٥/١/ق)

لعام ١٤٢٥هـ، مؤيد من هيئة التدقيق بالحكم رقم (٣٤٥/ت/٦) لعام ١٤٢٧هـ.

أيضاً أن عوامل أخرى ، مثل مدى ملاءمة المتضرر لتحمل الضرر، أو حتى مكانته الاجتماعية أو المهنية ، لا تؤثر في تقدير مبلغ التعويض^(١).

- العلاقة السببية :

يشترط لقيام المسؤولية الإدارية أن يكون هناك علاقة بين الخطأ والضرر، فقد يشترك خطأ المضرور مع الخطأ المرفقي وقد يستغرقه في بعض الأحيان. وعليه، يتعين على القاضي الإداري إثبات وجود علاقة سببية واضحة ومباشرة بين تصرف الإدارة والضرر الناشئ عنه.

- الخبرة الفنية واستشارة المتخصصين:

يستعين القضاء الإداري بالخبراء والمتخصصين في حالات معينة، خاصة عندما يتعلق الأمر بتقدير الأضرار الفنية أو الصحية. قد يلجأ القاضي إلى خبراء لتقديم تقرير حول مدى جسامته الضرر وحجم التعويض المناسب، ويعتبر تقرير الخبرة عاملاً مساعداً في إصدار الحكم النهائي^(٢).

موقف النظام السعودي من أساس المسؤولية:

صدر نظام المعاملات المدنية بموجب المرسوم الملكي رقم (م/١٩١) وتاريخ ٢٩/١١/١٤٤٤ هـ، متضمناً فصلاً كاملاً تناول فيه أحكام الفعل الضار، مما يشكل خطوة نحو تقنين قواعد المسؤولية المدنية في المملكة، وقد يستفيد منه قضاء ديوان المظالم في المسائل التي لا يوجد فيها نص خاص، استناداً إلى ما قرره المادة (الثانية) من نظام المرافعات أمام ديوان المظالم من أنه: "تطبق المحاكم الإدارية في المسائل غير المنصوص عليها في الأنظمة أحكام الشريعة الإسلامية بما لا يتعارض مع أحكام الأنظمة ذات العلاقة."^(٣)

(١) الجيلاني، عز الدين أبو زيد، المسؤولية الإدارية وتطبيقاتها في القضاء السعودي، ٢٠٢٢ م، ص ٢١٩ - ٢٢١.

(٢) نظام المرافعات أمام ديوان المظالم، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٣) وتاريخ ٢٢/١/١٤٣٥ هـ، المادة الثانية.

ومن المهم الإشارة إلى أن ديوان المظالم، قبل صدور هذا النظام، لم يكن يستند إلى تقنين مدني شامل ينظم قواعد المسؤولية الإدارية، بل كان يتعامل مع دعاوى التعويض من خلال سلطته التقديرية، مستنداً إلى القواعد الفقهية المستقرة ومبادئ الشريعة الإسلامية، التي شكلت المصدر الأساس في بناء الأحكام القضائية.^(١)

ويُعد هذا التوجه انعكاساً للمرونة التي يتمتع بها القضاء الإداري في المملكة، الذي مكّنه من معالجة القصور التشريعي، خاصة في مجال تقدير التعويض عن الأضرار الناتجة عن أفعال الجهة الإدارية. وسيرز هذا الاتجاه بوضوح من خلال تحليل السوابق القضائية في المبحث التالي، التي جسدت بجلاء اعتماد قضاء ديوان المظالم على القواعد الفقهية بوصفها قواعد كبرى: "إذا تعارضت مفسدتان روعي أعظمهما ضرراً بارتكاب أخفهما"، وغيرها من القواعد التي شكلت حجر الأساس في تأسيس المسؤولية الإدارية في ظل غياب النص النظامي حينها.

كما يمكن الاستئناس بالتجارب التشريعية في الدول ذات المرجعية المماثلة، ومن ذلك ما ورد في وثيقة الأحكام في القانون المدني الكويتي، التي أفردت فصلاً مستقلاً بعنوان "الفعل الضار" ضمن الفصل الثالث من الوثيقة، حيث تناولت فيه أساس المسؤولية عن الإضرار بالغير. فقد نصت المادة (٢٦١) على أن: "كل إضرار بالغير يلزم فاعله ولو غير مميز بضمان الضرر"، وهو ما يدل على تبني مبدأ المسؤولية بمجرد تحقق الفعل الضار دون توقف على التمييز أو القصد. كما نصت المادة (٢٦٢) على أن: "يكون الإضرار بالمباشرة أو التسبب، فإذا كان بالمباشرة لزم الضمان ولا شرط له، وإذا وقع بالتسبب فيشترط التعدي أو التعمد أو أن يكون الفعل مفضياً إلى الضرر"، وهو تقسيم دقيق بين صور الإضرار، يظهر منه سعة نطاق الضمان وتنوع أركانه بحسب وسيلة الإضرار، وهي مبادئ تتقاطع في جوهرها مع ما أخذ به قضاء ديوان المظالم من مبادئ الشريعة الإسلامية في تقرير المسؤولية التقصيرية.^(٢)

(١) الطماوي، سليمان محمد، القضاء الإداري - قضاء التعويض وطرق الطعن في الأحكام، دار الفكر

العربي، ١٩٧٧م، ص ٦١٣،

(٢) شطناوي، علي خطار، موسوعة القضاء الإداري السعودي (ديوان المظالم) - الكتاب الثاني - الرياض،

١٤٣٤هـ..، ص ٢٣٦.

موقف ديوان المظالم في البت في دعاوى التعويض:

يقوم القضاء الإداري بدور محوري في تقدير التعويض بناءً على حجم الضرر وطبيعته، مع الأخذ في الاعتبار تأثيره على حياة المدعي ووضعه المالي والاجتماعي. ويُعد القضاء الإداري سلطة مختصة تمتلك القدرة على تحديد مبلغ التعويض المستحق لكل حالة وفقاً لظروفها الخاصة، وبما يضمن تحقيق العدالة والإنصاف.

فقد استقر قضاء ديوان المظالم أن المسؤولية الإدارية تقوم على أركان ثلاثة. فقد قرر (أما عن الموضوع فإن من المقرر أن الضمان في الشريعة الإسلامية هو إلزام من أضر غيره بالتعويض، ويقوم على أركانه الثلاثة وهي: (الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما). ولأن الثابت أن المدعى عليها - الجهة الإدارية - أصدرت القرار على سند النظام خولها إصدار ذلك القرار وسببه تغيب المدعي عن عمله في تلك الفترة مما يكون معه ركن الخطأ مفقوداً في هذه الدعوى).^(١)

كما قرر ديوان المظالم في حكم آخر (أن التعويض يستند إلى أركان ثلاثة لا يقوم من دونها وهي: الخطأ والضرر وعلاقة السببية بين خطأ المدعى عليها - جهة الإدارة - والضرر الواقع للمدعي، ولأن ركن الخطأ غير متوفر من جانب جهة الإدارة فإنه لا وجه لقيام مسؤوليتها التقصيرية مما يترتب عليه رفض هذا الطلب من المدعية).^(٢)

وفضلاً عن ذلك قرر ديوان المظالم أيضاً رفض تعويض الأضرار التي لحقت بالشخص لانتفاء ركن الخطأ، إذا كان من نسب إلى الإدارة المدعى عليها يندرج ضمن واجباتها الإدارية. (وحيث إن بحث تعويض المدعى عليها للمدعي عما قامت به يستلزم توافر أركان المسؤولية التقصيرية الثلاثة في حقها وهي الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما فمتى توافرت تلك الأركان انعقدت المسؤولية تجاه الجهة الإدارية المدعى عليها ووجب عليها التعويض، ومتى تخلف أحد تلك الأركان انتفت المسؤولية وسقط حق

(١) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (٢٥٩/ت/٦) لعام ١٤٢٧ هـ، الصادر في القرار رقم

(٢٧٨٩/١/ق) لعام ١٤٢٥ هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، المجلد الأول، ص ٨٠.

(٢) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (٧٧٠/ت/٦) لعام ١٤٢٧ هـ، الصادر في القرار رقم

(٢١٠٩/١/ق) لعام ١٤٢٣ هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، المجلد الأول، ص ١٧١.

المدعي في المطالبة بالتعويض، فإنه بتطبيق ذلك في هذه القضية يتبين أن ما قامت به المؤسسة العامة للتقاعد - من وقف الصرف والمخاطبات التي قامت بها بشأن الموضوع في فترة يسيرة - إنما هو تنفيذ لواجباتها المفترضة عليها من ضرورة التحقق من توافر شروط الصرف وانتفاء موانعه، وتطمئن الدائرة إلى أن ركن الخطأ غير قائم في حقها مما يجعل بحث توافر باقي الأركان عديم الفائدة لانحياز الركن الأساس لقيام المسؤولية التقصيرية المنشئة للتعويض^(١).

(١) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (٢٦٥/ت/١) لعام ١٤٢٧هـ، الصادر بالقضية رقم (١٧٥٩/١/ق) لعام ١٤٢٦هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، المجلد الرابع، ص ١٩٣١.

المبحث الثالث

أثر السوابق القضائية في تكوين قواعد تعويض الموظف العام

في هذا المبحث، سيتم التركيز على السوابق القضائية التي تتعلق بأحكام تعويض الموظف العام ومن في حكمه لدى محاكم المملكة العربية السعودية. ونظراً لأهمية هذا الموضوع في توضيح مسؤولية الجهة الإدارية تجاه الموظف العام وأثر القرارات الصادرة عنها، فإن تناول هذه السوابق يوفر إطاراً قانونياً وتحليلياً يساعد على فهم كيفية تفسير وتطبيق مبادئ التعويض في قضايا الضرر.

وسيشمل هذا المبحث عرضاً وتحليلاً لعدد من الأحكام القضائية الصادرة في قضايا تعويض الموظفين العموميين، مع تسليط الضوء على أسباب الحكم، وتفاصيل الاستدلال القانوني الذي اعتمدته المحاكم، وما انتهت إليه من قرارات. سيسهم هذا التحليل في إبراز الآليات التي تستخدمها المحاكم لتحديد مدى مسؤولية الجهة الإدارية وآلية تقدير التعويض المناسب للضرر الواقع على الموظف.

كما سيتم استعراض التطورات القضائية المتعلقة بهذا المجال، لتسليط الضوء على التغيرات في التوجهات القضائية، ومدى إمكانية الاستفادة من هذه التطورات في تعزيز منظومة العدالة الإدارية، بما يحقق توازناً بين مصالح الموظفين وحقوقهم من جهة، ومتطلبات المصلحة العامة وسلامة الأداء الإداري من جهة أخرى.

المطلب الأول:

تحليل لأحكام قضائية صادرة في دعاوى التعويض:

تُعد الأحكام القضائية الصادرة عن محاكم ديوان المظالم في المملكة العربية السعودية مصدراً مهماً في استجلاء ملامح المسؤولية الإدارية، خاصةً في مجال التعويض عن الأضرار التي تصيب الموظف العام بسبب تصرفات الجهة الإدارية. وتُظهر هذه الأحكام المختارة مدى التزام القضاء الإداري بمبادئ العدالة والإنصاف عند موازنته بين حماية المصلحة العامة وصون الحقوق الوظيفية للأفراد، لا سيما حين يكون المتضرر موظفاً عاماً تضرر نتيجة قرار إداري أو تصرف مادي صادر عن الإدارة.

ويتميز القضاء الإداري في المملكة بسعيه إلى التوفيق بين القواعد العامة في المسؤولية الإدارية والنصوص النظامية الخاصة بالوظيفة العامة، مثل نظام الخدمة المدنية

ونظام العمل، بحسب صفة الموظف المتضرر وجهة ارتباطه. كما يظهر من تحليل السوابق القضائية أن محاكم ديوان المظالم تأخذ بعين الاعتبار طبيعة الضرر، ووجود الخطأ أو غيابه، وعلاقة السببية بين تصرف الإدارة والنتيجة الضارة، مع استنادها في أحكامها إلى قواعد شرعية مثل قاعدة "لا ضرر ولا ضرار"، وإلى مبادئ مستقرة في الفقه الإداري كـ نظرية الخطأ المرفقي ونظرية المخاطر^(١).

وفي هذا المطلب، سيتم تقديم تحليل لأربع سوابق قضائية مختارة صادرة عن ديوان المظالم، تتعلق بتعويض موظفين عموميين، وذلك من خلال العناصر الآتية:

- عرض أسباب الحكم كما وردت في حيثيات الصك القضائي، مع بيان مراكز الخصومة بين أطراف الدعوى.

- توضيح منطوق الحكم الصادر في كل قضية.
- تحليل قانوني لأسباب الحكم، وبيان ما استند إليه القضاء من أنظمة وقواعد فقهية أو شرعية في تقدير المسؤولية.
- وجه الاستشهاد بكل سابقة، وبيان أثرها في بناء أو دعم قواعد المسؤولية الإدارية في النظام السعودي.

- السابقة القضائية الأولى : الحكم رقم ٦٤/د/٢٤ لعام ١٤٢٨هـ للقضية رقم ١٥٩/٦/ق لعام ١٤٢٧هـ.

- الأسباب:

لما كانت العبرة بالطلبات الختامية للمدعي، التي حصرها بمطالبته بإلزام المدعى عليها بدفع مرتباته فترة فصله من العمل وذلك للأشهر / شعبان ورمضان وشوال وذو القعدة فإن هذه الدعوى تدخل ضمن اختصاصات ديوان المظالم ولائياً باعتبارها مطالبة بحقوق مقررة في نظم الخدمة المدنية وفقاً لنص المادة (١٨ / ١ / أ) من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/ ٥١ وتاريخ ١٧ / ٧ / ١٤٠٢هـ. ولما كانت المرتبات التي يطالب المدعي بها كانت فترة انقطاعه من عام ١٤٢٦هـ. وتقدم بتظلم لجهة عمله فجاء ردها بخطابها رقم ٢٦٩٧١٩ / ١ / ٢٩ وتاريخ ٢٦ / ٦ / ١٤٢٧هـ بعدم استحقاقه فتظلم

(١) السدحان، عبدالله بن ناصر، قضاء ديوان المظالم وتطبيقاته في مجال المسؤولية الإدارية، مجلة العدل،

لوزارة الخدمة المدنية بتاريخ ٢٢/٧/١٤٢٧ هـ ولم يرد جواب ثم أقام أمام الديوان بتاريخ ٦/١٠/١٤٢٧ هـ فإن دعواه تكون أقيمت وفق نص المادة الثانية من قواعد المرافعات والإجراءات أمام الديوان الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (١٩٠) وتاريخ ١٦/١١/١٤٠٩ هـ^(١) مما يعني قبول الدعوى شكلاً. وعن الموضوع فالثابت أن المدعي صدر قرار بطي قيده بتاريخ ٣٠/٧/١٤٢٦ هـ لانقطاعه عن العمل كما أن الثابت أن المدعي عليها ألغت قرار طي القيد واعتباره كأن لم يكن وذلك بتاريخ ٤/١١/١٤٢٦ هـ بعد ما تبين لها ما يبرر انقطاع المدعي عن عمله، كما أن الثابت أن المدعي باشر عمله بعد الانقطاع قبل طي قيده بيوم واحد وذلك بتاريخ ٢٩/٧/١٤٢٦ هـ كما أن الثابت أن المدعي لم يتم صرف مرتباته للأربعة أشهر التي يطالب بها بعد أن ألغي قرار طي القيد، كما أن المدعي ذكر أنه لم يباشر أي عمل في فترة الانقطاع، ولم تقدم جهة الإدارة ما يثبت ذلك. ولما كانت المدعي عليها قد أصدرت قرارها بطي القيد ثم ألغت ذلك القرار واعتبرته كأن لم يكن وجب عليها أن تعوض المدعي عن تلك المرتبات حيث نص قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لعام ١٤٠٤ هـ المعدل بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١/١٠٤٥) وتاريخه

(١) قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم ، صادر بقرار مجلس الوزراء رقم (١٩٠) وتاريخ ١٦/١١/١٤٠٩ هـ ، نص المادة للتوضيح " يجب في الدعاوي الحقوقية و مطالبات التعويض أن يسبق رفعها إلى ديوان المظالم مراعاة ما يلي :

١ - مطالبة الجهة الإدارية المختصة خلال خمس سنوات من تاريخ نشوء الحق المدعى به مالم يكن ثمة عذر شرعي حال دون المطالبة ، يثبتها لدى الدائرة المختصة بالديوان .

٢ - إذا صدر قرار الجهة الإدارية برفض المطالبة خلال المدة المحددة وهي ٩٠ يوماً من تاريخ التقديم ، أو مضت هذه المدة دون أن تبث في المطالبة ، فلا يجوز رفعة للديوان إلا بعد التظلم إلى الديوان العام للخدمة المدنية خلال ستين يوم من تاريخ العلم بالقرار الصادر برفض المطالبة أو انقضاء المدة المحددة في الفقرة السابقة دون البت فيه .

٣ - إذا صدر قرار الديوان العام للخدمة المدنية برفض التظلم على أن يكون مسبباً ، أو مضت المدة في الفقرة السابقة دون البت فيه ، جاز هنا رفع دعوى إلى ديوان المظالم خلال تسعين يوماً من تاريخ العلم بالقرار الصادر بالرفض أو دون البت فيه .

٤ - إذا صدر قرار الديوان العام للخدمة المدنية بأحقية المدعي بما يدعيه ويطلب به ولم تقم الجهة الإدارية بتنفيذه ، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إبلاغه جاز هنا رفع دعوى إلى ديوان المظالم خلال الستين يوماً التالية لهذه المدة أو خلال ما تبقى من الخمس سنوات المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة ، أو أيهما أطول " .

١٤٢٦/٣/٧ هـ على أنه: (إذا قررت الجهة الإدارية إلغاء قرار الفصل وما ترتب عليه من آثار ولم تزد مدة انقطاع الموظف عن العمل على سنة فتصرف له كامل رواتبه عن المدة الواقعة بين تاريخ فصله وتاريخ عودته للعمل بشرط أن لا يكون شغل وظيفة في الدولة أو غير الدولة مدة الانقطاع) وعليه وبناءً على ذلك فإن على المدعي عليها أن تصرف للمدعي مرتباته على الأشهر شعبان ورمضان وشوال وذو القعدة من العام ١٤٢٦ هـ وهو ما تحكم به الدائرة.

○ منطوق الحكم:

حكمت الدائرة: بإلزام وزارة الصحة - المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة الجوف - أن تدفع للمدعي . . . رواتبه عن الأشهر شعبان ورمضان وشوال وذو القعدة من العام ١٤٢٦ هـ؛ لما هو مبين بالأسباب، وبالله التوفيق^(١).

○ تحليل الأسباب :

في هذه القضية، حكمت المحكمة بإلزام الجهة الإدارية (وزارة الصحة - المديرية العامة للشؤون الصحية بمنطقة الجوف) بدفع رواتب المدعي عن أربعة أشهر من العام ١٤٢٦ هـ ، استناداً إلى طلب المدعي بتعويضه عن المرتبات المستحقة خلال فترة فصله عن العمل التي لم يتم صرفها بعد إلغاء قرار فصله. فيما يلي تحليل تفصيلي لأسباب هذا الحكم :

١- تحديد الاختصاص الولائي :

- استندت المحكمة في اختصاصها للنظر في الدعوى إلى نص المادة (١٨ / ١ / أ) من نظام ديوان المظالم^(٢)، باعتبار أن المطالبة تتعلق بحقوق مقررة في نظم الخدمة المدنية .
- وبما أن المدعي طالب بحقوق وظيفية خلال فترة فصله، فقد دخلت الدعوى ضمن اختصاص ديوان المظالم .

٢- السير في إجراءات التظلم:

قدّم المدعي تظلاً لجهة عمله بعد فصله عن العمل ولم يتم إنصافه، مما دفعه للتوجه إلى وزارة الخدمة المدنية ، ثم إقامة الدعوى أمام ديوان المظالم وفقاً لنظام الإجراءات والمرافعات، مما يؤكد على استيفاء المدعي لإجراءات التظلم اللازمة.

(١) ديوان المظالم ، الحكم رقم ٦٤ / د / ٢٤ لعام ١٤٢٨ هـ للقضية رقم ١٥٩ / ٦ / ق لعام ١٤٢٧ هـ.

(٢) نظام ديوان المظالم، المادة ريم نص المادة (١٨ / ١ / أ).

٣- إلغاء قرار الفصل:

استندت المحكمة إلى أن الجهة الإدارية ألغت قرار فصل المدعي باعتباره "كأن لم يكن"، بعد أن ثبت لديها أن أسباب انقطاعه عن العمل مبررة، مما يوجب عليه استحقاق رواتبه خلال الفترة التي كان فيها مفصولاً.

ونظراً لإلغاء قرار الفصل وإعادة المدعي إلى عمله، كان لزاماً على المدعي عليها أن تلتزم بما يترتب على ذلك من آثار مالية، وفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لعام ١٤٠٤ هـ المعدل بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (١ / ١٠٤٥) لعام ١٤٢٦ هـ.

٤- عدم إثبات الجهة الإدارية لوجود عمل بديل خلال فترة الانقطاع:

أقر المدعي بعدم شغله لأي عمل خلال فترة انقطاعه عن العمل، ولم تقدم الجهة الإدارية ما يثبت عكس ذلك. وهذا يعني انطباق الشروط التي تجعل من حقه الحصول على كامل مرتباته.

٥- تطبيق قرارات مجلس الخدمة المدنية:

استندت المحكمة إلى قرار مجلس الخدمة المدنية الذي ينص على استحقاق الموظف لمرتباته كاملة في حال إلغاء قرار فصله إذا لم يشغل وظيفة أخرى خلال فترة الانقطاع، وأن مدة الانقطاع لم تتجاوز السنة.

تحليل الحكم ووجه الاستشهاد:

بناءً على الأسباب السابقة، قضت المحكمة بإلزام الجهة الإدارية بدفع مرتبات المدعي عن الأشهر التي طالب بها، وهو ما يبرز تأكيد القضاء على التزام الجهات الإدارية بتعويض الموظفين عن حقوقهم المالية عند إلغاء قرارات فصلهم، وتطبيق الشروط القانونية لذلك. واستناد المحكمة إلى نصوص قانونية محددة يعزز من حجتها ويوضح مدى حرص القضاء الإداري على التقيد بالنصوص القانونية والتنظيمات الإدارية في الفصل في هذه الأنواع من القضايا.

كما أن هذه القضية تبين مدى فعالية الإجراءات التظلمية الداخلية في حماية حقوق الموظفين. كما تسلط الضوء على أهمية تحسين آليات التعويض المالي لتفادي التقاضي، وإيجاد حلول بديلة يمكن أن تسهم في تطوير النظام الإداري بشكل عام.

السابقة القضائية الثانية : وهي لقضية قمت بالرافعة فيها بصفتي محامية المدعية برقم وتاريخ ٤٣٩٣٤٨١٢٩ وتاريخ ١٤٤٣/٠٩/٢٣ هـ ، صك حكم رقم (٤٤٣٠٠٦٧٧٢٥١) وتاريخ ١٤٤٤/٠٨/١٠ هـ .

٥. لائحة الدعوى لطلبات المدعية

إن موكلتي عملت لدى الجهة المدعى عليها بمهنة أخصائي تمريض بموجب عقد عمل محدد المدة، محرر بتاريخ ٢٠١٧/١١/١٠ م الموافق ١٤٣٩/٠٢/٢١ هـ ومحدد المدة من تاريخ ٢٠١٧/١١/١٠ م الموافق ١٤٣٩/٠٢/٢١ هـ إلى تاريخ ٢٠٢٢/٠٨/٠٩ م الموافق ١٤٤٤/٠١/١١ هـ، وبأشرت العمل بتاريخ ٢٠١٧/١١/١٠ م الموافق ١٤٣٩/٠٢/٢١ هـ، على أجر فعلي قدره (٩٧٥٠) تسعة آلاف وسبع مئة وخمسون ريالاً سعودياً، وآخر يوم عمل كان بتاريخ ٢٠٢٢/٠١/٣١ م الموافق ١٤٤٣/٠٦/٢٨ هـ بسبب إنهاء العقد بلا سبب مشروع.

ونشأ بسبب هذه العلاقة العمالية التالي:

- ١- أنهت علاقة العمل بتاريخ ٢٠٢٢/٠١/٣١ م الموافق ١٤٤٣/٠٦/٢٨ هـ بسبب "المصلحة العامة" مع أن حقيقة سبب انتهاء العلاقة "فصل تعسفي".
- ٢- تعويض عن إنهاء عقد العمل لأن المدعى عليها أنهت العلاقة العمالية بتاريخ ٢٠٢٢/٠١/٣١ م الموافق ١٤٤٣/٠٦/٢٨ هـ دون سبب مشروع، ولأن العقد محدد المدة وينتهي بتاريخ ٢٠٢٢/٠٨/٠٩ م الموافق ١٤٤٤/٠١/١١ هـ وبقي في العقد (٦) ستة أشهر، وطبقاً للمادة (٧٧) من نظام العمل استحققت تعويضاً مقداره (٥٨٥٠٠) ثمانية وخمسون ألفاً وخمسة مئة ريال سعودي.
- ٣- تعويض عن رصيد الإجازات السنوية غير المتمتع بها عبارة عن إجازة مستحقة مدتها (١٤) أربعة عشر يوماً من عام ١٤٤٣ هـ وهي إجازة مرضية والتي احتسبت الجهة (٨) أيام منها إجازة بدون راتب، وال (٦) أيام الباقية أرغمت فيها على مباشرة العمل وإجمالي المبلغ المستحق لذلك (٤٥٥٠) ريال.
- ٤- شهادة خدمة عن فترة عملها من تاريخ ٢٠١٧/١١/١٧ م الموافق ١٤٣٩/٠٢/٢٨ هـ إلى تاريخ ٢٠٢٢/٠٢/٠٩ م الموافق ١٤٤٣/٠٧/٠٨ هـ.

○ أسباب الحكم

بما أن المدعية تطالب بما هو مفصل أعلاه وبما أنه حضر من يمثل الجهة المدعى عليها وصادق على العمل والأجر وفق ما فصل في مذكرة الرد، كما صادق على استحقاق المدعية بدل الإجازة وفقاً لما طلبت وتأمل ما ذكر لم يتبين وجود أي سبب للفصل يخص المصلحة العامة كما هو معنون كما لم يتم اتخاذ أي إجراء نظامي، وعليه فإن الثابت قيام المدعي عليه بالفصل، والثابت عدم وجود أي سبب مشروع، لذا فإن المدعية تستحق ما طلبت من تعديل سبب إنهاء العلاقة وتعويضها عن الفصل وفقاً للمادة ٧٧ من نظام العمل، وأما بخصوص طلب المدعية الأشهر التي لم تعمل بها، وبما أن سبب عدم عملها هو كونها خارج المملكة، ولا يرجع السبب إلى المدعى عليها من حيث تمكينها من العمل أو غيره، وبما أن الأجر مقابل العمل ولكل مما سبق.

○ منطوق الحكم

أولاً: إلزام المدعى عليها مستشفى القوات المسلحة إثبات السبب الصحيح لإنهاء العلاقة العمالية وهو الفصل التعسفي.

ثانياً: إلزام المدعى عليها مستشفى القوات المسلحة تسليم المدعية بدل الإجازة وقدره ٤٥٥٠ أربعة آلاف وخمسمائة وخمسون ريال.

ثالثاً: إلزام المدعى عليها مستشفى القوات المسلحة بتعويض المدعية عن الفصل غير المشروع بمبلغ وقدره ٥٨٥٠٠ ثمانية وخمسون ألف وخمسمائة ريال. رابعاً: إلزام المدعى عليها مستشفى القوات المسلحة تسليم المدعية شهادة الخبرة. ويعتبر هذا الحكم الاستئناف سواء تقدمت الجهة المدعى عليها أم لم تتقدم بذلك.

تحليل الحكم ووجه الاستشهاد

تحليل هذا الحكم يستند إلى فهم عميق لأحكام نظام العمل السعودي، خصوصاً ما يتعلق بحماية حقوق الموظف في حالة الفصل التعسفي، ويستند إلى عدة نقاط رئيسة يمكن تفصيلها بشكل أفضل لتوضيح الأساس القانوني والمبادئ التي اعتمد عليها الحكم كالتالي:

١. توصيف العلاقة العمالية في عقود العمل المحددة المدة

الوضع القانوني للعقود محددة المدة: وفقاً لنظام العمل السعودي، تُعتبر العقود محددة المدة ملزمة للطرفين طيلة فترة العقد كما نصت عليها نظام العمل في المادة رقم (٣٧) ^(١)، ولا يمكن إنهاؤها إلا بسبب مشروع أو بالتراضي بين الطرفين. وإنهاء عقد العمل دون سبب مشروع يعطي الحق للمتضرر بالمطالبة بتعويض مالي.

المادة ٧٧ من نظام العمل: تنص المادة ٧٧ على أن للعامل الحق في التعويض عند إنهاء العقد دون سبب مشروع، بحيث يكون التعويض إما بمقدار أجره عن المدة المتبقية من العقد أو وفقاً للشروط المتفق عليها مسبقاً في العقد ^(٢). هذا النص يهدف إلى حماية حقوق العمال من الفصل التعسفي، ويؤكد الحكم على التزام صاحب العمل بهذا التعويض.

٢. مفهوم "المصلحة العامة" بوصفه سبباً للفصل

الإطار القانوني لاستخدام "المصلحة العامة" بوصفه سبباً للفصل: تستند بعض الجهات إلى "المصلحة العامة" لتبرير إنهاء العقود، ولكن الحكم أظهر أن هذا السبب لم يكن مشروعاً أو مدعوماً بأدلة، مما جعله سبباً تعسفياً للفصل. يتطلب اعتبار "المصلحة العامة" دليلاً واضحاً على وجود ظرف استثنائي يهدد مصلحة العمل أو الأمن العام، ولكن المحكمة لم تجد ما يثبت ذلك في هذه الحالة.

(١) نظام العمل، مادة رقم (٣٧)، نصت على الآتي: "يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة. وإذا خلا العقد من بيان مدته تعد مدته (سنة) من تاريخ مباشرة العامل الفعلية، وإذا استمر العمل بعد انتهاء هذه المدة، عُدَّ متجدداً لمدة مماثلة".

(٢) نظام العمل، مادة رقم (٧٧)، تنص على "ما لم يتضمن العقد تعويضاً محدداً مقابل إنهائه من أحد الطرفين لسبب غير مشروع، يستحق الطرف المتضرر من إنهاء العقد تعويضاً على النحو الآتي:

١ - أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، إذا كان العقد غير محدد المدة.

٢ - أجر المدة الباقية من العقد إذا كان العقد محدد المدة.

٣ - يجب ألا يقل التعويض المشار إليه في الفقرتين (١) و(٢) من هذه المادة عن أجر العامل لمدة شهرين".

٣. التعويض عن الإجازات السنوية غير المستخدمة

الحق في الحصول على مقابل نقدي للإجازات غير المستخدمة: تنص أنظمة العمل السعودية على حق الموظف في الحصول على مقابل نقدي عن الإجازات السنوية غير المستخدمة. هذا الحكم يعزز حق العامل في التعويض عن الإجازات المستحقة التي لم يحصل عليها، خاصة في الحالات التي لا يُسمح فيها للعامل بأخذ إجازاته أو يضطر للعمل خلالها.

ولما سبق ذكره ، يسלט الحكم الضوء على حق الموظف العام ومن في حكمه في المطالبة بالتعويضات عند الفصل غير المشروع وآليات الدفاع عنه . كما يسهم في وضع إطار قانوني واضح لتفسير أسباب إنهاء العقود ومدى ملائمة استنادها إلى المصلحة العامة، ويعزز الفهم القانوني لمتطلبات الإثبات عند ادعاء هذا السبب.

السابقة القضائية الثالثة: في القضية رقم (١٩٠٥/١/ق) لعام ١٤٢٥هـ، التي صدر بها قرار هيئة التدقيق رقم (٧٠٧/ت/٦) لعام ١٤٢٧هـ.

- قرر ديوان المظالم (لذا فإن جهة الإدارة قصدت فيما كان واجباً عليها حين أغفلت مخاطبة وزارة الخدمة المدنية عن استحقاق المدعي للبدل منذ صدور قرار تعيينه مخالفة بذلك مقتضى القرار والتعميم المشار إليهما ولم تتحرك إلا بعد مطالبة المدعي، وهي وحدها تتحمل نتيجة تقصيرها لا المدعي؛ فلهذه الأسباب - وبعد دراسة القضية - حكمت الدائرة السادسة: بإلزام وزارة التربية والتعليم ببدل الضرر للمدعي من تاريخ ٢٤ / ١ / ١٤٣٠ هـ إلى تاريخ ٣٠ / ١١ / ١٤٢٤ هـ)^(١)

- اللائحة النظامية محل التطبيق

١ - قرار التعيين الصادر بحق المدعي.

٢ - تعميم إداري ينظم صرف بدل الضرر للموظفين المستحقين له.

(١) ديوان المظالم، قرار هيئة التدقيق رقم (٧٠٧/ت/٦) لعام ١٤٢٧ هـ، الصادر في القضية رقم (١٩٠٥/١/ق) لعام ١٤٢٥ هـ، مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية، المجلد الثاني، ص ٨٣٨. مقتبس من أد. علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الإداري السعودي (ديوان المظالم) - الكتاب الثاني - الرياض، ١٤٣٤ هـ.

٣- واجب الإدارة في المبادرة بمخاطبة وزارة الخدمة المدنية لتمكين الموظف من الحصول على حقوقه المالية.

- أسباب الحكم

قضى ديوان المظالم بأن الجهة الإدارية (وزارة التربية والتعليم) خالفت مقتضى القرار والتعميم، حيث أغفلت مخاطبة وزارة الخدمة المدنية بشأن استحقاق المدعي لبدل الضرر منذ تعيينه، ولم تتحرك إلا بناءً على مطالبة لاحقة منه. وقد اعتبرت الدائرة أن هذا الإغفال يشكل تقصيراً تتحمله الجهة الإدارية وحدها، دون أن يقع على عاتق الموظف أي خطأ.

- وجه الاستشهاد والتحليل

تعد هذه السابقة مثالاً بارزاً على توسع القضاء الإداري في رقابته على التصرفات الإدارية ذات الطابع التقديرى، عندما يترتب على الامتناع أو التأخر في اتخاذ الإجراء ضرر مباشر على الموظف العام.

ولا شك أن تقرير مسؤولية الإدارة في هذه الحالة يعد تضيقاً قضائياً جديداً لمدى الصلاحية التقديرية التي تتمتع بها الإدارة العامة.

لهذا قيل وبحق: إن القضاء الإداري يستبيح لنفسه في قضاء التعويض ما لا يملكه في قضاء الإلغاء، فإذا كان في قضاء الإلغاء يحتفظ للإدارة بمجال الصلاحية التقديرية الكاملة، فيترك لها أن تقدر ما إذا كانت تتدخل بمواجهة حالة معينة أم تمتنع، وأن تختار وقت تدخلها، فإنه في قضاء التعويض قد أخضع هذه العناصر لرقابته، فقرر مسؤوليتها إذا امتنعت عن التدخل إذا كانت واجباتها العامة تقتضي هذا التدخل وتفترضه، أو إذا تدخلت بعد فوات الوقت أو في وقت غير مناسب.

السابقة الرابعة: رقم القضية في المحكمة الإدارية ٣١٦٣ لعام ١٤٣٩هـ والمؤيدة بحكم الاستئناف رقم ٨٤٠٥ لعام ١٤٤٠هـ.

- لائحة الدعوى

مطالبة المدعي بإلزام المدعى عليها بتعويضه عن رواتبه المقطوعة من تاريخ إنهاء خدمته على المرتبة السادسة حتى تاريخ إعادته على المرتبة الخامسة - الثابت قيام المدعى عليها بتعيين المدعي على مرتبة أعلى من المرتبة المستحقة، ثم قيامها بإلغاء التعيين بعد مضي عشرة أشهر، ومن ثم إعادة تعيينه بعد (٤) أربع سنوات على المرتبة المستحقة - ثبوت

خطأ المدعى عليها بإلغاء قرار تعيين المدعي بعد تحصنه، مع إمكانية تعديل مرتبته الوظيفية - تضرر المدعي نتيجة خطأ المدعى عليها بفقده الوظيفة بعد إلغاء تعيينه - استحقاق المدعي التعويض عن فترة فقده الوظيفة على أساس رواتب المرتبة المستحقة مع البدلات - أثر ذلك: إلزام المدعى عليها بتعويض المدعي.

- مستند الحكم:

القاعدة الفقهية: (إذا تعارضت مفسدتان روعي أعظمهما ضرراً بارتكاب أخفهما).

- الأسباب:

لما كان المدعي يطلب الحكم بإلزام وزارة التعليم بأن تعوضه عن رواتبه المقطوعة للفترة التي قضاها من تاريخ فصله لدى وزارة التعليم على المرتبة السادسة بتاريخ ١٤٣٤/٠٢/٠١ هـ، حتى تاريخ إعادته على وظيفته السابقة بالمرتبة الخامسة بتاريخ ١٤٣٨/٠٩/٠٢ هـ، واعتبار خدمته متصلة؛ مما تكون معه الدعوى داخله باختصاص المحاكم الإدارية بموجب المادة (١٣/ج) من نظام ديوان المظالم^(١)، كما أن الدعوى رُفعت خلال المدة النظامية المقررة في نظام المرافعات أمام ديوان المظالم^(٢)، مما يجعلها مقبولة شكلاً.

وأما من حيث الموضوع، فقد توافرت أركان المسؤولية التقصيرية الثلاثة: الخطأ، والضرر، والعلاقة السببية. إذ تبين أن وزارة التعليم أخطأت عند تعيين المدعي على المرتبة السادسة دون التحقق من مؤهلاته، ثم زادت الأمر خطأً بإلغاء قرار التعيين بعد مرور ما يقارب عشرة أشهر، على الرغم من إمكانية تصحيح القرار بدلاً من إلغائه، وهو ما يخالف مبدأ استقرار المراكز القانونية. وقد ترتب على هذا الخطأ فقدان المدعي وظيفته مدة أربع سنوات، مما أدى إلى ضرر مادي ومعنوي ثبتت علاقته المباشرة بخطأ الجهة الإدارية.

(١) نظام ديوان المظالم، المادة (١٣/ج) الذي نص على اختصاص المحاكم الإدارية بديوان المظالم بنظر: "دعاوى التعويض التي يقدمها ذوو الشأن عن قرارات أو أعمال جهة الإدارة".

(٢) نظام المرافعات أمام ديوان المظالم، الفقرة السادسة من المادة الثامنة التي تنص على أنه: "فيما لم يرد فيه نص خاص، لا تسمع الدعاوى المنصوص عليها في الفقرتين (ج، د) من المادة (١٣) من نظام ديوان المظالم بعد مضي عشر سنوات من تاريخ نشوء الحق المدعى به.."

ولأن من الثابت شرعاً ارتكاب أهون الضررين لتجنب أعظمهما، ولأن إعادة تعيين المدعي لاحقاً تم بأمر ملكي على المرتبة الخامسة التي تتناسب مع مؤهلاته، فقد قُدرت المحكمة التعويض المستحق له بما يعادل الراتب الشهري الذي تقاضاه بعد إعادته، مضروباً بعدد الأشهر التي انقطع فيها عن العمل، دون احتساب العلاوات أو الحسم التقاعدي، باعتبار أن المبلغ المحكوم به هو تعويض لا حق وظيفي.

وبما أن مدة الانقطاع بين آخر راتب تقاضاه على المرتبة السادسة وأول راتب تقاضاه على المرتبة الخامسة تعادل ثلاثة وخمسين شهراً وذلك من واقع مسيرات الرواتب المرفقة بملف الدعوى؛ فإن المدعي يستحق تعويضاً قدره (٥٧٤٠) ريالاً مضروباً في ٥٣ شهراً = ٣٠٤.٢٢٠ ثلاثمائة وأربعة آلاف ومئتان وعشرون ريالاً، وبالتالي فإن الدائرة تنتهي إلى أن التعويض الجابر لضرر المدعي مبلغ قدره (٣٠٤.٢٢٠) ريالاً سعودياً.

- منطوق الحكم:

بإلزام وزارة التعليم بمنطقة نجران بأن تصرف للمدعي تعويضاً قدره ثلاثمائة وأربعة آلاف ومئتان وعشرون ريالاً. وقامت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم.

- وجه الاستشهاد والتحليل:

١. المصدر الفقهي للتعويض:

استند القضاء الإداري في حكمه إلى قاعدة فقهية أصيلة تنص على: (إذا تعارضت مفسدتان روعي أعظمهما ضرراً بارتكاب أخفهما).

هذه القاعدة الفقهية اعتُبرت أساساً قضائياً لتقدير التعويض في غياب نص نظامي صريح ينظم كيفية معالجة مثل هذه الحالات. كما أن الحكم يظهر أن القضاء الإداري السعودي لا يتقيد فقط بالمصادر النظامية المكتوبة، بل كان يستعين بالأصول الفقهية لسد الفراغ التشريعي، خاصة في مجال المسؤولية الإدارية والتعويض.

٢. تعزيز مبدأ استقرار القرارات والمراكز النظامية:

يُستفاد من هذه السابقة أن القضاء الإداري يُقدّر استقرار المركز القانوني للموظف، وأنه في حال وجود بديل قانوني أقل ضرراً، كان يجب على الإدارة اتخاذه، وهو ما يعزز من معيار الملاءمة القانونية لسلوك الإدارة.

٣. العدالة التعويضية بدلاً من الرجوع للتوظيف:

التعويض المالي الذي قرره المحكمة لم يُعامل بوصفه حقاً وظيفياً، بل بوصفه "تعويضاً"، ما يعني أن القضاء لم يبلغ القرار الإداري، بل عالج آثاره بأثر رجعي من منظور تعويضي بحت، في احترام لمبدأ التحصن من جهة، وتحقيق للعدالة من جهة أخرى. وتتمثل السابقة القضائية الأخيرة نموذجاً صريحاً لتوظيف الفقه الإسلامي بوصفه مصدراً أصيلاً في اجتهادات القضاء الإداري لديوان المظالم، خاصة في مجال تقدير التعويض عند عدم وجود نظامي مفصل.

المطلب الثاني :

دور السوابق القضائية في تشكيل أحكام التعويض

السوابق القضائية لها دور كبير في استقرار الأحكام القضائية المتعلقة بالتعويض، إذ تقدم نماذج تطبيقية لكيفية تقدير المسؤولية الإدارية والتعويض عن الأضرار. وتُعتبر هذه السوابق أداة لفهم المعايير التي يتبناها القضاء في تحديد حالات المسؤولية وتقدير قيمة التعويض.

السوابق القضائية هي الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم، التي يُستند إليها في القضايا المماثلة باعتبارها نماذج للتطبيق القانوني.

في المملكة العربية السعودية، يبرز دور ديوان المظالم بوصفه مصدراً أساسياً لهذه السوابق، إذ يقدم من خلال أحكامه تفسيراً عملياً للنصوص القانونية ذات الصلة بدعوى التعويض. **وتساعد هذه السوابق في:**

١ - توضيح معايير المسؤولية الإدارية: تحديد ما إذا كانت الإدارة مسؤولة بناءً على وجود خطأ أو وفق مبدأ تحمل التبعة.

٢ - إرساء المبادئ القضائية: تطوير مفاهيم مثل الضرر المباشر وغير المباشر، وتحديد ما يستوجب التعويض.

٣ - توحيد الأحكام: تقليل التباين بين قرارات المحاكم وتعزيز الثقة في النظام القضائي.

كما يكمن دور السوابق القضائية في تحديد المسؤولية الإدارية، ففي كثير من الحالات، تُظهر السوابق القضائية كيفية تعامل القضاء مع أنواع مختلفة من الأضرار التي قد تُصيب الموظفين العامين أو الأفراد.

على سبيل المثال:

- **الأضرار الناتجة عن القرارات الإدارية الخاطئة:** تُظهر السوابق كيف يمكن أن

تتحمل الإدارة المسؤولية عن قرارات ألحقت ضرراً جسيماً بالموظفين، مثل إنهاء الخدمات أو النقل التعسفي.

- الأضرار الناتجة عن الامتناع عن التصرف: في بعض الأحكام، قضت المحاكم بتعويض المتضررين من تقاعس الإدارة عن أداء واجباتها، ما يُعد تقصيراً يُرتب المسؤولية.

الفرع الأول:

كيفية الاستفادة من الأحكام القضائية في تحسين عملية تقديم الدعوى والإجراءات

يُعد فهم الأحكام القضائية والاطلاع عليها عنصراً أساسياً لتحسين عملية تقديم الدعوى وضمان سيرها بشكل أكثر فعالية أمام القضاء الإداري. ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

١- تعزيز الوعي القانوني للمتضررين:

الاطلاع على السوابق يمنح المتضررين فهماً أفضل لحقوقهم، والشروط التي يجب توافرها لرفع دعوى تعويض ناجحة.

٢- صياغة الدعاوى بطريقة دقيقة:

تساعد الأحكام السابقة في صياغة الطلبات بناءً على المعايير التي يستند إليها القضاء في إصدار أحكامه.

٣- التقيد بالإجراءات القضائية:

تبين السوابق أهمية استيفاء شروط القبول، مثل تقديم الدعوى في المدة المحددة وتقديم الأدلة الداعمة للضرر.

٤- تعزيز كفاءة المحامين وممثلي الأطراف:

تمثل الأحكام القضائية مصدراً تعليمياً للمحامين؛ إذ يستفيدون منها في تحسين استراتيجيات المرافعة وتحديد النقاط الحاسمة.

٥- تحفيز الإدارة على التسوية الودية:

من خلال إدراكها النتائج المتوقعة بناءً على الأحكام السابقة، قد تسعى الإدارة إلى تسوية النزاعات ودياً، مما يوفر الوقت والجهد على الأطراف.

خاتمة

بعد الانتهاء - بفضل الله - من إعداد هذا البحث، الذي تناول مسؤولية الجهة الإدارية في المملكة العربية السعودية تجاه الموظف العام، يمكنني تلخيص أهم ما توصلت إليه فيما يأتي:

- تعددت صور المسؤولية الإدارية في النظام السعودي لتشمل المسؤولية القائمة على الخطأ، وأخرى دون خطأ، مما يعكس حرص النظام على تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة وحماية الأفراد من الأضرار.
- تُعد صفة الموظف العام أساساً لقيام العلاقة النظامية بين الفرد والجهة الإدارية، ويترتب عليها حقوق وواجبات، حددها النظام بدقة، لضمان الحماية القانونية لهذا المركز الوظيفي.
- تُعد دعوى التعويض أمام ديوان المظالم الأداة القضائية الرئيسة لرد الضرر الناتج عن تصرفات الإدارة، سواء كانت غير مشروعة أو مشروعة ألحقت ضرراً بالغير، مما يعزز مبدأ المشروعية والمسؤولية.
- أكد قضاء ديوان المظالم أن قيام المسؤولية الإدارية يتطلب تحقق الضرر والعلاقة السببية، مع الخطأ في بعض الحالات، ويُقدّر التعويض بناءً على حجم الضرر لا جسامته الفعل.
- يمثل نظام المعاملات المدنية خطوة تشريعية مهمة نحو تقنين قواعد المسؤولية، يُعوّل عليه في دعم أحكام القضاء الإداري إلى جانب المبادئ الفقهية المستقرة.
- أظهرت السوابق أن الجهة الإدارية تتحمل المسؤولية عند إصدار قرارات فصل تعسفي ثم التراجع عنها لاحقاً، دون تعويض الموظف عن المدة التي حُرِم فيها من العمل والراتب، مما يعد إخلالاً بالضمانات الوظيفية.
- أبانت الأحكام السابقة أن الجهة الإدارية تتحمل المسؤولية عند إنهاء علاقة العمل دون سبب مشروع، والاكتفاء بتسبيب صوري كالمصلحة العامة، مما يُوجب التعويض وفقاً لأحكام نظام العمل والمادة (٧٧) منه.

- ثبت من خلال السوابق أن الجهة الإدارية تتحمل المسؤولية عند الإخفاق في اتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة لصرف مستحقات الموظف، كعدم مخاطبة الجهات المعنية، مما يُعد تقصيراً يترتب عليه التزام بالتعويض.
- أظهرت السوابق أن الجهة الإدارية تتحمل المسؤولية عند المساس باستقرار المركز القانوني للموظف عبر إلغاء قرارات نهائية ومحصنة كان من الممكن تصحيحها دون إحداث ضرر جسيم للموظف.
- كشفت الأحكام السابقة عن أن الجهة الإدارية تتحمل المسؤولية عند ثبوت العلاقة السببية المباشرة بين تصرفها الإداري والضرر الحاصل للموظف، سواء أكان التصرف فعلاً أم امتناعاً عن أداء واجب نظامي.
- أظهرت السوابق القضائية أن الجهة الإدارية تتحمل المسؤولية عند إساءة استعمال سلطتها التقديرية بإصدار قرارات يمكن تفادي أضرارها باتخاذ بدائل أقل ضرراً، مما يخضع هذا التصرف لرقابة القضاء في دعاوى التعويض.
- أبانت الأحكام السابقة أن الجهة الإدارية تتحمل المسؤولية عند امتناعها عن صرف مقابل الإجازات النظامية المستحقة أو عند إرغام الموظف على العمل خلالها دون تعويض، وهو ما يخالف نظام العمل وحقوق الموظف.
- أظهرت السوابق أن الجهة الإدارية تتحمل المسؤولية عند مخالفة المبادئ الشرعية والنظامية المستقرة، فقد استند القضاء في بعض الأحكام إلى قواعد فقهية مثل قاعدة "لا ضرر ولا ضرار" لتقدير التعويض في غياب نص نظامي صريح.

التوصيات :

يمكن إجمالها فيما يأتي:

- ينبغي تطوير نظام المسؤولية الإدارية ليشمل كافة صور المسؤولية، سواء القائمة على الخطأ أو دون خطأ، مع ضمان تحقيق التوازن بين حماية حقوق الموظفين ومصصلحة الجهات الإدارية.

- يوصى بتعزيز وضوح العلاقة النظامية للموظف العام من خلال تحديد حقوقه وواجباته بدقة، مع التأكيد على أهمية استقرار المركز القانوني للموظف وحماية الضمانات الوظيفية.

- ينبغي تكريس دور القضاء الإداري، لا سيما ديوان المظالم، بوصفه آلية رئيسة لرد الأضرار والتعويض عن التصرفات الإدارية غير المشروعة أو التعسفية، مع مراعاة تحقق عناصر المسؤولية القانونية بشكل دقيق.

- يوصى بضبط استخدام السلطة التقديرية للجهات الإدارية عبر تعزيز الرقابة القضائية، ومنع إصدار قرارات تعسفية أو مخالفة للمبادئ النظامية التي قد تسبب أضراراً قابلة للتعويض.

- ينبغي الالتزام بالإجراءات النظامية المتعلقة بمستحقات الموظفين وحقوقهم في الإجازات، مع استناد تقدير التعويضات في حالات المساس بالحقوق إلى المبادئ الشرعية والقانونية لضمان العدالة.

وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

قائمة المراجع والمصادر :**أولاً: الكتب**

- آل خنين، عبدالله بن محمد، تسبيب الأحكام القضائية في الشريعة الإسلامية، الطبعة الثالثة، ١٤٣٤ هـ .
- الجيلاني، عز الدين أبو زيد، المسؤولية الإدارية وتطبيقاتها في القضاء السعودي، الرياض مكتبة القانون والنظام، ٢٠٢٢ م
- السناري، محمد، المسؤولية الإدارية في النظام السعودي، ط ١، دار الميمان، الرياض، ٢٠١٧ م.
- السدحان، عبدالله بن ناصر، قضاء ديوان المظالم وتطبيقاته في مجال المسؤولية الإدارية، مجلة العدل، العدد ٦١، ٢٠١٤ م.
- شطناوي، علي خطار، موسوعة القضاء الإداري السعودي (ديوان المظالم) - الكتاب الثاني - الرياض، ١٤٣٤ هـ.
- الطماوي، سليمان محمد، النظرية العامة للقرارات الإدارية، دار الفكر العربي، ١٤٢٧ هـ - ٢٠٠٦ م.
- العجمي، حمدي محمد؛ و ذنيات، محمد جمال، الوسيط في القضاء الإداري في المملكة العربية السعودية - دراسة مقارنة، دار النهضة العربية ٢٠٢٠ م.
- العجمي، حمدي محمد، الوجيز في القانون الإداري السعودي، دار الإجادة، الطبعة الأولى، ٢٠٢٠ م.

ثانياً: الرسائل الجامعية

- أبو الهوى، نداء محمد أمين، "مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة" جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق - قسم القانون العام -، ٢٠١٠ م.
- الناصري، شمسية مفتاح أحمد، رسالة ماجستير "مسؤولية الإدارة في التعويض عن القرارات الإدارية، كلية القانون، جامعة الإمارات ٢٠١٨ م.

ثالثاً: الأنظمة:

- اللائحة التنفيذية للموارد البشرية، المادة رقم (١)، وزاري رقم ١٥٥٠ وتاريخ

- نظام الخدمة المدنية، المادة رقم (٤)، بالمرسوم الملكي رقم م/٩٥ وتاريخ ١٥/٩/١٤٣٩هـ.
- نظام المعاملات المدنية، المادة رقم (١٣٨)، المرسوم ملكي رقم م/١٩١، ١٤٤٤هـ.
- نظام ديوان المظالم، المادة رقم (١٣) فقرة (ج)، رقم م/٨٧ وتاريخ ١٩/٠٩/١٤٢٨هـ.
- نظام المرافعات أما ديوان المظالم، مادة رقم (المادة ٨/٦).
- قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، صادر بقرار مجلس الوزراء رقم (١٩٠) وتاريخ ١٦/١١/١٤٠٩هـ.
- نظام العمل، مادة رقم (٣٧).

References:

1: alikutub:

- al khanin, eabdallah bin muhamad, tasbib al'ahkam alqadayiyat fi alsharieat al'iislamiati, altabeat althaalithati, 1434hi .
- aljilani, eazalidiyn 'abu zida, almaswuwliat al'iidariat watatbiqatuha fi alqada' alsaeudii, alriyad maktabat alqanun walnizami, 2022m
- alsanari, muhamad, almaswuwliat al'iidariat fi alnizam alsueudii, ta1, dar almiman, alrayad, 2017m.
- alsadhan, eabdallah bin nasir, qada' diwan almazalim watatbiqatuh fi majal almaswuwliat al'iidariati, majalat aleadli, aleadad 61, 2014m.
- shtanawi, eali khatar, mawsueat alqada' al'iidarii alsueudii (diwan almazalimi) -alkitab althaani- alrayad, 1434h.
- altamawi, sulayman muhamadu, alnazarat aleamat lilqararat al'iidariati, dar alfikr alearabii, 1427hi 2006m.
- aleajami, hamdi muhamad; w dhunaybatu, muhamad jamal, alwasit fi alqada' al'iidarii fi almamlakat alearabiat alsueudiat - dirasat muqaranati, dar alnahdat alearabiat 2020m.
- aleajami, hamdi muhamad, alwajiz fi alqanun al'iidarii alsueudii, dar al'ijadati, altabeat al'uwlaa, 2020m.

2: alrasayil aljamieia:

- 'abu alhawaa, nida' muhamad 'amin, "maswuwliat al'iidarat bialtaewid ean alqararat al'iidariat ghayr almashrueati" jamieat alsharq al'awsati, kuliyyat alhuquq - qism alqanun aleami -, 2010m.
- alnaasri, shamsiat miftah 'ahmada, risalat majistir " maswuwliat al'iidarat fi altaewid ean alqararat al'iidariati, kuliyyat alqanuni, jamieat al'iimarat 2018 mu.

3: al'anzima:

- allaayihat altanfidhiat lilmawarid albashariati, almadat raqm (1), wizari raqm 1550 watarikh 09/06/1440h.
- nizam alkhidmat almadaniati, almadat raqm (4), bialmarsum almalakii raqm ma/95 watarikh 15/9/1439h.
- nizam almueamalat almadaniati, almadat raqm (138), almarsum malaki raqm ma/191, 1444h.
- nizam diwan almazalim , almadat raqm (13) fiqra (ju), raqm ma/87 watarikh 19/09/1428h.

- nizam almurafaeat 'amaa diwan almazalim , madat raqm (almada (8/6).
- qawaeid almurafaeat wal'ijra'at 'amam diwan almazalim , sadir biqarar majlis alwuzara' raqm (190) watarikh 16/11/1409h.
- nizam aleamla, madat raqm (37) .

فهرس الموضوعات

٣٦٧٣	 المقدمة :
٣٦٧٣	 إشكالية البحث :
٣٦٧٤	 أهداف البحث :
٣٦٧٤	 منهج البحث :
٣٦٧٥	 حدود البحث :
٣٦٧٥	 الدراسات السابقة :
٣٦٧٨	 المبحث الأول الإطار النظري للمسؤولية الإدارية
٣٦٧٨	 المطلب الأول: ماهية الموظف العام في النظام السعودي
٣٦٨١	 المطلب الثاني: الأساس القانوني لصور المسؤولية الإدارية :
٣٦٨٣	 شروط الضرر الموجب للمسؤولية :
٣٦٨٤	 نطاق تطبيق المسؤولية الإدارية :
٣٦٨٦	 المبحث الثاني دعوى التعويض ودورها في المسؤولية الإدارية
٣٦٨٦	 المطلب الأول: دعوى التعويض :
٣٦٩٠	 المطلب الثاني: الأحكام المتعلقة بدعوى التعويض في النظام السعودي
٣٦٩٣	 موقف ديوان المظالم في البت في دعوى التعويض :
٣٦٩٥	 المبحث الثالث أثر السوابق القضائية في تكوين قواعد تعويض الموظف العام
٣٦٩٥	 المطلب الأول: تحليل لأحكام قضائية صادرة في دعوى التعويض :
٣٧٠٨	 المطلب الثاني: دور السوابق القضائية في تشكيل أحكام التعويض
٣٧٠٩	 الفرع الأول: كيفية الاستفادة من الأحكام القضائية في تحسين عملية تقديم الدعوى والإجراءات
٣٧١٠	 خاتمة
٣٧١١	 التوصيات :
٣٧١٣	 قائمة المراجع والمصادر :
٣٧١٥	 REFERENCES:
٣٧١٧	 فهرس الموضوعات