

## الإجابة النموذجية لامتحان مادة المنازعات الإدارية السنة الثالثة قانون عام مجموعة ب/يوم الأربعاء 15 ماي 2024

### الجواب الأول:

1. خطأ/0.5 يتمتع القاضي الإداري بسلطات واسعة في دعاوى القضاء الكامل، بينما تضيق سلطاته إلى الإلغاء فقط في دعاوى الإلغاء. 1.5
2. خطأ/0.5 يصنف الفقيه ليون دوجي المنازعات الإدارية إلى منازعات موضوعية ومنازعات شخصية (ذاتية). 1.5
3. خطأ/0.5 الرقابة القضائية على القرارات الإدارية هي أهم ضمانة مقررّة للأفراد في مواجهة الإدارة. 1.5
4. خطأ/0.5 يختص القاضي الإداري عند نظره دعوى الإلغاء برقابة مدى مشروعية القرار والحكم بإلغائه فقط إذا كان غير مشروعاً، بينما يمكنه فحص مشروعية القرار عند نظره دعوى التعويض المرتبطة بقرار إداري. 1.5
5. خطأ/0.5 تعتمد فرنسا معايير قضائية حيث للقاضي حرية تحديد مجال اختصاصه، بينما تعتمد الجزائر معايير تشريعية فيتدخل المشرع محددًا لقواعد الاختصاص النوعي (المعيار العضوي كقاعدة عامة). 1.5
6. خطأ/0.5 العيوب البسيطة للاختصاص لا تشكل دوماً أوجهاً للإلغاء، بينما عيب الاختصاص الجسيم هو دوماً وجه للإلغاء، والفرق بينهما يكمن في أن عيب الاختصاص الجسيم يعدم القرارات الإدارية ويعتبرها أعمالاً مادية لا ترتقي للعمل القانوني، والقرارات المعيبة بعيب جسيم للاختصاص لا تتحصن أبداً بالأجل. 1.5

### الجواب الثاني:

- حاول الفقه ابتكار معايير للتمييز بين الأخطاء الشخصية والأخطاء المرفقية، أهمها: معيار الأهواء الشخصية للافريير، معيار الغاية أو الهدف لدوجي، معيار الخطأ المنفصل عن الوظيفة لهوريو، معيار الخطأ الجسيم لجيزي. 0.5
- بالنظر للصعوبة العملية للترقية بين الأخطاء الشخصية والأخطاء المرفقية، ابتكر القضاء الإداري في فرنسا حلاً لتفادي حالة صعوبة التعويض بسبب الحالة المالية للموظف (عسر الموظف)، حيث تطبق في حالة الخطأ الشخصي قاعدتين:
- قاعدة الجمع بين الأخطاء:** قد يتزامن خطأ الموظف مع خطأ الإدارة أيضاً التي لم تقم بواجباتها بالرقابة والإشراف والتوجيه لعمل الموظف، بما يمنع الضرر الواقع على الغير، فيمكن هنا إضافة خطأ الإدارة (الخطأ المرفقي) لخطأ الموظف (الخطأ الشخصي)، ويتحمل كلاهما جزء من التعويض. 0.5
- قاعدة الجمع بين المسؤوليات:** متى كانت وسائل الإدارة الموضوعية تحت تصرف الموظف هي وسيلة إلحاق الضرر بالآخرين، تقوم مسؤولية الإدارة عن التعويض لأنها وفرت وسيلة وقوع الضرر، ويتحمل كل طرف نسبة من التعويض بنفس نسبة المساهمة في الضرر. 0.5

أهم الآثار القانونية لقاعدتي جمع الأخطاء وجمع المسؤوليات:

- **حق اختيار الضحية:** رفع دعوى ضد الموظف أمام القضاء العادي، أو دعوى إدارية أمام القضاء الإداري. 0.5
- **عدم الجمع بين التعويضات:** لا يمكن القبول بازدواجية في التعويض الأول من الذمة المالية للموظف والثاني من الإدارة. 0.5
- **رفع دعوى الرجوع:** رجوع الموظف على الإدارة، رجوع الإدارة على الموظف، رجوع الإدارة على الغير. 0.5

### الجواب الثالث:

القاعدة العامة هي الاعتراف للإدارة بمجال حرية وسلطة تقديرية واسعة في اتخاذ قراراتها وفق الأشكال والإجراءات التي تراها مناسبة، أما إذا ألزمتها القانون باحترام شكليات وإجراءات معينة، فإنها ملزمة باحترامها ومخالفتها تجعل قراراتها معيبة وقابلة للإلغاء. 0.5

تنقسم الشكليات والإجراءات في القرارات الإدارية إلى شكليات وإجراءات جوهرية (أساسية)، وشكليات وإجراءات غير جوهرية (ثانوية). 0.5

الشكليات والإجراءات الجوهرية يقرها القانون لصالح الأفراد للحفاظ على المصالح المشروعة وحقوق المتعاملين مع الإدارة، 0.5 ومخالفة الشكليات والإجراءات الجوهرية تجعل القرارات معيبة وقابلة للإلغاء. 0.5

الشكليات والإجراءات غير الجوهرية تقرر قانوناً لصالح الإدارة ولا تتعلق بحقوق وحرية الأفراد، 0.5 مخالفتها لا تعيب القرار الإداري. 0.5

### الجواب الرابع:

اعتراف النظام القضائي الانجليزي ببعض الهيئات لنظر المنازعات الإدارية، هو نقطة قوة تحتسب للنظام القضائي ولا تحتسب عليه،<sup>1</sup> أما الانتقادات الموجهة لاعتماد هيئات متخصصة محاكم أو وزارات أو لجان، واعتبارها جنوباً وتوجهاً نحو الازدواجية فيمكن الرد عليها بكون الأحكام والقرارات الصادرة عن الهيئات المتخصصة تبقى خاضعة لرقابة القضاء العادي عن طريق الطعون بالاستئناف أو الطعون بالنقض كقاعدة عامة، حيث يبقى القضاء العادي هو السيد في النظام القضائي الانجليزي.<sup>1</sup>