

القرار الإداري -1-

موضوع القرار اداري من الموضع الحامة الذي يجب معرفتها من قبل جميع الافراد وخاصة الذين يتعاملون مع الجهة الإدارية
وسوف أبدأ في شرح جميع ما يتعلق بهذا الموضوع عن طريق حلقات *

الحلقة الأولى ***

*** مبادئ هامة ينبغي معرفتها :**

***تعريف القرار الإداري:** هو إفصاح الإدارة في الشكل الذي يحدده القانون من إرادتها الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين واللوائح ، وذلك بقصد إحداث مركز قانوني متى كان ممكناً وجائزًا وكان الباعث عليه المصلحة العامة.

***أركان القرار الإداري:** 1. الإفصاح 2. الشكل القانوني 3. السلطة العامة بمقتضى القوانين واللوائح 4. إحداث أثر قانوني 5. المصلحة العامة.

دعوى الإلغاء: هي التي ترفع من أجل إلغاء القرار الإداري الذي أصدرته الإدارة ، ودعوى الإلغاء (لا تكون إلا للقرار الإداري).

*** الفرق بين القانون والقرار واللائحة :**

. القانون: قواعد عامة ومجربة تصدر من السلطة التشريعية .

. القرار : هو إفصاح الإدارة في الشكل الذي يحدده القانون من إرادتها الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين واللوائح ، وذلك بقصد إحداث مركز قانوني متى كان ممكناً وجائزًا وكان الباعث عليه المصلحة العامة .

. اللائحة: مجموعة قواعد تنظيمية قد تصدر من السلطة التشريعية أو من جهة الإدارة (مجموعة قواعد تنظيمية عامة تتصل بمجموعة من الأفراد .)

لكي تقوم الإدارة بمناولة نشاطها المتعلق بالأعمال القانونية والذي تباشره باعتبارها سلطة عامة ، فإنها تستخدم أحد أسلوبين:

الأول : يصدر من جانب واحد وهو جانب الإدارة ويسمى (القرار الإداري) .

الثاني : يتم بموافقة الإدارة وطرف آخر ويسمى (العقد الإداري) .

و بما أن موضوع القرار الإداري يعد من الموضوعات ذات الطبيعة الهامة والحيوية ذلك أن أغلب اختصاصات القضاء الإداري في البلاد العربية وفرنسا يكاد يكون قائماً على فكرة القرار الإداري . ومن جهة أخرى يعتبر القرار الإداري أهم عناصر العملية الإدارية بل يعتبر جوهر عمل المسؤولين في الحكومات المختلفة .

* * التعريف بالقرار الإداري:

يمكن تعريف القرار الإداري من زاويتين : الأولى: من زاوية القانون الإداري ، والثانية: من زاوية الإدارة العامة..

تعريف القرار الإداري من زاوية القانون الإداري:

هو إعلان الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح بقصد إنشاء أو تعديل أحد المراكم القانونية متى كان ممكناً وجائزأً قانوناً ، وكان الهدف منه تحقيق المصلحة العامة..

ويستوي أن يكون إعلان الإدارة لإرادتها صريحاً أو ضمنياً . والقرار الضمني هو الذي يستنتج من سكت الإدارة بالنسبة لموقف معين كما سنوضحه في المباحث القادمة..

ومن هذا التعريف يتضح أن القرار الإداري:

أولاً: عملاً قانونياً ، وبالتالي لا يدخل في إطاره الأعمال المادية لأنها لا تنشأ ولا تعدل مرتكباً قانونياً:

والأعمال المادية التي تقع من إحدى السلطات الإدارية:

1. إما أن تم عن (غير قصد) من الموظف المختص نتيجة خطئه أو عدم تحريه الدقة ، ومثال ذلك: أن يتخذ أحد الوزراء أو وكلاء الوزارة أو المدراء أو أي شخص له سلطة إصدار القرار قراراً يتعلق بأحد الأمور الإدارية لوزارة أخرى ، كأن يتخذ وزير التربية والتعليم قراراً إدارياً يتعلق بأحد الأمور الخاصة بوزارة الداخلية..

ومن الأمثلة أيضاً: أن يرتكب أحد السائرين التابعين لجهة إدارية معينة حادثة ما نتيجة عدم اتباع الأصول الفنية للقيادة..

2. وإنما أن تصدر هذه الأعمال من الإدارة عن (قصد) تنفيذاً لقاعدة تشريعية ، ومثال ذلك: أن يصدر قرار من إحدى السلطات المختصة قانوناً بالاستيلاء مؤقتاً على عقار مملوك لأحد الأفراد..

* يمكن توضيح الأعمال المادية للإدارة بذكر أهم هذه الأعمال وهي:

1. الأعمال الفنية: التي يقوم بها رجال الإدارة المختصون بحكم وظائفهم كالمهندسين (إعداد التصميمات والرسومات الفنية لمشروعات الأشغال العامة..)
2. الأعمال التي تقوم بها الإدارة تنفيذاً للقرارات والأوامر الإدارية (القبض على الأفراد - الاستيلاء على ملك الأفراد - هدم منزل آيل للسقوط .. الخ..)
3. الأعمال الإدارية المشروعة التي يقوم بها رجال الإدارة وتحدث أثراً قانونياً (ولكنها لا تعتبر أعمالاً قانونية) كالوفاء بالدين..
4. المنشورات والتعليمات والقرارات التي تصدر من جانب الإدارة وحدها ، (ولا تعتبر) مع ذلك قرارات إدارية ، لأنها لا تحدث أثراً قبل الأفراد ولا تمس مصالحهم ، أو يعني أدق لا يحتاج بها عليهم ، ومن أمثلة ذلك: المنشورات والتعليمات التي تتعلق بالتنظيم الداخلي للمرافق العامة..
5. الأعمال القانونية غير المشروعة التي تبلغ درجة عدم مشروعيتها حداً يفقدها طبيعتها القانونية فتصبح أعمالاً مادية..
6. الأعمال غير القانونية التي تقع خطأً من جانب عمال الإدارة ومن أمثلتها: حوادث السيارات..

ثانياً: يصدر القرار من جانب واحد ممثلاً في الجهة الإدارية مصدرة القرار:

وبالتالي فإن الأعمال القانونية من جانبين والتي تستلزم توافق إرادتين (كالعقود الإدارية) لا تدخل في عداد القرارات الإدارية . كما يجب أن يصدر القرار من جهة الإدارة..
وبالتالي يعتبر القرار إدارياً إذا كان صادراً من إحدى الجهات الإدارية دون النظر إلى موضوعه ومحوه ..

* وبناء على ذلك أود أن أوضح فيما يلي بعض الميادين التي تتعلق بالقرار الإداري:

1. لا يعد قراراً إدارياً ما يصدر من أعمال للسلطة التشريعية:

ويدرج تحت هذا المعنى أيضاً ما يصدر من السلطة التنفيذية من أعمال تأخذ الصفة التشريعية ومثال ذلك: (القرارات بقوانين) التي تصدر خلال فترة عدم انعقاد المجلس التشريعي ، أو ما تسمى في القانون (لواحة الضرورة) إذا ما تمت الموافقة عليها وفقاً لما ينص عليه الدستور فإنها تصبح قانوناً (ولا تقبل دعوى الإنفاس بالنسبة لها..)

2. لا تعد أعمال السلطة القضائية قراراً إدارياً:

ومثال ذلك الأحكام القضائية الصادرة من إحدى المحاكم القضائية بمقتضى وظيفتها القضائية ، ويحسم على أساس نص قانوني خصومة قضائية تقام بين خصمين وتعلق بمذكر قانوني عام أو خاص..

أما ما يصدر من هيئات إدارية أ Anat بـها المـشـرـعـ اـخـتـصـاـصـ قـضـائـيـ فإنـ ماـ يـصـدـرـ مـنـهـ يـعـتـبـرـ فـيـ حـكـمـ القرـارـ الإـدـارـيـ وـيـعـالـمـ مـعـالـمـهـ ..

لذلك لا يعد قراراً إدارياً:

. الأحكام الصادرة من المحاكم القضائية

. أعمال النيابة العامة المتعلقة بالقضاء كالقرار الصادر من النيابة العامة في شأن مباشرة الدعوى أمام إحدى المحاكم أو القرار بمصادرة المضبوطات التي تم ضبطها بالمخالفة للقوانين ، أو القرار الصادر بوضع الأختم وتشميع مكان معين ..

. الأعمال التي تدرج تحت اصطلاح (الضبط القضائي) وهي الأعمال التي يؤديها رجال الضبط القضائي (ضباط الشرطة) وتتمثل بالكشف عن الجرائم وجمع الاستدلالات التي توصل للتحقيق في الدعوى ..

3. لا يعد قراراً إدارياً للأعمال المادية الصادرة من الإدارة:

ذلك ان أعمال الإدارة المادية لا يتربّع عليها تحقيق آثار قانونية . ف محل العمل المادي نتيجة مادية واقية ، أما القرار الإداري القابل للطعن بالإلغاء فيصدر من الإدارة بقصد إحداث أثر قانوني معين جائز ويمكن قانوناً ..

4. العقود الإدارية لها نظامها الخاص ولا تعد قرارات إدارية:

لأن العقود الإدارية على الرغم من أن الإدارة طرفاً فيها ، إلا أنها تنشأ نتيجة توافق إرادتين فهي لا تصدر عن إرادة الإدارة المنفردة .. وأحب التنبية هنا إلى أنه إذا كانت العقود الإدارية لا تعد قرارات إدارية لا تقبل الطعن بالإلغاء ، فإنه يجوز الطعن فيها أمام القضاء المختص إذا شابها عيب من العيوب الذي يستوجب البطلان ..

كذلك يجب التنبية هنا أن العقد الإداري يتضمن في العديد من الحالات وقبل أن يتم إبرامه قرارات إدارية وهذه القرارات الإدارية التي تسمى (بالقرارات المنفصلة عن التعاقد) ولهذا فإنه يجوز لغير المتعاقد أن يطعن في هذه القرارات بالإلغاء باعتبارها قرارات إدارية ، أما المتعاقد فلا طريق أمامه إلا قضاء التعويض . ويستثنى من ذلك القرارات الإدارية غير المشروعة فيجوز للمتعاقد الطعن بالإلغاء إذا كانت له مصلحة في ذلك ..

5. لا تعد قرارات ادارية للأعمال الصادرة من الإدارة بوصفها شخصاً معنوياً خاصاً

ثالثاً: أن يترتب على العمل القانوني الصادر من الإدارة أثر قانوني:

إذا كان العمل الصادر من الإدارة لا تترتب عليه آثار قانونية بالمعنى السابق فلا يجوز الطعن فيه بالإلغاء..

وتطبيقاً لذلك لا يعد قراراً إدارياً قابلاً للطعن بالإلغاء:

. الأوامر والتعليمات المصلحية التي تصدر من الإدارة مجرد تطبيق القانون أو تنفيذ بعض القرارات الإدارية كنشر القرار أو تبليغه لذوي الشأن أو أمر صادر لموظف بتنفيذ قرار سابق يتضمن نقله..

. الخطابات التي تتضمن ردوداً من الإدارة حول موضوع معين سواء لأحد الأفراد أو لإحدى الجهات الإدارية..

. القرارات الإدارية التي تم سحبها قبل رفع دعوى إلغاء بشأنها: فهذه القرارات لا يترتب عليها أثر قانوني بالنسبة للمستقبل..

. الأعمال التي تستهدف إثبات حالة معينة:

ومن أمثلة ذلك: الأمر الصادر من إحدى الوزارات بإجراء الفحص الطبي على أحد الموظفين تمهيداً لاتخاذ قرار معين بشأن هذا الموظف فلا يعد هذا الأمر قراراً إدارياً فهو لا يعدو أن يكون إجراءً تمهيدياً يعقبه صدور القرار الإداري..

. الآراء الاستشارية والمقترحات..

. التحقيقات التي تقوم بها جهة إدارية مع أحد الموظفين..

. الدعوة التي ترسلها جهة الإدارة لأحد الأفراد أو الموظفين للمثول أمامها لأمر معين..

. القرارات التي موضوعها إنذار الإدارة أحد الأفراد أو الموظفين للقيام بعمل معين أو الامتناع عن عمل والا اتخذت ضدتهم الإجراءات القانونية..

* * * القرارات الإدارية التي لا تخضع لرقابة القضاء (أعمال السيادة:)

الأصل العام أن تخضع جميع القرارات الإدارية لرقابة القضاء إلغاءً وتعويضاً ، أي أنه يجوز لكل فرد له مصلحة أن يطلب من القضاء المختص إلغاء القرار الإداري إذا شابه عيب من العيوب (كما سيأتي ذكرها فيما بعد) ، كما يجوز له أن يطلب التعويض عنه إذا كان قد أصيب بضرر من القرار الإداري..

إلا أن ثمة قرارات تصدر من السلطة التنفيذية وتكون بناءً من الرقابة القضائية ، وهذه القرارات استقر الفقه والقضاء على تسميتها "بأعمال السيادة.." .

وتعتبر أعمال السيادة هي الاستثناء الوحيد على مبدأ المشروعية ، وهذه الأعمال من أخطر ما تتميز به الإدارة لأنها تسمح لها بإصدار قرارات إدارية لا تسأل عنها أمام أي جهة قضائية . أي أن عمل الإدارة يكون حصيناً ضد أي عمل قضائي سواء بالإلغاء أو بالتعويض ..

وقد تم تحديد أعمال السيادة وفقاً للمعيار الحصري اعتماداً على أحکام مجلس الدولة الفرنسي ومحكمة التنازع الفرنسية وتتضمن هذه الأعمال:

- . الأعمال المتعلقة بعلاقة البرلمان بالحكومة
- . كل ما يتصل بالعلاقات البرلمانية والشئون الخارجية
- . إعلان الحرب أو وقفها وسائر الأعمال الحربية
- . القرارات التي تصدر بشأن الاستيلاء على الأموال في إقليم العدو
- . المسائل التي تتعلق بسيادة الدولة داخلياً كإعلان حالة الطوارئ وإبعاد الأجانب ، أو المسائل التي تخذلها الدولة لحماية اقتصادها أو عملتها المالية أو قرار العفو عن بعض المسجنيين

أركان القرار الإداري

يقوم القرار الإداري . باعتباره تصرفًا قانونياً . على أركان أساسية ، إذا فقد أحدهم شابه البطلان أو الانعدام ، وهذه الأركان هي:

1. السبب

2. المخل

3. الشكل

4. الاختصاص (أهم ركن)

5. الغاية

وسأقُم بِتوضيـح كل رـكن في مـبحث عـلى حـده ..

*الـركـن الأول : (الـسـبـب)

يـجب لـكي يـكون القرـار الإـدارـي سـليـماً أـن يـكون له سـبـب يـفـرـه القـاـنـون ..

والـسـبـب هو الـحـالـة الـوـاقـعـيـة أو الـقـاـنـونـيـة المـشـروـعـة التي تـجـعـل الإـدـارـة تـدـخـل وـتـصـدـر القرـار الإـدارـي . أـي أـنه عـنـصـر خـارـجي مـوـضـوعـي ،

قد يـكون حـالـة وـاقـعـيـة كـثـيـرـاً مـظـاهـرـات أو اـضـطـرـابـات تـؤـدي إـلـى الإـخـلـال بـالـنـظـامـالـعـامـ ، مما يـبـرـر اـتـخـاذ قـرـارات لـمـواـجـهـة ذـلـك ..

وـقد يـكون حـالـة قـاـنـونـيـة كـهـلـبـ تـعـيـنـ موـظـفـ استـكـملـ كلـ شـرـوـطـ وـضـوـابـطـ التـعـيـنـ فـي الـوـظـيفـةـ المـتـقـدـمـ إـلـيـها ..

وـالـقـاعـدةـ الـعـامـةـ: أـنـ الإـدـارـةـ لاـ تـلـزـمـ بـتـسـبـبـ قـرـارـاتـهاـ اـسـتـنـادـاـ إـلـىـ اـفـتـرـاضـ أـنـ قـرـارـاتـهاـ تـصـدـرـ بـنـاءـاـ عـلـىـ سـبـبـ صـحـيـحـ ، وـعـلـىـ منـ

يـدعـيـ عـكـسـ ذـلـكـ أـنـ يـتـولـيـ الإـثـبـاتـ ، وـلـكـ لـاـ تـثـبـيـبـ عـلـىـ الإـدـارـةـ إـنـ هـذـ ذـكـرـ السـبـبـ الـذـيـ جـعـلـهـ تـدـخـلـ وـتـصـدـرـ القرـارـ . وـهـنـاـ

تـخـصـعـ الإـدـارـةـ لـرـقـابـةـ الـقـضـاءـ لـتـحـقـقـ مـدـىـ مـطـابـقـةـ أـوـ عـدـمـ مـطـابـقـةـ السـبـبـ لـلـقـاـنـونـ ..

غـيرـ أـنـ هـنـاكـ حـالـاتـ يـلـزـمـ الـقـاـنـونـ فـيـهاـ الإـدـارـةـ أـنـ تـذـكـرـ سـبـبـ إـصـدـارـ القرـارـ ، فـهـنـاـ يـجـبـ عـلـىـ الإـدـارـةـ أـنـ تـوـضـحـ الأـسـبـابـ الـتـيـ بـنـتـ عـلـيـهاـ

اتـخـاذـهـاـ لـلـقـرـارـ ، وـمـيـثـاـلـ ذـلـكـ: نـصـ الـقـاـنـونـ عـلـىـ عـدـمـ جـواـزـ توـقـيعـ الجـزـاءـ عـلـىـ موـظـفـ إـلـاـ بـعـدـ إـجـرـاءـ تـحـقـيقـ مـعـهـ كـاتـبـةـ وـسـمـاعـ أـقوـالـهـ

وـتـحـقـيقـ دـفـاعـهـ ، وـيـجـبـ أـنـ يـكـونـ القرـارـ الصـادـرـ بـتـوـقـيعـ الجـزـاءـ مـسـبـباـ ..

المـبـحـثـ الثـانـيـ: الرـكـنـ الثـانـيـ: (الـحـلـ)

وـيـقـضـدـ بـهـ (مـوـضـوعـ القرـارـ) أـوـ الـأـثـرـ الـذـيـ يـنـجـمـ عـنـ القرـارـ مـبـاشـرـةـ ، سـوـاءـ بـإـنشـاءـ مـرـكـزـ قـانـونـيـ موجودـ أـوـ إـلـغـائـهـ ..

وـيـجـبـ فـيـ محلـ القرـارـ أـنـ يـكـونـ مـمـكـناـ وـجـائزـاـ مـنـ النـاحـيـةـ الـقـاـنـونـيـةـ ، وـإـلـاـ كـانـ القرـارـ باـطـلـاـ لـمـخـالـفـتـهـ الـقـاـنـونـ ، وـيـقـضـدـ بـالـقـاـنـونـ هـنـاـ الـمـعـنىـ

الـوـاسـعـ ، أـيـ الـقـاعـدةـ الـقـاـنـونـيـةـ أـيـاـ كـانـ مـصـدرـهـ ..

وـمـيـثـاـلـ ذـلـكـ القرـارـ الصـادـرـ بـتـوـقـيعـ عـقـوبـةـ تـأـديـبـيةـ عـلـىـ أـحـدـ الـمـوـظـفـينـ الـذـيـ لـمـ يـتـضـمـنـهاـ قـاـنـونـ الخـدـمـةـ الـمـدـيـنـةـ بـالـدـوـلـةـ يـعـتـبرـ باـطـلـاـ لـعـيـبـ فـيـ

مـحـلـهـ ..

وـتـأـخذـ مـخـالـفـةـ القرـارـ الإـدـارـيـ إـحـدىـ ثـلـاثـ صـورـ:

. الـمـخـالـفـةـ الـمـبـاشـرـةـ لـلـقـاـنـونـ

. الخطأ في تفسير القاعدة القانونية

. الخطأ في تطبيق القاعدة القانونية على الواقع

**الركن الثالث: (الشكل)

ويقصد به المظهر الخارجي للقرار الإداري ، ولا يخضع القرار . كفاسع عامة . حين يصدر من جهة الإدارة لأي شكل محدد ، فلا يتشرط في القرار الإداري أن يصدر في صيغة معينة أو في شكل معين ، بل ينطبق هذا الوصف ويحيى حكمه كلما أفصحت الإدارة أشياء قيامها بوظائفها عن إرادتها الملزمة بقصد إحداث أثر قانوني معين ..

وعلى ذلك يمكن أن يكون القرار الإداري شفوياً أو مكتوباً ، ويمكن أن يكون صريحاً ويمكن أن يكون ضمنياً مفترضاً كمضي مدة معينة على تقديم طلب أو تظلم دون أن ترد الإدارة على صاحب الشأن ..

غير أن القانون إذا اشترط شكلاً معيناً في القرار الإداري فيجب على الإدارة مراعاة هذا الشكل ..

ومن الأمثلة على ذلك: إذا اشترط القانون ضرورة قيام الإدارة بالتحقيق قبل اتخاذ القرار ، أو استشارة جهة فنية مختصة ، أو ضرورة التنبية قبل اتخاذ القرار إلى غير ذلك من أشكال متعددة ..

غير أن القضاء وحرصاً منه على عدم شلل نشاط الجهات الإدارية وتخفيقاً من غلواء الأشكال وأثارها ، فقد استقر على التفرقة بين (الأشكال الجوهرية التي تؤثر في حقوق الأفراد وحرياتهم ، والذي يترب على عدم اتباعها مساس بضمانت الأفراد) (وبين الأشكال غير الجوهرية التي لا تؤثر في الضمانات المقررة) وسيأتي ذلك وفقاً للتفصيل الآتي:

أولاً: الأشكال الجوهرية:

إذا كانت القواعد الإجرائية أو الشكلية قد ثارت لمصلحة الأفراد " هنا يعتبر الإجراء أو الشكل جوهري " ، ومن الأمثلة على ذلك :
إذا استلزم القانون أخذ رأي فرد أو هيئة قبل إصدار القرار فيجب على جهة الإدارة تقوم بهذا الإجراء ، وإلا كان القرار باطلأ ..
ومثال آخر: إذا عقد اجتماع هيئة معينة دون تواجد رئيسها أو من ينوب عنه في الرئاسة فإن الاجتماع لا يعد صحيحاً ، وبالتالي فإن القرارات الصادرة عنه تعتبر باطلة ..

ثانياً: الأشكال غير الجوهرية:

إذا كانت القواعد الإجرائية أو الشكلية مقررة لصالح الإدارة فلا تعد من الأشكال أو الإجراءات الجوهرية ، ولا يترب على إغفالها

ومثال ذلك: إذا طلب موظف التقل من مكان آخر ووافقت عليه الإدارة وأصدرت قرار التقل دون العرض على لجنة شئون الموظفين ، فلا يجوز لصاحب الشأن أن يطعن بالبطلان في القرار بحججه عدم مراعاة جانب الشكل في القرار ..

وبصفة عامة ، يعتبر الشكل جوهرياً إذا كان يترب على إغفاله المساس بالضمانات التي تحمي حقوق الأفراد ، أو إذا كانت الادارة لو اتبعته بقصد القرار لصدر القرار على نحو آخر ..

وتعبر هذه المسألة تقديرية تفصل فيها المحكمة وفق ظروف كل دعوى على حدة ..

. حكم عدم اتباع الإدراة للشكل أو الإجراء الذي نص عليه القانون إذا كان ذلك راجعاً لسبب أجنبي لا يد للإدراة فيه: ولتوسيع ذلك يجب أن نفرق بين حالات ثلاث:

الحالة الأولى: إذا استحال أو تعذر إتمام الشكلية بسبب قوة قاهرة حالت دون ذلك:

هنا لا يجوز الاعتداد بذلك لكي نصل إلى بطلان القرار الإداري ، أي يعني آخر يكون القرار سليماً رغم عدم إتمام الشكلية ..

الحالة الثانية: إذا كانت استحالة إتمام الشكل ترجع إلى صاحب الشأن:

إذا كان ان عدم استيفاء ركن الشكل يرجع إلى صاحب الشأن ، فلا يترب على ذلك بطلان القرار الإداري ..

ومثال ذلك: إذا كان القانون يستلزم ضرورة إطلاع الموظف الحال إلى المحكمة التأديبية على الملف الخاص به كضمان من الضمانات المقررة في مجال التأديب . وقامت الإدراة بإخطار الموظف غير أنه لم يتمثل ورفض الإطلاع على الملف ، فإذا قامت الإدراة وأصدرت قرارها فإنه " يكون سليماً " . وبالمثل ، لو امتنع الموظف عن الإدلاء بأقواله أو الحضور للتحقيق ، فلا يجوز له ان يستند إلى ذلك لكي يصل إلى بطلان القرار الإداري ..

الحالة الثالثة: إذا كانت استحالة إتمام الشكل ترجع إلى الغير:

استحالة إتمام ركن الشكل في القرار الإداري قد ترجع إلى سبب لا يتصل بالإدراة ، ولا بصاحب الشأن ، ولا بقوة قاهرة . وإنما بسبب متصل بالغير ..

ومثال ذلك: أن تقوم السلطة المختصة بعرض موضوع على لجنة شئون الموظفين يدخل هذا الموضوع في اختصاصها . غير ان أعضاء هذه اللجنة لم يحضروا الاجتماع أو حضروا ورفضوا مناقشة ما عرض عليهم ، أو رفضوا التصويت عليه . في مثل هذه الحالة يكون (قياساً) على الاستحالة المادية أن يتم التجاوز عن الشكلية حتى لا تعطل مسيرة الحياة الإدارية بسبب لا دخل للسلطة المختصة فيه

. لذلك فإن القرار الصادر في هذه الحالة يعتبر سليماً طالما قامت الإدارة بما ألزمها به القانون من عرض الموضوع على الجهة أو الهيئة المختصة..

. تغطية الإدارة لعيوب الشكل:

السؤال المطروح الآن: هل يجوز للإدارة أن تستكمل ركن الشكل بعد أن أصدرت القرار الإداري؟ ..
لإجابة عن ذلك ، يجب التفرقة بين حالتين:

الحالة الأولى :إذا كان العيب الشكلي يرجع إلى إغفال الإدارة لإجراء نص عليه القانون:
في هذه الحالة لا يجوز للإدارة بعد إصدار القرار أن تبادر إلى استكمال ركن الشكل الذي نص عليه القانون ، (لأن ذلك يعتبر بمثابة تصحيح للقرار بأثر رجعي ، وهذا غير جائز..)

الحالة الثانية: إذا كان العيب الشكلي مجرد إغفال بعض البيانات التي لا تؤثر في مضمون القرار ، ولا يتربّع على إغفالها المساس بضمانة من الضمانات المقررة للأفراد (أي مجرد خطأ مادي): (

في هذه الحالة يجوز للإدارة أن تقوم بتغطية ركن الشكل بعد إصدار القرار . مثال ذلك: عدم التوقيع على محضر إحدى الجلسات التي بناءً عليها صدر القرار الإداري أو عدم الإشارة في مقدمة القرار إلى نصوص بعض القوانين..

. مدى أثر قبول صاحب الشأن القرار المعيب بعيوب الشكل على تصحيح القرار الإداري:
نظراً لأن الشكل أو الإجراء الذي ينص عليه القانون مقرر لحماية المصلحة العامة ، فإن قبول صاحب الشأن لعيوب الشكل غير جائز ولا يتربّع عليه أي أثر..

بعن آخر ، أن قبول المعني بالأمر للقرار المعيب بعيوب الشكل ، لا يتربّع عليه تصحيح هذا القرار ورزاول البطلان الذي لحق به..

***(الركن الرابع) الاختصاص (

أهم ركن في القرار الإداري

يجب أن يصدر القرار من الجهة التي خولها القانون هذا الاختصاص ، لأن قواعد الاختصاص . ومصدرها القانون واللوائح المختلفة . هي التي تحدد مدى اختصاص كل موظف في إصدار القرارات الإدارية ، سواء من حيث الاختصاص الإقليمي ، أو الزماني ، أو الموضوعي ، أو الشخصي..

ويعتبر ركن الاختصاص من أهم أركان القرار الإداري . ويتربّ على عدم مراعاته بطلان القرار وإلغاؤه أو انعدامه..

ويعتبر عيب عدم الاختصاص متعلق بالنظام العام بحيث تستطيع المحكمة أن تتصدى له من تلقاء نفسها ولم يطلبها الخصوم..

كما أن الإدارة إذا كانت في عجلة من الأمر لاستصدار القرار ، فإن ذلك بحد ذاته يعد مبرراً لمخالفة قواعد الاختصاص ، "إلا إذا كانت بقصد ظرف طارئ" ، (واستثنائي) يسمح لها بالتحلل من القواعد العادلة بصفة عامة..

وإذا اتفق أحد الأفراد أو الموظفين على تعديل قواعد الاختصاص ، فإن مثل هذا الاتفاق لا يأثر له . ذلك أن قواعد الاختصاص ليست مقررة لصالح الإدارة ، فتنازل عنها كلما أرادت، ولكن قواعد الاختصاص شرعت وقررت لتصنع قواعد ملزمة للإدارة تحقيقاً للمصلحة العامة..

وقد جرى القضاء الإداري على التفرقة بين نوعين من عدم الاختصاص:

1. عدم الاختصاص الجسيم

2. عدم الاختصاص البسيط

واللذان سيتم توضيحهما على النحو التالي..

أولاً: عدم الاختصاص الجسيم:

ويسمى في هذه الحالة (بغضب السلطة) . ويتحقق في الفروض التالية:

. اعتداء أحد السلطات العامة (التشريعية . القضائية . التنفيذية) على الأخرى..

. قيام أحد الأفراد العاديين بممارسة أعباء إحدى الوظائف العامة وإصدار بعض القرارات..

. ممارسة أحد الموظفين لاختصاصات تدخل في نطاق اختصاص شخص آخر بناء على تفويض باطل..

. إصدار قرار من أحد الموظفين لا يدخل مطلقاً في نطاق اختصاصه..

في مثل هذه الحالات وغيرها التي يعتبر فيها عيب عدم الاختصاص واضحًا وجسيماً ، فإن القرار الذي يصدر يعتبر "منعدماً" ، لأنه

يفتقد مقومات القرار الإداري ، ويصبح عديم الأثر قانوناً ، لذلك فإنه لا يتمتع بالحصانة المقررة للقرارات الإدارية ، الأمر الذي يتربّ

جواز سحبه دون التقييد بمدة الستين يوماً المحددة لسحب القرارات الإدارية (سيأتي بحث سحب القرار الإداري في مباحث أخرى () ،

كما يمكن رفع دعوى الإلغاء دون التقييد أيضاً بهذه المدة..

ثانياً: عدم الاختصاص البسيط:

يظهر عدم الاختصاص البسيط في حالة تجاوز أحد الموظفين اختصاصه المسند إليه إلى اختصاص آخر في نطاق الوظيفة الإدارية ،
وعدم الاختصاص البسيط قد يكون إقليمياً أو موضوعياً أو زمنياً ..

1. عدم الاختصاص الإقليمي:

يظهر هذا العيب بصورة واضحة في نطاق عمل الوحدات المحلية ، لأن يصدر رئيس أحد المجالس البلدية أو أحد المحافظين أو أحد الوزراء قراراً يتعلق بوحدة محلية أخرى خلاف الوحدة التي يتولى رئاستها ، فإن حدث ذلك كان القرار معيناً بعيب عدم الاختصاص المكاني..

2. عدم الاختصاص الزمني:

كما أن للوظيفة العامة بداية ، فإن لها نهاية تنتهي بها ، فالموظف لا يشغل الوظيفة بصفة أبدية ، بل يمكن أن تنتهي الوظيفة بأحد الأسباب التي نص عليها القانون: كالاستقالة أو الفصل من الخدمة أو بلوغ السن القانوني للتقاعد ..
من جهة أخرى قد ينقل الموظف من وظيفة إلى أخرى أو يرقى إلى وظيفة أعلى ..

ومعنى ذلك ، أن لا يجوز للموظف أن يباشر اختصاص وظيفته إلا خلال المدة التي يتولى فيها مهام هذه الوظيفة ، فإذا قام به سبب من أسباب انتهاء الخدمة ، امتنع عليه مباشرة اختصاصات الوظيفة . ولا كان عمله مشوباً بعيب عدم الاختصاص ..

3. عدم الاختصاص الموضوعي:

يجب أن تكون جهة الإدارة التي أصدرت أحد القرارات الإدارية مختصة بذلك ، وفقاً لأحكام القانون . فإذا صدر قرار من إحدى الجهات الإدارية في موضوع لا يدخل في اختصاصها ، فإن القرار يكون معيناً بعيب عدم الاختصاص من حيث الموضوع . وحقيقة بالإلغاء ..

****الركن الخامس (الغاية) أو المهد:**

وهذا الركن يعد المقصود النهائي من إصدار القرار الإداري ، فالهدف من صدور قرار تعيين أحد الموظفين ، العمل على استمرار سير العمل في المرفق الذي عين به ..

والهدف من القرار الصادر بتوقيع جزاء على أحد الموظفين منع الموظف من تكرار الخطأ وتنبيه الغير حتى لا يقعوا في الخطأ بما يتحقق المصلحة العامة ، (والأصل أن كل قرار إداري يستهدف تحقيق المصلحة العامة) ويفترض فيه ذلك ، وعلى من يدعى عكس ذلك . أي

من يدعى أن الإدارة لم تستهدف بقرارها الصالح العام . أن ثبت ذلك ..

ولكن في بعض الحالات قد يحدد المشروع للإدارة هدفاً خاصاً محدداً فيجب عليها أن تعمل على تحقيق هذا المهد الخاص ، ولا تسعى لغيره حتى لو كان الهدف الذي تسعى لتحقيقه عاماً ..

وإذا خرجت الإدارة عن تحقيق هذا الركين فإن قرارها يكون مشوباً بعيوب الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها ..

مقتضى ذلك أن عيوب إساءة استعمال السلطة المبرر لإلغاء قرار إداري معين (يجب أن يشوب الغاية ذاتها) ، لأن تكون الإدارة قد تنكب وجه المصلحة العامة التي يتغىها القرار وأصدرته باعث لا يمت لتلك المصلحة ..

ويتميز هذا العيب بأنه: **1. عيب قصدي 2. عيب احتياطي**

أولاً العيب القصدي:

يعنى أنه يجب أن يكون لدى الإدارة عند إصدارها القرار قصد إساءة استعمال السلطة والانحراف بها . فهذا العيب يتطلب من الإدارة إرادة واعية ومقصودة منها لتحقيق هدف خلاف ما يتطلبه القانون ..

ثانياً: العيب الاحتياطي:

يعنى أن القاضي إذا وجد عيباً آخر يؤسس عليه حكمه بإلغاء القرار الإداري فيجب أن يستند إليه . فإذا كان القرار معيناً في سببه أو محله أو شكله أو لم ترافق فيه قواعد الاختصاص بجانب إساءة استعمال السلطة ، (فيجب على القضاء أن يحكم بالإلغاء بناء على أحد العيوب السابقة ولا يلجأ إلى هذا العيب) إلا إذا كان هو العيب الوحيد الذي يشوب القرار الإداري ..

وأحب التوضيح هنا أن هذا العيب لا يقوم إلا إذا كان الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها قد وقع من مصدر القرار ، أو من اشتراك معه في إصداره . فلو صدر قرار من وزير العدل في أمر يتعلق بالموظفين في الوزارة فلا يجوز طلب إلغائه على أساس الانحراف بالسلطة تأسياً على وجود خلاف بين من صدر بشأنه القرار ، وبين الموظفين في مكتب الوزير لأن هؤلاء لا علاقة لهم بإصدار القرار وليس لهم حق المشاركة في إصداره . فطالما أن القرار صدر من صاحب الاختصاص المحدد قانوناً مستهدفاً تحقيق المصلحة العامة لا بجانبها لها فإن القرار يكون سليماً ..

ولا يكاد يظهر هذا العيب إلا في حالة ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية ، لأن الإدارة إذا كانت تمارس اختصاصاً مقيداً فإن القانون يلزمها بالتصريح على نحو معين ، وبالتالي فإن أي خروج على ذلك فإن القرار يكون معيناً في محله ..

*** بعض صور إساءة استعمال السلطة:**

أولاً: إساءة استعمال السلطة لتحقيق مصلحة منتبة الصلة بالمصلحة العامة:

. إصدار القرار لتحقيق مصلحة شخصية..

. إصدار القرار بقصد الاتقام..

. إصدار القرار لتحقيق غرض سياسي..

ثانياً: إساءة استعمال السلطة نتيجة الخروج عن الهدف المخصص:

. استخدام وسائل الضبط الإداري لتحقيق مصالح مالية..

. اتخاذ الإدارة إجراءات الاستيلاء المؤقت بقصد نزع الملكية والاستيلاء الدائم..

. نقل الموظفين كجزء تأديبي خلافاً لما نص عليه القانون..

***إثبات عيب الانحراف:**

يمكن إثبات الانحراف بدراسة الظروف التي أحاطت بإصدار القرار ووسيلة تنفيذه ، أو عن طريق اعتراف الإدارة ، أو بالاطلاع على ملف الخدمة وما ورد به من بيانات ومعلومات أو إذا اتضح للمحكمة أن لم يكن هناك مبرر معقول يستدعي تدخل الإدارة والقضاء من كل ذلك ربما يستشف ما إذا كانت الإدارة قد التزمت جادة الصواب واستهدفت الصالح العام ، أم أنها انحرفت عن ذلك لأغراض أخرى غير مشروعة..

وعلى أي حال فقد ذكرت سابقاً أن عيب إساءة استعمال السلطة هو عيب احتياطي لا يلتجأ إليه القضاء لكي يتوصل إلى إلغاء القرار الإداري إلا إذا كان هذا العيب هو العيب الوحيد ، لأنَّه عيب احتياطي لإلغاء القرار الإداري..

نفاذ وسريان القرار الإداري

يمثل القرار الإداري بمراحل متعددة حتى يكون نافذاً وساريًّا ، فالمراحل الأولى للقرار الإداري هي مرحلة الإعداد ، وهو التحضير لإصدار القرار ، ويتم سواء من جانب أحد الموظفين أو مجموعة أو أحد المجالس ، وقد يتم علانية ، وقد يتم سراً..

ثم مرحلة الإصدار ، وهي المرحلة القانونية التي تستهدف الإعلان عن قيام القرار قانوناً ، وإظهاره في حيز الوجود القانوني ، ويكون الإصدار بمثابة تأكيد وجود القرار رسميًّا وهي مرحلة الإعلام وهي مرحلة نفاذ القرار في مواجهة المخاطبين به..

والأصل العام أن القرار الإداري ينفذ منذ صدوره من جهة الإدارة التي تملك إصداره . ولكن لا يسري في حق المخاطبين به أو غيرهم

إلا إذا علموا به عن طريق وسائل العلم الخاصة بالقرارات الإدارية..

وعلى ذلك سأقوم بتوضيح التفرقة بين عنصرين ، هما:

١. قيادة القرار الإداري

٢. سريان القرار الإداري

****قيادة القرار الإداري:**

ينعد القرار الإداري من تاريخ صدوره وذلك بأثر مباشر ، ويحوز في بعض الحالات الاستثنائية أن يكون للقرار أثر رجعي..

أولاً: القاعدة العامة في قيادة القرارات الإدارية:

بمجرد صدور القرار الإداري من السلطة المختصة التي تملك حق إصداره قانوناً ، فإن القرار يكون نافذاً في حق الإدارة وتستطيع تطبيقه ويحق لمن له مصلحة الطعن فيه ، وذلك خلافاً للقوانين التي لا يعتد بها ولا تطبق إلا بعد نشرها في الجريدة الرسمية . لأن القرارات الإدارية ثم وتنبع آثارها القانونية من يوم التوقيع عليها من يملك سلطة إصدارها..

وتحتيبة لذلك ، فإن ثمة نتائج تترتب على ذلك أهمها:

١. يلزم للحكم على مشروعية القرار ومدى اتساقه مع القواعد القانونية الأعلى منه تطبيقاً لمبدأ تدرج القواعد القانونية ، الرجوع إلى تاريخ صدور القرار الإداري ، وخاصة بالنسبة لسببه وموضوعه ومصدر القرار..

٢. تملك الإدارة بمجرد صدور القرار تطبيقه دون إعلان الأفراد به ، كما تملك الإدارة إرجاء تنفيذه لأن تنفيذه رخصة مخولة للإدارة تترخص في إجرائه بحسب مقتضيات المصلحة العامة..

٣. إن الإدارة إذا أرادت إلغاء وسحب القرار الإداري فإنها تتقييد في حساب المدة المنصوص عليها للإلغاء أو السحب بتاريخ الإصدار..

٤. يحوز للأفراد بمجرد صدور القرار أن يتظلموا منه وأن يطعنوا فيه ويطلبوا وقف تنفيذه أمام القضاء المختص..

ثانياً: مدى جواز رجعية القرارات الإدارية:

إن قاعدة عدم الرجعية ليست مطلقة بل هي أصل عام ، يمكن أن ترد عليه استثناء لا يخرج القاعدة عن جوهرها أو يحول بينها وبين تحقيق هدفها ..

وقد وضع القضاء بعض الاستثناءات على مبدأ الرجعية وهي:

1. جواز رجعية القرارات الإدارية بعض تشريعي: ويعني ذلك صدور قانون يعطي الإدارة الحق في إصدار قرارات بأثر رجعي في بعض الحالات ، ومثالها: أن يصدر قانون بسحب بعض القرارات اعتباراً من تاريخ معين..

2. رجعية القرارات الإدارية تنفيذاً لحكم قضائي بإلغاء هذا القرار ، ويترتب على ذلك أن يصبح هذا القرار هو والعدم سواء..

3. نظراً لأن القرارات التنظيمية (اللوائح) تعد قوانين وفقاً للمعيار الموضوعي ، فإن النص في قانون العقوبات المتعلق بالقانون الأصلح للتهم تطبق عليه بأثر رجعي..

4. هناك قرارات إدارية تنظيمية تتضمن بالضرورة أثراً رجعياً ، ومن أمثلتها:

- القرار الصادر بسحب قرار إداري غير سليم..

- القرار الإداري بتصحيح قرار غير سليم..

- القرارات المؤكدة والقرارات المفسرة..

- الرجعية بسبب طبيعة الاختصاص ، كأن يفوض المشرع مجلس الوزراء في الزيادة السنوية لموظفي الدولة ، فيسري القرار بأثر رجعي كل شهر يناير من كل عام..

****سريان القرار الإداري:**

إذا كان القرار الإداري ينفذ في مواجهة الإدارة بمجرد صدوره من السلطة المختصة كما سبق بيانه ، فإن الأمر جد مختلف بالنسبة لسريان القرار الإداري في مواجهة الأفراد ، فلا يسري القرار ولا ينفذ في حقهم إلا بإحدى الوسائل المحددة قانوناً وهما:

1. الإعلان

2. نشر القرار

3. وأضاف القضاء وسيلة ثالثة هي العلم اليقيني التام

أولاً: الإعلان:

ويتم عن طريق إعلان القرار للشخص المعنى بالأمر ، وليس للإعلان شكل معين ، ولا تلزم الإدارة باتباع وسيلة معينة لكي تبلغ القرار للأفراد . فقد تسلم الإدارة القرار المعنى بالأمر أو بخطاب مسجل بعلم الوصول بحيث يكون إشعار البريد المتعلق باستلام الخطاب المضي عليه قرينة على الإعلان حتى يثبت العكس ، ويقع عبء الإثبات على الموظف ، وقد يتم الإعلان على يد حضر وذلك وفقاً للإجراءات المتعلقة في الإعلانات القضائية ، وعليه فليس للإعلان شكل معين والمهم هو المضمون بأن يكون العلم بالقرار حقيقياً وهذا لا يحدث إلا إذا كانت وسيلة العلم تؤدي إلى علم المعنى بالقرار على وجه اليقين..

وتأسيساً على ذلك فإن إرسال القرار بالفاكس للمعني بالأمر لا يعد وسيلة للعلم لأن الفاكس قد يتسلمه شخص آخر ، وقد يصل غير واضح وبالتالي لا توجد وسيلة بالعلم..

ثانياً: النشر:

المقصود بالنشر هو قيام الإدارة بإعلان الكافة ومنهم صاحب الشأن بمحفوظات القرار الذي تصدره الإدارة حتى يكونوا على بيته منه.. وتحتفل وسيلة النشر في اختلاف القرار نفسه كونه قراراً تنظيمياً أو قراراً فردياً.. فإذا كان القرار تنظيمياً فإن وسيلة العلم به هي النشر في الجريدة الرسمية كالقوانين ، ويعد النشر في الجريدة الرسمية قرينة على العلم بمجرد النشر..

أما إذا كان القرار فردياً فيمكن نشره فيما يسمى بالنشرات المصلحية..

**تنفيذ القرار الإداري

يقصد بتنفيذ القرار الإداري : انتقال القرار من المرحلة الإدارية النظرية إلى حيز التطبيق العملي . وتميز الإدارة بالنسبة للقرارات الصادرة منها بمزايا أهمها:

1. أنه يفترض في كل قرار إداري أنه صادر بناء على سبب صحيح ، وعلى من يدعى العكس الإثبات . ويتربى على ذلك نتيجة مهمة وهي أنه بمجرد صدور القرار الإداري يكون واجب النفاذ والتطبيق (حتى لو كان غير سليم) ، وعلى من يريد المنازعة فيه

التظلم أو الطعن فيه بالإجراءات القانونية..

2. أنه نتيجة أن القرار الإداري يصدر من جانب الإدارة بما لها من سلطة ملزمة بمقتضى القوانين واللوائح . ولا يتوقف صدوره وتطبيقه على موافقة الأفراد ، فإن الإدارة تكون مدعى عليها بصفة مستمرة..

3. إن الأصل أن ينفذ القرار اختياراً عن طريق الأفراد ، ولكن من حق الإدارة أن تلجأ للتنفيذ المباشر ، أو للتنفيذ عن طريق القضاء ، أو استعمال القوة الجبرية لكي تنفذ القرار..

* * **نهاية القرار الإداري

يقصد بنهاية القرار الإداري : انتهاء كل أثر قانوني له..
وينتهي القرار الإداري ، إما إدارياً من جانب الجهة الإدارية مصدرة القرار ، أو قضائياً عن طريق التجاء صاحب الشأن للقضاء مطالباً بإلغاءه إذا شاب القرار عيب من العيوب..

وسيقتصر الحديث هنا عن النوع الأول دون الثاني أي عن نهاية القرار الإداري من جانب الجهة الإدارية لأن النوع الثاني يدخل في مجال القضاء الإداري..

وفي صدد نهاية القرارات الإدارية) من جانب الجهة الإدارية) ، يحجب التفرقة بين أمرين:
الأول: وهو نهاية القرار الإداري (بالنسبة للمستقبل) ، وهو ما يطلق عليه ((إلغاء القرار الإداري..))
الثاني: هو نهاية القرار الإداري بالنسبة للماضي والمستقبل ، وهو ما يطلق عليه (سحب القرار الإداري..))

* * **إلغاء القرار الإداري:

ويقصد بإلغاء . كما أوضحتناه . انتهاء آثار القرار القانونية بالنسبة للمستقبل فقط..
وهذا الإلغاء يمكن أن يكون كلياً أي يشمل القرار بكل محتواه ، ويمكن أن يكون جزئياً وذلك بإلغاء بعض آثار القرار مع الإبقاء على البعض الآخر منتجًا لآثاره القانونية..

وسأوضح في هذا المبحث أسباب إلغاء القرار الإداري ، ومدى سلطة الإدارة في إلغائه..

أولاً: أسباب إلغاء القرار الإداري:

للإدارة سلطة إلغاء القرار الإداري في حالات معينة ، ولكن هذه السلطة ليست مطلقة تلغى ما تشاء وفي أي وقت تريده .. وبادئ ذي بدء فإن هذه النقطة لا ثور . غالبا . بالنسبة للقرارات التنظيمية التي تتضمن قواعد عامة مجردة ، ولا يتعلق بها حقوق مكتسبة للأفراد ، ويمكن أن يرد عليها تعديل في أي وقت وفقاً لمقتضيات سير المرفق العام بصفة منتظمة ودائمة .. أما عن ضرورة وجود سبب للإلغاء فيثار بالنسبة للقرارات الإدارية الفردية ، ففي مثل هذه القرارات يجب أن تستند الإدارة في إلغائها إلى سبب ، والأسباب قد تكمن في :

١. تغير التشريع الذي صدر القرار في ظله ، (وكان لهذا التشريع أثر رجعي :)

من المعروف قانوناً أن القرار الإداري يخضع للتشريع المطبق وقت صدوره ، ولا يؤثر في القرار الإداري الصادر في ظل نظام قانوني معين صدور قانون جديد ..

ويظهر ذلك بوضوح بالنسبة للموظف العام الذي استقر الفقه والقضاء أنه (في مركز تنظيمي لاثجي ..)

ولتوضيح هذه النقطة نعطي مثلاً: إذا عين الموظف العام أو رقي في ظل نظام قانوني معين فلا يضار بوضع نظام قانوني جديد ، إلا إذا تضمن هذا القانون الجديد أثراً رجعياً . كما لو كان القانون السابق يجعل اختيار أعضاء النيابة العامة من قبل وزير العدل ، ثم صدر قانون جديد يجعل الاختيار من قبل المجلس الأعلى للقضاء ، (وينص على تطبيقه على جميع الحالات بأثر رجعي) ، فهنا يلغى قرار كل أعضاء النيابة المعينين من قبل وزير العدل تطبيقاً للقانون ، ويتم إعادة تعيينهم بناء على قرار من المجلس الأعلى للقضاء ..

٢. موافقة صاحب الشأن:

ولا يكون هذا السبب إلا نادراً ، وخارج الوظيفة العامة ، لأن قبول الموظف على أن يعامل بالخلاف للقانون باطل ولا يعتد به ، ولا يؤثر على حقه بالطالبة بتصحيح وضعه طبقاً للقانون ، وذلك تأسيساً على العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالإدارة ..

٣. إلغاء القرار لدواعي المصلحة العامة:

يجوز للإدارة أن تلغى القرار الإداري لدواعي المصلحة العامة ، ودواعي المصلحة العامة متعددة ، أهمها ، الحفاظة على النظام العام بإحدى مدلولاته الثلاثة: (الأمن العام . الصحة العامة . السكينة العامة) أو ما يستجد من اعتبارات مختلفة ..

ولهذا يجب دائماً حين إلغاء قرار إداري لدواعي المصلحة العامة أن يكون السبب واضحاً ..

ثانياً: مدى سلطة الإدارة في إلغاء القرار الإداري:

معرفة مدى سلطة الإدارة في إلغاء القرار الإداري يجب التفرقة بين القرار التنظيمي وبين القرار الفردي..

ففي القرار التنظيمي ، يحق للإدارة تعديله أو إلغاؤه في أي وقت وفقاً لمقتضيات الصالح العام (كما أوضحنا سابقاً..)

أما بالنسبة للقرار الفردي ، فهذا القرار وكقاعدة عامة لا يجوز المساس به طالما كان سليماً وترتبط عليه أسباب الشخص حقاً شخصياً أو مركزاً خاصاً..)

وعلى ذلك ، إذا كان القرار غير سليم لأن كان به أحد العيوب ، فالإدارة الحق في إلغائه (خلال ستين يوماً) ، وبالمثل إذا كان القرار لم يولد حقاً للقرارات الولاية أو الوقتية التي تعطي الفرد مجرد رخصة أو تساهل من جانب جهة الإدارة أو لأن تسمح الإدارة بعض المتاجر أو الحالات في مناسبات معينة بوضع الكراسي أو البضائع على الرصيف فالإدارة تملك في أي وقت إلغاء هذه القرارات.. ومن أمثلة ذلك أيضاً قرارات ندب الموظفين التي يجوز إلغاؤها في أي وقت لأن الندب تكليف مؤقت للموظف للقيام بأعباء وظيفة معينة..

وإذا كان القرار الفردي السليم الذي ولد حقاً أو أكسب الشخص مركزاً خاصاً لا يجوز المساس به ، فإن هذا الأمر ليس مؤبداً ، بل يمكن للإدارة المساس بالقرار عن طريق (القرار المضاد..)

والقرار المضاد: هو نوع من القرارات الإدارية يصدر من جانب الإدارة بما لها من سلطة ملزمة بمقتضى القوانين واللوائح ليحل محل قرار سابق منهياً بذلك القرار الأول . ويراعى فيه الأشكال والإجراءات التي ينص عليها القانون ويظل القرار المضاد منفصلاً ومتميزاً عن القرار الأول..

وبذلك يعد القرار المضاد أحد الوسائل التي يمكن جهة الإدارة لإنها قرار سليم صادر منها ، ويجب مراعاة أن سلطة الإدارة في إصدار القرار المضاد) سلطة مقيدة وليس تقديرية) . فليس من حقها في أي وقت تشاء أن تصدر القرار المضاد لتهي به آثار القرار السليم والذي غالباً ما يكون قد (تحصن) وإلا عد ذلك اعتداء صارخ على فكرة تحصين القرار الإداري بمضي المدة (ستون يوماً) . كما يعد اعتداء صارخاً على فكرة عدم المساس بالقرار الذي صدر سليماً..

ومن أمثلة على القرار المضاد إذا صدر قرار بتعيين أحد الأفراد في وظيفة عامة ، فلا يجوز للإدارة أن تمسه إذا صدر سليماً بكل أركانه ، فلا يتأثر وضع الموظف بعد تعيينه بتغيير بعض الشروط الالزامية للتعيين في الوظيفة..

فهنا تستطيع الإدارة إصدار قرار يسمى بالقرار المضاد لإنها الخدمة ، أي أنها أصبحنا أمام قرارين:

. قرار (أصل) (بالتعيين سليم من الناحية القانونية..)

. قرار مضاد بإنتهاء الخدمة سيتم أيضاً من الناحية القانونية..

أو

. قرار (أصل) يمتح ترخيص لأحد الأشخاص بمزاولة مهنة معينة..

. قرار مضاد بعدم تجديد الترخيص أو إنهاء القرار الأول..

ويجب عدم الخلط بين القرار المضاد وقرار سحب القرار الإداري . الذي سأعرض له تفصيلاً في البحث الثاني . لأن القرار المضاد يعني آثار قرار سليم ، بينما السحب فلا يرد إلا على القرارات غير السليمة..
كما ان القرار المضاد يقتصر أثره على المستقبل فقط..

ويترك جميع الآثار التي تركها القرار الأول دون مساس ، أما قرار السحب . كما سنرى . يعني كل آثار القرار المسحوب من تاريخ صدوره بحيث يعتبر القرار كأن لم يكن..

فالقرار المضاد هو المخرج الذي تمارس السلطة العامة من خلاله إنهاء تصرفها السليم الذي أنشأ حقوقاً للآخرين ، فإذا كان القرار الإداري قد تم تشبثيه بالكائن الحي ، يولد ويعيش ثم يغادر هذه الحياة ، فإن اللحظات الهاامة في كل مرحلة من مراحل الحياة يجب تأريخها حتى يمكن التعامل معها ..

قرار تعيين أحد الموظفين لا يمكن أن يتأثر البة نتيجة لتغير الشروط القانونية الالزمة فيمن عين في الوظيفة حتى لو فقد الموظف بعد تعيينه بعض شروط الصلاحية المطلبة لشغلها ، وإذا ما رأت السلطة الإدارية إنهاء تعيين هذا الموظف ، فلن تلجأ إلى وسيلة الرجوع في قرار التعيين ، بل تصدر قرار مضاد (كالعزل ، أو الإحالة على التقاعد) وذلك في الحالات وطبقاً للشروط المنصوص عليها في القانون..

سحب القرار الإداري:

يقصد بسحب القرار الإداري إنهاء آثار القرار بأثر رجعي ، أي إنهاء كل أثر للقرار بالنسبة للماضي والمستقبل . ويقتصر السحب على القرارات غير المشروعة التي أصابها أحد العيوب التي تصيب القرار الإداري: عيب عدم الاختصاص ، عيب الشكل ، مخالفة القوانين واللوائح (عيب السبب والمحل) والتعسف في استعمال السلطة) عيب الغاية..(

ويعد السحب جزءاً لعدم المشروعية للقرار الإداري ، وسأبين في هذا البحث المبادئ القانونية التي يقوم عليها سحب القرارات الإدارية

، ومدى سلطة الإدارة في سحب قراراتها ، ومدة السحب وأثاره ، ثم السلطة المختصة بالسحب كل في فرع على حدة..

**المبادئ التي يقوم عليها سحب القرارات الإدارية:

أولاًً: مبدأ المشروعية:

إن اصطلاح مبدأ المشروعية يقصد به أن تكون كل تصرفات السلطات العامة والأفراد في إطار القانون . وبالتالي فإن أي عمل صادر من إحدى السلطات العامة لا يعد صحيحاً ومنتجاً لآثاره إلا إذا كان مطابقاً للقانون ، "إذا كان العمل مخالفاً للقانون حق لكل ذي مصلحة أن يطلب إلغاءه أو التعويض عنه إذا كان هناك مقتضى لذلك.."

وتعتبر الرقابة على تصرفات السلطة العامة الضمانة الحقيقة والفعالة لتطبيق مبدأ المشروعية..

وكلمة "قانون" التي يجب أن تكون كل تصرفات الأفراد ، حكاماً ومحكومين ، في إطارها لا تؤخذ بالمعنى الضيق لها ، والمتمثل في النصوص القانونية التي تصدر من السلطة التشريعية ، بل يقصد بالقانون هنا: كل القواعد القانونية الموجودة داخل الدولة أيًا كان مصدرها ..

وهكذا يسمح مبدأ المشروعية بتصحيح أي قرار إداري مخالف ، ويكون السحب جزء عدم المشروعية ، والقضاء يراقب الإدارة في هذا الصدد ..

ثانياً: مبدأ عدم المساس بالأثار الفردية للقرارات الإدارية:

القرار الفردي إذا صدر صحيحاً لا يجوز المساس به ، ومن ثم لا يجوز إلغاؤه أو سحبه . فعدم المساس بالأثار الفردية للقرارات الإدارية مبدأ أساسي ، ويلزم الإدارة باحترام الآثار الناجمة عن العمل القانوني والتي تتعلق بالأفراد الذين صدر بشأنهم القرار الإداري.. وهذا المبدأ يقوم على أساس أن ثمة حاجة ضرورية لوجود مبدأ تحقيق استقرار الأوضاع القانونية وعدم زعزعتها وتحمي المصالح الخاصة ويوفر لها الأمن القانوني..

وبالتالي يقف هذا المبدأ عائقاً أمام سلطة الإدارة في أن تسحب قراراتها السليمة..

ثالثاً: مبدأ رقابة الإدارة على أعمالها:

ويقصد بهذا المبدأ أن تقوم الإدارة بالرقابة على نفسها بالنسبة لما تقوم به من أعمال ، وهذه الرقابة لا تقتصر فقط على التأكد من

مشروعية التصرفات التي قامت بها إحدى الجهات الإدارية ، ولكن يمكن أن تشمل مدى ملائمة هذا التصرف..

ويبدو هذا واضحاً في ظل النظام المركبي ، لأن من خصائص المركبة الإدارية السلطة الرئاسية وتدرج وحدات الجهاز الإداري ، وهذا يستلزم أن تكون الدرجات الدنيا تابعة للأعلى منها وتحضن توجيهاتها وتعليماتها..

أ. مبدأ الرقابة التلقائية:

تم الرقابة التلقائية أحياناً بواسطة الموظف ذاته الذي اتخذ القرار ، فيقوم براجعة ما قام به من أعمال ، وفي بعض الأحيان بواسطة السلطة الرئاسية..

فالرئيس يحكم ما له من رقابة على أعمال موسيه والتقيش عليها وراجعتها ، وبحكم مسؤوليته الأخيرة عن القرار فإن له حق مراجعة التصرفات التي يقوم بها الموظفون في نطاق الإدارة التي يشرف عليها ويترأسها..

والرئيس سلطة إلغاء التصرف أو تعديله أو اتخاذ قرار جديد ، كل ذلك حسبما تملية الظروف والملابسات التي تحيط بالإدارة..

ب. الرقابة بناء على تظلم:

قد لا ينبه من قام بالعمل إلى عدم مشروعية ، كما أن السلطة الرئاسية قد لا تستطيع لسبب أو آخر اكتشاف الخطأ . ولهذا أباح القانون للأفراد حق التظلم من تصرفات الإدارة ، ويجب أن يوضح في التظلم الخطأ الذي وقعت فيه الإدارة..

رابعاً: مبدأ تجنب دعوى الإلغاء:

يعد تقاضي وتجنب دعوى الإلغاء أحد الأسس التي تستند إليها فكرة سحب الإدارة لقراراتها الإدارية غير السليمة ، لأن الإدارة بسحبها القرار تتجنب إلغاء القرار قضائياً ، وتقاضي مشقة الالتجاء للقضاء كمدعي عليها لسحب القرار ، (فسحب القرار يدور وجوداً وعدمًا مع قابلية القرار فيه بإلغاء القضائي..)

** مدى سلطة الإدارة في سحب القرارات الإدارية:

ولمعرفة مدى سلطة الإدارة في سحب القرارات الإدارية يلزم التمييز بين القرارات التنظيمية والقرارات الفردية السليمة وغير السليمة..

. القرارات التنظيمية والقرارات الفردية السليمة:

القرارات التنظيمية كما بينا سابقاً تتضمن قواعد عامة وبمجردة ويتولد عنها مراكز عامة ، ولا تنشئ مراكز شخصية..

وإذا صدر القرار التنظيمي سليماً فلا يمكن سحبه ، حيث لا يمكن أن يصدر قرار تنظيمي - كقاعدة عامة . متضمناً أثراً رجعياً ، وحضر الرجعية هذا يشكل قيداً على حرية الإدارة في الرجوع في قراراتها التنظيمية بأثر رجعي ..

وإذا كان هذا الأمر بالنسبة للقرارات التنظيمية السليمة ، فالأمر أكثر وضوحاً بالنسبة للقرارات الفردية السليمة ، فالإدارة يمتنع عليها سحب قرار فردي متى صدر سليماً خالياً من أي عيب من العيوب التي يحتوي عليها القرار الإداري ، حتى لو كان القرار غير ملائم وأخطاء الإدارة في التقدير ، فلا يجوز سحب القرار الإداري لاعتبارات عدم الملائمة لأن ذلك يؤدي إلى الخروج على مبدأ عدم الرجعية ..

وقد تنشأ سحب القرار الفردي السليم ب مجرد صدور القرار حتى ولو لم يعلن للشخص المعنى به ، لأنه اعتباراً من تاريخ صدوره تولد حققاً لأصحاب الشأن . فيمتنع على الإدارة سحبه اعتباراً من هذا التاريخ حتى ولو لم يلق القرار قبولاً من صاحب الشأن ..

ـ مدى جواز سحب أو إلغاء قرار السحب أو الإلغاء:

عدم جواز سحب القرار الساحب وعدم جواز ورود الإلغاء على الإلغاء ، ومن المقرر قانوناً أن سحب أي قرار إداري يعني (إعدامه) من تاريخ مولده ، بمعنى آخر موته من تاريخ صدوره ..

وإذا كان الأمر كذلك فإن سحب القرار الساحب مسألة لا يترها منطق ولا يقبلها عقل ذلك أنه بإعدام قرار ما يصير أي تصرف إداري عاجزاً من أن يعيده إلى الحياة تطبيقاً لقاعدة قانونية عامة معروفة تقضي بأن الساقط لا يعود ..

هذا هو الأصل العام في مدى جواز سحب القرارات الإدارية السليمة ، وقد استثنى القضاء الإداري سواء في مصر أو فرنسا بعض

حالات محددة على سبيل المحصر أجاز فيها سحب القرار السليم وهي:

1. القرارات الإدارية السليمة التي لا تولد حقاً ..

2. القرارات الإدارية الصادرة بإنتهاء خدمة الموظفين ..

3. القرارات الإدارية والفردية غير السليمة ..

الفرع الثالث: مدة السحب وأثاره:

أولاً: مدة السحب:

مدة سحب القرار هي ذات المدة التي يكون القرار معرضاً فيه بالطعن بالإلغاء أمام القضاء، وهي ستون يوماً من تاريخ صدوره..

إذا كان القرار يمكن طلب إلغائه أمام القضاء فإنه يجوز للإدارة سحبه ، وإذا أغلق طريق الطعن القضائي في القرار يصبح السحب غير ممكن حتى لا تظل القرارات غير المشروعة مفتوحة للإدارة حق سحبها ممنوع على الأفراد طلب إلغائها أمام القضاء..

ومدة السحب حددها القضاء بمدة الطعن القضائي للتوقيق بين ما يجب أن يكون للإدارة من حق في إصلاح ما ينطوي عليه قرارها من مخالفة قانونية ، وبين وجوب استقرار الأوضاع القانونية المترتبة على القرار الإداري ، وهذا يستلزم الاتساق بين الميعاد الذي يجوز لصاحب الشأن طلب إلغاء القرار بالطريق القضائي وبين الميعاد الذي يجوز فيه للإدارة سحب القرار ، وللمساواة بين الأفراد وجهة الإدارة..

غير أن ثمة حالات استقر عليها الفقه والقضاء يستدعي المنطق السليم سحب القرار فيها دون التقيد بمدة معينة ، وهذه الحالات تعد استثناء على الأصل العام وهي:

١. القرارات الإدارية المنعدمة:

لازالت التفرقة بين القرار الباطل والقرار المنعدم تثير خلافاً بين الفقه والقضاء ، ويدعى أستاذنا الفاضل الأستاذ الدكتور سليمان الصماوي رحمة الله تعالى فقيه وعلامة القانون الإداري بمصر إلى التفرقة بين القرار المنعدم والقرار الباطل إلى (فكرة الوظيفة) فكل عمل منبت الصلة بالوظيفة الإدارية كما يحددها القضاء على ضوء المبادئ الدستورية العامة في الدولة ، بحيث لا يمكن اعتباره تنفيذاً مباشراً أو غير مباشر للوظيفة الإدارية هو عمل مدعوم . أما إذا أمكن إرجاع عمل الإدارة إلى وظيفتها الإدارية ، سواء كانت قد مارست تلك الوظيفة في حدودها المشروعة أو تجاوزت تلك الحدود فهو عمل إداري يحتفظ بصفته الإدارية وما تتبعه تلك الصفة من أحكام (انتهى)..

٢. القرارات الصادرة بناء على غش أو تدليس:

فلا يجوز لشخص أن يستفيد من غشه أو تدليسه تأسيساً على القاعدة القانونية (بأن الغش يفسد كل أمر) ، ولكن يقول بأن هناك غشاً أو تدليساً يلزم:

أ. أن تكون الأفعال التي بها غش أو تدليس صدرت من المستفيد.

ب. أن تكون هذه الأفعال الصادرة من المستفيد هي التي حدثت بالإدارة إلى إصدار القرار ، ومن الأمثلة على القرارات الصادرة بناء على غش أو تدليس ويمكن سحبها في أي وقت:

. قرار بمنح الجنسية للأجنبي بناء على أوراق مزورة

. قرار تعيين في إحدى الوظائف بناء على شهادات غير صحيحة

. قرار قبول في إحدى المدارس بناء على شهادة ميلاد مزورة

. قرار بتأسيس شركة مساهمة قام على مخالفة قانونية وغش من المعنى بالأمر

ج . التسويات المالية الخاطئة

ثانياً: آثار السحب:

يترب على سحب القرار الإداري إنهاء كل أثر له منذ إصداره ، أي إنهائه بأثر رجعي فهو يميت القرار منذ إصداره ..

والسحب قد يكون كلياً إذا شمل القرار بأكمله ، وقد يكون جزئياً إذا شمل بعض أجزاء منه . وفي كلتا الحالتين يعود الأمر إلى ما كان

عليه قبل إصدار القرار المسحوب ..

إلا أن السحب قد يترب عليه آثار إنسانية ، وقد يترب عليه آثاراً هدامة:

أولاً: الآثار الإنسانية للسحب:

في حالات كثيرة لا يترب على السحب إنهاء كل أثر للقرار بأثر رجعي ، بل يجب إعادة الحال إلى ما كان عليه قبل صدور القرار

الإداري الذي تقرر سحبه ، فعلى سبيل المثال: إذا صدر القرار بخصم مرتب شهر من موظف وتم سحب القرار فيلزم عودة ما خصم

من المرتب إلى الموظف ، وإذا كان الموظف قد صدر قرار بإنهاء خدماته وتم سحب هذا القرار يلزم عودته إلى العمل واعتبار مدة

خدمته متصلة ، فإذا قامت الإدارة بتعيينه تعيناً جديداً ولم تتحسب له مدة الخدمة بين قرار الإنهاء والعودة للعمل فإن قرار تعيينه

المجديد يعد قراراً (غير مشروع..)

ثانياً: الآثار الهدامة للسحب:

يترب على قرار السحب آثاراً تهدم القرار السابق تظهر في إزالة المسحوب بأثر رجعي منذ تاريخ إصداره ، وإزالة كافة الآثار القانونية

والإدارية التي تربت عليه بأثر رجعي ..

ويثور التساؤل في حالة سحب قرار التعيين أو الترقية بالنسبة لأحد الموظفين:

أ. بالنسبة لسحب قرار التعيين:

فهل يترب على سحب قرار التعيين بطلان كل القرارات التي اتخذها الموظف الذي صدر قرار بحسب تعيينه أم لا؟ وهل يرد الراتب

الذي حصل عليه خلال الفترة من صدور قرار التعيين وحتى صدور قرار السحب؟ ..

بالنسبة للراتب وأي مزايا مالية حصل عليها لا ترد ، لأن الأجر مقابل العمل ، ويتحقق الموظف بأية مبالغ حصل عليها من الإداره ..

أما بالنسبة للقرارات التي اتخاذها فإنها تعد سليمة استناداً لنظرية الموظف الفعلي ..

ب - بالنسبة لسحب قرار الترقية:

استقر القضاء على أن يترب على سحب القرار الإداري بالترقية أن يقوم الموظف برد جميع الفروق المالية التي حصل عليها ، ويستثنى

من ذلك حالة ما إذا أخطأ الإداره في التقدير ، وقام الموظف بأعباء الوظيفة المرقى إليها ..

** سلطة سحب القرارات الإدارية:

تحتف السلطة التي تملك سحب القرارات الإدارية تبعاً لكون القرار أباح التظلم منه إلى سلطة أعلى ، أو كون القرار الصادر من سلطة

نهاية أو أن القرار لا تملك الجهة التي أصدرته إعادة النظر فيه ولو كان غير مشروع ..

أولاً: القرارات التي نظم القانون طريقاً للتتكلم عنها إلى سلطة أعلى أو إلى جهة مختصة بفرض التظلمات:

إذا كان القانون نظم طريقاً للتظلم من القرار الإداري إلى سلطة أعلى أو جهة مختصة بفرض التظلمات ، وصدر قرار من السلطة المختصة بفرض التظلم ، فلا يجوز رد الحالة هذه للجهة التي أصدرت القرار أن تناول القرار بالسحب أو الإلغاء والتعديل لأنه خرج عن ولايتها ، ودخل في ولاية سلطة أخرى هي التي تملك سحبه وإلغائه ..

ثانياً: القرارات الصادرة من سلطة نهاية:

القرارات الإدارية النهائية يملك سحبها أما مصدر القرار ، أو الجهة الرئاسية الأعلى ، فالسلطة التي تملك سحب القرار التي أصدرته أو السلطة الرئاسية ..

والقرار النهائي قد يكون مصدره جهة واحدة ، كأن يحيز القانون سلطة معينة اتخاذ قرار دون أن يحتاج القرار إلى تصديق من السلطة الأعلى منها فلا يملك سحب القرار غير السليم إلا مصدر القرار وحده ، كأن يصدر قرار من وكيل الوزارة في إطار اختصاصه المنوط به دون حاجة للتصديق عليه من الوزير . في هذه الحالة لا يملك سوى وكيل الوزارة سحب القرار . أما إذا كان القرار الصادر من وكيل الوزارة يحتاج للتصديق عليه من الوزير ، فإن الوزير هو الذي يملك سحب القرار دون وكيل الوزارة ..

ثالثاً: القرارات التي لا تملك الجهة التي أصدرتها إعادة النظر فيها ، حتى لو كانت غير مشروعة: هناك قرارات إدارية نهائية لا تستطيع الجهة التي أصدرتها أن تعيد النظر فيها ، حتى لو كانت غير سلية ، لأنه بمجرد صدور القرار تستنفذ الإدارة اختصاصها ..

وهذه القرارات هي تلك القرارات التي نظم المشرع الطعن فيها أمام لجان إدارية ذات اختصاص قضائي كقرارات مجلس التأديب على مستوى الموظفين وقرارات اللجان الضريبية وغيرها من القرارات التي تصدر ونظم المشرع طرق الطعن فيها ..

فالسلطة المختصة لا تملك إلغاء أي قرار يصدر من مجلس التأديب في داخل الجهة الإدارية ، إنما له حق الطعن أمام الجهة التي أ Anat لها القانون الاختصاص ..

خلاصة أو تلخيص:

1. رأينا أن القرار الإداري عمل قانوني وهو جوهر عمل المسؤولين في أي حكومة ، باعتباره إفصاح الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى التوانين واللوائح بقصد إنشاء أو تعديل أو إلغاء أحد المراكيز القانونية متى كان ممكناً وجائزًا قانوناً ، وكان المهدف منه تحقيق المصلحة العامة ، ويستوي أن يكون صريحاً أو ضمنياً ، مكتوباً أو شفوياً ، وقد فرقنا في ذلك بين الأعمال القانونية والأعمال المادية التي لا تدخل في مصطلح القرار الإداري ..

2. وأن أعمال السيادة هي الاستثناء الوحيد على مبدأ المشروعية ولا يدخل ضمن رقابة القضاء ..

3. وشاهدنا أن القرار الإداري يقوم . باعتباره تصرفاً قانونياً . على أركان أساسية ، إذا فقد أحدهم شابه البطلان أو الانعدام ، وهذه الأركان هي: 1. السبب 2. المدلل 3. الشكل 4. الاختصاص 5. الغاية ..

4. وأن هناك فرق بين قياد القرار وبين سريانه ، فعرفنا أن القرار الإداري ينفذ منذ صدوره من جهة الإدارة التي تملك إصداره . ولكن لا يسري في حق المخاطبين به أو غيرهم إلا إذا علموا به عن طريق وسائل العلم الخاصة بالقرارات الإدارية ..

5. وشاهدنا كذلك أن القرار الإداري يحيى ويموت وأن كما للقرار الإداري بداية فايضاً له نهاية ، فشبه بالكائن الحي ، يولد ويعيش ثم

يغادر هذه الحياة ، وعرفنا أن طريق نهاية القرار الإداري تكون إما إدارياً من جانب الجهة الإدارية مصدراً للقرار ، وإما قضائياً عن طريق التجاء صاحب الشأن للقضاء مطالباً بإلغاءه إذا شاب القرار عيب من العيوب ، وقد فرقنا في نهاية القرارات الإدارية من جانب جهة الإدارة بين شيئين: **1.** إلغاء القرار الإداري والذي تكون آثاره بالنسبة للمستقبل فقط **2.** وبين نهاية القرارات الإدارية بالنسبة للماضي والمستقبل وهو ما يطلق عليه سحب القرار الإداري..

وفي الختام أتمنى بأن أكون قد أوصلت الفكرة بصورة مبسطة . وما قد يلاحظه القارئ المتخصص أنني أغفلت في بحثي هذا عن القرار الإداري (موضوع التعويض عن القرارات الإدارية) ، فقد فضلت عدم الخوض في تفاصيل مطولة ومتاهات قد لا تهم القارئ غير المختص أو المحترف القانوني وقد يتوه في مصطلحات كثيرة قد تدخلنا في شروحات بعض موضوعات القانون المدني وتطبيقاته التي لا لزوم لها ، وهي أصلاً تدخل في اختصاص المحترفين والعاملين في مجال القانون فلم أر حاجة لذكرها ..