

# المحاضرة الخامسة والثلاثون

## نهاية القرارات الإدارية

أ.د. حنان محمد القيسي

مقتطفات من كتابي "الوجيز في مبادئ القانون الإداري"

وتختلف وسائل نهاية القرار الإداري فهو ينتهي بأحد الوسائل الآتية:

**أولاً: النهاية الطبيعية للقرار الإداري.**

إذ أن القرار الإداري ينتهي نهاية طبيعية عند قيام أسباب معينة ومنها:

- ١- تنفيذ القرار أو استنفاد موضوعه: مثال ذلك أن يصدر قرار موجه إلى فرد من الأفراد بهدم منزله الذي هو آيل للسقوط فيقوم الفرد بهذا العمل.
- ٢- انتهاء المدة المحددة للقرار: مثال ذلك القرار الصادر بمنح إقامة لأجنبي لمدة معينة وتنتهي تلك المدة.

٣- تحقق الشرط الفاسخ: إذ كان القرار من القرارات المعلقة على شرط فاسخ، ويتحقق هذا الشرط كالقرار الصادر بتعيين موظف. فهذا القرار معلق على شرط فاسخ هو عدم قبول الموظف للوظيفة أو عدم استلامه العمل. فإذا رفض الموظف الوظيفة أو امتنع عن استلامه العمل أدى ذلك إلى انتهاء القرار من تاريخ إصداره.

٤- زوال موضوع القرار سواء من الناحية المادية أو القانونية: والمثال على الزوال المادي لموضوع القرار الترخيص الذي يمنح باستعمال جزء من ساحل البحر استعمالاً خاصاً بإقامة كشك أو كازينو فإذا بهذا الجزء يغمره ماء البحر ويصبح جزءاً منه، أما المثال على الزوال القانوني أن يمنح ترخيص باستعمال جزء من المال العام استعمالاً خاصاً ثم تزول صفة العمومية عن هذا الجزء .

٥- موت صاحب الشأن: بالنسبة للقرارات التي لا تكون نافذة إلا في مواجهة شخص بعينه، من ذلك مثلاً القرار الصادر بتعيين موظف والقرار الصادر بمنح ترخيص بمزاولة مهنة أو صناعة والقرار الصادر بفتح صيدلية فإن القرار ينتهي بوفاة المستفيد من القرار.

٦- الترك: كأن يترك صاحب الشأن بالنسبة للقرارات التي لا يكون تنفيذها الزامياً أمر تنفيذ القرار أو يهمل تنفيذه مدة من الزمن ينص عليها القانون، فينتهي القرار بفوات هذه المدة. مثال ذلك القرار الصادر بمنح إجازة بناء، فالإجازة تبقى صالحة لمدة معينة، فإذا لم يبدأ صاحبها بالبناء خلال هذه المدة تنتهي صلاحيتها لفوات تلك المدة.

## ثانياً: النهاية بالطريق القضائي.

وبهذه الوسيلة ينتهي القرار الإداري وبأثر رجعي بلجوء صاحب المصلحة إلى طريق دعوى الإلغاء وصدور حكم قضائي بإلغاء القرار المطعون فيه. فإذا صدر الحكم بالإلغاء اعتبر القرار الملغى كأن لم يكن، ليس في مواجهة أطراف الدعوى فحسب بل في مواجهة كافة من موظفين وأفراد. والإلغاء هنا يعني في مضمونه سحب القرار الإداري، غير أن القاضي لا يملك إصدار قرار صريح بالسحب، فيكتفي بإلغاء القرار وتلتزم الإدارة بعد ذلك، واحتراماً لمقتضى الحكم، بأن تصدر قراراً جديداً تسحب به قرارها السابق، وتعدم كل ما ترتب عليه من اثار بالنسبة للمدعي وغيره، وذلك من تاريخ صدوره بحيث يصبح وكأنه لم يكن.

فالقرار الإداري هنا ينتهي بعمل من السلطة القضائية وليس بعمل من الإدارة وعلى ذلك فهو لا يتم إلا بدعوى يقيمها صاحب الشأن في المواعيد وفقاً للإجراءات المقررة وأمام الجهة القضائية المختصة. ويصدر القاضي حكمه بالإلغاء استناداً إلى أسباب محددة ترجع إلى عدم مشروعية القرار وليس إلى مجرد عدم ملاءمته .

## ثالثاً: نهاية القرار الإداري بعمل الإدارة

القاعدة العامة التي تحكم موضوع انقضاء القرار الإداري تتلخص في انه يبقى نافذا ما لم يلغ أو يسحب، وما لم ينص القانون أو القرار نفسه على خلاف ذلك، فما دام القرار نافذاً يجب احترام الحقوق التي يرتبها لذوي العلاقة. وانقضاء القرارات الإدارية، يقصد به إنهاء وتجريد القرار الإداري من قوته القانونية أو قوته التنفيذية بمعنى تجريده من قوته وآثاره القانونية قبل الأفراد. وتنقضي القرارات الإدارية بأحد أسلوبيين:

### ١. الغاء القرار الإداري.

يقصد بالإلغاء، انتهاء الآثار القانونية للقرار بالنسبة للمستقبل فقط – مع بقاء ما تركه القرار من اثار في الماضي – وذلك من قبل السلطة الإدارية مصدرة القرار. ووسيلة الإلغاء أن تقوم السلطة الإدارية المختصة بإصدار قرار إداري يكون من شأنه الغاء قرارها الأول. والإلغاء قد يكون كاملاً، بإلغاء القرار كله. وقد يكون جزئياً بتعديل القرار أو الغاء جزء منه.

وفي هذا المجال يجب التفرقة بين القرارات التنظيمية والقرارات الفردية. فلما كان القرار التنظيمي هو الذي يتضمن قاعدة عامة مجردة تنطبق على عدد غير محدود من الأفراد ولا يتعلق بشخص، أو حالة على سبيل التعيين بالذات. وإنما بمسائل محددة تحدد بأوصافها وشروطها، فإن للإدارة حق الغائه في أي وقت ولها سلطة مطلقة في هذا الصدد، لان هذه القرارات لا ترتب حقوقاً مكتسبة لاحد، بل تنشئ مراكز قانونية عامة وموضوعية ومجردة لا تعطي الحق لشاغلي هذه المراكز بالاحتجاج في مواجهة الإدارة بنشوء حق مكتسب لهم من تلك القرارات مباشرة.

فالحقوق المكتسبة لا تنشأ من اللوائح بصورة مباشرة، وان كان من الممكن أن تنشأ من القرارات الفردية الصادرة تطبيقاً لتلك اللوائح. وهنا تخضع تلك القرارات الفردية للقواعد التي تحكم الغاء القرارات الفردية.

أما القرار الفردي، فهو القرار الذي يخص فرد معين أو مجموعة أفراد محددين بذواتهم في القرار. مثل قرار تعيين موظف أو عدد من الموظفين بذواتهم يعد قراراً فردياً. وبالنسبة لهذه القرارات نفرق بين حالتين:

(أ) إذا كان القرار الفردي لم يولد حقوقاً للغير فيجوز الغاءه. مثل قرار انتداب موظف لعمل معين، أو القرار التأديبي الصادر بمعاينة موظف.

(ب) أما إذا ولد القرار حقوقاً للغير فلا يجوز للإدارة الغاءه إلا في الحالات التي يحددها القانون، ذلك لان احترام المراكز الخاصة التي تنشأ من القرارات الفردية، هو من الأسس التي تقوم عليها الدولة القانونية كاحترام المشروعية سواء بسواء. مثال ذلك يجوز للإدارة الغاء الإجازة أو الترخيص الممنوح لاحد الأفراد، إذا زال شر من شروط الترخيص، أو اقتضت المصلحة العامة ذلك، طبقاً لما يقضي به القانون. كما أن فصل الموظف يعتبر الغاء لقرار تعيينه يجوز اتخاذه في الحالات التي يسمح بها القانون.

## ٢. سحب القرار الإداري.

ويراد به الغاء القرار الإداري بالنسبة للمستقبل والماضي، أي الغاء القرار بأثر رجعي، أي أن القرار المسحوب يعتبر كأن لم يكن من تاريخ إصداره، ورغم أن القاعدة تقتضي - كما سبق القول - بعدم رجعية القرارات الإدارية، فالأصل أن اثار القرار الإداري السليم تمتد إلى المستقبل ولا تنصرف إلى الماضي، وذلك حماية إلى المراكز القانونية التي كانت قائمة قبل صدور القرار، وحتى لا يتحمل الأفراد بالالتزامات أو يكتسبوا حقوقاً عن فترة سابقة لصدور القرار المنشئ لتلك الالتزامات والحقوق بلا سند قانوني .

والمبدأ في مجال سحب القرارات الإدارية، هو عدم جواز السحب إلا بالنسبة للقرارات غير المشروعة، أي المعيبة، ذلك لان القرار غير المشروع لا ينشئ حقوقاً من حيث المبدأ ولان السحب هو جزاء اللامشروعية من جهة، ولان إجازة سحب القرارات المشروعة التي لا عيب فيها معناه إصدار لقاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية من جهة ثانية.

ومع ذلك هناك استثناء من القاعدة السابقة قرره مجلس الدولة الفرنسي خاص بإجازة سحب قرارات فصل الموظفين المشروعة، ويرجع أساس ذلك إلى عوامل عملية لا قانونية، أي إلى اعتبارات إنسانية بحتة برحمة بهؤلاء الموظفين، فالعدالة تقتضي إعادة الموظف المفصول إلى عمله، ومن المفروض أن تقف الأحكام القضائية إلى جانب العدالة لا أن تقف في طريقها. واشترط المجلس لأعمال هذا الاستثناء، ألا يكون قد تم تعيين موظف اخر في نفس الوظيفة، والا فأن إعادة الموظف المفصول اليها تعني فصل الموظف الجديد منها. وهنا تنتفي الحكمة من الاستثناء وهي تحقيق العدالة المجردة.

وفي مجال سحب القرارات غير المشروعة، يجب التفرقة بين نوعين من القرارات، فالقرارات التنظيمية لا يجوز للإدارة سحبها تأسيساً على قاعدة عدم رجعية القرارات الإدارية، ولأن الإدارة تملك بشأن هذه القرارات سلطة تقديرية مطلقة، فهي تملك حق سحبها أو تعديلها أو إلغائها في أي وقت تشاء. ولا يملك الأفراد إزائها أية حقوق مكتسبة، ولا يمكنهم التمسك بها، فلا يملكون سوى التمسك بالحقوق المكتسبة الناشئة عن القرارات الفردية الصادرة تطبيقاً لتلك اللوائح، من دون اللوائح ذاتها.

أما القرارات الفردية، فيجب التفريق بين حالتين، اولاهما إذا كان القرار لم يولد حقوقاً للغير فيجوز سحبه في كل وقت ومن دون قيد. وثانيهما القرار الذي ولد حقوقاً للغير فيجوز سحبه إذا تحققت الشروط الآتية:

- ١- أن يكون القرار معيباً، أي غير مشروع.
- ٢- أن تهدف الإدارة من تدخلها إلى إزالة مخالفة القانون وليس لمجرد بواعث الملاءمة.
- ٣- أن يتم السحب خلال المدة المحددة لقبول دعوى الغاء القرار المعيب أمام القضاء، أو أثناء نظر دعوى الإلغاء إذا كانت الدعوى قد أقيمت.

ونشير أخيراً إلى أن إعطاء الإدارة الحق في سحب قراراتها هو لتمكينها من تصحيح الأوضاع غير السليمة، لابل أن الغاء أو سحب القرار غير المشروع هو واجب على الإدارة، لأن من أهم واجبات الإدارة هو العمل على سيادة القانون وتطبيقه بصورة صحيحة، وما دام القرار غير السليم معرضاً للإلغاء بالطبع فيه أمام القضاء، فيكون من المنطقي أن يسمح للإدارة بتصحيح الوضع من تلقاء نفسها ومن دون حاجة إلى تدخل القضاء.