

مجلة جامعة صبراتة العلمية

Sabratha University Scientific Journal



مجلة علمية نصف سنوية محكمة متخصصة في العلوم الإنسانية
تصدر عن جامعة صبراتة بشكل الكتروني

نهاية القرار الإداري السليم إدارياً

Right Administrative Decision Termination

أ. محمد عمر الجداع
محاضر مساعد، كلية طرابلس للعلوم والتقنية

العدد الخامس
يونيو 2019

نهاية القرار الإداري السليم إدارياً Right Administrative Decision Termination

محمد عمر الجداع

محاضر مساعد، كلية طرابلس للعلوم والتقنية

Mohmed_algdah80@yahoo.com

ملخص البحث:

يُعد القرار الإداري من أهم الوسائل التي تتصل بها الإدارة بالإنفراد، كونه يصدر بالإرادة المنفردة لجهة الإدارة، دون أي تدخل من الأفراد المخاطبين بأحكامه، وبذلك يعتبر القرار الإداري أبرز مظهر يتجسد فيه سلطان الإدارة، فعن طريقه تستطيع الإدارة إنشاء أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية، تحقيقاً للمصلحة العامة. ونهاية القرار الإداري قد تكون نهاية طبيعية، بانتهاء الأجل المحدد لسريانه، أو زوال المبررات التي أدت إلى إصداره، مما يدفع بالإدارة إلى التدخل لإلغاء القرار أو تعديله في ضوء تلك الظروف، وقد تكون نهاية القرار الإداري نهاية غير طبيعية، أي إنهاء آثار القرار قبل انقضائها بطريقة طبيعية، وذلك إما بعمل من جانب الإدارة، أو بواسطة القضاء. والنهاية الإدارية بعمل من جانب الإدارة تكون بقيام جهة الإدارة بوضع حد لسريان القرار، وذلك أما بسحب القرار بأثر رجعي من تاريخ صدوره وأما تعديله أو إلغائه بالنسبة للمستقبل، وحيث إن السحب والإلغاء الإداري لهما شروط وضوابط محددة ومدة زمنية معينة، وبالتالي يخرجان عن نطاق نهاية القرار الإداري النهائي السليم. وإذا كانت القاعدة أن القرارات الإدارية النهائية السليمة لا يجوز لجهة الإدارة إلغائها بالنسبة للمستقبل تقييداً بمبدأ عدم جواز المساس بالحقوق المكتسبة للأفراد، إلا أن ذلك لا يعني تحصين القرارات الإدارية السليمة وعدم جواز المساس بها إلى ما لا نهاية، إذ تستطيع الإدارة تعديلها أو إلغائها بالنسبة للمستقبل بشرط اتباع الإجراءات والضوابط القانونية المتعلقة بإصدار القرارات الإدارية المضادة، فيجوز لها إلغاء قرار التعيين بإصدار قرار لاحق يقضي بفصل الموظف وذلك عند توافر الشروط المحددة قانوناً لتطبيق هذه العقوبة كالغياب عن العمل مثلاً.

Abstract:

The administrative decision is one of the most important means for communication between management and individuals as it is being issued solely by the management without any interference from those individuals who are affected by it. It reflects the power and the authority of the management. Through such decisions, it is possible to establish, modify or

cancel legal centers for the sake of public interest. This decision may be smoothly ended due to its termination or as a result of the disappearance of the reasons that led to its establishment. However, it is possible to end such a decision suddenly either by the management or the judiciary. Terminating such decisions can be performed by a specific department either by modifying or cancelling a particular decision or its future effect. However, this procedure should follow specific rules and conditions and often happens in a specific period. Legally, the management is not allowed to cancel to terminate the well-established decisions following the principle "the individual's acquired rights should not be changed". However, this does not mean that the administrative decisions are protected and unchangeable and will last forever. The management has the right to modify or cancel them through following the legal procedures. Accordingly, the management has the authority to cancel an appointment decision by issuing a new decision leading to the dismissal of the employee when the legal conditions are met to enforce this punishment.

المقدمة:

تعتبر القرارات الإدارية، من أهم الامتيازات التي تتمتع بها الجهات الإدارية، وعن طريق هذه الامتيازات، تتمكن من التعبير عن سلطتها الآمرة، بإرادتها المنفردة الملزمة، لإحداث أثر قانوني سواء كان إنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني معين، متى كان ذلك ممكناً وجائزاً قانوناً وكان الباعث عليه تحقيق المصلحة العامة. والقرار الإداري متى صدر من الجهة المختصة، وفي الشكل الذي يتطلبه القانون ولأسباب تبرره، وكان الغرض من إصداره ابتغاء مصلحة عامة، فإنه يكون حصيناً من السحب أو الإلغاء، وبالمقابل إذا انتفت المصلحة العامة من إصدار القرار أو استمرار نفاذه، فإن ذلك يدفع بالإدارة إلى إنهائه تحقيقاً للمصلحة العامة، وغني عن البيان أن المصلحة العامة هي هدف عام تسعى الإدارة إلى تحقيقه في كل تصرف من تصرفاتها القانونية، وإلا كان تصرفها مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة، إلا أن ذلك لا يعني تحصين القرارات الإدارية السليمة في مواجهة الإدارة، وبقائها مفروضة عليها، إلى ما لا نهاية، إذ تستطيع الإدارة تعديلها أو إلغائها بالنسبة للمستقبل بشرط اتباع الإجراءات والضوابط القانونية المحددة.

أهمية البحث:

يستهدف هذا البحث التوصل إلى الضوابط والقيود التي تحول دون تعسف الإدارة أو خروجها عن جادة القانون في تصرفاتها، وصيانة حقوق الأفراد، وتوفير الطمأنينة القانونية لمراكزهم، على غرار ما

هو متبع في الطريق القضائي، بالإضافة إلى إيجاد الضمانات المناسبة والكفيلة بحماية تلك الحقوق وعدم العبث بها من قبل الإدارة.

كما أن الحكمة أو الغاية من دراسة هذا الموضوع هي بيان طرق إلغاء القرار الإداري السليم، بعمل من جانب الإدارة دون التوقف على إرادة من يمسّه هذا الإلغاء، وإن كانت سلطتها في الإلغاء مقيدة بشروط وضوابط محددة قانوناً.

إشكالية البحث:

تكمن إشكالية البحث في تحديد حدود سلطة الإدارة في إلغاء القرار الإداري السليم، الذي أنشأ حقوقاً ومزايا لأحد الأفراد، وما مدى حصانة القرارات الإدارية السليمة، وأخيراً بيان السند القانوني الذي أعطى الحق للإدارة في إلغاء القرار الإداري الفردي السليم. ونهاية القرار الإداري السليم تعني زوال الآثار القانونية المترتبة عليه بالنسبة للمستقبل دون أن يكون لهذا الإنهاء أي أثر على الماضي ضماناً لمبدأ عدم جواز المساس بالحقوق المكتسبة، وهذا ما سيتم تناوله وفق الخطة المنهجية التالية:

المبحث الأول / ماهية القرار الإداري النهائي السليم.

المطلب الأول / مفهوم النهائية في الفقه والقضاء.

المطلب الثاني / أسباب عامة تخول الإدارة إنهاء القرار الإداري السليم.

المبحث الثاني / الضمانات القانونية لإنهاء القرار الإداري النهائي السليم.

المطلب الأول / التسبيب.

المطلب الثاني / احترام قاعدة تقابل الشكليات.

المبحث الأول/ ماهية القرار الإداري النهائي السليم

إن نهاية القرار الإداري السليم إدارياً، له آثار خطيرة؛ لأنه يمس مبدأ الآثار الفردية في القرارات الإدارية، ويمنع القرارات السليمة من إنتاج آثارها في المستقبل؛ لذلك يقتضي الأمر تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين حيث يتناول المطلب الأول توضيح معنى النهائية للقرارات الإدارية في الفقه والقضاء الإداري، ويتناول المطلب الثاني الأسباب العامة التي تخول الإدارة سلطة إنهاء القرارات الإدارية السليمة، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول/ معنى النهائية في الفقه والقضاء الإداري

حتى يكون القرار الإداري نافذاً في مواجهة المخاطبين بأحكامه، يجب أن يكون نهائياً، ولبيان معنى النهائية للقرار الإداري في الفقه والقضاء الإداري، نقسم هذا المطلب إلى:

أولاً/ مفهوم النهائية في الفقه الإداري:

استقر الفقه وأجمع على ضرورة توافر شرط النهائية في القرار الإداري حتى يكون قابلاً للطعن عليه بالإلغاء، فالنهائية يقصد بها بصفة عامة، أن يكون القرار الإداري قابلاً للتنفيذ اتجاه الأفراد، ومنتجاً لآثار قانونية تمس المراكز القانونية المخاطبين بأحكامه.

فيذهب جانب من الفقه في تعريف نهائية القرار إلى أنه القرار الذي ينشئ حالة قانونية جديدة، أو يعدل في حالة قانونية سابقة، أو يرفض طلب تعديل حالة قانونية سابقة، أو ينهي هذه الحالة، بمعنى القرار الذي يحدث أثراً قانونية بصورها المختلفة.

وبالتأكيد لا يقصد بالنهائية، استنفاد كل جهة من الجهات الإدارية لولايتها على حدة، وإنما استكمال القرار للخصائص اللازمة لوجوده قانوناً، فالمناطق فيما يعتبر نهائياً أو لا يعتبر كذلك، هو بانتهاء المرحلة التي يتولد عنها الأثر القانوني المعين، فالقرارات التي تحتاج لتصديق لا تعد نهائية، وإنما قرار التصديق هو المرحلة الأخيرة المُحدثة للأثر القانوني (1).

وعرف " عبد الغني بسيوني " نهائية القرار في صدوره من الجهة الإدارية المختصة قابلاً للتنفيذ، وبعد استنفاد جميع مراحل الإصدار، أي أن يكون قابلاً للتنفيذ بدون أي إجراء لاحق (2).

لذلك فإن جميع القرارات التي تحتاج إلى تصديق أو اعتماد أو موافقة، أو تعقيب من سلطة أعلى من السلطة المصدرة في التدرج الإداري لا تعتبر قرارات إدارية نهائية.

والمناطق في نهائية القرارات الصادرة من الجهة الإدارية المختصة، حسب المعنى الذي استقر عليه الفقه والقضاء، هو عدم خضوع قراراتها لتصديق جهة إدارية أخرى، بمعنى آخر أن هذه القرارات لدى صدورها تحمل بذاتها عناصر قوتها التنفيذية الواجبة التطبيق، وتتعدى بذلك مرحلة الاقتراح والتحضير إلى مرحلة إنتاج الأثر القانوني تاماً ومباشراً (3).

ويعرف القرار الإداري النهائي (بأنه القرار الذي يحدث أثراً قانونية تكون نافذة دون حاجة إلى تصديق من سلطة أعلى) (4).

ويُعرف " محمد عبد الله الحراري " النهائية في القرار الإداري (بأنها تكمن في قابلية القرار للتنفيذ تجاه الأفراد، وذلك بعد استكمال جميع المراحل اللازمة لوجوده. والقرار الإداري يكون قابلاً للتنفيذ إزاء الأفراد، إذا لم يشترط القانون اعتماده أو التصديق عليه من جهة إدارية أعلى من الجهة التي أصدرته، أو بعد اعتماده والتصديق عليه إذا اشترط القانون ذلك).

لذلك فإن القرار الإداري يكون نهائياً وقابلاً للتنفيذ في حالتين:

- بمجرد صدوره إذا كان لا يحتاج إلى تصديق أو اعتماد جهة إدارية أعلى من الجهة التي أصدرته.
- بمجرد اعتماده والتصديق عليه إذا كان يحتاج لمثل هذا الإجراء (5).

ويذهب " نصر الدين مصباح القاضي " إلى أن المقصود بالقرارات الإدارية النهائية: (بأنها القرارات الإدارية القابلة للتنفيذ، والتي لا تحتاج إلى تصديق من جهات إدارية عليا، أو تم التصديق عليها، وتؤثر في المركز القانوني للطاعن، بحيث تصير له مصلحة شخصية مباشرة في إلغائه)⁽⁶⁾.

والخلاصة التي يمكن الخروج بها بعد عرض الآراء الفقهية في تحديد المقصود بالنهاية في القرار الإداري، هي أن النهائية تكون متوافرة في القرار الإداري في حالات معينة وهي:
الحالة الأولى: إذا كان القرار الإداري يولد بذاته آثاراً قانونية.

الحالة الثانية: إذا كان القرار الإداري من شأنه التأثير في المراكز القانونية.

الحالة الثالثة: صدور القرار من جهة إدارية دون حاجة إلي اعتماد أو تصديق جهة أخرى، أو إذا تم التصديق عليه، إذا كان في حاجة لهذا الإجراء.

ثانياً: مفهوم النهائية في القضاء الإداري

يشترط مجلس الدولة الفرنسي لكي تقبل دعوى الإلغاء، أن يكون القرار مؤثراً في المركز القانوني لرافع الدعوى، أي من شأن القرار إلحاق أذى به، ويستلزم أن يكون من شأن القرار المطلوب إلغاؤه أن يولد آثاراً قانونية، بحيث لا يجوز توجيه دعوى الإلغاء ضد القرارات التي لا تحدث آثاراً قانونية، لأنها لا تعد في الواقع قرارات إدارية بحسب تعريف القرار الإداري في هذا المجال، كما يستلزم أن يكون القرار مولداً للآثار بذاته⁽⁷⁾. ولقد حرص القضاء الإداري الليبي والمقارن على تفسير شرط النهائية، وفقاً لصحيح القانون في كثير من أحكامه، واستقر على تعريف القرار الإداري النهائي، بأنه: القرار الذي يصدر متخذاً صفة تنفيذية دون حاجة إلى تصديق سلطة أعلى، وصفة النهائية في القرارات الإدارية تنتفي إذا ما أوجب القانون الالتجاء بشأنها إلى سلطة أعلى، ولكنها لا تنتفي إذا أجاز القانون المنظم لها الالتجاء إلي نفس مصدر القرار أو سلطة أعلى للتظلم منه.

فالقرار النهائي هو القرار الذي لا يجب بحكم القواعد المنظمة له استئنافه أو مناقشته أمام سلطة إدارية أعلى، ولا يمنع من نهائية القرار أن يكون في استطاعة الجهة التي أصدرته أن تسحبه، أو أن يكون القرار موقوفاً، إذ أنه قد ينفذ في أي وقت دون حاجة إلى تصديق من سلطة أعلى، إذ أن القرار حينئذ لا يزال نهائياً بما يغدو معه توافر مصلحة حقيقية للطاعن في مهاجمته. وقد أوضحت المحكمة الإدارية العليا شروط توافر صفة النهائية للقرار الإداري، حيث قضت (بأنه لا يكفي لتوافر صفة النهائية للقرار الإداري أن يكون صادراً من صاحب اختصاص بإصداره، بل ينبغي أن يقصد مصدره الذي يملك إصداره تحقيق أثره القانوني فوراً ومباشرة بمجرد صدوره، وألا يكون بحاجة سلطة إدارية أخرى للتعقيب عليه، وإلا كان بمثابة اقتراح أو إبداء رأى لا يترتب عليه الأثر القانوني للقرار الإداري النهائي)⁽⁸⁾.

وقد اشترط القانون الليبي أن يكون القرار الإداري القابل للإلغاء أن يكون قراراً نهائياً، حيث نصت (المادة الثانية الفقرة الخامسة) من القانون رقم 88 لسنة 1971 م بشأن القضاء الإداري على اختصاص دوائر القضاء الإداري بالطلبات التي يقدمها الأفراد أو الهيئات بإلغاء القرارات الإدارية النهائية.

وقد أشارت المحكمة العليا في العديد من أحكامها إلى أن قابلية القرار للتنفيذ هو معيار نهائيته في مجال دعوى الإلغاء، وقد أكدت هذا المعنى في حكمها الصادر بتاريخ 1970/3/8م، حيث قضت بأن (معنى نهائية القرار الإداري: عدم تعليق وجود القرار على تصديق سلطة أعلى، وتوقيت القرار أو احتمالته لا يمنعان من نهائيته، مثال: تعيين الموظف تحت الاختبار قرار نهائي رغم توقيته، قرار إدارة التجنيد بوضع شخص تحت الطلب نهائي، ولو أنه يقبل التأقيت والاحتمال قرار فرض الحراسة قرار نهائي)⁽⁹⁾. وفي حكم آخر تقرر (يكفي لاعتبار القرار الإداري نهائياً قابلاً للطعن أن يكون قراراً تنفيذياً صادراً من سلطة إدارية مختصة بإصداره، ولا يتعلق وجوده على تصديق سلطة إدارية أعلى)⁽¹⁰⁾.

فهي تشترط في القرار الإداري أن يكون نهائياً لا يحتاج إلى إجراء آخر، وتنفيذياً أي قابلاً للتنفيذ تجاه الأفراد، فهي تربط صفة النهائي بالتنفيذي أن يكون قراراً إدارياً نهائياً تنفيذياً. وتذهب المحكمة العليا إلى أن القضاء الإداري قد استقر على أن القرار الإداري الذي يجوز طلب إلغائه، (هو القرار الإداري النهائي الذي يؤثر في المركز القانوني لصاحب الشأن، فيجعل له مصلحة شخصية مباشرة للطعن فيه بهذا الطريق)⁽¹¹⁾.

الخلاصة هي أن القضاء الإداري قد عرف النهائية في القرارات الإدارية في بعض الأحكام: بصورها ممن يملك إصدارها بدون معقب، وفي أحكام أخرى عرفها: بإحداث القرار للأثر القانوني بالإنشاء أو التعديل أو الإلغاء للمراكز القانونية، وذلك كله بغية فصل القرار الإداري النهائي التنفيذي عن الأعمال السابقة واللاحقة عليه والإجراءات الداخلية.

المطلب الثاني/ أسباب عامة تخول الإدارة إنهاء القرار السليم

هناك أسباب عامة تخول الإدارة إلغاء القرارات الإدارية الفردية السليمة، بإصدار قرار مضاد لتلك القرارات دون تحمل الإدارة لأي آثار قد تنتج عن ذلك الإلغاء، وهي:

أولاً / تشريعات تبيح للإدارة الإلغاء المستقبلي

قد يتدخل المشرع ويصدر قانوناً يمنح الإدارة الحق في إلغاء القرار الإداري بالنسبة للمستقبل عن طريق تحديد الأسباب التي بتوافرها تستطيع الإدارة التدخل وإلغاء القرارات الإدارية، وذلك في صورة تشريع عام أو خاص، على النحو التالي:
أ- التشريع العام: قد يصدر المشرع قانوناً للإدارة، يحدد فيه الأسباب والحالات والظروف التي تبرر للإدارة إلغاء القرار الإداري السليم بالنسبة للمستقبل.

ب -التشريع الخاص: هذه التشريعات تنظم أموراً عامة، ولكن يرد في نصوصها ما يفيد صراحة إمكانية إلغاء القرارات الإدارية السليمة، التي تصدرها الإدارة تطبيقاً لهذا التشريع الخاص، ومن أمثلة ذلك، تقييد حق الإدارة في إلغاء قرار تعيين الموظف، بأسباب معينة يجب توفرها، حتى تستطيع الإدارة إنهاء خدمة الموظف. من ذلك نص المادة (42) من القانون رقم (12) لسنة 2010 م، بشأن علاقات العمل التي تنص على "تنتهي خدمة العامل أو الموظف لأسباب محددة". تتمثل هذه الأسباب في الآتي: بلوغ السن المقررة قانوناً لانتهاء الخدمة - عدم اللياقة الصحية - الاستقالة - الحكم عليه بعقوبة جنائية - الوفاة. ومعني هذا النص أن الإدارة لا تستطيع أن تنتهي قرار التعيين بعمل مضاد من جانبها، إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة (42) وبالتالي لا يمكن للإدارة أن تنتهي خدمة الموظف في غير تلك الحالات، وإلا كان قرارها معيباً.

ثانياً / رضاء صاحب المصلحة

إن رضاء الأفراد - كقاعدة عامة - غير ذي أهمية كبيرة في علاقات القانون العام، وبالتالي فإن القضاء غالباً ما يلغي قرارات إدارية تصدر برضاء من وجهت إليهم؛ لأنها مخالفة للقانون، ومن ذلك ما جرى عليه مجلس الدولة المصري، فقبول الموظف من أن يعامل خلافاً للقانون باطل وأن مثل هذا الإجراء (لا يؤثر على حقه في المطالبة بتصحيح وضعه طبقاً للقانون، وذلك لأن العلاقة التي تربط الموظف بالحكومة ليست علاقة تعاقدية ينظمها العقد، وإنما هي علاقة قانونية تنظمها القوانين واللوائح... ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها نظراً لتعلقها بالصالح العام)⁽¹²⁾.

ولكن قد تكون الموافقة ضمنية، كدعوة موظف لتأديته اليمين لتسليم العمل فيتخلف لأكثر من مرة، الأمر الذي يقطع برضائه الضمني بإلغاء قرار تعيينه.

كذلك رضاء الموظف على إلغاء قراره، قد يكون في غير صالحه، ومخالفة للقانون، لأنه يسقط حقوقه، الأمر الذي يعني أن هذه الموافقة لا تتفق وصحيح القانون، ومن ثم للقضاء الإداري التدخل وإلغاء هذه القرارات المضادة⁽¹³⁾.

بيد أن هناك بعض القرارات الإدارية يكون الدافع الأول على إصدارها مصلحة الفرد، وحينئذ يكون من الجائر للإدارة إلغاؤها بالاتفاق مع صاحب الشأن، ومن ذلك القرارات الصادرة بمنح التراخيص للمواطنين، فيجوز لسبب أو لآخر أن تتفق الإدارة معهم على إلغائها⁽¹⁴⁾.

ثالثاً/ عدم احترام المستفيد للالتزامات المفروضة عليه بمقتضى القرار (الإخلال بالالتزامات الإدارية)

المركز القانوني الذي يترتب عليه القرار الإداري قد يتضمن حقوقاً أو بعض الالتزامات، فكما للمستفيد الحق في المطالبة بحقوقه عليه تنفيذ الالتزامات، فإذا أخل بالالتزامات، فإن ذلك يعطي الحق للإدارة لأن تلغي القرار بالنسبة للمستقبل⁽¹⁵⁾ فإذا تضمن القرار الصادر لصالح أحد الأفراد شروطاً أو التزامات معينة، فإن شرعية هذا القرار تكون معلقة صراحة أو ضمناً على احترامه لتلك الشروط وتنفيذه لتلك الالتزامات. ومثال ذلك القرارات الصادرة بتحويل الأفراد فتح المحال العامة أو بمنحهم التراخيص بالبناء⁽¹⁶⁾.

رابعاً / تغير الظروف المادية التي على أساسها صدر القرار

إن السبب الأساسي لإلغاء القرار الإداري، هو تغير الظروف المادية التي صدر فيها، فتقوم الإدارة بإلغائه أو تعديله لي مطابق للظروف الجديدة، فبقاء الظروف المادية التي صدر فيها شرط لبقائه⁽¹⁷⁾. وقد يرد هذا الشرط صراحة في القرار، فيعتبر تغير الظروف المادية، متى تحقق، من قبيل الشروط الفاسخة التي تنهي القرار نهاية طبيعية، ولكن تغير الظروف المادية التي على أساسها يصدر القرار، يخول الإدارة حق إلغائه في بعض الحالات، حتى ولو لم ينص على ذلك صراحة في صلب القرار، ومن تلك الحالات أن يكون السبب في إصدار القرار قيام حالة معينة، ومثال ذلك أن تسمح الإدارة لأحد الأفراد بفتح محل عام، لأن المنطقة مأهولة بالسكان، فإذا ما هجرت تلك المنطقة بعد مدة معينة، فإنه يحق للإدارة أن تلغي ذلك الترخيص.

وقد يكون استمرار الحالة المادية شرطاً لسلامة القرار، ومن ذلك أن ينص القانون مثلاً على أنه لا يجوز منح ترخيص بإقامة كشك أو بفتح محل عام، إلا في المناطق التي يزيد عدد سكانها عن رقم معين، فإذا منح ترخيص على هذا الأساس، فإن من حق الإدارة أن تلغي ذلك الترخيص في حالة نقص العدد المحدد⁽¹⁸⁾.

خامساً / عدم مطابقة القرار للقانون

إن خضوع الإدارة للقانون، من أهم المبادئ العامة، وأحد العناصر الأساسية للدولة القانونية كما أن القاعدة هي خضوع القرار للتشريع الساري وقت إصداره لذلك فإنه من الضروري أن تكون القرارات الإدارية متفقة مع القانون عند إصدارها، كما يجب أن تظل متفقة مع القانون طيلة مدة سريانها، فإذا صدر القرار غير متفق مع القانون، وجب سحبه خلال المدة المقررة لسحب القرارات الإدارية، وإذا تعذر سحبه بسبب فوات مدة السحب، فيجب على الإدارة أن تصدر قراراً بإلغائه للمستقبل، وإذا صدر القرار متفقاً مع القانون،

ثم تغيير القانون بعد ذلك، بحيث أصبح غير متفق معه بعد تعديله، فإن من واجب الإدارة أن تلغي القرار لعدم مشروعيته (وهذا ما يعرف بتبديل السند القانوني للقرار بعد إصداره)⁽¹⁹⁾.

سادسا / الإلغاء المستقبلي من أجل المصلحة العامة

إن دواعي المصلحة العامة التي يجوز من أجلها إلغاء القرارات الإدارية السليمة بالنسبة للمستقبل عديدة: فقد تكون المحافظة على الصحة العامة، أو السكنية العامة، أو الأمن العام، أو الاقتصاد القومي أو سلامة المال العام.

فالقاعدة أن استقرار الأوامر الإدارية إنما تقتضيه المحافظة على المصالح الخاصة، وعند التعارض بين المصالح الخاصة والمصالح العامة، يجب ترجيح المصلحة العامة، على الأقل إذا لم يمكن التوفيق بين المصلحتين وهذا هو هدف الضبط الإداري الذي يسعى إلى تحقيق مقاصد محددة تتمثل في المحافظة على النظام العام بعناصره الثلاثة الأمن العام، السكنية العامة، والصحة العامة⁽²⁰⁾.

وإذا كانت المصلحة العامة هي الهدف من كل قرار إداري سواء كان منشئاً أو معدلاً لمركز قانوني، أو منهيًا له، فإن إلغاء القرار الإداري بعد إصداره يدعو إلى التساؤل عن سبب هذا الإلغاء، وكيف تحول مقتضى الصالح العام فأصبح داعياً إلى إنهاء المركز القانوني بعد أن كان داعياً إلى إنشائه، لذلك كان من الواجب أن يكون قرار الإلغاء مسبباً، مع أن الأصل أن يكون للقرار الإداري سبب مشروع ولا تلتزم الإدارة بذكره إلا إذا ألزمها القانون بذلك، وذلك حتى يتبين وجه التغيير في الأسباب التي دعت على إلغاء القرار⁽²¹⁾.

ومما لا شك فيه، أنه إذا تعارضت المصلحة العامة مع المصلحة الخاصة، فإنه يتعين تغليب الأولى، فهي الأولى بالرعاية، فإذا كان إلغاء القرار الإداري أمراً تتطلبه المصلحة العامة، فإن ذلك يغلب على مصلحة المستفيدة منه، الذي وقع عليه الإذعان من أجل المصلحة العامة، وإن كان حقه في التعويض قائماً إذا سبب له ذلك الإلغاء ضرراً.

ولكن يجب الاحتياط من هذا المبرر (الصالح العام) إذ تستطيع الإدارة أن تتذرع بهذا المبرر لإلغاء القرارات الإدارية السليمة، وهنا يأتي دور الرقابة القضائية لحماية الأفراد من تعسف الإدارة⁽²²⁾.

ذلك لأن فكرة الصالح العام فكرة فضفاضة، ويجب ألا يترك تقديرها بصفة عامة للإدارة، وإلا لأهدرنا استقرار الأوامر السليمة، ومن ثم فإن الإدارة لا تستطيع أن تلغي قراراً إدارياً سليماً قبل نهايته الطبيعية، بقصد الصالح العام المجرد، بل يجب أن يكون الصالح العام في هذه الحالة مخصصاً، فالتصريح الصادر لأحد الأفراد ببيع نوع معين من الأدوية، يجوز إلغاؤه، ولكن يجب أن يكون المقصود من ذلك المحافظة على الصحة العامة، إذا ثبت أن هذا الدواء خطر، والترقية التي تمنح لأحد الموظفين يجوز إلغاؤها، ولكن

بشرط أن يكون الدافع إلى ذلك هو تأمين النظام في نطاق الوظيفة العامة لارتكاب الموظف ما من شأنه أن يخل بذلك النظام.

سابعا / جواز إلغاء القرار الإداري لأي سبب آخر يحدده المشرع

تستطيع الإدارة إلغاء أي قرار إداري في الحالات التي يسمح المشرع فيها بذلك، سواءً أكان هذا الإلغاء بأثر رجعي أو بأثر مستقبلي، وهذه الرخصة قد تكون صريحة، بأن ينص في التشريع مثلاً على تخويل الإدارة إلغاء جميع التراخيص الممنوحة للأفراد بمزاولة مهنة معينة، بقصد تنظيمها من جديد، وقد يكون التفويض ضمناً، لأن ممارسة الاختصاص الجديد تقتضي بطبيعته إلغاء بعض القرارات الفردية القائمة، وإعادة تخطيط حي من الأحياء تخطيطاً كاملاً يقتضي بطبيعته إعادة النظر في جميع القرارات السابقة والمتضمنة تراخيص بالبناء، أو بفتح محال عامة.

وحق الإدارة في إلغاء القرارات الإدارية السليمة، والتي ترتب حقا أو مركزاً خاصاً في جميع الحالات السابقة، لا أثر له فيما، يتعلق بالتعويض، ذلك أن الإدارة قد يكون من حقها إلغاء قرار سابق، أو إنهاء آثاره بقرار لاحق، ومع ذلك يحكم القضاء عليها بالتعويض⁽²³⁾.

والقرارات الإدارية هي بطبيعتها قابلة للإلغاء والسحب، باستثناء الحالتين الآتيتين: -
أ- القرارات المحصنة من الإلغاء.

ب- إذا كان الإلغاء يتعارض مع المراكز القانونية التي يجب حمايتها طبقاً للقواعد التي يقرها القانون. والقرار الإداري يحدث في واقع الأمر أثراً قانونياً مؤقتاً نابحاً من عدم تمتع القرار الإداري، بحجية الشيء المحكوم به، وإن كان يتمتع بقريئة شرعية تقبل إثبات العكس، سواء من جانب الأفراد، عندما يلزم الفرد بإثبات عكس هذه القريئة في إثبات ما يدعيه من عدم شرعية، أو عدم ملاءمة القرار، أو من جانب الإدارة حين يتضح لها عدم شرعية أو عدم ملاءمة القرار فتقوم بسحبه⁽²⁴⁾.

المبحث الثاني/ ضمانات ممارسة الإدارة لحقها في إنهاء القرار الإداري السليم

يتفق الفقه والقضاء الإداري على ضرورة تسبب القرارات الإدارية الماسة بحقوق الأفراد، حيث تمثل ضمانات أساسية وجوهية لإلغاء أو تعديل القرار الإداري، وضمنة الالتزام بقاعدة تقابل الشكليات، فإذا تم إلغاء أو تعديل القرار دون مراعاة هذه الضمانات فإن القرار يصبح غير مشروع جديراً بالإلغاء لذلك نتناول ضمانات إنهاء القرار الإداري النهائي السليم على النحو التالي:

المطلب الأول/ التسبب

الأصل أن لكل تصرف قانوني سبب يهدف إلى تحقيقه، وسبب القرار الإداري هو وقائع مادية أو قانونية، كانت هي الدافع الذي حرك جهة الإدارة لاتخاذ القرار وسبب القرار الإداري ليس هو غايته أو

هدفه، ذلك لأن السبب سابق على القرار في حين أن الغاية من القرار لاحقة لصدوره ونتيجة من نتائجه، لذلك يقتضي الأمر تحديد مفهوم تسبیب القرارات الإدارية، والحكمة أو الفائدة من التسبیب. التسبیب هو ذكر أو بيان الأسباب التي قام عليها القرار الإداري، ويعد من البيانات الشكلية في القرار الإداري وبصفة خاصة في القرار المكتوب⁽²⁵⁾.

والأصل العام أن الإدارة غير ملزمة بأن تفضح للأفراد عن السبب الذي تدخلت بناءً عليه، إلا إذا ألزمها القانون بذكر الأسباب، وفي هذه الحالة يصبح التسبیب شرطاً شكلياً في القرار الإداري، يترتب على إغفاله عدم مشروعية القرار حتى ولو كان للقرار سبب صحيح. وإلزام الإدارة بذكر سبب تدخلها، من أنجع الضمانات للأفراد؛ لأنه يسهل مهمة القضاء الإداري في رقابته على مشروعية أعمال الإدارة، وخاصة إذا تعلق الأمر بإلغاء أو تعديل قرار إداري سليم⁽²⁶⁾.

لذلك يجب أن يكون التسبیب مباشراً للقرار، إذا تضمن القرار ذاته الأسباب التي بني عليها، ولا يفترض فيه صياغة معينة، وبذلك يستبعد تسبیب القرار الشفوي، كما يجب أن يكون التسبیب معاصراً للقرار، بمعنى يجب أن يكون القرار مسبباً لحظة إصداره، فإذا ما صدر القرار غير مسبب في صورة أو في أخرى كان معيباً في شكله.

كما يجب أن يكون التسبیب محدداً كافياً أي أن يحدد مصدر القرار الاعتبار القانوني التي استند إليها، والتي تكون الأساس القانوني للقرار، وهي أساساً النصوص التشريعية أو اللائحية أو المبادئ القانونية العامة التي قصد مصدر القرار تطبيقها على حالة المخاطب بالقرار. ويؤدي السبب دوراً مهماً في توجيه القرار نحو تحقيق الشرط المفترض، وهو الصالح العام، سواء كان هناك التزام على الإدارة بموجب نص القانون أو لم يكن هناك نص في ذلك⁽²⁷⁾.

ويشترط لكفاية التسبیب أن يتضمن الاعتبار القانونية والواقعية، وكقاعدة عامة فإن الأسباب يجب أن يطلع عليها ذوا الشأن، في الوقت نفسه، الذي يطلعون فيه على القرار الذي أسس عليها، وهذا يعني أن التسبیب يجب أن يوجد في الوثائق ذاتها، التي تحتوي على القرار الإداري، بمعنى يجب أن يرد في القرار ذاته الأسباب التي دعت رجل الإدارة لاتخاذ هذا القرار، وأن يتم إخطار ذوي الشأن بهذه الأسباب بالإجراءات نفسها لإخطارهم بالقرار الإداري، وبهذا المعنى ينتمي التسبیب إلى المشروعية الخارجية للقرار، والتي تشمل المسائل المتعلقة بالاختصاص والإجراءات والشكل⁽²⁸⁾.

كما أنه مهم جداً لطمأنينة المتقاضين من ناحية، ولأعمال رقابة جهات القضاء من ناحية أخرى، ولهذا فإن المشرع نفسه قد سحب ضمانات التسبیب إلى القرارات الإدارية في مجال التأديب، استثناء من

الأصل العام الذي يعفي جهات الإدارة من تسبب قراراتها، حيث اشترط المشرع في جميع قوانين العاملين الحكوميين أو في القطاع العام أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً. وإذا كانت القاعدة العامة هي أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، إلا إذا ألزمها القانون بذلك، بنص صريح، وحينئذٍ يصبح هذا الإجراء شكلاً أساسياً في القرار، يترتب على إهماله بطلان القرار، حيث تذهب المحكمة العليا إلى أنه: (لما كان الأصل أن الإدارة غير ملزمة بأن تفصح عن أسباب قرارها إلا إذا ألزمها القانون ببيان الأسباب، وفي هذه الحالة يصبح التسبب شرطاً يترتب على إغفاله بطلان القرار، ولو كان له سبب صحيح في الواقع)⁽²⁹⁾.

وفي حكم آخر تقول: (من المتفق عليه فقهاً وقضاً أن القانون إذا لم يشترط صراحة تسبب القرار الإداري، فإنه لا تثريب على جهة الإدارة إن هي أغفلت بيان الأسباب التي بني عليها قرارها)⁽³⁰⁾. وإذا كانت هذه هي القاعدة العامة بشأن تسبب القرارات الإدارية بصفة عامة، فإنها لا تحول دون أن يلزم القاضي الإدارة بذكر السبب الذي استندت إليه في إصدار القرار، وخاصةً إذا كانت هناك ضرورة تدعو إلى ذلك، ومسألة وجود ضرورة من عدمها مسألة تقديرية متروكة لقاضي الموضوع، فإذا امتنعت الإدارة عن تلبية هذا الطلب، فإن ذلك يعد مؤشراً على أن القرار غير قائم على سبب صحيح، وتكون ادعاءات المدعي صحيحة⁽³¹⁾.

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر بأنه: (إذا كان الأصل في القرار الإداري عدم تسببه إلا إذا نص القانون على وجوب هذا التسبب، فإن القرار التأديبي على النقيض من ذلك وهو قرار ذو صبغة قضائية، إذ يفصل في الموضوع، مما يختص به القضاء أصلاً يجب أن يكون مسبباً)⁽³²⁾. فضمانة التسبب من الضمانات الجوهرية والأساسية التي يترتب على مخالفتها بطلان القرار التأديبي، ولقد استقر القضاء الإداري الليبي على ضرورة اتباع هذه الإجراءات والمبادئ المتعلقة بالتسبب، وهي من الإجراءات الشكلية التي تخص ركن الشكل في القرار الإداري وليس ركن السبب فيه⁽³³⁾. وقد خرج مجلس الدولة الفرنسي على القاعدة العامة في التسبب، وألزم الإدارة بتسبب جميع القرارات الصادرة بإلغاء القرارات الإدارية السليمة⁽³⁴⁾.

أما فيما يتعلق بالفقه الفرنسي، فجانب منه أيد القاعدة التي انتهى إليها القضاء، وبعضهم أعمل القاعدة العامة، فالفقيه "دلوبادير" ذهب إلى أن إلغاء القرار السليم يجب أن يكون مسبباً دائماً، وقد برر الفقيه رأيه بقوله: "إن القاضي لا يتردد في إلغاء القرار إذا كانت الأسباب غير كافية، ولا تبرره قانوناً، فيتعين والحالة هذه إعادة بحث الأسباب الموضوعية للقرار الملغى، ومثال لذلك سحب الترخيص السليم، لا يكون ممكناً إلا إذا كانت الظروف الجديدة التي جددت تبرر السحب".

أما العميد "أوبي" فقد تبني اتجاهها مغايراً، مؤداه: أن القول بأن إلغاء القرار السليم يجب أن يكون مسبباً لا يتمشى مع اتجاه القضاء، واستبعد إلزام الإدارة بتسبب قراراتها المضادة وقد ذهب الدكتور سليمان الطماوي " إلى أن القاعدة العامة لا تحتم على الإدارة تسبب قراراتها إلا إذا ألزمتها المشرع بذلك صراحةً، والغالب في حالة القرار المضاد أن تلتزم الإدارة بتسببه (35).

مما تقدم يتضح أن التسبب يكون ضرورياً، ولو لم يشترط القانون على الإدارة ذلك، في الحالات الآتية (36):

- أ- في القرارات الصادرة بإلغاء قرارات إدارة سابقة، أو بإنهاء مراكز قانونية موجودة. ذلك أن المصلحة العامة هي الهدف من كل قرار إداري، سواء كان منشئاً أو معدلاً لمركز قانوني أو منهيماً له، كما أن إلغاء القرار الإداري السليم يجب أن يكون مبرراً، أي كيف تحول مقتضى الصالح العام فأصبح داعياً إلى إنهاء المركز القانوني بعد أن كان داعياً إلى إنشائه، لذلك كان من الواجب أن يكون قرار الإلغاء مسبباً.
- ب- يجب تسبب القرار في حالة ما إذا عدلت الإدارة عن اتجاه معين إلى اتجاه آخر في تفسير القانون، وعلى الأخص إذا كان الاتجاه الجديد في غير مصلحة صاحب الشأن الموجه إليه القرار.
- ج- يجب تسبب القرار إذا ما أخذت الإدارة برأي يخالف رأي جهة استشارية، يشترط القانون أخذ رأيها قبل إصدار القرار.
- د- كما تلتزم الإدارة بتسبب قراراتها إذا اشترط القانون لصدور القرار سبباً معيناً أو أسباباً محصورة، ففي هذه الحالة يجب ذكر السبب الذي دعا الإدارة إلى إصدار القرار.
- هـ- وأخيراً يجب تسبب كل قرار ضار بصاحب الشأن الموجه إليه، ولو لم يشترط القانون ذلك.

المطلب الثاني/ قاعدة تقابل الشكليات:

إن قاعدة تقابل الشكليات، تتكون من شقين، هما: قاعدة تقابل الاختصاصات، وقاعدة تقابل الشكليات والإجراءات، على النحو التالي:

تعني قاعدة تقابل الشكليات وفقاً للتصور التقليدي أن إلغاء أو تعديل القرار، يخضع لنفس الأشكال والإجراءات المتبعة في إصدار القرار الأول ومن نفس السلطة.

إلا أن هذا التصور التقليدي لقاعدة تقابل الشكليات بالمعنى الواسع (الاختصاص والإجراء أو الشكل) يجافي المنطق والعقل، لذلك فإن قاعدة تقابل الاختصاصات تعني أن الاختصاص بإلغاء القرار، يكون للسلطة الحالية القائمة وقت إصدار القرار المضاد، وليس للسلطة التي كانت موجودة وقت إصدار القرار الأول، إذ قد تتغير السلطات وتنبدل الاختصاصات، وقد تتحد السلطان سلطة إصدار القرار وسلطة إلغاؤه.

أما قاعدة تقابل الأشكال والإجراءات فقد أشار الفقيه " basset " (37) (إلى أنه ليس ضرورياً أن يتطلب في إلغاء القرار إتباع ذات الإجراءات التي سبق اتخاذ القرار الأول في ضوئها. وضرب لذلك مثلاً بالتعيين في الوظيفة العامة بناء على المسابقة وحلف اليمين، أو التعيين بعد اجتياز فترة تمرين أو اختبار، فهذه المرحل لا يتطلب إتباعها عند إصدار القرار المضاد، والقول بغير ذلك يخالف المنطق السليم). وقاعدة تقابل الشكليات تهدف إلى حماية المصلحة العامة والخاصة على حد سواء، بل إلى حماية العمل الإداري نفسه، فقاعدة تقابل الشكليات من الضمانات التي يجب أن تراعى بالنسبة لإلغاء القرارات التي تولد حقوقاً للأفراد.

وتظهر أهمية هذه القاعدة في "عدم المساس بالآثار الفردية للقرارات الإدارية التي تولد حقوقاً مكتسبة إلا وفقاً للقانون، وهذه القاعدة تهدف إلى حماية مصالح الأفراد واحترامها كضمان جوهري لهم. وهي قاعدة مقررة لمصلحة الإدارة ذاتها، فهي تبين مدى التزام الإدارة بالقانون واتباع الإجراءات المقررة، فالسلطة المختصة غير ملزمة باتباع ومراعاة نفس الأشكال والإجراءات التي صدر القرار الملغي في ضوئها، كأخذ رأي جهة معينة عند إصدار القرار الأول، فليس هناك من ضرورة إلى اتباعه عند إصدار القرار المضاد إلا إذا ألزمها القانون بذلك".

وبالعكس يرى الأستاذ "لويس دلييز" أن قاعدة تقابل الشكليات تهدف إلى إيجاد الحماية والضمان لأصحاب الشأن، فيجب إتباع ذات الإجراءات والأشكال التي اتبعت عند إصدار القرار الأول. كما يرى البعض أن هذه القاعدة تهدف إلى ضمان حقوق الأفراد لحظة إلغاء القرار بإتباع ذات الإجراءات التي اتبعت في إصداره (38).

ويوضح " سليمان الطماوي (أن قواعد الشكل بالإضافة إلى قواعد الاختصاص، على جانب كبير من الأهمية، فهي تقوم كحاجز موازن لسلطات الإدارة الخطيرة في مجال القرارات الإدارية، فإذا كانت الإدارة تتمتع في هذا الخصوص بامتيازات خطيرة، فإن عليها أن تسلك بدقة السبيل الذي ترسمه القوانين واللوائح لإصدار تلك القرارات، وبهذا تكون قواعد الشكل والإجراءات في إصدار القرارات الإدارية، مقصود بها حماية المصلحة العامة ومصلحة الأفراد على السواء، وذلك بتجنب الإدارة مواطن الزلل والتسرع، ومنحها فرصة معقولة للتروي والتفكير ودراسة وجهات النظر المختلفة فنقل بالتالي القرارات الطائشة والمتسرفة) (39).

وقد استقر القضاء الإداري الليبي على تحديد الاختصاص بإصدار بعض القرارات الإدارية لجهات محددة وصدورها في شكل معين، محاولةً منه لضمان حقوق الأفراد، فقد ذهبت المحكمة العليا إلى أن (عقوبة الفصل من الخدمة في ظل قانون الخدمة المدنية ولائحة الجزاءات من اختصاص مجلس التأديب...) (40).

الخلاصة هي أن قاعدة تقابل الشكليات تفرض احترام ومراعاة الإجراءات المنصوص عليها بموجب القانون واللوائح لإنهاء آثار قرار إداري سليم، وهذا في حد ذاته ضمان لحقوق الأفراد، فإذا ما خالفت الإدارة هذه القواعد والأشكال، كان تصرفها معيباً جديراً بالإلغاء.

الخاتمة:

تعتبر القرارات الإدارية بشكل عام من أهم مظاهر اتصال الإدارة بالأفراد، بل إنها الوسيلة الفعالة التي تستطيع الإدارة بواسطتها القيام بواجباتها وتحقيق أهدافها. وتستند الإدارة عند إصدارها لقرارها الإداري على فكرة السلطة العامة، وامتيازات القانون العام والصالح العام، بالإضافة إلى احتياجات المرافق العامة. كما إن التصرفات القانونية التي تجريها الإدارة سواء كانت عقداً أو قراراً إدارياً تستطيع تعديلها أو إنهاءها بالإرادة المنفردة، وسلطاتها في الإنهاء، تستند إلى فكرة السلطة العامة فهي الأداة التي تتسلح بها لإنهاء تصرفاتها بمراعاة الشروط وتوافر الأسباب التي يحددها القانون. وتستمد الإدارة سلطتها في إنهاء القرار الإداري السليم من القانون بوصفها سلطة عليا، تسعى إلى تحقيق الصالح العام طبقاً للمبادئ العامة للقانون، فهي في مركز متميز عن مركز الأفراد، وغرضها الوحيد تحقيق المصلحة العامة التي هي أساس العمل الإداري، وإن خرجت عن ذلك تكون قد ارتكبت عيب الانحراف بالسلطة، والنتيجة التي يمكن الخروج بها هي جواز إنهاء القرارات الإدارية النهائية السليمة من جانب الإدارة إذا ما اقتضت المصلحة العامة ذلك، مع مراعاة ضمانات إصدار قرارات الإنهاء المقررة. كما نوصي بضرورة النص على تسبب القرارات الإدارية، خصوصاً تلك القرارات الضارة بالأفراد، فالتسبب له دور مهم في توجيه القرار للصالح العام. واحترام مبدأ حقوق الدفاع، كما يجب على الإدارة حماية واحترام قواعد الشكل والإجراءات حيث يترتب عليها ضمان وحماية لأصحاب الشأن.

هوامش البحث ومراجعته:

- (1) رأفت فودة، عناصر وجود القرار الإداري دراسة مقارنة، القاهرة: دار النهضة العربية، 1999. ص 373-376.
- (2) ماجد الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية: الإسكندرية، 1977، ص 230.
- (3) محمد فؤاد عبد الباسط، القرار الإداري، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005. ص 25-26.
- (4) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، وقف تنفيذ القرار الإداري، القاهرة: دار الفكر العربي، 2008، ص 52. حيث يرى بأن القرار الإداري النهائي: هو القرار الأخير الصادر من الإدارة في الموضوع والذي ينفذ بغير حاجة إلى صدور قرار آخر تصدره سلطة أعلى، فهو إذا ذلك القرار الذي لا يحتاج نفاذه لتصديق أو اعتماد من سلطة تعلق جهة إصداره.
- (5) محمد عبد الله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي (رقابة دوائر القضاء الإداري)، ط3، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية: طرابلس، 1999، ص 151.

- (6) نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 1997، القاهرة: دار الفكر العربي، 2002، ص497.
- (7) محمود عاطف البناء، الوسيط في القضاء الإداري. ط2. القاهرة: دار الفكر العربي، 1999، ص270.
- (8) طعن إداري رقم 234 لسنة 9 قضائية عليا بجلسة 11/ 20/ 1966. مجدي محمود محب حافظ، موسوعة أحكام المحكمة الإدارية العليا في خمسين عاماً، (المصدر السابق ذكره)، ص2383. فقد أوضحت في الطعن الإداري رقم 430 لسنة 37 قضائية عليا بجلسة 4/ 1/ 1994. أن من شروط قبول دعوى الإلغاء وجود قرار إداري نهائي.
- (9) طعن إداري رقم 1 لسنة 3 قضائية. عمر عمرو، المجموعة المفهرسة لكافة المبادئ الدستورية والإدارية والانتخابية والشرعية والجنائية والمدنية التي قررتها المحكمة العليا بالجمهورية العربية الليبية في عشر سنوات (1964 . 1974).
- (10) طعن إداري رقم 1 لسنة 3 ق بجلسة 8 / 3 / 1970م مجلة المحكمة العليا، السنة السادسة، الأعداد الأول والثاني والثالث، ص64.
- (11) طعن إداري رقم 4 لسنة 39 قضائية 6/ 11 / 1993ف. حكم غير منشور، نقلاً عن الدكتور نصر الدين القاضي، النظرية العامة للتأديب، مرجع سبق ذكره، ص497.
- (12) خالد الزبيدي، القرار الإداري السلبي في الفقه والقضاء الإداري، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق الكويتية، 2005، ص335.
- (13) حكم محكمة القضاء الإداري المصري في 29 ديسمبر سنة 1949 م، السنة الرابعة، ص 140. مشار إليه. الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، مرجع سابق، ص 682. كذلك حكم المحكمة العليا الليبية طعن مدني رقم 27 لسنة 4 قضائية، قضاء المحكمة العليا، القضاء المدني، ج2، ص 21. وأيضاً المحكمة العليا الليبية، طعن إداري رقم 16 لسنة 6 قضائية - قضاء المحكمة العليا - القضاء الإداري والدستوري، ج2، مرجع سبق ذكره، ص 73.
- (14) عبد الحكيم فوده، الخصومة الإدارية، دار المطبوعات الجامعية: الإسكندرية، 2005، ص 308-309.
- (15) سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص 683.
- (16) عبد الحكيم فوده، الخصومة الإدارية، مرجع سابق، ص 508.
- (17) سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، مرجع سبق ذكره ، ص 684.
- (18) محمود حلمي، سريان القرار الإداري من حيث الزمان، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ص 424.
- (19) سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، مرجع سبق ذكره ، ص 684.
- (20) سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص 685. وكذلك عبد الحكيم فوده، الخصومة الإدارية، مرجع سابق، ص 310.
- (21) نصر الدين مصباح القاضي، أصول القانون الإداري، القاهرة: دار الفكر العربي، 2008، ص 50.
- (22) محمود حلمي، سريان القرار الإداري من حيث الزمان، مرجع سبق ذكره ، ص 422.
- (23) عبد الحكيم فوده، الخصومة الإدارية، مرجع سبق ذكره ، ص 312.

- (24) محمد ماهر أبو العينين، ضوابط مشروعية القرارات الإدارية وفقا للمنهج القضائي، مطبعة كلية الحقوق: جامعة القاهرة، 2007، ج2، ص 695.
- (25) محمد عبد الله الحراري، أصول القانون الإداري الليبي، مرجع سبق ذكره، ص572.
- (26) نصر الدين القاضي، النظرية العامة للتأديب، مرجع سبق ذكره، ص532.
- (27) ثروت عبد العال أحمد، إجراءات المسائلة التأديبية وضماتها لأعضاء هيئة التدريس، دار النشر والتوزيع بجامعة أسيوط، ص302.
- (28) محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية - دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، ط 3، 2007، ص 550.
- (29) حسني درويش، نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء، مرجع سبق ذكره، ص649.
- (30) إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين في التعيين والترقية والتأديب، مرجع سبق ذكره، ص104.
- (31) محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، مرجع سبق ذكره، ص 548 - 549.
- (32) مجلة المحكمة العليا، السنة السادسة، العدد الرابع، يناير 1970 ص42 وما بعدها.
- (33) مجلة المحكمة العليا، السنة العاشرة، العدد الثالث، يناير 1974 ص 70.
- (34) إسماعيل زكي، ضمانات الموظفين، مرجع سبق ذكره، ص171.
- (35) حسني درويش، نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء، مرجع سبق ذكره، ص654.
- (36) رحيم الكبيسي، حرية الإدارة في سحب قراراتها، مرجع سبق ذكره، ص58.
- (37) حسني درويش عبد الحميد، نهاية القرار الإداري عن غير طريق القضاء، مرجع سبق ذكره، ص630.
- (38) حسني درويش، بحث بعنوان حدود سلطة الإدارة في إلغاء القرار الإداري الفردي السليم، مجلة العلوم الإدارية، السنة 24، ع1، يونيه 1974، ص159.
- (39) سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص253.
- (40) مجلة المحكمة العليا، السنة السادسة والعشرون، العددان الأول والثاني، ص27.