



أنشئ مركز التدريب الإداري بمحافظة الشرقية بقرار معالي محافظ الشرقية  
السيد اللواء أ.ح / خالد سعيد بالقرار رقم ٧٧٣١ لسنة ٢٠١٧ م

# القرار الإداري

## من الناحية القانونية

إعداد

فخرى السيد عبد العزيز عزام  
مساعد محافظ الشرقية

هذا الوطن

يستحق أن نعمل من  
أجله

كلمة محافظ الشرقية



انتهاجا وتماشياً مع التخطيط العلمي السليم وإيماناً منا بأنه الوسيلة والأداة الوحيدة لتحقيق ما تصبو إليه محافظة الشرقية في الانطلاق نحو آفاق المستقبل . ولذا فقد تم بحمد الله تعالى وعونه الانتهاء من تطوير عدد من الخدمات الأساسية التي تمس مصالح مواطني محافظة الشرقية فقد تم تطوير مكتب خدمة المواطنين بالمحافظة لتقديم خدمة متميزة للمواطنين الي جانب تطوير مكتب خدمة نواب الشعب ليكون حلقة وصل ليستطيع السادة النواب من تقديم خدمات متميزة لأبناء دوائرهم المختلفة من خلال منظومة محكمة . كما تم تطوير مكتب خدمة المستثمرين بنظام الشباك الواحد بمفهومه الحقيقي ومعناه الصحيح تماشياً مع سياسة الدولة في تقديم خدمات ميسرة للمواطنين إلى جانب اهتمامنا الأساسي بموضوع تطوير أداء الأجهزة التنفيذية بمحافظة الشرقية ورفع كفاءتها والنظر بعين ورؤية ثاقبة إلى موضوع الفساد المالي والإداري للقضاء عليه بمختلف صورته وأشكاله فلا معني للتطوير دون القضاء علي هذا الداء اللعين . ولذا فقد تم استحداث عدد من الآليات والنظم الخاصة بتبسيط إجراءات العمل وسرعة أداء الخدمات المنوطة به والقضاء علي كافة مظاهر الفساد الإداري والمالي داخل تلك المنظومة .

وأخيراً فقد تم الانتهاء من إنشاء مركز تدريب المحافظة لتحقيق عدد من الأهداف الإستراتيجية التالية:-

- ١- استكمال أهداف خطة الهيكلية وتدوير العاملين التي تمت وبحمد الله بمحافظة الشرقية وذلك بتدريب العاملين الجدد لأماكن عملهم الجديدة .
- ٢- إجراء التدريب التحويلي للعاملين بمحافظة الشرقية بغرض سد العجز في عدد من التخصصات كالمشرفين بالإدارات الهندسية. والمحصلين .
- ٣- الاستفادة من الخبراء والمختصين في نقل خبراتهم في تدريب العاملين الجدد
- ٤- تصويب أداء الموظفين الغير متميزين والارتقاء بأدائهم.
- ٥- تنمية مهارات العاملين بالمحافظة بحصولهم علي التعليم والتدريب المستمر

## محافظة الشرقية

لواء أ.ح / خالد سعيد

## الفرق بين العقد الإداري والقرار الإداري

أولاً القرار الإداري :- يصدر من جانب واحد هو جانب الإدارة ،

ثانياً العقود الإدارية :- تكون بالتقاء إراديتين – إرادة الإدارة وطرف آخر .

ثالثاً أعمال الجماعات والهيئات الخاصة : -يخرج عن مجال القرارات الإدارية أعمال الجماعات والهيئات الخاصة كالشركات باعتبارها لا تدخل في مدلول أشخاص القانون العام .

## ١ – تعريف القرار الإداري :-

هو إفصاح الإدارة عن إدارتها المنفردة في الشكل الذي يحدده القانون بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح ، وذلك بقصد إحداث مركز قانوني معين متى كان ذلك ممكناً من الناحية العملية ، وجائزاً من الناحية القانونية ، وكان الباعث عليه ابتغاء مصلحة عامة .

يعتبر القرار الإداري أهم مظهر من مظاهر امتيازات السلطة التي تتمتع بها الإدارة وتستمدّها من القانون العام ، إذا بواسطته تستطيع الإدارة بإرادتها المنفردة – على خلاف القاعدة العامة في القانون الخاص – إنشاء الحقوق أو فرض الالتزامات ، ويرجع ذلك إلى كون الإدارة تمثل الصالح العام الذي يجب تغليبها على المصالح الفردية .

وللقرار الإداري استخدامات كثيرة خارج نطاق الوظيفة العامة ، مثل قرارات الإزالة والتكيس ، والمنع من السفر ، والوضع على قوائم الممنوعين من السفر ، والامتناع عن استخراج جواز السفر ، وإعلان نتائج الامتحانات والانتخابات وغيرها من المجالات المتعددة وإلى جانب ذلك و للقرار الإداري استخدامات خاصة في المجال الوظيفي ، باعتبار أن العلاقة الوظيفية هي مجموعته من القرارات الإدارية تبدأ بقرار التعيين وتنتهي بقرار إنهاء الخدمة ، وما بين البدء والانتهاء فإن كل حقوق الموظف لا تصل إليه إلا عن طريق القرار الإداري ، سواء أكان كاشفاً عن حق ثابت في القانون ( قرارات كاشفة ) ، أم كان القرار بذاته هو الذي ينشئ هذا الحق ( قرارات منشئة

ويؤخذ من هذا التعريف :

١- القرار الإداري يجب أن يحدث مركزاً قانونياً جديداً كالتعيين ، أو يعدل

في المركز القانوني كالترقية ، أو ينهى المركز القائم كالفصل من الخدمة أو قبول الاستقالة أو الإحالة إلى المعاش .

٢- في جميع الأحوال ، يجب أن يكون المركز القانوني الذي يحدث القرار ممكناً من ناحية التنفيذ ، وجائزاً من الناحية القانونية ، بمعنى اتفاه مع أحكام القانون والقواعد التنظيمية الأعلى .

٣- يتعين أن يكون الهدف من القرار ابتغاء المصلحة العامة .

## وعلى ذلك يخرج من نطاق القرارات الإدارية ما يلي :

١- أعمال السلطة التشريعية البحتة : كالقوانين وغيرها من الأعمال التي ستوجب الدستور صدورها عن مجلس النواب ، أما قرارات رئيس مجلس النواب بشأن تعيين موظفين بالمجلس وفصلهم وتأديبهم فهي من القرارات الإدارية .

٢- أعمال السلطة القضائية البحتة : كالأحكام التي تصدر عن المحاكم ، أما القرارات التي تصدر عن أعضاء السلطة القضائية بصفتهم الإدارية ، فلا تعتبر أحكاماً وتدخل في نطاق القرارات الإدارية .

٣- أعمال السيادة : من القرارات الإدارية ، ولكنها تخرج بالنص الصريح من ولاية القضاء ، وهي التي تصدر عن الإدارة باعتبارها سلطة حكم لا سلطة إدارة ، مثل صدور قرار من رئيس الجمهورية بإعلان حالة الطوارئ ، أو بإعطاء شخص حق اللجوء السياسي إلى إقليم البلاد .

## وترجع أهمية القرار الإداري بالنسبة للموظف العام إلى جانبين أساسيين :

١- بالنسبة للقائد الإداري ( بصفة خاصة ) .. الذي سيوكل إليه مهمة صنع القرار الإداري فإن الموظف يظل يتدرج من بداية التعيين حتى الدرجة الأولى داخل مجموعته نوعية معينه ، ويغلب على عمله الطابع التخصصي ، فإذا ما شغل وظيفة قيادية أوكل إليه عمل آخر أعلى في المستوى ، وهو ممارسة الإدارة .. وأداة المدير في ممارسة الإدارة تتمثل في إصدار القرارات الإدارية ، وعليه

فإنه في مرحلة التحول إلى العمل القيادي يجب أن يتعرف الموظف أياً كان تخصصه على الجوانب القانونية للقرارات الإدارية ، حتى تكون قراراته في غالبها قرارات صحيحة ، حيث يفقد القائد قدرته على القيادة إذا أصدر قرارات إدارية وثبت عدم مشروعيتها وتكرر سحب قراراته أو إلغاؤها .

-بالنسبة للموظف العام ( بصفة عامة ) .. ترجع أهمية القرار الإداري إلى أنه الأداة التي تعطى للموظف العام الحق سواء أكان كاشفاً أو منشئاً ، وهو أيضاً الذي يحدث له الضرر ، وعليه فإن الموظف العام الذي يلحقه ضرر من قرار أداري لا يقدر على الطعن عليه إلا إذا عرف متى يكون صحيحاً ومتى يكون معيباً ، وأيضاً معرفته بالمواعيد والإجراءات المقررة للطعن حتى لا يلحق القرار الذي أصابه بضرر التحصن ، ويمتنع سحبه أو إلغاؤه ويضيع نتيجة لذلك الحق .

## ولدراسة القرار الإداري – من الناحية القانونية سنتناول الموضوعات التالية :

- أولاً :- أنواع القرار الإداري :
- ثانياً :- الجوانب الأساسية للقرار الإداري :
- ثالثاً :- الجوانب الموضوعية للقرار الإداري :
- رابعاً :- أركان القرار الإداري :  
( ركن السبب – الشكل – الاختصاص – المحل – الغاية )
- خامساً :- الجوانب الشكلية للقرار الإداري .
  - تحصن القرار الإداري .
  - إجراءات ومواعيد الطعن على القرار الإداري .
  - انقضاء القرار الإداري .
  - نطاق أعمال فكرة التحصن .
  - بطلان وانعدام القرار الإداري .

## ٢ - أنواع القرارات الإدارية :

تنقسم القرارات الإدارية من حيث موضوعها إلى :

### أ- القرارات المنشئة :

وهي التي بموجبها ينشأ الحق ، مثل قرار التعيين أو الترقية أو منح العلاوة التشجيعية بسبب الحصول على تقريرين بمرتبة ممتاز أو التعيين ، إذ بدون صدور القرار لا ينشأ حق الموظف حتى ولو توافرت شروطه .

### ب- القرارات الكاشفة :

وتكون في الحالة التي يستمد فيها العامل حقه من قاعدة عامة موضوعية منصوص عليها في قانون أو لائحة ، وكل ما يفعله القرار هو الكشف عن هذا الحق ، مثل قرارات والتسويات ، وقرار منح علاوة تشجيعية بسبب الحصول على درجة أعلى من الدرجة الجامعية الأولى ، وقرارات منح العلاوات الدورية ، وقرارات حساب مدد الخدمة السابقة واستحقاق البدلات والتسويات طبقاً لقوانين والتسويات .

### ٣- الجوانب الأساسية للقرار الإداري :

يتم تناول القرار الإداري من الناحية القانونية من جانبين أساسيين :

#### الجانب الأول : الجانب الموضوعي للقرار الإداري :

ويقصد به متى يكون القرار الإداري صحيحاً ومتى يكون معيباً .

والقرار الإداري كأي عمل من الأعمال القانونية ، لكي يكون صحيحاً يجب أن يقوم على أركان معينة ، إذا توافرت هذه الأركان وكانت صحيحة يكون القرار الإداري صحيحاً ، وإذا شاب أحد هذه الأركان عيب اعتبر القرار الإداري في هذه الحالة معيباً . وسوف نتعرض بالنسبة لهذا الجانب للأركان القانونية التي يجب أن تتوافر في القرار الإداري لكي يكون صحيحاً ، والعيوب التي يمكن أن تتسرب إلى هذه الأركان فتؤدي إلى عدم صحة القرار الإداري .

#### الجانب الثاني : الجانب الشكلي للقرار الإداري :

ويقصد به الإجراءات والمواعيد المقررة للطعن على القرارات الإدارية ، كميعاد التظلم ، وميعاد رفع الدعوى ، ومتى تبدأ هذه المواعيد ، ومتى تنتهي ، وكذلك الآثار القانونية التي تترتب على عدم مراعاة هذه المواعيد وهي تحصن القرار الإداري ، والآثار المترتبة على ذلك ، ونطاق أعمال فكرة التحصن ، وعدم سريانها على بعض القرارات كقرارات التسويات والقرارات المنعدمة

وسنتناول بالشرح والتفصيل تلك الجوانب :

#### الجانب الأول الجانب الموضوعي للقرار الإداري

##### أركان القرار الإداري :

يقوم القرار الإداري على خمسة أركان ، ويلزم لصحة القرار توافر شروط صحة هذه الأركان الخمسة ، وإذا شاب ركن من هذه الأركان عيب يكون القرار معيباً



هذا وسوف نستعرض فيما يلي كل ركن من هذه الأركان ، وكيف يتسرب العيب إلى هذا الركن ، وهو ما يسمى بأوجه بطلان القرار الإداري أو عيوب القرار الإداري .

## الركن الأول السبب :

يجب أن يقوم القرار الإداري على سبب يبرره ، والمقصود بالسبب هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تبرر تدخل الإدارة لإحداث الأثر القانوني الذي تستهدفه من القرار.

- مثال للحالة الواقعية : منزل آيل للسقوط يبرر التدخل لإصدار قرار الهدم .
- مثال للحالة القانونية : موظف بلغ سن الإحالة للمعاش يبرر التدخل لإصدار قرار إحالته للمعاش .

## ويلزم لصحة ركن السبب شرطان :

١- **التزامن أو المعاصرة** : أي يكون هناك تزامن بين الحالة الواقعية أو القانونية وبين إرادة الإدارة .. بمعنى قيام هذه الحالة وقت صدور القرار

٢- **الكفاية** : أي أن يكون السبب مبرراً للنتيجة التي وصل إليها القرار .. أي كافياً لتبرير هذه النتيجة ومتناسباً معها .

مثال : توقيع جزاء على موظف تأخر عن العمل عشر دقائق بالخصم من راتبه عشرين يوماً قرار فاقده لشرط التناسب .

فإذا لم تكن حالة الواقعية أو الحالة القانونية قائمة وقت إصدار القرار أو كانت قائمة ولم تكن كافية لتبرير النتيجة التي وصل إليها القرار ، يعتبر القرار في هذه الحالة معيباً لفقدانه لركن السبب .. أو لعيب في السبب .

## الركن الثاني الشكل

( الشكل هو الصورة التي تحتم القوانين أو اللوائح إفراغ القرار فيها ) .  
والأصل أنه لا يشترط ان يصدر القرار في شكل معين ، فالسلطة الإدارية تتمتع بحرية تقدير إفراغ القرار في الشكل الذي تراه مناسباً ما لم يحتم القانون اتباع

شكل خاص بالنسبة لقرار معين .

ولذلك فقد يكون القرار الإداري مكتوباً أو شفويّاً ، كما قد يكون مسبباً أو غير مسبب ، وقد يكون إيجابياً أو سلبياً ، وقد يكون القرار ضمناً كما في حالة تقديم الموظف لتظلم ومرور سنتين يوماً دون أن يصله رد بالرفض أو القبول ، فتلك قرينة قانونية على أن قراراً ضمناً قد صدر برفض التظلم .

وفي حالة وجود نص صريح يستلزم المشرع بموجبه شكلاً معيناً ، يتعين على مصدر القرار قبل إصداره مراعاة هذا الشكل ، فإذا أغفل هذا الشكل أو راعى الشكل المطلوب بطريقة غير كاملة كان القرار باطلاً .

## والمثال على ذلك :

١- استلزم القانون العرض على لجنة شئون العاملين عند الترقية من أدنى الدرجات حتى الدرجة الأولى .. فصدور قرار بالترقية دون أخذ موافقة لجنة شئون العاملين يفقده لركن الشكل .

٢- توقيع جزاء على موظف فيما زاد على خصم ثلاثة أيام من الراتب ، استلزم المشرع لصحته إجراء تحقيق كتابي سابق على توقيع الجزاء ، وصدور القرار دون إجراء هذا التحقيق يفقده ركن الشكل .

## ويحدث العيب في القرار الإداري من ناحية ركن الشكل في حالتين :

أ- ترك الإدارة للأشكال المطلوبة تماماً .

ب- تنفيذ الإدارة للأشكال المطلوبة ولكن بطريقة ناقصة .

وإغفال الشكليات الجوهرية يؤدي إلى بطلان القرار ، وذلك على عكس الشكليات الثانوية ، وتكوين الشكليات الجوهرية إذا كان من شأن إغفالها التأثير على إرادة مصدر القرار مثل توقيع جزاء على عامل دون ان يتمكن من إعداد دفاعه وكذلك إغفال اخذ موافقة جهة معينة قبل إصدار القرار مثل عدم أخذ موافقة لجنة شئون العاملين قبل الترقية .

## الركن الثالث الاختصاص

هو أن يصدر القرار من السلطة المختصة قانوناً بإصداره .

• القاعدة : أنه على الموظف أو الهيئة المنوط بها إصدار قرار معين أن تلتزم حدود الاختصاص كما رسمها القانون ، ومخالفة قواعد الاختصاص يعيب القرار ويقوم الاختصاص على أربعة عناصر هي :

١- العنصر الشخصي : ويتمثل في تحديد الأفراد الذين يجيز لهم القانون إصدار قرارات إدارية وهم الموظفون العموميون القانونيون .

٢- العنصر الموضوعي : ويتمثل في موضوع القرار بحيث لا يتصدى لهذا الموضوع الا السلطة التي أعطاهها المشرع هذا الحق .

٣- العنصر الزمني : يتمثل في المدى الزمني الذي يجوز لصاحب القرار خلاله ممارسة اختصاصه .

٤- العنصر المكاني : يتمثل في النطاق الإقليمي الذي يمارس فيه صاحب الاختصاص اختصاصاته

فإذا ما توافرت هذه العناصر الأربعة ( السابق الإشارة إليها ) كان القرار صادراً من سلطة مختصة بإصدار مستوفياً لهذا الركن .

ويكون القرار مشوباً بعيب عدم الاختصاص إذا صدر من شخص ليس له أهلية إصداره ، وذلك لصدوره من شخص ليست له صفة الموظف العام أو في موضوع لا يدخل في اختصاصه وفي غير المجال الزمني أو المكاني الذي يمارس اختصاصه خلالهما .

ويكون القرار صحيحاً من ناحية ركن الاختصاص في ثلاثة أحوال :

- أن يصدر القرار من صاحب الاختصاص الأصلي المحدد في القانون .
- أن يصدر القرار ممن حل حلاً قانونياً محل صاحب الاختصاص الأصلي عند غيبته ( الحلول القانونية ) .
- أن يصدر القرار ممن فوض تفويضاً من صاحب الاختصاص الأصلي ( التفويض ) .

والأصل أن يصدر القرار من السلطة المختصة بإصداره ، اعمالاً لمبدأ الممارسة الشخصية للاختصاص ، إلا أن تطبيق هذا المبدأ تطبيقاً جامداً يؤدي الى الكثير من المساوئ ومنها تركيز السلطة ، ولذا عرف القانون التفويض والحلول القانونية في الاختصاص .

### ١- تعريف التفويض :

هو أن يعهد صاحب الاختصاص إلى غيره بممارسة جانب من اختصاصه الذي يستمد من التشريعات .

### ٢- الشروط الموضوعية للتفويض :

- الشرط الأول : وجوب وجود نص دستوري أو تشريعي أو لائحي يجيز التفويض .
- الشرط الثاني : وجوب صدور قرار بالتفويض .

### ولكى يكون قرار التفويض صحيحاً يجب أن تتوافر فيه الشروط الآتية :

أ- أن يصدر عن صاحب الاختصاص ، ويتحدد الاختصاص بعناصره الأربعة

( العنصر الشخصي ، الموضوعي ، الزماني ، المكاني ) .

ب- أن يصدر القرار عن إرادة سليمة لمصدره ، خالية من عيوب الإرادة كالغلط والتدليس والإكراه .

ج- أن يكون محل قرار التفويض أو موضوعه مطابقاً للدستور والقوانين واللوائح .

- الشرط الثالث : وجوب نشر قرار التفويض بالطريقة التي يرسمها القانون .

### ٣- الآثار التي تترتب على التفويض :

أ- سلطات المفوض إليه مؤقتة يجوز إلغاؤها بإرادة الأصيل .

ب- سلطات الأصيل لا يجوز له أن يفوض فيما لا يملك من السلطات

والاختصاصات أو في أكثر مما يملك .

### **٣- التنظيم القانوني للتفويض في مصر :**

ينظم التفويض في الاختصاصات في مصر القانون رقم ٤٢ لسنة ١٩٦٧ والذي يعتبر الشريعة العامة في التفويض في الاختصاصات والسلطات لكل من رئيس الجمهورية ونوابه ورئيس الوزراء ونوابهم ومن في حكمهم أو المحافظين .

### **٤- الحلول القانونية في الاختصاص :**

## تعريف الحلول :

أن يحل موظف عام أو جهة إدارية محل أخرى في حالة غياب الأصيل ، أو قيام سبب يحول بينه وبين القيام بعمله ، ويكون له ذات سلطة الأصيل ، ويشترط أن ينظمه المشرع .

## ومن أمثلة الحلول :

- المادة ( ٥٧ ) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الملغي
- المادة (٣٤) من قانون الخدمة المدنية ٨١ لسنة ٢٠١٦ والذي ينص علي عند غياب شاغل وظيفة من الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية يحل محله في مباشرة واجبات ومسئوليات وظيفته من يليه مباشرة في ترتيب الأقدمية ما لم تحدد السلطة المختصة من يحل محله ، علي أن يكون من ذات مستواه أو من المستوي الأدنى مباشرة
- المادة (٣٤) من قانون الإدارة المحلية رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ .. والذي أوجب حلول نائب المحافظ محله عند غيابه ، وفي حالة عدم وجود نائب يحل محله مدير الأمن فأقدم رؤساء المصالح .

## **٥- الفرق بين الحلول والتفويض :**

الحلول	التفويض
* لا يتحقق إلا في حالة غيبة الأصيل	* يتحقق في وجود الأصيل
* لا يلزم لتحقيقه صدور قرار	* يلزم صدور قرار
* من يحل محل الأصيل يمارس كل اختصاصاته حتى المفوض فيها من سلطة أعلى .	* يفوض الأصيل في بعض اختصاصاته ، والتفويض الكلي غير جائز .
* صاحب الاختصاص الأصيل ليس سلطة رئاسية على من يحل محله .	* صاحب الاختصاص الأصيل يملك العدول عن التفويض .
* يسأل الذي يحل محل الأصيل مسئولية كاملة عن ممارسته لهذا الاختصاص في فترة الغيبة .	* يسأل الأصيل عن سوء اختياره للمفوض إليه ، ويسأل المفوض إليه عن ممارسته للاختصاص ، أخذاً بمبدأ تلازم السلطة مع المسئولية .

## الركن الرابع المحل

ويقصد محل القرار ( الأثر القانوني الذي تستهدفه الإدارة من إصدار القرار الإداري ) .

محل القرار إما أن يكون :

- إنشاء حالة أو مركز قانوني جديد ( مثل قرار التعيين ) .
- تعديل مركز قانوني قائم ( مثل قرار الترقية ) .
- إنهاء مركز قانوني قائم ( مثل قرار الإحالة للمعاش ) .
- كشف عن مركز قانوني ثابت ( مثل قرارات التسويات ) .

## ويكون ركن المحل في القرار صحيحاً بتوافر شرطين :

١- أن يكون الأثر الذي يحدثه القرار ممكناً من ناحية التنفيذ ، فصدور قرار بتخفيض درجة الموظف إلى الدرجة الأدنى مباشرة وهو في أدنى الدرجات مستحيل التنفيذ .

٢- أن يكون الأثر الذي يحدثه القرار متفقاً مع أحكام القانون ، فإحالة موظف المعاش قبل بلوغه السن المقررة يكون غير متفق مع أحكام القانون .

وإذا لم يتوافر هذان الشرطان يكون القرار معيباً بعبء مخالفة القانون .

## الركن الخامس : الغاية أو الهدف من القرار

المقصود بالغاية ( الهدف من القرار ) : النتيجة النهائية التي يجب أن يسعى رجل الإدارة إلى تحقيقها بإصدار القرار ، وهي تحقيق المصلحة العامة .

أن وسيلة الإدارة في التعبير عن السلطة هي القرارات الإدارية ، والسلطة لا تكون مشروعة الا إذا كان الهدف من استخدامها تحقيق المصلحة العامة .

وفي حالة ما إذا ثبت أن مصدر القرار لم يكن يستهدف الصالح العام كان قراره معيباً بسبب ( الانحراف بالسلطة أو إساءة استعمالها ) ، وهذا العيب في القرار الإداري من العيوب القصدية التي يقع على من بدعية عبء إثباته .

ومن أمثلة الانحراف بالسلطة :

- محاسبة شخص على حساب الآخرين .
- تحقيق نفع ذاتي لمصدر القرار .
- الانتقام الديني أو السياسي .

## الجانب الثاني

### الجانب الشكلي للقرار الإداري

ويقصد به الإجراءات والمواعيد المقررة للطعن على القرارات الإدارية ، والأثر المترتب على عدم مراعاتها وهو تحصن القرار الإداري الباطل .

ونعرض في هذا الجانب للعناصر الآتية :

- ١- تحصن القرار الإداري .
- ٢- الإجراءات والمواعيد المقررة للطعن على القرارات الاداريه .
- ٣- انقضاء القرار الادارى .
- ٤- نطاق أعمال فكرة التحصن .
- ٥- البطلان والانعدام للقرارات الإدارية .

### ١- تحصن القرار الإداري :

تعريف التحصن : تحول القرار الباطل الى قرار صحيح بسبب عدم الطعن عليه خلال المواعيد المقررة قانوناً .

وتقوم فكرة التحصن على أساس التوفيق بين مصلحتين متعارضتين فى القرار الإداري :

أ- مصلحة المتضرر فى أن يمكن من الطعن على القرار المعيب إذا أصاب مركزه بضرر ولكن خلال مواعيد محدد .

ب- مصلحة من صدر القرار فى شأنهم فى استقرار مراكزهم القانونية .

٢-الإجراءات والمواعيد المقررة للطعن على القرارات الإدارية :



## أ – التظلم الإداري :

للمتضرر من القرار الإداري أن يتظلم لمصدر القرار أو للسلطة الرئاسية لمصدر القرار

وبعض القرارات الإدارية يكون التظلم منها وجوبياً ، ولا يجوز اللجوء إلى القضاء إلا بعد هذا التظلم ، وإلا حكمت المحكمة بعدم قبول الدعوى شكلاً لعدم سابقه التظلم من القرار الإداري .

## ب – ميعاد التظلم :

خلال ستين يوماً ( ٦٠ يوماً ) من تاريخ تحقق العلم بالقرار الإداري .

ويتحقق العلم بالقرار بأحد الوسائل الثلاث الآتية :

- نشر القرار في النشرة المصلحية .
- إعلان صاحب الشأن بالقرار .
- العلم اليقيني للقرار في حالة عدم نشرة أو إعلانه .

## ويقوم العلم اليقيني على ثلاث قواعد :

١- انه علم صدفة وهو ما يدعى به الموظف دائماً .

٢- الأصل في ادعاء الموظف بالعلم اليقيني ( الصحة ) .

٣- يقع على عاتق الجهة الإدارية عبء إثبات عكس هذا الادعاء ، فإذا لم تستطع ان تقدم دليلاً عكس هذا الإدعاء صح ادعاء العامل ، وإذا قدمت دليلاً سقط ادعاؤه

## ج- ميعاد رفع الدعوى أمام مجلس الدولة :

خلال ستين يوماً من تاريخ رفض التظلم صراحة أو ضمناً ، ويتحقق الرفض الضمني بفوات ستين يوماً من تاريخ تقديم التظلم دون رد من جانب الجهة الإدارية .

فإذا ما رفعت الدعوى بدون مراعاة هذه الإجراءات تكون غير مقبولة شكلاً .

٣- انقضاء القرار الإداري :

الأصل ان القرار الإداري واجب التنفيذ ما لم ينقض

ويقصد بالانقضاء فقدان القرار الإداري لقيمته القانونية .. وينقضى القرار الإداري بطريقتين :

## الطريق الإداري :

للإدارة فى انقضاء القرار الإداري وسيلتان :

### الأولى : الإلغاء :

وهو القضاء على القوة التنفيذية للقرار بالنسبة للمستقبل ، ويظل القرار منتجاً لآثره من تاريخ صدوره حتى تاريخ إلغاءه .  
مثال للإلغاء : محو قرار الجزاء .

### الثانية : السحب :

وهو القضاء على القوة التنفيذية للقرار بأثر رجعى ، وبالنسبة للمستقبل أيضاً .. بمعنى أن القرار يعتبر كأن لم يكن من لحظة صدوره .

## ومن أمثلة القرارات المنعقدة على ضوء هذا المعيار :

- ١- الترقية مع افتقاد شرط التأهيل العلمي .
- ٢- الترقية مع افتقاد شرط المدة البيئية .
- ٣- منح علاوة تشجيعيه قبل مرور سنتين على تاريخ منح العلاوة السابقة .
- ٤- الترقية على وظيفة منشأة لكنها غير ممولة .
- ٥- التعيين على أساس مؤهل دراسي ثبت تزويره .
- ٦- الترقية دون سبق العرض على لجنة شئون العاملين .
- ٧- صدور قرار إداري بفصل موظف فصلاً تأديبياً لدخول هذا الاختصاص فى سلطة المحاكم التأديبية بمجلس الدولة .

٨- مجازاة موظف بقرار صادر عن خير وطني .

٩- صدور قرار بهدم منزل من محافظ القاهرة والمنزل يقع فى النطاق الإقليمي لمحافظة الجيزة .