

إمتحان السداسي الأول مقياس: القرارات الإدارية

السؤال الأول: (5 ن)

تعدّ أعمال السيادة من أبرز الاستثناءات الواردة على مبدأ المشروعية، باعتبارها طائفة من الأعمال الصادرة عن السلطة التنفيذية التي تتحصّن من الخضوع لرقابة القاضي الإداري. وقد أفرز الفقه والقضاء عدة معايير لتمييز أعمال السيادة عن أعمال الإدارة.

1- ما هي هذه المعايير؟ 2- أي معيار تم الأخذ به حسب التصنيف الحديث؟ ثم حدد مجموعة الأعمال التي تعد من أعمال السيادة وفقا لهذا المعيار.

1- المعايير التي أفرزها الفقه والقضاء في تحديد أعمال السيادة هي: (1 ن لكل معيار)

- أ- معيار الباعث السياسي:** يضيف هذا المعيار صفة السيادة لكل الأعمال التي تتخذها السلطة التنفيذية ويكون الباعث عليها سياسيا أما إذا كان الباعث إليها غير سياسي فإن العمل يعتبر إداري ويخضع لرقابة القضاء، وقد كان هذا المعيار محل نقد من حيث أنه يوسع من نطاق أعمال السيادة، فضلا عن أنه معيار غير محدد إذ تستطيع السلطة التنفيذية التذرع بأن الباعث في الكثير من أعمالها يعتبر سياسيا
- ب- معيار طبيعة العمل:** أعمال السيادة هي الأعمال التي تصدر عن السلطة التنفيذية في ممارستها لوظيفتها الحكومية، وما صدر عنها بصفتها سلطة حكم، وهي تختلف عن الأعمال التي تصدر عن السلطة التنفيذية في ممارستها لوظيفتها الإدارية أي ما يكون متعلقا بالتطبيق اليومي للقوانين والسياسات على حسن علاقة الفرد بالإدارة، كان هذا المعيار محل نقد من حيث صعوبة التفرقة بين ما هو عمل حكومي و العمل الإداري، بالإضافة الى عدم وجود أساس علمي يستند عليه هذا المعيار.
- ج- معيار القائمة القضائية:** ويقوم هذا المعيار على أساس حصر الأعمال الحكومية في قائمة خاصة أطلق عليها القائمة القضائية، وتشمل هذه القائمة مجموعة من الأعمال التي إستخلصها القضاء على أساس أنها تدخل في أعمال السيادة، وهذه الأعمال ما يجمع بينها أنها لا تخضع لرقابة القضاء، ولا يمكن الطعن فيها بالإلغاء.

2- المعيار الذي تم الأخذ به حسب التصنيف الحديث هو معيار القائمة القضائية (1 ن)

تتضمن هذه القائمة طائفة من الأعمال تتمثل في: (1 ن)

- الأعمال المتصلة بعلاقة السلطة التنفيذية بالسلطة التشريعية
- الأعمال المتصلة بالشئون الخارجية والعلاقات الدولية
- بعض تدابير الدفاع والأمن العام

السؤال الثاني: (4 ن) عرف ركن السبب، وما هي الشروط التي يجب أن تتوفر فيه؟

التعريف: هو الحالة أو الواقعة القانونية أو الواقعية التي تحدث أولا ومسبقا وتكون حافز ودافع لرجل الإدارة تدفعه للتدخل والتحول من حالة السكون الى الحركة من أجل إصدار قرار إداري، ويعتبر السبب ركنا لازما لقيام القرار الإداري. (1 ن)

الشروط التي يجب أن تتوفر في ركن السبب هي: (1 ن لكل شرط)

- أن يكون قائما وموجودا، أي أن يكون سبب القرار صحيح من الناحية المادية والقانونية ولا يكون مصطنع.
- أن لا يكون وهميا أو صوريا، أي يكون ثابت الوجود.
- إستمرارية الحالة إلى حين إصدار القرار الإداري.
- بالإضافة إلى وجوب مشروعية السبب أي لا يخالف القوانين والتنظيمات.

السؤال الثالث: (4 ن) ما هي شروط وحالات التنفيذ الجبري أو المباشر من طرف الإدارة؟

الحالة الأولى: حالة وجود نص قانوني يسمح باستخدام التنفيذ الجبري وجود نص قانوني يخول لها ممارسة هذا الحق وإجبار الإدارة للأفراد على تنفيذ القرارات الإدارية، كالتصوص القانونية التي تمنح للإدارة حق إغلاق المحلات العامة التي تمارس نشاطات دون ترخيص أو مخالفة للقانون. (1 ن)

الحالة الثانية: حالة الضرورة أو الاستعجال حيث تجد الإدارة نفسها أمام خطر داهم يقتضي منها أن تتدخل فورا للمحافظة على الأمن العام أو السكينة أو الصحة العامة بحيث لو انتظرت حكم القضاء لترتب على ذلك أخطار جسيمة وفي هذه الحالة يجوز للإدارة أن تلجأ إلى التنفيذ المباشر حتى ولو كان المشرع صراحة يمنعها من الإلتجاء إليه. (1 ن)

شروط التنفيذ الجبري تتمثل في: (0.5 ن لكل شرط)

- مشروعية التنفيذ المباشر أو الجبري،
- يجب أيضا أن تراعي الإدارة للإجراءات والأساليب القانونية المقررة.
- إمتناع الأشخاص عن تنفيذ القرارات الإدارية طواعية، وبالتالي يجب أن يرفض من يمسه القرار تنفيذه إختيارا بعد إنذاره.
- يجب أن لا يكون بيد الإدارة وسيلة أخرى في تنفيذ قراراتها سوى التنفيذ عن طريق الإكراه أي أن لا توجد حلول أخرى إلا جبرا.

السؤال الرابع: (6 ن)

ما الفرق بين كل من: (اختر 03 فقط) (2 ن لكل فرق)

* السحب و الإلغاء الإداري للقرار الإداري: يتمثل الفرق بين السحب والإلغاء في الأثر الزمني لكل منهما على القرار الإداري،

فالسحب هو إنهاء القرار الإداري بأثر رجعي، أي يعد كأن لم يكن منذ تاريخ صدوره، ويترتب عليه زوال جميع آثاره القانونية السابقة، ولا يكون جائزا إلا خلال آجال معينة وهي أربعة أشهر حماية لاستقرار المعاملات القانونية. أما الإلغاء فهو إنهاء القرار الإداري بالنسبة للمستقبل فقط، حيث تبقى الآثار التي رتبها القرار قبل الإلغاء قائمة وصحيحة، ويعد وسيلة في يد الإدارة لإنهاء نفاذ القرار الإداري دون اللجوء إلى القضاء بشرط أن يتم في الأجال القانونية وهي أربعة أشهر.

* تفويض الاختصاص و تفويض التوقيع: يختلف تفويض الاختصاص عن تفويض التوقيع من حيث الطبيعة والآثار القانونية،

فتفويض الاختصاص يقوم على نقل جزء من السلطة القانونية من صاحب الاختصاص الأصيل إلى المفوض إليه، مما يؤدي إلى تجريد الأصيل من ممارسة هذا الاختصاص مؤقتا، وتنسب القرارات الصادرة في إطاره إلى المفوض إليه الذي يتحمل مسؤوليتها، ويكون التفويض فيه موضوعيا مرتبطاً بالمنصب لا بالشخص. أما تفويض التوقيع فهو مجرد تخويل للمرؤوس بتوقيع القرارات باسم صاحب الاختصاص دون نقل السلطة ذاتها، بحيث لا يُحرم الأصيل من ممارسة اختصاصه، وتنسب القرارات إليه شخصيا، ويكون التفويض هنا ذا طابع شخصي وينتهي بتغيير المفوض أو المفوض إليه.

* السبب و التسبب: يقصد بالسبب في القرار الإداري الحالة الواقعية أو القانونية التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ القرار، وهو ركن

موضوعي داخلي يجب أن يكون موجوداً وصحيحاً ومشروعاً وقت صدور القرار.

أما التسبب فهو الإفصاح الكتابي من الإدارة عن تلك الأسباب ضمن متن القرار، وهو عنصر شكلي خارجي، لا يكون واجباً إلا إذا نص القانون على ذلك، في حين يبقى وجود السبب ركنا وشرطاً جوهرياً لصحة القرار، وعليه لكل قرار سبب وليس لكل قرار تسبب.

* القرارات المنشئة والقرارات الكاشفة: يتمثل الفرق بين القرارات الإدارية المنشئة والقرارات الإدارية الكاشفة في الأثر القانوني

الذي تحدثه، إذ إن القرار المنشئ ينشئ مركزاً قانونياً جديداً أو يعدل أو ينهي مركزاً قانونياً قائماً، ولا يرتب آثاره إلا من تاريخ صدوره، مثل قرار التعيين أو الترقية أو العقوبة التأديبية.

أما القرار الكاشف فهو لا ينشئ وضعاً قانونياً جديداً، بل يقتصر دوره على الكشف أو الإقرار بمركز قانوني سابق قائم أصلاً بحكم القانون، وتكون آثاره راجعة إلى تاريخ نشوء هذا المركز، مثل القرارات المفسرة، فهي لا تنشئ وإنما تؤكد على وضع قانوني قديم مثل إصدار الإدارة قرار تسوية الوضعية المالية لموظف فهي بذلك تؤكد حقا قديما ووضعاً قائماً.

*** القرار الفردي والقرار التنظيمي:** يختلف القرار الإداري الفردي عن القرار الإداري التنظيمي من حيث نطاق المخاطبين والأثر القانوني، فالقرار الفردي يوجه إلى شخص أو أشخاص معينين بذواتهم وينشئ أو يعدل أو ينهي مركزا قانونيا خاصا بهم، مثل قرار تعيين موظف أو نقله أو معاقبته، ولا يصبح نافذا إلا بالتبليغ الشخصي للقرار. أما القرار التنظيمي فيتسم بطابع عام ومجرد، إذ يوجه إلى فئة غير محددة سلفا ويضع قواعد عامة تطبق على كل من تتوافر فيه شروطها، مثل الأنظمة واللوائح الداخلية، وتستمر آثاره طالما بقي ساري المفعول، ويصبح نافذا بمجرد نشره في الوسائل التي أقرها القانون.

*** السلطة التقديرية والسلطة المقيدة:** يتمثل الفرق بين السلطة التقديرية والسلطة المقيدة في مدى حرية الإدارة عند اتخاذ القرار الإداري، فالسلطة التقديرية تعني تمتع الإدارة بهامش من الحرية في تقدير ملاءمة اتخاذ القرار من حيث السبب أو التوقيت أو المضمون، متى توافرت الشروط القانونية، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة، ويقتصر دور القاضي الإداري هنا على رقابة المشروعية دون التعرض للملاءمة. أما السلطة المقيدة فتكون فيها الإدارة ملزمة قانونا باتخاذ قرار معين متى تحققت شروطه التي حددها القانون مسبقا، دون أن يكون لها أي اختيار أو تقدير، ويخضع هذا النوع من القرارات لرقابة قضائية كاملة تشمل التحقق من توافر الشروط القانونية وصحة تطبيقها.

حافظ على ابتسامة التفاؤل والثقة، فهي جزء من مسار النجاح وتُسهم في تحقيق أداء أفضل في الامتحان. (1ن لكل من يبتسم)

د: سلامي سمية

بالتوفيق للجميع