

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

التنظيم القانوني للقرارات الإدارية في النظام السعودي

دعاء محمد إبراهيم بدران *

قسم الأنظمة – جامعة تبوك

verygood502000@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/06/01

تاريخ القبول: 2022/05/01

تاريخ ارسال المقال: 2022/03/13

* المؤلف المرسل

الملخص:

يعد القرار الإداري أهم التصرفات القانونية التي تصدر عن الإدارة العامة، وتمثل سلطة الإدارة في إصدار القرارات الإدارية المظهر الرئيسي والأساسي لوسائل الإدارة في مباشرة كافة أوجه نشاطها، فهو أهم وأخطر امتيازات السلطة الإدارية التي لا غنى عنها، فالإدارة لا تستطيع في غالب الأحيان أن تمارس عملها إلا من خلال هذه القرارات. ولما كان النظام السعودي يتمتع بخصوصية في التنظيم، نظراً لاعتماد النظام ككل على الشريعة الإسلامية كمصدر رئيسي للتشريع، مع مراعاة التطور الكبير في أساليب إصدار القرارات الإدارية، فإن هذا البحث يلقي الضوء على التنظيم القانوني للقرارات الإدارية في النظام السعودي وصولاً إلى أخذ تصور كامل للتوصيف القانوني للقرارات الإدارية في النظام السعودي.

abstract

The administrative decision is the most important legal action issued by the public administration, and the authority of the administration in issuing administrative decisions is a major aspect of the management's means in its activity. The administrative decision is the most important and indispensable privilege of the administrative authority.

Saudi law has a peculiarity in organization, because it relies on Islamic law as a main source of legislation, taking into account the great development in the methods of issuing administrative decisions, and this research sheds light on the legal organization of administrative decisions in Saudi law so that we can take a full picture of the legal description of administrative decisions in Saudi law.

الكلمات المفتاحية:

القرار الإداري - النظام السعودي - السلطة الادارية - أركان القرار الإداري - القانون العام

key words - Administrative decision - Saudi system administrative authority - pillars of administrative decision - public law

مقدمة:

يعد القرار الإداري أهم مظهر من مظاهر نشاط وامتيازات السلطة التي تتمتع بها الإدارة، وتستمد من القانون العام، إذ بواسطته تستطيع الإدارة بإرادتها المنفردة على خلاف القواعد العامة في القانون الخاص إنشاء حقوق أو فرض التزامات، ويرجع السبب في ذلك إلى أن للإدارة مصالح عامة يجب تغليبها على المصالح الفردية الخاصة. وتمثل سلطة الإدارة في إصدار القرارات الإدارية المظهر الأساسي لوسائل الإدارة في مباشرة كافة أوجه نشاطها دون استثناء، ولذا يعتبر فقه القانون العام أهم وأخطر امتيازات السلطة الإدارية.

فالقرار الإداري أهم الأدوات التي تستخدمها السلطة الإدارية في التعبير عن إرادتها ابتغاء تحقيق المصلحة العامة إلا أن النظام قد أوجب على الإدارة أن تصدر قرارها مستوفياً أركانه وشروطه، حيث جعل من تجاوز هذا الأمر سبباً للطعن في صحة القرار الإداري أمام القضاء إلغاءً أو تعويضاً أو كليهما معاً .

ويصدر القرار الإداري من شخص عام له الصفة الإدارية وقت إصدار القرار ولا عبء بتغيير صفته بعد ذلك، كصدور القرار من احدي السلطات المركزية بالدولة أو السلطات اللامركزية الإقليمية التي لها شخصية قانونية اعتبارية كالمحافظات، أو السلطات اللامركزية المرفقية أو المصلحية.

ويتعين لانسحاب وصف القرار الإداري على تصرف الإدارة أن تقصد الإدارة به إحداث أثر قانوني إما بإنشاء مراكز قانونية جديدة، أو التأثير إلغاءً أو تعديلاً على مراكز قانونية قائمة، على أن يكون هذا القرار نهائياً معتمداً بصفة نهائية من صاحب الصلاحية ولا يحتاج موافقة أو اعتماد من سلطة أعلى .

وسنحاول من خلال هذا البحث تتبع مظاهر القرار الإداري وتحليلاته عبر النظام السعودي، وبيان أوجه القوة والضعف في القرار الإداري، مع توضيح أوجه التطور الذي شهده القرار الإداري وسعي النظام السعودي دائماً نحو التطوير المستمر .

المبحث الأول: ماهية القرار الإداري

يعد القرار الإداري من أهم وأخطر⁽¹⁾ امتيازات السلطة الإدارية⁽²⁾ عرفه ديوان المظالم السعودي بأنه: إفصاح جهة الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة عامة بمقتضى القوانين، بقصد إحداث أثر قانوني معين متى كان ممكناً وجائزاً قانوناً تحقيقاً للمصلحة العامة⁽³⁾، ويتضح من هذا التعريف أن أنواع القرارات الإدارية تتحدد من عدة جهات⁽⁴⁾:

- من حيث مداها تنقسم القرارات الإدارية إلى قرارات فردية وأخرى تنظيمية :

فالقرارات الفردية: وهي التي تصدر لمخاطبة شخص معين بالذات ك تعيين أحد الأفراد في وظيفة ما أو تفويضه في بعض الاختصاصات، أو منح شخص معين رخصة أو سحبها منه أو نزع ملكية عقار أحد الأفراد، وكذلك قرار تعيين مجموعة من الأشخاص محددين بذواتهم في وزارة أو مؤسسة معينة أو نقلهم أو ترقيتهم ، والقرار الفردي ينتهي بمجرد تطبيقه لاستنفاد الغرض منه.

أما القرارات التنظيمية: فهي القرارات التي تضع القواعد العامة المجردة التي تطبق على عدد غير محدد من الأشخاص بصفاتهم مهما كان عددهم ولا فرق في ذلك طالما كان القرار يتميز بالعمومية، كما يعد قرار تنظيمياً القرار الذي يحدد ضوابط التعيين في وظيفة معينة، أو يمنح حق معين لمن تتوافر فيه شروط معينة.

- من حيث أثرها، هناك نوع من القرارات يقتصر أثره القانوني على الإدارة وحدها ويطلق عليها الإجراءات

الداخلية، مثل: التعميمات والمنشورات والتعليمات التي يصدرها رؤساء المصالح الإدارية لمروسيهم لتوضيح كيفية تطبيق القوانين واللوائح على الحالات التي تواجههم، فهي لا تفرض التزاماً على الأفراد، ولا تمس مراكزهم القانونية، وإنما تلزم المرؤوسين في مواجهة رؤسائهم ، وهذا النوع لا توجه إليه دعوى الإلغاء سواءً من الأفراد لأنها لا تخاطبهم، أو من الموظفين لأنهم ملزمون بتنفيذ أوامر الرؤساء ، وهناك نوع آخر من

القرارات الإدارية يمس المركز القانوني لأفراد المجتمع أو منسوبي الجهات الحكومية ويمثل القاعدة العامة للقرارات الإدارية حيث يسري في مواجهة الأفراد ويمكن أن توجه إليه دعوى الإلغاء.

- القرارات المنشئة والقرارات الكاشفة: القرار المنشئ عبارة عن قرار يترتب عليه إلغاء أو تعديل أو إنشاء مركز قانوني كترقية موظف أو تعيينه.

والقرار الكاشف يقرر ولا ينشئ وضع قانوني جديد ويقتصر أثره على تقرير حالة موجودة من قبل فهو يظهر هذه الحالة ويكشف عنها فقط لأنها موجودة في الواقع من قبل ، فالقرار الذي يكتفي بتفسير قرار سابق ، أو تأكيده يكون كاشف لا منشئ ويتميز بأن آثاره تترتب منذ تاريخ وجود الآثار القانونية التي كشف عنها أما آثار القرار المنشئ فلا تترتب إلا من تاريخ صدوره.

* من حيث القابلية للإلغاء: هناك قرارات يمكن رفع دعوى الإلغاء بشأنها أمام القضاء الإداري (ديوان المظالم)، وهناك قرارات لا يقبل الديوان دعاوى ضدها وتسمى أعمال السيادة أو أعمال الحكومة⁽⁵⁾.

المبحث الثاني: أركان القرار الإداري

القرار الإداري باعتباره أهم أنشطة الإدارة ومثله مثل أي عمل من الأعمال القانونية ، لكي يكون صحيحاً يجب أن يقوم على أركان معينة، إذا توافرت هذه الأركان وكانت صحيحة ينشأ القرار الإداري ويكون صحيحاً، وهذه الأركان وهي:

• ركن السبب

إن رجل الإدارة حال تدخله لإصدار قرار إداري فإنه يجب أن يبني قراره على حالة واقعية وقانونية صحيحة، إذن فالسبب هو الحالة الواقعية أو القانونية⁽⁶⁾ التي تمنح الحق لصاحب الصلاحية في إصدار القرار المناسب لمعالجة هذه الحالة⁽⁷⁾.

والسبب هو حالة واقعية غالباً وقانونية أحياناً فالحالة الواقعية قد تكون بفعل الطبيعة مثلاً كالزلازل والبراكين والفيضانات والحرائق والسيول .. الخ، أو بفعل الإنسان مثل أعمال الشغب والمظاهرات وكل ما من شأنه الإخلال بالنظام العام، وقد تكون الحالة قانونية كوقوع مخالفة تأديبية من موظف تستوجب معاقبته تأديبياً، أو تقديمه لطلب استقالة يحتاج إلى قرار بقبولها أو

رفضها ، فالحالة القانونية هي واقعة معينة، توافرت فيها شروط محددة تدفع الإدارة إلى إصدار القرار، والسبب يعتبر عنصر خارجي موضوعي من شأنه تبرير صدور القرار، ويجب أن تتوافر فيه وقائع معينة، وفي حالة وجود السبب يختلف التزام الإدارة بإصدار القرار تبعاً لما إذا كانت سلطتها تقديرية (وهنا يكون لها حرية اتخاذ القرار من عدمه مع مراعاة ضوابط هذه السلطة) أم كانت سلطتها مقيدة فتلتزم باتخاذ الإجراء إذا توافر السبب⁽⁸⁾.

• ركن الشكل

ويقصد به المظهر الخارجي الذي يتجسد فيه القرار وتظهر فيه إرادة الإدارة بأنها تريد إحداث أثر قانوني معين⁽⁹⁾، والقاعدة العامة أن الإدارة ليست ملزمة باتباع شكل معين في تعبيرها عن إرادتها ما لم يفرض عليها النظام شكلاً معيناً⁽¹⁰⁾، فقد يكون القرار مكتوباً أو شفهيّاً صريحاً أو ضمناً⁽¹¹⁾، ومن أمثلة القرار الضمني: اعتبار استقالة الموظف

المدني مقبولة بقوة النظام طبقاً لنظام الخدمة المدنية إذا لم يصدر من الإدارة قرار صريح بقبولها أو رفضها خلال تسعين يوماً من تاريخ تقديم الطلب ، وقد يكون القرار إيجابياً أو سلبياً ويتحقق القرار السلبى عند إحجام الإدارة عن اتخاذ قرار كان من الواجب عليها اتخاذه أو التزامها الصمت وعدم الرد.⁽¹²⁾

• ركن الاختصاص

يعد ركن الاختصاص أحد أهم الأركان الرئيسية في القرار الإداري ويترتب علي تخلفه تعيب القرار الإداري بعيب مستقل يسمى عيب عدم الاختصاص ، وبالتالي فالاختصاص هو صلاحية أو سلطة رجل الإدارة التي تمكنه من إصدار القرار سواء تعلقت هذه السلطة أو الصلاحية بالشخص أو المكان أو الزمان أو الموضوع⁽¹³⁾.

أ. الاختصاص الشخصي: يعني أن القانون أو النظام يحدد الأفراد الذين يجوز لهم دون غيرهم مباشرة أعمال إدارية معينة، بحيث لا يجوز التخلي عنها أو التفويض فيها إلا طبقاً للحالات التي حددها النظام كتحديد اختصاصات الوزراء وأمراء المناطق.

ب. الاختصاص المكاني: يعني أن لرجل الإدارة منطقة جغرافية معينة يباشر اختصاصه فيها ولا يجوز له مباشرة عمله خارجها كالإطار الجغرافي لمنطقة الرياض أو مكة المكرمة... الخ.

ت. الاختصاص الزماني: يتعلق بالمدة التي يكون من حق رجل الإدارة اتخاذ القرار خلالها، فإذا لم يكن على قوة العمل بسبب الفصل من الخدمة، أو الاستقالة أو الإعارة أو الوقف عن العمل فلا يجوز له ممارسة أية اختصاصات وظيفية.

ث. الاختصاص النوعي أو الموضوعي: يتعلق بتحديد فئات الأعمال وتوزيع كل فئة على جهة إدارية معينة، لا يجوز لأي منها مباشرة أعمال أخرى غيرها دون سند نظامي، مثل تحديد اختصاصات الدفاع المدني أو الأمن العام أو الجوازات أو الصحة أو التعليم أو الزراعة.. الخ، لذا يجب على رجل الإدارة التقيد بالاختصاص الشخصي والمكاني والزماني والنوعي المحدد نظاماً كي يكون القرار صحيحاً.

• محل القرار:

يقصد بمحل القرار موضوعه أي الأثر القانوني الذي يترتب على القرار حالاً ومباشرة، بإنشاء أو تعديل أو إلغاء مركز قانوني معين⁽¹⁴⁾، وبذلك يتميز عن محل الأعمال المادية للإدارة والذي يتمثل في نتيجة واقعية (كشق طريق

أو حفر بئر أو هدم منزل أو إتلاف مال)، فالأثر القانوني للقرار قد يكون:

أ. إنشاء مركز قانوني، مثل قرار تعيين موظف أو منح رخصة محل أو سيارة.

ب. تعديل مركز قانوني، مثل قرار الترقية أو الإيقاف عن العمل أو النقل أو إنزال المرتبة.

ت. إلغاء مركز قانوني، مثل الفصل من الخدمة أو سحب الترخيص أو إلغاء الوظيفة، وبصفة عامة يشترط في محل القرار أن يكون ممكناً (فلا يعين شخص على وظيفة غير موجودة أو تمنح رخصة سيارة لمن لا يملكها) ، وجائزاً شرعاً ونظاماً (فلا يجوز منح رخصة محل للإتجار في المخدرات أو المسكرات ولا يمنح ترخيص لمن لا تتوافر في حقه الشروط النظامية).

• الغاية من القرار

وتعني الهدف النهائي الذي تبغيه الإدارة بقرارها، والسلطات المقررة للإدارة العامة لا تعتبر غايات في ذاتها، وليست مقررة لصالح وحساب الإدارة، ولا تعد مزايا شخصية لموظفين معينين تكون لهم الحرية المطلقة في استخدامها إنما هي مقررة لتحقيق المصلحة العامة، فالغاية من تعيين موظف ليس منحه مزايا الوظيفة، وإنما ضمان سير المرافق العامة بانتظام تحقيقاً للمصلحة العامة التي تعتبر الغاية العامة التي يتعين على الإدارة أن تهدف في كل أعمالها إلى تحقيقها، ونظراً لأن معنى المصلحة العامة واسع غير محدد وغير واضح المعالم، لذا فإن المنظم يتدخل كثيراً ليحدد للإدارة بجانب هذا الهدف العام "المصلحة العامة" هدفاً خاصاً، وهنا يتعين على رجل الإدارة أن يستهدف تحقيق الهدف الخاص بجانب تحقيق الهدف العام، فيراعى عند إصدار قرارات التعيين أو النقل أو توقيع العقاب أو الترقية بالاختيار أو نزع الملكية للمنفعة العامة أن يكون الهدف منها تحقيق الصالح العام، وليست المصالح الشخصية لمن يملك صلاحية إصدار هذه القرارات فإذا تخلف أحد أركان القرار الإداري السابقة كان القرار معيباً وبالتالي باطلاً⁽¹⁵⁾.

المبحث الثالث: تنفيذ القرارات الإدارية

القرار الإداري متى كان صحيحاً وجب تنفيذه من قبل المخاطبين به، والأصل أن يكون التنفيذ رضائياً، إلا أنه في بعض الحالات قد تلجأ الإدارة رغبة منها في تنفيذ قرارها الإداري إلى اللجوء للتنفيذ الجبري وهو ما سنتناوله تفصيلاً من خلال :

أولاً: التنفيذ الرضائي للقرار الإداري

يعد ذلك هو الطريق الطبيعي لتنفيذ القرار الإداري وبموجبه يتم تنفيذ القرار طواعية من جانب المخاطبين به (الإدارة - الأفراد) دون أي اعتراض منهم .
ثانياً: التنفيذ الجبري للقرار الإداري⁽¹⁶⁾.

يقصد بالتنفيذ المباشر (التنفيذ الجبري) بأنه حق الإدارة في أن تنفذ أوامرها على الأفراد بالقوة الجبرية دون حاجة إلى إذن سابق من القضاء، وذلك عند امتناع الأفراد عن تنفيذها اختيارياً، وتقوم هذه السلطة على أساس افتراض أن كل ما تصدره الإدارة من قرارات يعد صحيحاً ومطابقاً للقانون إلان يثبت العكس لوجود قرينة المشروعية، والإدارة باعتبارها سلطة عامة قائمة على حماية المصلحة العامة، وتحقيق مصالح الأفراد، وضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، أتاح لها المنظم الحق في أن تنفذ قراراتها بالقوة الجبرية إذا رفض الأفراد تنفيذها اختياراً دون حاجة إلى إذن من القضاء.

وطريقة التنفيذ المباشر ليست هي الأصل في معاملة الأفراد بل إن الأصل أن تلجأ الإدارة كالأفراد إلى القضاء لتحصل على حقوقها، ولكن القانون خولها هذه الرخصة في أحوال استثنائية تبررها المصلحة العامة ، ومنا الحالات التي يمكن فيها اللجوء إلى التنفيذ الجبري:

1. أن يبيح القانون أو اللوائح استعمال هذا الحق (المشروعية) .
2. رفض الأفراد تنفيذ القوانين واللوائح بعد توجيه الأمر بالتنفيذ أو إعطائهم مهلة محددة .
3. اللجوء إلى هذا الأسلوب في أضيق الحالات وفي حالة الضرورة .

4. لا بد أن يكون استخدام القوة المادية متناسباً مع جسامه الخطر الذي من الممكن أن يتعرض له النظام العام

وقد تبني المنظم السعودي⁽¹⁷⁾ بعض الحالات يجوز فيها استعمال الأسلحة ومنها:

- أ. القبض علي المتهم المحكوم عليه بعقوبة السجن مدة لا تزيد علي ثلاثة اشهر وحاول الهرب أو أن يكون متهما بارتكاب جرائم مخلة بأمن الدولة أو سلامتها أو اعتداء علي النفس أو المال أو العرض.
- ب. حدوث تمرد أو عصيان جماعي عند حراسة السجون.
- ت. فض تجمهر أو التظاهر العدواني الذي يحدث من خمسة أشخاص فأكثر إذا عرض الأمن العام للخطر.

المبحث الرابع: نهاية القرارات الإدارية

يقصد بنهاية القرارات الإدارية انتهاء كل أثر قانوني لها، وقد تنتهي القرارات الإدارية نهاية طبيعية عندما ينفذ مضمونها، أو تنتهي المدة المحددة لسريانها، أو انتهاء الغرض الذي صدر لأجله أو يستحيل تنفيذه لانعدام محله، أو وفاة المستفيد منه، إلى غير ذلك من أسباب لا دخل لأي سلطة في تقريرها.

وقد تكون نهاية القرارات الإدارية نهاية غير طبيعية، بأن تتدخل إحدى السلطات الثلاث لإنهاءها كأن يتدخل المنظم أو القضاء لإلغاء القرار، كما قد يصدر قرار الإنهاء من الإدارة وذلك بسحب القرار أو إلغاؤه⁽¹⁸⁾.

وسنبحث فيما يلي الصور المختلفة لنهاية القرارات الإدارية وذلك من خلال:

أولاً: النهاية الطبيعية للقرارات الادارية

ينتهي القرار الإداري بمجرد تنفيذه أو استنفاد الغرض منه، كالقرار الصادر بدم منزل آيل للسقوط ينتهي بدم ذلك المنزل، وقد تستدعي طبيعة بعض القرارات استمرارها لمدة طويلة من الزمن، كالقرار الصادر بترخيص محل، فلا ينتهي القرار بإنشاء المحل، بل يستمر ما دام المستفيد من الترخيص مزاولاً لنشاطه، إلا إذا تدخلت الإدارة وقامت بسحب الترخيص لمقتضيات المصلحة العامة، أو لمخالفة المستفيد لشروط الاستفادة منه، وقد يحدد المنظم مدة معينة لسريان القرار الإداري يتوقف أثره بانتهائها، كما في حالة الترخيص بالإقامة الأجنبي لمدة معينة، أو قرار منح جواز سفر، ففي الحالتين ينتهي القرار بانتهاء المدة المحدد سلفاً لنفاذ الترخيص وجواز السفر.

كما ينتهي القرار بزوال الحالة الواقعية أو القانونية التي تعلق عليها استمرار نفاذ القرار الإداري، كما لو منحت الإدارة الأجنبي الترخيص بالإقامة لأنه يعمل في جهة أو مصلحة حكومية، فإذا انتهت خدمته في هذه الجهة انتهى معها الترخيص له بالإقامة، وقد ينتهي القرار بسبب استحالة تنفيذه كالقرار الصادر بترخيص مزاول مهنة معينة، ثم يتوفى المستفيد من الرخصة أو القرار الصادر بتعيين موظف يتوفى قبل تنفيذه لقرار التعيين، فالأصل في هذه الأحوال أن يرتبط مصير القرار بمصير من صدر لصالحهم، إلا في بعض الحالات الاستثنائية التي تسمح بترتيب بعض آثار القرار على ورثة المستفيد.

وأخيراً قد ينتهي القرار بتحقق الشرط الفاسخ الذي يعلق عليه القرار، فقد يصدر القرار معلقاً على شرط فاسخ، وهو قرار كامل وتكون آثاره نافذة، غير أن تحقق الشرط الفاسخ يؤدي إلى زوال القرار من تاريخ صدوره وليس من تاريخ تحقق الشرط، كما في قرار التعيين فهو قرار فردي مقترن بشرط فاسخ يتمثل في رفض صاحب الشأن، فإذا لم يتحقق

الرفض استمر القرار صحيحاً ومنتجاً لآثاره ، أما إذا رفض التعيين زالت آثار القرار بأثر رجعي من تاريخ صدوره وليس من تاريخ تحقق الشرط.

ثانياً: نهاية القرارات الإدارية بواسطة جهة الادارة

للإدارة بإرادتها المنفردة، أن تلغي القرار الإداري وإنهاء آثاره المستقبلية فقط ودون النظر لآثاره الماضية ، ولها أن تسحب القرار الإداري وإنهاء آثاره بأثر رجعي منذ صدوره، وإنهاء آثاره المستقبلية أيضاً.

● **إلغاء القرار الإداري:** يقصد به وقف سريان الآثار الناتجة عن هذا القرار الإداري، بالنسبة للمستقبل دون الماضي. ويكون هذا الإلغاء من السلطة التي أصدرت القرار، وقد يكون هذا الإلغاء من جهة أخرى غير الجهة التي أصدرت القرار كحالة الرقابة الإدارية.

وإلغاء القرار الإداري قد يكون كلياً، أي شاملاً لجميع أجزاء القرار الإداري ودون تجزئته، وقد يكون إلغاءً جزئياً يقتصر على بعض من آثار القرار الإداري والإبقاء على البعض الآخر،⁽¹⁹⁾ وقد يكون الإلغاء على القرارات المشروعة، وقد يكون على القرارات غير المشروعة.

وسلطة الإدارة في الإلغاء تكون على القرارات الإدارية الفردية أو اللائحية، إلا أن سلطة الإدارة تختلف فيما إذا كانت القرارات الإدارية مشروعة عما لو لم تكن مشروعة.

1- **القرارات الإدارية المشروعة،** الأصل عدم جواز الإلغاء للقرارات الإدارية المشروعة، لأنها تولد حقوقاً مكتسبة للأفراد عند صدورها متوافقة مع النظام وسليمة من العيوب، إلا في حالة كانت القرارات مؤقتة، أو كان القرار صادراً على شرط، حيث قضى ديوان المظالم بأن "الترخيص الإداري بمزاولة نشاط معين يمكن سحبه أو عدم تجديده إذا ما توافرت الأدلة على مخالفة شروط الترخيص"⁽²⁰⁾.

وتستطيع الإدارة إلغاء القرارات اللائحية السليمة من العيوب والمشروعة وفي أي وقت، لأنها لا تنشئ حقوقاً لأفراد محددين ومعينين بذاتهم، وإنما تتضمن المراكز النظامية العامة وليس الخاصة.

2- **القرارات الإدارية غير المشروعة،** للإدارة الحق في إلغاء القرارات غير مشروعة، سواء أكانت فردية أو لائحية وفي أي وقت، ولا يجوز للأفراد التمسك بالحقوق القائمة على القرارات غير المشروعة، وتكون سلطة الإدارة في هذه الحالة مقيدة بمواعيد الطعن بالإلغاء، فلا تستطيع إلغاء القرارات غير المشروعة في أي وقت، وإنما تنقيد بمدة الطعن بالإلغاء، حيث لا يجوز للإدارة أن تلغي القرارات الإدارية الفردية التي انقضت مدة الطعن فيها بالإلغاء، لأن هذه القرارات بانقضاء مدة إلغائها تحصنت، وتضمنت المراكز القانونية المكتسبة للأفراد من هذا القرار الإداري.، حيث قضى ديوان المظالم بأن "القرار القابل للإبطال لا يكون باطلاً من تلقاء ذاته ما لم يتم سحبه أو إلغاؤه في المواعيد المحددة، فإنه يتحصن، ولا يستثنى من ذلك إلا القرارات المنعدمة"⁽²¹⁾.

ويعتبر كل من الإلغاء والسحب أسباب نهاية القرارات الإدارية بإرادة الإدارة، إلا أن إلغاء القرار الإداري يختلف عن سحب القرار الإداري، من حيث الأثر، فيكون لسحب القرار الإداري أثر رجعي؛ حيث تلغى كافة الآثار التي ترتبت على القرارات الإدارية في الماضي، وكذلك الآثار المستقبلية، أما إلغاء القرارات الإدارية فيقتصر على أثرها المستقبلي فقط ودون التطرق للآثار التي ترتبت على القرار الإداري في الماضي.

• سحب القرار الإداري.

يعتبر سحب القرار الإداري واحداً من أهم الوسائل القانونية التي تعتمد عليها الإدارة في القيام بالمهام المنوطة بها لما يحققه من سرعة وفعالية في العمل الإداري ، ويقصد بسحب القرار إزالته بالنسبة للماضي والمستقبل بمعنى إنهاء جميع الآثار المترتبة على القرار من تاريخ صدوره ، بحيث يعتبر القرار الإداري معدوماً من يوم إصداره⁽²²⁾، ونظراً لخطورة أثر السحب فيتعين أن يتوافر شرطان:

الشرط الأول: أن يكون القرار محل السحب غير مشروع، هنا يكون السحب جزاءً لعدم المشروعية ، لأن القرارات الباطلة لا تستطيع كقاعدة عامة إنشاء الحقوق، ونظرية السحب تجدد تطبيقاتها الحقيقية في مجال القرارات الإدارية الفردية، لأن القرارات اللائحية تملك الإدارة بالنسبة لها حرية الإلغاء لأنها كقاعدة لا تولد بذاتها حقاً لفرد معين ، ونظراً لأن واجب الإدارة هو تصحيح التصرفات والوقائع المخالفة للقانون فإن عليها سحب قراراتها الفردية المعيبة ما لم يكن قد مضى عليها مدة الطعن المقررة نظاماً لدعوى الإلغاء.

الشرط الثاني: أن يتم سحب القرار خلال ميعاد معين، فالإدارة ليست لها الحرية المطلقة في سحب القرار في أي وقت، وإنما حريتها مقيدة بالمدة المقررة للطعن في القرارات الإدارية بالإلغاء(وهي ستون يوماً من تاريخ العلم بالقرار) وسبب تحديد هذه المدة أنها شرط لقبول دعوى الطعن بالإلغاء وإلا تحصن القرار ضد الطعن أمام القضاء مما يجعله في حكم القرار المشروع ، ووضع هذا القيد على حرية الإدارة تتطلبه ضرورة التنسيق والتوفيق بين ما يتعين على الإدارة من وجوب إصلاح تصرفاتها المعيبة وبين ضرورة المحافظة على استقرار الأوضاع القانونية التي تترتب على القرار المعيب الذي انتهت مواعيد الطعن فيه.

فسحب القرار الإداري يعني زوال لكافة آثار القرار الإداري في الماضي والمستقبل، وتعتبر القرارات المسحوبة كأن لم تكن ومن تاريخ صدورها⁽²³⁾، وقد تسحب السلطة مصدرة القرار القرارات الإدارية، ويجوز سحبه أيضاً من الجهة العليا للجهة التي أصدرت قرار السحب⁽²⁴⁾، ويجوز سحب القرار الإداري أيضاً من السلطات التي تمارس عملية الرقابة والإشراف على أعمال الجهة المصدرة للقرار، سواء أكانت فردية أم لائحية.

والقاعدة العامة لا يجوز سحب القرارات الإدارية السليمة التي لم يتعرض أحد أركانها لعيب من العيوب، وسواء أكانت هذه القرارات فردية أم كانت لائحية، لأن سحب القرارات الإدارية لا يتفق مع قاعدة عدم رجعية القرار الإداري، ولا يجوز سحب القرارات الإدارية الفردية إلا استثناء في الحالات التي لا تولد حقوقاً مكتسبة للغير، فيجوز للإدارة سحبها، ويجب أن تتقيد بالمدة المحددة للطعن بالإلغاء، كالقرارات التأديبية لمراعاة الاعتبارات الإنسانية.

أما بالنسبة للقرارات اللائحية فلا يجوز سحبها؛ لأن اللائحة تضع القواعد العامة التي تطبق على القواعد اللاحقة على صدورها ودون السابقة، ويجوز للإدارة سحب القرارات المعيبة التي تكون سلطة الإدارة فيها مقيدة في أي وقت.

أ. ميعاد سحب القرارات الإدارية

الأصل أن تنقيد الإدارة عند سحب القرارات الإدارية المخالفة التي أصابها عيب من العيوب بمدد الطعن ورفع دعوى الإلغاء، إلا أن القضاء الإداري أجاز للإدارة استثناء في بعض الحالات سحب القرارات الفردية غير المشروعة في أي وقت ودون أن تنقيد بمدة معينة وهذه الحالات هي (25):

- **القرار المنعدم:** وهو القرار المشوب بعيب جسيم يجرده من صفته الإدارية ويجعله مجرد عمل مادي، ولا تتمتع بما يتمتع به القرار الإداري السليم، مثال على ذلك إذا صدر القرار من سلطة غير المختصة بذلك.

- **سحب القرار الإداري:** بناء على صدور حكم قضائي بإلغاء القرار الإداري: يجوز سحب هذا القرار في أي وقت ودون التقيد بميعاد السحب، احتراماً لحجية الحكم، وتنفيذ مضمونه تنفيذاً كلياً (26).

- **القرارات الصادرة بناء على تدليس وغش:** إذا كان القرار الإداري الذي صدر بناء على تدليس أو غش من أصحاب المصلحة، فإنه يجوز سحب هذا القرار دون التقيد بميعاد معين (27) فالتدليس والغش يعني استعمال أصحاب الشأن طرقاً احتيالية، والتضليل على الإدارة؛ لكي تصدر القرارات غير المشروعة، كتعيين الموظف بناء على شهادة مزورة.

- **عدم العلم بالقرار الإداري:** يجوز للإدارة أيضاً سحب القرارات الإدارية في هذه الحالة في أي وقت؛ لأن ميعاد السحب لم يبدأ سريانه بعد، سواء أكان في مواجهة الإدارة، أو أحد الأفراد (أي نشر وإعلان القرار الإداري في الجريدة الرسمية).

- **القرارات الإدارية المبنية على سلطة مقيدة:** القرارات الإدارية التي تصدر بناءً على سلطة مقيدة بحيث لا يترك المشرعل لإدارة حرية في التقدير، فإنه يكون لها أن ترجع في قراراتها كلما أخطأت في تطبيق القانون دون تقيد بمدة، ومثال ذلك القرارات التي تصدر بناءً على اختصاص مقيد قرار الإدارة بترقية موظف على أساس الأقدمية، فإذا أخطأت الإدارة في مراعاة هذا الشرط أصدرت قرارها متخطية الموظف المستحق إلى الموظف أحدث، جاز لها أن تسحب قرار الترقية دون التقيد بمدة معينة.

2. آثار سحب القرارات الإدارية.

الأصل العام هو عدم جواز قيام الإدارة بسحب قراراتها الإدارية السليمة أي المشروعة إلا في حالتين فقط هما، القرارات التي لا تولد حقوقاً للأفراد، والقرارات الإدارية الخاصة بفصل الموظفين لاعتبار يتعلق بالعدالة (28).

ويترتب على سحب القرارات الإدارية قيام الإدارة بإصدار بعض من القرارات الرجعية التي تهدف إلى إعادة الحال لما كان عليه قبل صدور القرار الملغى من الإدارة. مثال على ذلك سحب قرار الفصل للموظف، فإنه لا بد من إصدار بعض القرارات لتعيد للموظف مركزه القانوني كترقيته وعلاوته، كما لو لم يقدر فصله واعتباراً من الموعد الذي كان من اللازم إعطاؤه هذه الحقوق قبل فصله (29).

ومن الآثار المترتبة على قرار السحب، سحب القرارات الأخرى المترتبة على هذا القرار، فإذا ثبت أن نقل المدعى مترتب على جزاء تأديبي، وتم سحبه فإنه يتم إلغاء قرار نقل الموظف أيضاً.

والسؤال الذي يطرح نفسه ما مصير الأعمال التي قام بها الموظف؟ وللإجابة عن هذا التساؤل تبين لنا أن المنظم السعودي أخذ بنظرية الموظف الفعلي.

ويقصد هنا بالموظف الفعلي: الشخص الشاغل لمركز الموظف العام، ودون أن تتوافر فيه الصفة الرسمية، ويكون ذلك إما بصدر قرار تعيينه مخالفاً للوائح والأنظمة، أو أنه باشر مهام الوظيفة دون صدور قرار تعيينه أصلاً، وقام بأعمال قانونية مع الغير ولمدة معينة إلى أن تم كشف أمره⁽³⁰⁾.

والأصل في ذلك عدم صحة هذه الأعمال، وتندرج هذه الحالة تحت حالات عيب عدم الاختصاص الجسيم "اغتيصاب السلطة" لصدر القرار من شخص عادي، إلا أن إطلاق هذا الأصل يمكن أن يؤثر في العدالة بالنسبة للغير حسن النية، ويخل بمقتضيات سير المرفق العام بانتظام واطراد، ويخل أيضاً باستقرار المراكز القانونية.

● نهاية القرار الإداري: ينتهي القرار الإداري إذا توافر أحد أسباب زواله وأهمها :

- انتهاء الأجل: فإذا حدد لسريان القرار أجل معين فمن الطبيعي أن تنتهي فعالية هذا القرار بانتهاء الأجل المحدد له ، وهذه الحالة لا تثير إشكالاً .

- إلغاء القرار: قد يكون الإلغاء قضائياً أي بحكم من القضاء الإداري بناءً على دعوى لعيب شاب القرار وصدر الحكم بإلغائه⁽³¹⁾، أو يكون الإلغاء بقوة القانون إذا ألغى النظام الذي استند إليه القرار التنظيمي (اللائحة) فيترتب على إلغاء النظام أن يلحق به هذا القرار أو يكون الإلغاء عن طريق السلطة الإدارية ويسمى الإلغاء الإداري، ويقصد به إنهاء آثار القرار فيما يتعلق بالمستقبل فحسب وذلك بدءاً من تاريخ الإلغاء أما آثار القرار بالنسبة للماضي فتظل قائمة، والإلغاء الإداري قد يكون للقرار كله وقد ينصرف إلى جزء من القرار، وإلغاء القرار التنظيمي (اللائحة) أمر جوازي للإدارة، أما إذا تولدت عنه حقوق فلا يجوز للإدارة إلغاؤه إلا في الحالات التي يقررها النظام⁽³²⁾ ومن ثم فإن أسباب إلغاء القرار الإداري هي:

أ. عيب عدم الاختصاص⁽³³⁾:

الاختصاص في مجال القرارات الإدارية هو ولاية إصدارها، وتكون مشوبة بعيب عدم الاختصاص إذا صدرت ممن لا ولاية له بإصدارها وبعبارة أخرى يقصد بهذا العيب عدم صلاحية الموظف قانوناً لإصدار القرار ، ويقصد به كذلك عم القدرة على مباشرة عمل قانوني معين لأن المشرع جعله من سلطة هيئة أو فرد آخر⁽³⁴⁾.

وقد يكون عدم الاختصاص إقليمياً عندما يحدد نطاقاً جغرافياً للموظف أو الهيئة ويمارس العمل خارج هذا النطاق، وقد يكون زمنياً إذا باشر الموظف اختصاص وظيفته خارج حدود الأجل المحدد لممارستها⁽³⁵⁾، وقد يكون موضوعياً عندما يحدد القانون اختصاص الموظف أو الهيئة بموضوعات محددة فيصدر القرار في غير هذه الموضوعات.

أ. عيب المحل " مخالفة الأنظمة واللوائح " ويتخذ هذا العيب صورتين هما:

- المخالفة المباشرة للقانون: وتتخذ هذه الصورة عند تجاهل الإدارة للقاعدة القانونية كلياً أو جزئياً.

- الخطأ في تفسير القانون: وهذه الصورة أدق وأخطر لأن الإدارة هنا لا تنكر القاعدة القانونية أو تتجاهلها كما في المخالفة المباشرة، وإنما تفسرها بطريقة خاطئة، تعطي معنى غير الذي أراده المنظم .

ج. عيب الانحراف بالسلطة أو الغاية من القرار الإداري:⁽³⁶⁾

والتي تعد الهدف المراد تحقيقه بإصدار القرار، والغاية بهذا المعنى تختلف عن النتيجة المباشرة للقرار أو الأثر القانوني المترتب عليه وهو ما يسمى بمحل القرار،⁽³⁷⁾ فعلي سبيل المثال ليست الغاية من نظام المرور هي الحد من حريات الأفراد بتنظيم سلوكهم علي نحو معين، وإنما هي المحافظة على النظام العام، فالغاية هي النتيجة النهائية، والقانون لم يمنح الإدارة سلطات عامة إلا لتحقيق الصالح العام والإدارة مقيدة بما في النظام وملزمة باحترامه حفاظاً على حقوق الأفراد وحرياتهم⁽³⁸⁾.

د. عيب الشكل:

عندما يحدد المنظم مجموعة من القواعد والإجراءات الشكلية يتعين على الموظف اتباعها حين إصداره القرار، فإن خالفها عد مخطئاً واعتبر تصرفه مشوباً بعيب في الشكل والإجراءات مما يعرضه للإلغاء، وتهدف قواعد الشكل إلى حسن سير المرافق العامة وحماية الأفراد. هـ. عيب السبب⁽³⁹⁾:

نص المنظم السعودي على عيب السبب ضمن أسباب إلغاء القرار الإداري في المادة (13/ب) من نظام ديوان المظالم، ولا شك في أهمية الأسباب وضرورتها بالنسبة للقرار الإداري فهي تمثل نقطة البداية التي ينطلق فيها أي قرار والدفع نحو إصداره، ويعد السبب ركناً من أركان القرار الإداري⁽⁴⁰⁾، وبغيره لا وجود له⁽⁴¹⁾.

الخاتمة:

تعتبر القرارات الإدارية بشكل عام من أهم مظاهر اتصال الأفراد بالإدارة، بل إنها الوسيلة الفعالة التي تستطيع الإدارة بواسطتها القيام بواجباتها وتحقيق أهدافها، وتستند الإدارة عند إصدارها لقراراتها على فكرة السلطة العامة وامتيازات القانون العام والصالح العام بالإضافة إلى احتياجات المرفق العام وقد توصلنا من خلال هذا البحث إلى عدد من النتائج:

- 1- يترتب على سحب القرارات الإدارية قيام الإدارة بإصدار بعض من القرارات الرجعية التي تهدف إلى إعادة الحال لما كان عليه قبل صدور القرار الملغي من الإدارة.
- 2- تستطيع الإدارة إلغاء القرارات اللائحية السليمة من العيوب والمشروعة في أي وقت، لأنها لا تنشئ حقوقاً لأفراد محددين ومعينين بذاتهم، وإنما تتضمن المراكز النظامية العامة وليس الخاصة.
- 3- تلتزم الإدارة حال إصدارها لقرار إداري بتحقيق المصلحة العامة حتي ولو كانت سلطتها تقديرية في إصدار هذا القرار فالقرار الإداري متى كان صحيحاً وجب تنفيذه من قبل المخاطبين به، والأصل أن يكون التنفيذ رضائياً، إلا أنه في بعض الحالات قد تلجأ الإدارة رغبة منها في تنفيذ قرارها الإداري إلى اللجوء للتنفيذ الجبري، لذا فالقرار الإداري يتمتع بتنظيم قانوني خاص.
- 4- أن القرار الإداري في النظام السعودي يتمتع بخصوصية كبيرة فالتنظيم السعودي متفرد بكونه يقوم على الشريعة الإسلامية كمصدر رئيسي للتشريع.

الهوامش

- ⁽¹⁾ حنان عبد القادر محمد خليفة. (2018) القرار الإداري السلي وتطبيقاته في النظام السعودي، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، المجلد 20، العدد 4، ص 2901
- ⁽²⁾ أحمد حسن عبد العليم الخطيب (2020)، الوجيز في القانون الإداري السعودي، دار النشر الدولي، الطبعة الأولى، ص 161، د. عبد الكريم حيضرة، (2018)، القرار الإداري والسلطة الإدارية أية علاقة؟، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 141، ص 53، نايف بن فيصل بن عبد العزيز (2017)، التعويض عن القرارات الإدارية المعيبة في نظام ديوان المظالم السعودي دراسة مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية كلية الحقوق، مصر، العدد 64، ص 687. طارق عبد الرؤوف صالح رزق (2014)، النظرية العامة للقرارات الإدارية في التشريع الكويتي، دار النهضة العربية، مصر، ص 5، علي يوسف محمد، الوجود القانوني للقرار الإداري (2014)، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، جامعة مؤتة، المجلد 6، العدد 2، ص 93.
- ⁽³⁾ قرار ديوان المظالم رقم 86/6 لعام 1401 هـ في القضية رقم 1/497 ق لعام 1400 هـ، وحكم محكمة الاستئناف رقم 2/992 لعام 1434 هـ والصادر في القضية رقم 11/26 ق لعام 1432 هـ.
- ⁽⁴⁾ عبد الله راشد السنيدي، (1418) الإدارة الحكومية في المملكة العربية السعودية، ط 5، بدون الناشر، ص 98، 99.
- ⁽⁵⁾ حمادة عبد الرازق حمادة (2018)، القضاء الإداري السعودي، الطبعة الأولى مكتبة المتنبي، ص 74.
- ⁽⁶⁾ أحمد محمد الشمري، (2020) القرار الإداري ودعوى الإلغاء في النظام السعودي بين النظرية والتطبيق، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، المجلد 22، العدد 5، ص 4228
- ⁽⁷⁾ قرار ديوان المظالم رقم م/86 لعام 1400 هـ في القضية رقم 1/535 ق لعام 1400 هـ.
- ⁽⁸⁾ محمد عبدالله أحمد خليل الشوابكة. (2017). موقع السلطة التقديرية في أركان القرار الإداري. مجلة العلوم القانونية والاقتصادية: جامعة عين شمس - كلية الحقوق، مج 59، ع 1، 2017، 458
- ⁽⁹⁾ ضياء عبدالرحمن أحمد عثمان. (2022). الشكل والإجراءات في القرار الإداري. مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية: جامعة تعز فرع التربة - دائرة الدراسات العليا والبحث العلمي، ع 21، 494
- ⁽¹⁰⁾ سامي حسن نجم الحمداني، عبدة عامر مرعي الربيعي. (2019). القرار الإداري الضمني. مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية: جامعة الكوفة - كلية القانون، مج 12، ع 43، 41.
- ⁽¹¹⁾ قرار ديوان المظالم رقم 86/6 لعام 1401 هـ في القضية رقم 1/497 ق لعام 1400 هـ، قراره رقم 7/ت لعام 1400 هـ في القضية رقم 1/266 ق لعام 1399 هـ.
- ⁽¹²⁾ على سبيل المثال: عند التماس الضابط إعادته للخدمة أو رد أقدميته يجوز إخطاره بتوصية لجنة الضباط خلال شهرين من تاريخ تقديم الطلب وعند عدم إخطاره بقرار اللجنة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورود الطلب إلى اللجنة يعتبر طلبه مرفوضاً، ومعنى هذا أن سكوت الإدارة عن الرد خلال مدة معينة يعتبر قراراً إدارياً هذا في حالة عدم التزامها نظاماً بالرد، أما إذا ألزمها النظام بالرد أو اتباع شكل معين في قرارها هنا يتعين على الإدارة التقيد بالنص كما لو فرض عليها أخذ رأي جهة أو لجنة معينة، أو إجراء تحقيق قبل توقيع الجزاء أو الرد خلال مدة معينة كوجوب رد المرجع على الضابط طالب الاستقالة خلال ثلاثة أشهر إما بالقبول أو بالرفض، وأيضاً وجوب إبلاغ الضابط من قبل قائده الذي كتب عنه تقريراً غير مرضٍ بضمون ذلك التقرير ويوقع بالاطلاع وله حق الاعتراض عن طريق مرجعه خلال أسبوعين من تاريخ إبلاغه. المواد 119، 120، 138 من نظام خدمة الضباط.
- ⁽¹³⁾ صبري محمد السنوسي (2007). ركن الاختصاص في القرار الإداري الكويتي والرقابة القضائية عليه: دراسة مقارنة. مجلة الحقوق: جامعة الكويت - مجلس النشر العلمي، مج 31، ع 4، 97-99
- ⁽¹⁴⁾ رجاء جواد كاظم (2017). دراسة حول القرار الإداري. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية: جامعة المنوفية - كلية الحقوق، مج 27، ع 46، 771.
- ⁽¹⁵⁾ رجاء جواد قاسم، دراسة حول القرار الإداري، المرجع السابق، ص 760 وما بعدها
- ⁽¹⁶⁾ حسن حسين آل سلمان، (2019) "التنفيذ الجبري للقرار الإداري في النظام السعودي والفقه الإسلامي: دراسة تأصيلية". مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف: جامعة الأزهر - كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف - دقهلية ع 21، ج 2، 1561 وما بعدها.
- ⁽¹⁷⁾ انظر في ذلك الأمر السامي الخاص بنظام الأمن الداخلي رقم (3594) لسنة 1349 هـ المادة السابعة.
- ⁽¹⁸⁾ محمد عمر الجداع. (2019). النهاية الإدارية للقرار الإداري النهائي السليم. مجلة الجامعي: النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ع 29،

- (19) محمد عبد الحميد أبو زيد، (1994)، القضاء الإداري، القاهرة، دار النهضة العربية، ص 390.
- (20) حكم ديوان المظالم رقم 136/ت/ 1412هـ مجموعة القضاء الإداري، ص 214
- (21) حكم ديوان المظالم رقم 134/د/ق/ 9 لعام 1418هـ في القضية رقم 1164/ق لعام 1418هـ بتاريخ 1418/12/25هـ د. حسان أبو العلا القانون الإداري السعودي، دار الحافظ بجده، 1435هـ، ص 297.
- (22) ماهر عبد موله (2018). سحب القرار الإداري. حولية فقه القضاء التونسي: كلية الحقوق بصفاقس - مدرسة الدكتوراه، ع 4، 19.
- (23) حمد عبد الحميد أبو زيد، القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 391.
- (24) محمود حلمي، (1964)، نهاية القرار الإداري، مجلة العلوم الإدارية، السنة السادسة، العدد الأول، ص 252.
- (25) عبد الرحمن بن علي الرئيس، (2015). سحب القرار الإداري وتطبيقه في ديوان المظالم: دراسة مقارنة. مجلة البحوث والدراسات الشرعية: عبد الفتاح محمود ادريس، مج 4، ع 37، 332-333
- (26) Stopping implementation of administrative decisions in Saudi, Noor Issa Alhendi - 2021e07638, Volume 7, Issue 7, regulation Heliyon
- (27) عبد الوهاب البنداري، (1998) طرق الطعن في العقوبات التأديبية إداريًا وقضائيًا، دار الفكر العربي، ص 74.
- (28) مفتاح خليفة عبد الحميد. (2014). سحب القرار الإداري وآثاره. مجلة العلوم والدراسات الإنسانية: جامعة بنغازي - كلية الآداب والعلوم بالمرج، ع 2، 94.
- (29) مصطفى بلغزال، (2016)، قرار السحب الإداري وأثاره، مجلة المنبر القانوني، العدد 10، ص 173
- (30) حسان المؤنس، (2020)، المنازعات الإدارية في المملكة العربية السعودية، الطبعة الثانية، ص 151.
- (31) من المقرر أن دعوي الإلغاء لا تشمل كل القرارات الإدارية النهائية: لمزيد من التفاصيل، انظر د. حسان المؤنس، (2019) مدي اختصاص القاضي الإداري السعودي بنظر دعاوي إلغاء القرارات الإدارية النهائية، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، لبنان، العدد 32، ص 39 وما بعدها.
- (32) الطعن بالإلغاء لا يشمل القرارات الفردية فقط، وإنما يشمل كذلك القرارات اللاتحجية، استناداً إلى ما جرى عليه عمل محاكم ديوان المظالم حيث يقول القاضي الإداري أنه "من المستقر فقهاً وقضائياً جواز الطعن في القرار الاتحي، إلا أن المتعين لذلك اتباع أحد طريقين بضوابطه. الأول: الطريق المباشر وذلك بطلب إلغاء القرار الاتحي في الميعاد المقرر نظاماً اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية والثاني: الطريق غير المباشر وذلك بالطعن على القرار الصادر اعتماداً على نص لاتحي". حكم منشور في مجموعة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام 1428هـ، المجلد الأول، ص 458.
- وهذا الحكم جاء على خلاف ما ذهب إليه شراح القانون الإداري السعودي فعلى سبيل المثال يري البعض أن اللوائح تقبل الطعن بالإلغاء من حيث المبدأ، إلا أنه يعتبر أن الطعن فيها يفتقد من الناحية العملية شرطاً أساسياً لقبول الدعوي شكلاً وهو شرط المصلحة، حيث يصعب في الواقع إثبات المصلحة الشخصية والمباشرة للطاعن ضد القرار اللاتحي باعتبار أن اللائحة تمس المصلحة العامة. انظر د. فؤاد محمد موسى عبد الكريم، (2003) القرارات الإدارية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية "دراسة مقارنة" مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص 36.
- (33) يعتبر ركن الاختصاص من أهم أركان القرار الإداري، إذ أنه الركن الوحيد المتعلق بالنظام العام إذ "يترتب على ذلك أنه يجب على القاضي الإداري أن يبحث هذا العيب من تلقاء نفسه حتى ولو لم يثر دفع بشأنه" راجع الحكم رقم 87/د/ف/ 15 لعام 1428هـ في القضية رقم 1581/1/ق لعام 1424هـ والمؤيد بحكم التدقيق رقم 269/ت/ 6 لعام 1429هـ، منشور في مجلة الأحكام والمبادئ الإدارية لعام 1429هـ، ص 1171.
- (34) لمزيد من التفاصيل حول صور عيب عدم الاختصاص انظر:
- أحمد هنية، عيوب القرار الإداري "حالات تجاوز السلطة"، مجلة المنتدي القانوني، العدد الخامس، جامعة خضير بسكرة، الجزائر، ص 50 وما بعدها.
- (35) وليد محمد صالح الصمغاني، (2015) السلطة التقديرية للقاضي الإداري (دراسة تأصيلية تطبيقية)، الجزء الثاني، دار الميمان للنشر والتوزيع، الرياض، الطبعة الأولى، ص 32.
- (36) يعتبر الدين الجليلي بو زيد أن مصطلح الانحراف بالسلطة أدق من مصطلح إساءة استعمال السلطة وهو أقرب إلى المعنى اللغوي (2016) القضاء الإداري، المنازعات الإدارية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص 183.
- (37) محمد علي زعل الشباطات، هشام حامد الكساسبة، أيمن يوسف الرفوع. (2020). مدى تأثير الانحراف بالسلطة على القرار الإداري. مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح، مج 3، ع 3، 1017

- و الدين الجيلاني محمد بو زيد، (2017) الانحراف بالسلطة كأحد عيوب القرار الإداري ، دراسة تحليلية في ضوء قضاء ديوان المظالم السعودي، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، مجلد 31 ، العدد 1 ، ص 119.
- ⁽³⁸⁾ محمد فتحي شحته ابراهيم، (2017) انحراف السلطة في اصدار القرار الاداري ، دراسة تحليلية في النظامين المصري والسعودي، مجلة البحوث القانونية والاقتصاد، العدد 63، ص 543 وما بعدها.
- ⁽³⁹⁾ حسان مختار المؤنس، (2020) التطورات الحديثة لدعوي الإلغاء أمام ديوان المظالم، دراسة تحليلية ،مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، مجلد 8 ، عدد 31، ص 485، مشعل بن مرزوق الميموني . (2019). عبء إثبات عيب السبب وأثره في دعوي إلغاء القرار الإداري في النظام السعودي والفقه الإسلامي: دراسة تأصيلية .مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف: جامعة الأزهر – كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف – دقهلية، ع21، ج3796.5
- ⁽⁴⁰⁾ علي شفيق علي، (1413) دعوي إلغاء القرارات الإدارية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، دورية الإدارة العامة، العدد 75، محرم، ص 57.
- ⁽⁴¹⁾ وهيب عياد سلامة، (2006) ، القضاء الإداري " القسم الثاني "، كلية الحقوق ، ص 469.