

"خطأ الإدارة والقرار المكتسب لهوية الموظف دراسة مقارنة"

م.هيثم صالح عبد كراغول

ماجستير في القانون الاداري

الجامعة التقنية الوسطى / كلية البوليتكنك الإدارية- بغداد

E-Mail : Haithamsalih89h@mtu.edu.iq

الملخص:

ان هذا البحث تناول العلاقة بين الخطأ الإداري وتأثيره على القرار الإداري المكتسب للموظف وذلك وفق اطار الدراسة المقارنة في مختلف الأنظمة العربية.

كما ان في الحياة الإدارية قد تصدر الإدارة قرارات خاطئة تمس بحقوق الموظف سواءً بسبب خطأ في الوقائع او في القانون او تطبيق الإجراءات وهذا يبين فيما لو كانت للإدارة إمكانية في تصحيح أخطاؤها في القرارات خاصة اذا ترتب عليه حق مكتسب للموظف لا يجوز المساس به.

كما خلص هذا البحث إلى أن الأصل في القرارات الإدارية انها قابلة للإلغاء او السحب ولكن هذا الأصل يُستثنى في حالة القرارات الفردية التي تنشئ حقوقاً للغير ، مما يجعل الخطأ الإداري غير كافي دائماً لتبرير المساس بمركز الموظف.

كلمات مفتاحية: الخطأ الإداري – القرار المكتسب للموظف – قانون اداري – مقارنة – إجراءات الإدارية.

Administrative Error and Employee Decision-Making: A Comparative Study

Abstract:

This study examines the relationship between administrative error and its impact on employee decision-making, within the framework of a comparative study of various Arab systems.

In administrative life, the administration may issue wrong decisions that affect the employee's rights, whether due to an error in the facts, the law, or the application of procedures. This shows whether the administration has the ability to correct its errors in the decisions, especially if it results in an acquired right for the employee that may not be infringed upon.

This study also concluded that the basic principle of administrative decisions is that they are revocable or revoked. However, this principle is an exception in the case of individual decisions that create rights for third parties, making administrative error insufficient to always justify infringement of an employee's position.

Keywords: Administrative error - Employee acquired decision - Administrative law - Comparison - Administrative procedures.

المقدمة

ان القرارات الإدارية من الوسائل التي تتخذها الإدارة لتمارس فيها سلطتها حيث تصدر هذه القرارات لتنظيم شؤون الموظفين وتسيير المرافق العامة بما يتناسب مع طبيعة العمل والمصلحة العامة، ولكن الإدارة وبصفتها جهة تتخذ قراراتها قد تقع في الخطأ كون هذه القرارات تأخذ من جانب واحد، سواء في الوقائع او تطبيق القواعد القانونية

كما ان في العديد من الحالات تصدر الإدارة قرارات تعود بالنفع على الموظف وتنشئ مراكز قانونية جديدة له حيث ينعكس تصرفه وواقعه المهني، وقد تبين ان نهذه القرارات قد تشوبها أخطاء عند صدورها حيث الامر الذي يدفع الإدارة للتفكير في سحبها او الغاءها.

وفي هذا السياق تطرح مسألة القرار الإداري الذي قد يصبح مكتسب للموظف ولا يجوز سحبه متى استوفى الشروط حتى وان كان صادراً عن خطأ من الإدارة، وهذا الموقف اختلفت فيه بعض القوانين المقارنة وذلك بحسب طبيعة نظامها وحدود السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة، ومدى حماية المراكز القانونية.

اولاً: أهمية البحث:

ان هذا البحث من كونه يتناول احد المواضيع المهمة في القانون الإداري وهو التوازن بين سلطة الإدارة في تصحيح أخطائها، وحق الموظف في استقرار مركزه القانوني متى ما نشأ له حق مكتسب بناءً على قرار إداري، وتكمن الأهمية في ان الواقع العملي يشهد حالات متعددة تقوم فيها الإدارة بسحب او تعديل قرارات سبق ان استفاد منها الموظف، مما يثير نزاعات قانونية تتعلق بشرعية هذا الإجراء.

ثانياً: منهجية البحث:

ان في هذا البحث تم اعتماد المنهج التحليلي المقارن، حيث تم تحليل المفاهيم القانونية المرتبطة بخطأ الإدارة والقرار المكتسب للموظف وذلك تم من خلال تحليل النصوص القضائية والاجتهادات القضائية، كما استخدم المنهج المقارن لمقارنة موقف كل من القانون العراقي والمصري واللبناني بشأن مدى مشروعية سحب الإدارة قراراتها التي تترتب عليها حقوق مكتسبة للموظف وبيان أوجه التشابه والاختلاف بين الأنظمة القانونية المختلفة.

ثالثاً: إشكالية البحث:

ان التداخل بين خطأ الإدارة والقرار المكتسب للموظف يثير إشكالية قانونية دقيقة تتعلق بحدود سلطة الإدارة في تصحيح قراراتها الخاطئة من جهة ومدى حماية حقوق الموظف التي نشأت بناءً على تلك القرارات من جهة أخرى، فالإدارة قد تخطئ في اصدار قرار يمنح الموظف وضعا او ميزة وظيفية معينة، ثم تسعى لاحقاً إلى سحب هذا القرار او إلغاءه، إلا أن هذا الإجراء قد يصطدم بمبدأ الحقوق المكتسبة الذي يحمي استقرار المراكز القانونية، ومن هنا تنشأ الإشكالية لهذا البحث:

- ما المقصود بخطأ الإدارة في إصدار القرارات الإدارية؟ وما أنواعه؟
- ما الشروط التي تجعل من القرار الإداري حقاً مكتسباً للموظف بحيث يمنع الإدارة من سحبه او الغاءه؟
- ما موقف القانون المصري من سحب القرارات الإدارية الخاطئة التي انشأت حقوقاً مكتسبة؟
- ما أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين العراقي والمصري في هذا المجال؟
- ماهو الموقف القضائي للقرارات المكتسبة؟

رابعاً: هيكلية البحث:

لقد تم تقسيم هذا البحث الى مطلبين لتوضيح بعض المفاهيم الأساسية ولدراسة الموقف القضائي المقارن لهذا الموضوع وعليه تناولنا في المطلب الأول: مفهوم الخطأ الإداري، وفي المطلب الثاني: القرار الإداري المكتسب للموظف.

المطلب الأول

مفهوم الخطأ الإداري

ان الخطأ الإداري هو كل تصرف او قرار يصدر عن الإدارة يشوبه انحراف عن القواعد القانونية او التنظيمية سواء في الشكل او الموضوع او الهدف او السبب ويؤدي إلى الإضرار بحقوق الموظفين او المساس بمبدأ المشروعية.

كما ان الخطأ الإداري قد يقع نتيجة سوء تقدير الوقائع، او نتيجة لتطبيق خاطئ في النصوص القانونية، وتجاوز صلاحيات او لسوء استعمال السلطة.(1)

وقد يكون الخطأ الإداري سبباً في بطلان القرار الإداري او مسؤولية الإدارة امام القضاء، إذا ترتب عليه ضرر للموظف. و عليه سيتم تقسيم هذا المطلب الى فرعين حيث نتناول في الفرع الأول: ماهية الخطأ الإداري، والفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الخطأ الإداري.

الفرع الأول

ماهية الخطأ الإداري

ان الخطأ الإداري هو كل تصرف او قرار يصدر من جهة الإدارة العامة يخالف القواعد القانونية او الإجرائية المنصوص عليها في القانون مما يؤدي الى عدم قانونية هذا القرار او التصرف ويترتب عليه الغاء او بطلان القرار الصادر.

كما ان هذا المفهوم متفق عليه في معظم القوانين العربية ويؤكد على ان الإدارة ملزمة بالتصرف وفق القانون وعدم تجاوز حدود سلطتها، حيث جاء في القانون الإداري المصري:

((المخالفة الصريحة للقانون او اللوائح او الإجراءات القانونية التي يرتكبها الجهاز الإداري عند اتخاذ قراراته أو تصرفاته))(2)

اما في القانون الإداري اللبناني فإنه يؤكد على ان أي قرار صادر عن خطأ في تطبيق القانون او الإجراءات يعتبر قراراً باطلاً او قابلاً للالغاء.(3)

اما في القانون الإداري العراقي فإنه:

((انحراف الإدارة عن الصواب في تطبيق القانون او الإجراءات او التقدير عند اصدار القرارات مما يسبب ضرراً او اخلاً بحقوق الافراد))(4)

كما ان للخطأ الإداري أنواع يصنف بها لفهم مدى تأثير هذا الخطأ على صحة القرارات الإدارية:

اولاً: الخطأ القانوني:-

يعنى به مخالفة الإدارة للنصوص القانونية سواء كانت دستورية او تنظيمية او قانونية او سوء تفسير النصوص القانونية وتطبيقها بشكل غير صحيح، ويعتبر هذا النوع من الأخطاء سبباً رئيسياً لبطلان القرار الإداري، كأصدار قرار اداري بناءً على نص قانوني غير صالح او تفسير خاطئ للنص.(5)

د. محمد عبد الحميد عبد المجيد، المسؤولية الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.1

د. احمد فهمي البنا، شرح القانون الإداري.2

أ. يوسف زغيب، الفقه الإداري اللبناني، دار النهضة العربية، سنة 2015.3

د. عبد الكريم البياتي، القانون الإداري العراقي.4

د. احمد فهمي البنا، المرجع السابق، ص 112.5

ثانياً: الخطأ الإجرائي:-

هذا الخطأ يحدث عندما تخطئ الإدارة في اتباع القواعد والإجراءات القانونية الشكلية والموضوعية التي تنظم كيفية اتخاذ القرار الإداري، وهذا يشمل اخلال حق الاطراف في الدفاع او عدم الإعلان عن القرار او مخالفة طرق الطعن، او عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها.(6)

ثالثاً: الخطأ في التقدير:-

هذا النوع من الأخطاء يحدث عندما تصدر الإدارة قرارات بناءً على تقديرات خاطئة للوقائع او الظروف تؤثر على القرار، وعلى الرغم ان للإدارة سلطة تقديرية فلا يجوز ان تستخدم هذه السلطة بشكل تعسفي او مبالغ فيه، كتقييم غير صحيح لأداء موظف وحرمانه من مكافأة مستحقة.(7)

رابعاً: الخطأ المادي:-

هي الأخطاء الناتجة عن خطأ حسابي او بيانات غير صحيحة او اغفال معلومات هامة في اتخاذ القرار الإداري، وهذا النوع من الأخطاء قد يكون ناتجاً عن عدم الدقة او الإهمال في اعداد المستندات او البيانات التي يستند اليها القرار، كاحتساب مدة خدمة موظف بشكل خاطئ في قرار الترقية.(8)

خامساً: تجاوز السلطة:-

هذا نوع من الأخطاء الذي ينتج عن سوء استخدام السلطة او تجاوز حدودها حيث تصدر الإدارة قرارات تتجاوز حدود السلطة المخصصة لها او تستخدم صلاحياتها لأغراض غير قانونية مما يخل بمبدأ المشروعية ويجعل القرار باطلاً.(9)

الفرع الثاني**الآثار القانونية المترتبة على الخطأ الإداري**

كما ذكرنا مسبقاً ان الخطأ الإداري ينشأ عن أخطاء تتخذها الإدارة الا ان هذا الخطأ الإداري بالرغم من انه يمنح للموظف اكتساب القرار إلا انه تترتب عليه بعض الآثار القانونية وكالاتي:

أولاً: بطلان القرار الإداري:-

اذا كان الخطأ من نوع مخالفة القانون او تجاوز السلطة او عدم احترام الإجراءات القانونية الأساسية فسيبطل القرار الإداري كأن لم يكن منذ لحظة صدوره ويجوز لذي المصلحة ان يقدم على الطعن فيه امام القضاء الإداري، وان درجة البطلان تختلف بين بطلان مطلق وبطلان نسبي حسب نوع الخطأ(10)، حيث يترتب البطلان المطلق على وجود عيب جسيم في القرار الإداري يمس احد اركانه الأساسية كالاختصاص او الشكل او مخالفة القواعد الأمرة في النظام العام(11)، اما البطلان النسبي يكون لوجود عيب اقل جسامة مثل عيب الشكل غير الجوهرى او عيب في المحل او السبب بشرط عدم تعلقه بالنظام العام(12).

ثانياً: إمكانية إلغاء القرار الإداري:-

هنا يلغى القرار عندما يحدث خطأ في التقدير او الخطأ المادي حيث يمكن للإدارة او القضاء الإداري ان يقوم بإلغاء القرار مما يعني أنه قرار صحيح أصلاً لكن يمكن تعديله او إلغاؤه لتصحيح الخطأ، وهذا الإلغاء يخضع عادة للضوابط القانونية ويجب ألا يمس الحقوق المكتسبة للموظف إلا في حدود القانون.(13)

د. عبدالكريم البياتي، القانون الإداري العراقي، دار الفكر، سنة 2017، ص 95.

أ. يوسف زغيب، المصدر السابق، ص 145.

د. أحمد فهمي البناء، المصدر السابق، ص 134.

د. عبد الكريم البياتي، المصدر السابق، ص 123.

د. احمد فهمي البناء، المصدر السابق، ص 178 - 182.

د. عبدالغني بسيوني عبدالله، الوجيز القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2004، ص 372.

د. سليمان الطماوي، الوسيط في القانون الإداري، الجزء الأول، نظرية النشاط الإداري، دار الفكر العربي، ط 1996، ص 411.

أ. يوسف زغيب، المصدر السابق، ص 205-210.

ثالثاً: المسؤولية القانونية للإدارة والتعويض عن الضرر:-

في حال تسبب الخطأ الإداري في الحاق ضرر بالموظف سواء كان هذا الضرر مادياً أو معنوياً تتحمل الإدارة مسؤولية التعويض وفقاً لما نصت عليه القوانين العربية، كما ان هذه التعويضات تشمل أضرار فقدان فرصة أو خسارة مالية أو أضرار معنوية، ويشترط عادة وجود علاقة سببية بين الخطأ والضرر.⁽¹⁴⁾

رابعاً: عدم مشروعية القرار الإداري:-

بعض الأخطاء تؤدي الى فقدان مشروعيتها حيث يكون القرار صادراً بصورة مخالفة للنظام القانوني سواءاً في الشكل او المضمون وهذا يفتح مجالاً للطعن فيه والغاءه.⁽¹⁵⁾

خامساً: السحب الإداري للقرارات:-

في بعض القوانين العربية تسمح بسحب القرار الإداري في حالات محددة خاصة قبل أن يترتب عليه حقوق مكتسبة أو إذا كان القرار غير نهائي، ويجب ان يتم السحب بطريقة عادلة مع مراعاة حقوق الموظف وعدم الإضرار به تعسفياً.⁽¹⁶⁾

المطلب الثاني**القرار المكتسب الإداري للموظف**

ان القرار الإداري المكتسب من المفاهيم القانونية المهمة في القانون الإداري، حيث يشير الى القرار الذي يصدر عن الإدارة وينشئ حقاً أو مركزاً قانونياً لصالح الموظف أو المواطن، بحيث يصبح من الصعب بعد ذلك سحب هذا القرار أو تعديله دون ان يترتب على ذلك ضرر قانوني أو مادي، وهذا المفهوم يركز على مبدأ حماية الحقوق المكتسبة واستقرار المراكز القانونية، وهو مبدأ يعزز الثقة بين الإدارة والافراد ويضمن حماية المصلحة العامة والفردية في الوقت ذاته، كما ويمثل القرار الإداري المكتسب حدى وسائل حماية الموظف من التعسف الإداري خاصة حينما يقوم الموظف بالاعتماد على هذا القرار في تنظيم حياته المهنية أو الحقوقية، كما ان هذا المفهوم يختلف عن القرارات الإدارية الأخرى التي قد تخضع للسحب أو الإلغاء فبالعكس هذه القرارات تكتسب حصانة خاصة ضد السحب أو الإلغاء ولكن وفق شروط محددة ويختلف هذا المفهوم عن القرارات الإدارية الأخرى التي قد تخضع للسحب أو الإلغاء، إذ تكتسب القرارات المكتسبة حصانة خاصة وفق شروط محددة مثل مرور مدة زمنية معينة أو حسن نية الموظف في الاعتماد على القرار، وبالتالي لنفهم أكثر سنتناول في هذا المطلب فرعين هما: الفرع الأول: ماهية القرار الإداري المكتسب، الفرع الثاني: الموقف القضائي من القرارات المكتسبة.

الفرع الأول**ماهية القرار الإداري المكتسب**

ان القرار الإداري المكتسب هو ذلك القرار الذي تصدره الإدارة العامة وينشئ للموظف حق أو مركز قانوني جديد بحيث لا يجوز للإدارة بعد صدوره سحبه أو إلغاؤه إذا توافرت شروط معينة تحمي هذا الحق وتجعله حق مكتسب يحمي صاحب القرار من المساس به.

ويعرف بأنه: ((القرار الذي يمنح صاحبه حقوقاً أو امتيازات او مراكز قانونية لا يمكن سحبها او التراجع عنها بعد مرور فترة زمنية معينة او بعد اعتماد صاحب الحق عليها بحسن نية بحيث يصبح من المستحيل او غير المشروع قانوناً للإدارة إلغاؤه او تعديله))

وهذا المفهوم قائم على مبدأ حماية الحقوق المكتسبة التي تعد من المبادئ الأساسية في القانون الإداري ويهدف الى ضمان الاستقرار القانوني، ومنع تعسف الإدارة في استخدام سلطتها التقديرية، وكما جاء في

د. عبدالكريم البياتي، المصدر السابق، ص 220-225.¹⁴

أ. يوسف زغيب، المصدر السابق، ص 195-200.¹⁵

أ.د. أحمد فهمي البنا، المصدر السابق، ص 185-188.¹⁶

القانون المصري حيث نص على حماية القرارات الإدارية التي أنشأت حقوقاً أو مراكز قانونية للموظفين بحيث لا يجوز سحب هذه الحقوق إلا إذا شرعت نصوص خاصة بذلك أو في حالات الاستثناء القانونية.⁽¹⁷⁾

أما القانون الإداري العراقي فإنه يشدد على أن القرارات التي أنشأت حقوقاً مكتسبة لا يجوز سحبها أو إلغاؤها إلا إذا تم ذلك وفقاً للإجراءات القانونية الصارمة، مع مراعاة عدم المساس بحقوق الموظف.¹⁸

في حين القانون الإداري اللبناني يحمي الحقوق المكتسبة الناتجة عن القرارات الإدارية ويعتبر أن التراجع عن هذه القرارات يشكل انتهاكاً للمبدأ القانوني الأساسي الخاص بالاستقرار القانوني وحسن النية.⁽¹⁹⁾

ولكي نعتبر أن هذا القرار الإداري قراراً مكتسباً يحمي حقوق الموظف أو الفرد يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط الأساسية التي تضمن استقرار هذا القرار وعدم إمكانية سحبه أو تعديله إلا في حالات استثنائية وهذه الشروط يمكن تلخيصها بالآتي:

أولاً: صدور القرار عن سلطة مختصة وفقاً للإجراءات القانونية:-

أن القرار يجب أن يكون صادراً عن جهة الإدارة المختصة قانونياً وبتوافق مع الصلاحيات المخول لها وأن أي قرار يصدر بغير اختصاص أو مخالفة للإجراءات القانونية لا يمكن أن يعتبر مكتسباً.⁽²⁰⁾

ثانياً: أن يكون القرار قد أنشأ حقاً أو مركزاً قانونياً ملموساً:-

يجب أن ينتج عن القرار الإداري أثر قانوني حقيقي لصالح الموظف أو الفرد مثل تعيين أو ترقية أو تثبيت أو منح مزايا مالية.⁽²¹⁾

ثالثاً: مرور فترة زمنية معقولة على صدور القرار دون الطعن فيه:-

بعد أن تمر فترة زمنية على القرار حيث يؤدي مرور الوقت بدون اعتراض أو طعن من قبل الإدارة أو الأطراف المعنية إلى تعزيز استقرار القرار وحماية الحقوق التي أنشأها، وتختلف المدة الزمنية بحسب طبيعة القرار والنظام لكنها عادة ما تتراوح بين سنة إلى ثلاث سنوات.⁽²²⁾

رابعاً: أن لا يكون القرار مخالفاً للنظام العام أو للأخلاق العامة:-

لا يجوز اعتبار القرار مكتسباً إذا كان مخالفاً لأحكام النظام العام أو يتعارض مع المبادئ الأساسية التي تحكم العلاقة بين الإدارة والأفراد.⁽²³⁾

الفرع الثاني

الموقف القضائي من القرارات المكتسبة

يعتبر الموقف القضائي من القرارات الإدارية المكتسبة من الجوانب الجوهرية في القانون الإداري حيث يوضح كيفية تعامل القضاء مع هذه القرارات ومدى حماية الحقوق التي تنتج عنها خصوصاً في مواجهة محاولات الإدارة بسحب أو تعديل هذه القرارات، وهذا ما جاء في مبدأ حماية الحقوق المكتسبة حيث اعتبر المبدأ الأساسي الذي يلتزم به القضاء الإداري في الدول العربية إذ يحمي الحقوق المكتسبة الناتجة عن القرارات

د. أحمد فهمي البناء، المصدر السابق، ص. 250.17

د. عبد الكريم البياتي، المصدر السابق، ص. 270.18

أ. يوسف زغيب، المصدر السابق، ص. 300.19

د. أحمد فهمي البناء، المصدر السابق، ص. 252.20

د. عبد الكريم البياتي، المصدر السابق، ص. 275.21

موسوعة الحقوق، الحقوق المكتسبة في القانون العام.22

د. زياد خالد المبرجي، الحق المكتسب في القانون الإداري.23

الإدارية، فمتى ما أصبح القرار الإداري منشئاً للحقوق أو امتيازات لصالح الموظف أو المواطن منشئاً يقف القضاء بوجه كل من يحاول سحب هذا القرار أو تعديله بشكل تعسفي أو دون مبرر قانوني مشروع.⁽²⁴⁾ ويأتي هذا المبدأ ضمن جهود القضاء لتحقيق الاستقرار القانوني والثقة المتبادلة بين الإدارة والأفراد، بحيث يُمنع التعسف الإداري والانتهاك العشوائي للحقوق.⁽²⁵⁾

ولكن هنالك حالات يتم فيها سحب القرار المكتسب على الرغم من حمايته، فإن القضاء الإداري يعترف بوجود حالات استثنائية تسمح بسحب القرار أو تعديله عندما تتوفر أسباب قانونية قوية ومن هذه الأسباب:
1- وجود خطأ جسيم أو تزوير في الوثائق التي استند عليها القرار.⁽²⁶⁾

2- المصلحة العامة الملحة التي تستدعي إعادة النظر في القرار بحيث لا يلحق الضرر الجسيم بالمواطن أو الموظف.⁽²⁷⁾

3- عدم استكمال الشروط القانونية أو الشكلية المرتبطة بالقرار.

4- ويشترط القضاء في مثل هذه الحالات ان تتم الإجراءات بشفافية وعدالة، مع تعويض المتضرر اذا لزم الأمر.⁽²⁸⁾

كما ان القضاء يلعب دوراً رقابياً دقيقاً في تحقيق التوازن بين حق الإدارة في إدارة المصلحة العامة وبين حماية الحقوق الخاصة المكتسبة بحيث لا يمكن للإدارة التذرع بالمصلحة العامة لسحب أو تعديل القرارات المكتسبة إلا إذا كانت المصلحة العامة حقيقية ومبررة قانوناً. وان هذا الموقف يتطلب تقديراً دقيقاً من القاضي، إذ يجب مراعاة أثر القرار على الفرد والظروف المحيطة به.⁽²⁹⁾

كما تتمتع القرارات المكتسبة بحصانة نسبية امام الطعون القضائية بحيث يصعب الطعن فيها بعد مرور فترة زمنية معينة او بعد اعتماد الموظف عليها إلا في حالات محددة، كما يشجع هذا الامر الموظفين على الاعتماد على القرارات الإدارية، ويحد من حالة عدم اليقين التي قد تسببها الإدارة بإلغاء أو تعديل قراراتها بشكل مفاجئ.⁽³⁰⁾

وفي المحاكم الإدارية المصرية حيث قضت بعدم جواز الغاء قرارات التثبيت والترقية بعد مرور فترة زمنية محددة خاصة اذا اعتمد عليها الموظف في حياته المهنية والمعيشية⁽³¹⁾، وفي العراق أيد القضاء الإداري حماية الحقوق المكتسبة من خلال رفض الطعون في قرارات التثبيت اذا كانت صحيحة الإجراء ولم يصدر ضدها حكم قضائي⁽³²⁾، اما في لبنان فقد شددت المحاكم على وجوب احترام القرارات الإدارية المكتسبة ومنعت تعديلها الا في حالات الضرورة القصوى وبمراعاة مبدأ العدالة.⁽³³⁾

د. يوسف سعد الله الخوري ، مجموعة القانون الإداري ،الجزء الثالث، الملك العام والخاص، بيروت، 1999، 24.

د. مازن ليلو راضي، الوسيط في القانون الإداري، 25.

د. حسام الدين عبد الحميد محمد، دور القضاء الإداري والدستوري المصري في حماية الحقوق المكتسبة، <https://mercj.journals.ekb.edu>

د. عبد الكريم البياتي، المصدر السابق، ص 320-325، 26.

د. عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، 27.

د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في القانون المدني، ج8، منشورات الحلبي، بيروت، 2009، 28.

د. سامي جمال الدين، القضاء الإداري والرقابة على أعمال الإدارة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1991، 29.

د. حامد مصطفى، مبادئ القانون الإداري العراقي، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد، ط 2021، 30.

د. إبراهيم عبد العزيز شيجا، الوسيط في مبادئ وأحكام القانون الإداري، دار الجامعة، بيروت، 1982، 31.

د. إبراهيم عبد العزيز شيجا، الوسيط في مبادئ وأحكام القانون الإداري، دار الجامعة، بيروت، 1982، 32.

د. إبراهيم عبد العزيز شيجا، الوسيط في مبادئ وأحكام القانون الإداري، دار الجامعة، بيروت، 1982، 33.

كما يرى القضاء أن مبدأ حسن النية من الركائز الأساسية في مواقف القرارات المكتسبة، بحيث يفترض ان الموظف او المواطن اعتمد على القرار بحسن نية وهذا الاعتماد يحميه من سلطة الإدارة في التراجع عنه، كما ينظر القضاء بعين الرأفة لأي تعديل قد يؤثر على الحقوق المكتسبة التي تم الاعتماد عليها.⁽³⁴⁾

د. زياد خالد المفرجي، الحق المكتسب في القانون الإداري، مجلة الحقوق، الجامعة المستنصرية، سنة 2012. 34

الخاتمة

تم بحمد الله إتمام البحث في هذه الدراسة حيث تناولنا فيها الركائز الأساسية في حماية حقوق الموظفين والافراد امام السلطة واستقرار المراكز القانونية وظهر هذا المفهوم بشكل توازن بين سلطة الإدارة في اتخاذ القرارات وتصحيحها وبين ضمان استقرار الحقوق وحماية الأفراد من التعسف الإداري، كما ان الموقف القضائي في الدول العربية يؤكد على اهمية احترام هذا الحق مع السماح بسحبه في حالات استثنائية تضمن المصلحة العامة دون الإضرار بحقوق الأفراد ولهذا يعتبر القرار الإداري المكتسب ضماناً حقيقياً لتحقيق العدالة الإدارية والثقة بين الاطراف. وعليه خرجنا بمجموعة من النتائج والتوصيات وهي كالآتي:

أولاً: النتائج:-

- 1- وضع مبدأ حماية الحقوق المكتسبة وتصنيفه كأحد اهم المبادئ في القانون الإداري، بحيث يعزز من استقرار المراكز القانونية للموظفين.
- 2- هنالك تباين بين تطبيق مبدأ القرار المكتسب بين الدول العربية الا انه يشترك في احترام الاستقرار القانوني وحقوق الافراد.
- 3- ان الموقف القضائي يؤكد ضرورة وجود ضوابط صارمة لسحب القرار المكتسب توازناً بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف.
- 4- ان القرار الإداري المكتسب يعتمد على توفر شروط قانونية محددة اهمها مرور مدة زمنية معينة وحسن نية الموظف في الاعتماد على القرار.
- 5- ليس هنالك ما يوفر حماية كافية للقرار المكتسب مما قد يؤدي الى زيادة حالات التعسف الإداري والتأثير السلبي على الثقة بين الموظف والإدارة.

ثانياً: التوصيات:-

- 1- الحاجة لتوحيد المفاهيم القانونية المتعلقة بالقرار الإداري المكتسب في التشريعات العربية لتقليل التباين في التطبيق القضائي.
- 2- تعزيز مبدأ حماية الحقوق المكتسبة وذلك من خلال وضع قوانين واجراءات واضحة وصارمة تحدد متى وكيف يمكن سحب او تعديل القرارات الإدارية المكتسبة.
- 3- ضرورة زيادة الوعي لدى موظفي الإدارة والقضاة بأهمية مبدأ حماية الحقوق المكتسبة واثره على الاستقرار الإداري والعدالة وذلك من خلال وضع لوائح وتنظيم بعض الارشادات.
- 4- ضرورة إيجاد آليات فعالة للطعن القضائي والاداري تضمن حق الافراد في الدفاع عن حقوقهم المكتسبة دون تعقيدات او تأخير.
- 5- تشجيع الإدارة على تبني مبدأ الشفافية والعدل في اتخاذ القرارات الادارية لتقليل الأخطاء الإدارية وحماية الحقوق المكتسبة.

المصادر والمراجع

- 1- أ. يوسف زغيب، الفقه الإداري اللبناني، دار النهضة العربية، سنة 2015.
- 2- د. حسام الدين عبدالحميد محمد، دور القضاء الإداري والدستوري المصري في حماية الحقوق المكتسبة. <https://mercj.journals.ekb.eg>
- 3- د. إبراهيم عبد العزيز شيحا، الوسيط في مبادئ وأحكام القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، 1982.
- 4- د. احمد فهمي البنا، شرح القانون الإداري، سنة 2018
- 5- د. حامد مصطفى، مبادئ القانون الإداري العراقي، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد، ط 2021.
- 6- د. زياد خالد المفرجي، الحق المكتسب في القانون الإداري، مجلة الحقوق، الجامعة المستنصرية، سنة 2012.
- 7- د. سامي جمال الدين، القضاء الإداري والرقابة على أعمال الإدارة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1991.
- 8- د. سليمان الطماوي، الوسيط في القانون الإداري، الجزء الأول، نظرية النشاط الإداري، دار الفكر العربي، ط 1996.
- 9- د. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في القانون المدني، ج8، منشورات الحلبي، بيروت، 2009.
- 10- د. عبد الكريم البياتي، القانون الإداري العراقي، سنة 2017
- 11- د. عبدالغني بسيوني عبدالله، الوجيز القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 2004.
- 12- د. عصام نعمة إسماعيل، الطبيعة القانونية للقرار الإداري منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
- 13- د. مازن ليلو راضي، الوسيط في القانون الإداري.
- 14- د. محمد عبد الحميد عبد المجيد، المسؤولية الإدارية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 15- د. يوسف سعد الله الخوري، مجموعة القانون الإداري، الجزء الثالث، الملك العام والخاص، بيروت، 1999.
- 16- العلاقة بين مبدأ احترام الحقوق المكتسبة وشرعية القرارات الإدارية <https://www.ajsp.net>
- 17- موسوعة الحقوق، الحقوق المكتسبة في القانون العام.