

## المقطع الثالث: النظام القانوني للقرار الإداري

### 1/ نفاذ القرارات الإدارية

الأصل أن يكون القرار الإداري نافذا من تاريخ صدوره من السلطة المختصة، وعليه فإن القرار الإداري بمجرد صدوره يسري في حق الإدارة ذاتها، ولأجل هذا فإنه من الأهمية بمكان معرفة التاريخ الحقيقي لصدوره، ولكن لا يسري في حق الأفراد الذين يوجه إليهم، إلا إذا علموا به عن طريق إحدى وسائل العلم المقررة قانوناً، لفهم أكثر هذا المحتوى نتطرق إلى نفاذ القرارات الإدارية أولاً، ثم نتناول سريان القرار في حق الأفراد ثانياً.

#### أولاً: نفاذ القرارات الإدارية في حق الإدارة:

يسري القرار الإداري اتجاه الإدارة العامة من التاريخ الذي أصدرته فيه مادامت مختصة زمنياً، حيث أن القرارات الإدارية عادة ما تحمل تاريخ إصدارها وهو التاريخ الذي يرجع إليه في شأن تقدير صحة ومشروعية القرار الإداري في مختلف عناصره.

من أجل ذلك من الأهمية بما كان أن يعرف التاريخ الحقيقي لصدور القرار، وعادة ما يتضمن القرار تاريخ صدوره ومع ذلك قد يتم إغفال تضمين القرار تاريخ صدوره، وفي هذا الصدد يعتبر مجلس الدولة أن هذا العيب لا يؤدي إلى إبطال القرار، لكنه يثير شكاً في نفس القاضي حول سلامته، فإذا ثبت أن التاريخ الذي يتضمنه القرار لا يتطابق مع تاريخ صدوره، فإن المرجح في سلامة القرار يتحقق بمدى ولاية الهيئة التي أصدرته في التاريخ الحقيقي لصدوره فإذا كانت تمتلك إصداره كان القرار سليماً.

مع أن القاعدة العامة تؤكد على أن تاريخ نفاذ القرارات الإدارية في حق الإدارة مرتبط بتاريخ صدورها إلا أن هذه القاعدة تعرف بعض الاستثناءات.

#### الشرط الواقف أو الفاسخ:

يمكن تعليق نفاذ القرار الإداري وعدم ترتيب آثاره إلا بتحقيق شرط مؤقت، حيث لا ينفذ القرار إلا من تاريخ تحقق الشرط، مثالها:

بالنسبة للشرط الواقف: أن القرار الصادر بترقية موظف محال على الجهة التأديبية هو قرار معلق على شرط واقف وهو ثبوت عدم إدانته.

بالنسبة للشرط الفاسخ: كأن يتم تعيين الشخص في وظيفة شريطة استكمال ملفه بالوثيقة الناقصة، فإن لم يقدمها زال القرار .

## 2- رجعية القرار الإداري:

القاعدة عامة هي عدم رجعية القرارات الإدارية، والتي يقصد بها سريان القرار بأثر فوري، وقد استمدت هذه القاعدة من عدم رجعية القوانين عموماً المنصوص عليها في المادة 2 من القانون المدني. وتهدف هذه القاعدة إلى ضمان استقرار المراكز القانونية، بالإضافة إلى ضمان احترام الحقوق المكتسبة.

هذه القاعدة تسري على القرارات الإدارية بنوعيتها الفردية والتنظيمية ومع ذلك وخلافاً لهذه القاعدة، فإنه يمكن الاعتداد برجعية القرارات الإدارية في الحالات التالية:

أ - إباحة الرجعية بنص تشريعي: حيث يمكن للسلطة التشريعية أن ترخص للإدارة في حالات معينة إصدار قرار إداري بأثر الرجعي مثل إعادة الموظفين الذين فقدوا مناصبهم أثناء الحرب وتسوية أوضاعهم المالية بأثر رجعي وهو ما نصت عليه المادة 10 من قانون الوظيفة العمومي سنة 1966.

النص على زيادة في الأجر بأثر رجعي.

ب - الرجعية في تنفيذ حكم الإلغاء: إذا ما أصدر القضاء الإداري حكماً بإلغاء قرار إداري معين، فإن هذا القرار يعد في حكم المعدوم من يوم صدوره، ومن ثم تلتزم الإدارة بإعادة تصحيح الوضع القانوني وبكل الطرق منها إصدار قرارات إدارية تسري بأثر رجعي تنفيذاً لحكم قضائي، فالحكم بإلغاء قرارات بالتعيين أو الفصل يحتم على الإدارة أن تعيد النظر في جميع القرارات التي صدرت خلال الفترة التي سبقت الحكم.

ج- سحب القرار الإداري خاصة تلك التي لم يتولد عنها حق، لأن السحب له أثر يسري على الماضي والمستقبل معاً.

د- القرارات المصححة لقرارات معيبة، إذ تسري القرارات المصححة بأثر رجعي بدلاً من آثار القرارات المعيبة.

## 3- إرجاء نفاذ القرار الإداري

يتميز الفقه والقضاء بين القرارات التنظيمية والقرارات الفردية، وفيما يتعلق بمسألة الإرجاء هناك اختلاف بين النوعين، ولكن بالنسبة لإرجاء آثار القرار الإداري للمستقبل فإنه أمر غير جائز كقاعدة عامة بالنسبة للقرارات الفردية ما لم تستلزم ذلك ضرورات سير إدارة المرفق العام، وذلك احتراماً للحقوق المكتسبة ولقواعد الاختصاص الزمني للسلطات الإدارية.

إلا أن الأمر يختلف بالنسبة للقرارات التنظيمية، حيث يمكن للإدارة إرجاء آثارها إلى تاريخ لاحق عن تاريخ إصدارها، لأنها تتعلق بحقوق ومراكز قانونية تنظيمية عامة، ولا يمكن مواجهته بفكرة الحقوق المكتسبة خاصة وأن هذا الإرجاء لن يحرم السلطة الإدارية القائمة وقت سريان القرار من تعديلها واستبدالها بما يتفق مع مقتضيات سير المرافق العامة وكذلك مع الظروف المتغيرة.

لكن في جميع الأحوال يجب أن يكون هناك باعث مشروع لأرجاء آثار القرار خاصة إذا كانت مدة الإرجاء تصل إلى تاريخ بعيد، إذ يمكن للقاضي إلغاء القرار لانعدام ركن السبب.

### ثانيا: نفاذ القرارات الإدارية في حق الأفراد

لا تسري القرارات الإدارية في مواجهة الأفراد إلا من تاريخ العلم بها بعد شهرها، ويكون ذلك بالنشر بالنسبة للقرارات التنظيمية والتبليغ بالنسبة للقرارات الفردية أو بالعلم بها يقينيا أو بأي صورة كانت.

#### 1- النشر:

بمجرد ما تصدر الإدارة قراراتها تقوم بنشرها وفقا للشكليات والطرق المحددة من القوانين والأنظمة، حيث لا تسري آثار القرار ولا تترتب عليه الحقوق والالتزامات اتجاه الأفراد الا بنشره وفقا لطرق المحددة في القانون، وهنا تكون سلطة الإدارة مقيدة ولكن في غياب النص القانوني تكون للإدارة السلطة تقديرية في اختيار الوسيلة الملائمة لنشر قراراتها بما يكفل إعلام الجمهور.

إذا نص القانون على ضرورة نشر القرارات التنظيمية وجب اتباع كافة السبل المنصوص عليها قانونا كالتعليق في لوح الإعلانات الخاص بالبلدية او الولاية أو النشر في الجريدة الرسمية، وهذا ما تم التأكيد عليه من خلال المرسوم 88-131 الصادر في 4 جويلية 1988 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والأفراد لا سيما المادة 8 منه، وفي هذا الإطار يجب على الإدارة أن تتخذ كل التدابير من أجل أن تستعمل وتطور أي سند مناسب للنشر والاعلام.

لما كانت المراسيم الرئاسية والتنفيذية تشكل أهم القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية، فإنها تنشر مثل القوانين في الجريدة الرسمية مع الالتزام بمهلة اليوم الكامل الواردة بالمادة 4 من القانون المدني. كما تنشر قرارات الوزارية بشكل عام في الرسمية للوزارة اما قرارات السلطات المحلية فأنها تخضع لإجراءات النشر أكثر مرونة وأكثر تنوعا حيث يعلم بها المواطنون من خلال نشرها في مقر الولاية او البلدية في اماكن مخصصة لذلك.

وحتى يعتد بالنشر كبدية لسريان القرار الإداري فانه يشترط فيه أن يكون وافيا شاملا لعناصر القرار ومضمونه بطريقة واضحة لا لبس ولا غموض فيها، بصورة تمكن صاحب الشأن من أن يحدد موقفه حيالة بدقة.

## 2- التبليغ.

إن التبليغ هو وسيلة العلم المعتد به بالنسبة للقرارات الإدارية الفردية التي تتمتع بمراكز قانونية ذاتية يكون أصحابها محددين بالنسبة للإدارة وعليه فأن التبليغ وسيلة علم حتمية. ومن المستقر عليه فقها وقضاء أن آثار القرار الإداري لا تسري حيال الشخص أو الأشخاص المعنيين به، إلا من تاريخ تبليغه وإعلانه إليهم بموجب توصيل مضمون القرار إلى علمهم شخصيا. وهذا ما تؤكد المادة 35 من المرسوم رقم 88- 131 حيث نصت على أنه لا يحتج بأي قرار ذي طابع فردي على المواطن المعني بهذا القرار، إلا إذا سبق تبليغه اليه قانونا، هذا أن لم يكن هناك نص قانوني أو تنظيمي مخالف.

يبلغ صاحب الشأن بالقرار من السلطة الإدارية المختصة بعدة وسائل ووسائل منها:

- التبليغ المباشر عن طريق أعوان الإدارة أو بواسطة المحضر.
- التبليغ عن طريق البريد وهو ما نصت عليه المادة 26 من المرسوم رقم 88 - 131، حيث تتخذ الإدارة أي إجراء من شأنه تبليغ القرار سواء بالبريد والهاتف، كما يمكن استعمال وسائل الإعلام والاتصال الحديثة (الانترنت، الإيميل).
- يمكن تبليغ القرار شفاهة.
- أما بالنسبة للقرارات الجماعية فيكون عن طريق النشر مثل نشر نتيجة امتحان بالطرق اللازمة، الصحافة المكتوبة، تعليق في أماكن مخصصة.
- ويبدأ سريان الطعن في القرار من تاريخ وصول التبليغ لا من تاريخ إرساله وذلك كله من أجل حماية الأفراد من إهمال الإدارة أو هيئة البريد.

## 3- العلم اليقيني:

يقصد بالعلم اليقيني أن يتمكن الشخص المعني بالقرار الإداري من الاطلاع والعلم بمحتواه بطريقة أخرى غير وسيلة النشر والتبليغ بصورة قاطعة ولا افتراضية وبكيفية وافية وشاملة.

وهذا يعني أن المعني بالقرار على علم بمضمون القرار ومحتوياته علما حقيقيا يقينيا، يقوم مقام النشر والتبليغ ويبدأ من تاريخ ثبوت ذلك العلم سريان ميعاد الطعن بإلغاء القرار، لهذا لا يصلح أن يكون العلم افتراضيا أو مشككا فيه، ويقع على الإدارة عبء إثبات العلم اليقيني في حالة دفعها بعدم قبول الدعوى بناء على علم الطاعن بالقرار علما يقينيا وعدم طعنه في الميعاد.

وقد أخذ الاجتهاد القضائي الجزائري سواء بالنسبة للمحكمة العليا أو مجلس الدولة بالعلم اليقيني كوسيلة للعلم بالقرار في غياب التبليغ والإعلان.

بل وتتوسع فيها إلى حد كبير في الوقت الذي تراجع فيه مجلس الدولة الفرنسي على الأخذ به ومن أمثلته:

- كأن تتخذ الإدارة إجراء لتنفيذ القرار قبل تبليغه فيعلمه المعني به.
  - التظلم الإداري مع شرح تفاصيل القرار يدل على علم الطاعن به على وجه اليقين.
  - الاطلاع على القرار من خلال دعوى مدنية.
  - حالة الاقرار الصريح من قبل المعني بالأمر.
- غير أن القضاء تراجع عن هذه الفكرة، ليكرس إلزامية تبليغ القرارات الفردية تبليغا شخصيا وذلك بموجب القرار الصادر بتاريخ 1999/04/19 والذي تم التأكيد من خلاله على عدم كفاية علم المستأنف بالقرار بل يجب تبليغه شخصيا.

وهو نفس الاتجاه الذي تبناه القضاء الإداري الفرنسي في تطبيق نظرية العلم اليقيني إلى حد أنها أصبحت نظرية تكاد تكون مهجورة ومحدودة التطبيق وحالات تطبيقها ضيقة جدا.

غير أن مجلس الدولة الجزائري تراجع عن موقفه وعاد الى هذه النظرية بموجب قرار صادر في 2001/4/18 الذي قضى بالآتي:

- حيث أنه يتضح مما سبق ذكره أنه لا ينكر أن المستأنفين كانوا يعلمون علما يقينيا بنزع ملكياتهم والاعترافات المتبعة حولها خلال سنة 1986.
- إن هذا القول يخلص أن الاجتهاد القضائي الذي تبنى نظرية العلم اليقيني هو اجتهدا يخرق من خلاله القانون لا سيما مع تأكيد المشرع الجزائري بمقتضى نص المادة 829 من قانون الاجراءات المدنية والإدارية، التي تحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر تسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الإداري

الفردى، أو من تاريخ نشر القرار الإدارى الجماعى أو التنظيمى، وإذا لم تبلغ الإدارة القرار الإدارى تبقى أجال الطعن مفتوحة.

## II/ تنفيذ القرار الإدارى

يختلف تنفيذ القرار الإدارى عن نفاذه فالنفاذ هو عملية قانونية تتم بموجب الإصدار والشهر (النشر والتبليغ)، أما التنفيذ فهو العملية التى تأتى بعد النفاذ، أى وضع القرار حيز التطبيق فعليا، وفي هذا الصدد تطرح عملية تنفيذ القرار الإدارى كيفية القيام به، وهنا تظهر بعض الاشكالات أهمها التنفيذ الاختيارى (أولا) التنفيذ عن طريق الإدارة (ثانيا)، والتنفيذ عن طريق القضاء (ثالثا)، وأخيرا وقف التنفيذ (رابعا).

### أولاً: التنفيذ الاختيارى:

كقاعدة عامة يلزم الجميع (إدارة عامة وافراد) بتنفيذ القرارات الإدارية بعد أن تصبح نافذة، أى يجب أن يتقيد كل طرف بالآثار المتولدة عنها، سواء كانت حقوق او التزامات.

على الإدارة أن تتخذ جميع الاجراءات والتدابير الكفيلة بتطبيق القرار كأن تقوم الإدارة بقطع صرف الراتب للموظف الذى قدم استقالته. وأى إخلال بالتزام الإدارة لتنفيذ القرار الإدارى يترتب المسؤولية، سواء بناء على أساس الخطأ الشخصى (أى معاقبة الموظف الذى ارتكب الخطأ) أو المرفقى (وفي أحيان أخرى يتحمل المرفق المسؤولية طبقا للمادة 30 من المرسوم 88 -131).

فيما يتعلق بالأفراد يظهر تنفيذ القرارات الإدارية في حالتين

تظهر الحالة الأولى عندما يكون محل القرار حق أو رخصة وهنا يسعى الفرد لاستيفاء ذلك وفق التدابير السارية المفعول، وما على الإدارة سوى تسهيل عملية التنفيذ والامتناع عن كل ما من شأنه عرقلة ذلك.

مثال عند حصول الشخص على قرار الانتداب يقدم المعنى الوثائق اللازمة وعلى الإدارة متابعة تنفيذ القرار بتمكينه من التمتع بهذا الحق.

أما الحالة الثانية فهنا يكون محل قرار التزام بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل حسب مضمون القرار مثال قرار توقيف موظف ينفذ من خلال منع الموظف عن ممارسة مهامه الوظيفية.

### ثانيا: التنفيذ عن طريق الإدارة:

تملك الإدارة الحق في إصدار القرارات الإدارية، كما تملك الحق في تنفيذها بنفسها مباشرة على الأفراد في حالة امتناع المخاطبين بها عن تنفيذها اختياراً وطواعية، والذي قد يظهر من خلال توقيع الجزاءات الإدارية والتنفيذ المباشر أو الجبري. والنقطة الأخيرة هي التي ستقوم بدراستها.

يعتبر التنفيذ المباشر إجراء استثنائياً، حيث يمكن للجهات الإدارية أن تنفذ قراراتها مباشرة وب herself ولو عن طريق تسخير القوة العمومية دون اللجوء مسبقاً للقضاء.

وعلى الأفراد اللجوء إلى القضاء إذا تضرروا من ذلك، بحيث تكون الإدارة العامة في مركز المدعي عليه، مقارنة بموقف المدعي الذي يقع عليه عبء الإثبات.

وهذا الامتياز أو ما يعرف Le privilège de préalable ، إنما يقوم على أساس قرينة سلامة ومشروعية القرارات الإدارية، إذ يفترض أنها صدرت طبقاً للقانون ومستوفية لجميع الأركان والشروط، ومن يدعي خلاف ذلك الإثبات . وهذا قد يترتب قيام مسؤولية الإدارة عما يلحق الأفراد من أضرار.

ولما كان هذا الطريق بما يتضمنه من مزايا في غاية الخطورة، فإنه مقيد بشروط عدة:

1/ أن يكون شرعياً، أي يجب أن تكون العملية الإدارية محل التنفيذ المباشر أو الجبري مستندة إلى نص تشريعي: قانون أو تنظيم.

2/ أن يتمتع الفرد عن التنفيذ الاختياري، أي أن هناك نية سيئة لرفض التنفيذ.

3/ اقتصار التنفيذ المباشر على تطبيق القرار الإداري.

وهناك ثلاث حالات تلجأ الإدارة إلى التنفيذ المباشر وهي:

- الإجازة القانونية أي ينبنى على إجازة أو ترخيص من القانون.
- عدم وجود وسيلة أو آلية قانونية أخرى للإجبار على التنفيذ.
- حالة الضرورة والاستعجال: يجوز للإدارة أن تلجأ إلى التنفيذ المباشر إذا تبين من وقائع الموضوع قيام حالة الضرورة، حتى إذا لم يصدر بشأنها ترخيص من المشرع، ولهذا فهي تضطر للتدخل فوراً قصد الحفاظ على النظام العام بعناصره الثلاثة (امن عام، صحة عامة، سكينه عامة) من خطر داهم.

### ثالثاً: التنفيذ عن طريق القضاء

قد تلجأ الإدارة العامة إلى طريق القضاء لتنفيذ قراراتها، وذلك بمقتضى رفع دعاوى أمام الرافضين للقرارات، لاستصدار أحكام جزائية أو مدنية.

## 1/ الدعوى الجنائية:

ترفع هذه الدعوى إذا نص القانون على عقوبة جنائية لمخالفة قرار إداري ما، وفي هذه الحالة تكون الدعوى الجنائية وسيلة لإجبار الأفراد على احترام القرارات الإدارية مثالها: القانون رقم 04 - 07 المؤرخ في 14-08-2004 المتعلق بالصيد، الذي ينص على عقوبات جزائية في حالة عدم التقيد والالتزام برخص الصيد.

## 2/ الدعوى المدنية:

لقد استقر القضاء على عدم جواز سلوك الطريق المدني للحصول على أحكام تلزم الأفراد باحترام القرارات الإدارية، وقد أيد الفقه والقضاء هذا الاتجاه، وبالتالي هناك فقط الدعوى الجنائية. رابعا: وقف التنفيذ:

على الرغم من الطبيعة التنفيذية للقرارات الإدارية والتي على أساسها تترتب آثار فورية اتجاه الأشخاص المخاطبين بها، إلا أنه يمكن استثناء وقف تنفيذها إداريا أو قضائيا، وبالتالي عدم ترتيب آثارها القانونية مؤقتا.

## 1/ على المستوى الإداري:

يمكن للإدارة وقف تنفيذ القرار الإداري في حالتين:  
أ- للإدارة مصدرة القرار نفسها، بما لها من سلطة تقديرية، اختيار وقت تنفيذه مراعاة لمقتضيات المصلحة العامة ومقتضيات سير المرافق العامة.  
ب- كما يمكن للإدارة الوصية (الوالي) أن تطلب من الإدارة مصدرة القرار (البلدية) وقف تنفيذه في حالات معينة خاصة بالضبط الإداري للحفاظ على النظام العام.

## 2/ على المستوى القضائي:

يمكن رفع دعوى أمام القضاء الإداري، من ذوي المصلحة، بغرض وقف تنفيذ القرار الإداري وفقا للقيود والشروط التالية:  
أ- الشروط الشكلية:



يشترط لقبول دعوى وقف تنفيذ القرار الإداري ضرورة رفع دعوى إلغاء أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة، ودعوى الإلغاء يمكن أن تكون سابقة أو متزامنة أو لاحقة على الدعوى الرامية إلى وقف تنفيذ القرار الإداري.

### ب- الشروط الموضوعية:

للقاضي الإداري أن يستجيب لطلب وقف تنفيذ القرار حسب ملابسات كل قضية وفحصها من حيث مدى توافر عنصري، الاستعجال والجدية.

لقد طبق القضاء الإداري الجزائري الشروط المذكورة أعلاه في العديد من القضايا، التي فصل فيها بقرارات وقف تنفيذ القرار الإداري.

### III/ نهاية القرار الإداري

تأخذ نهاية القرارات الإدارية عدة صور حيث قد تكون نهاية القرار الإداري خارج إرادة الإدارة العامة (أولاً)، وقد تكون نهاية القرار بإرادة الإدارة العامة (ثانياً).

#### أولاً: نهاية القرار الإداري خارج إرادة الإدارة العامة

ينتهي القرار الإداري بإتمام تنفيذه واستنفاد مضمونه، أو بانتهاء الاجل المحدد لسريانه وهي أسباب طبيعية لانقضاء ونهاية القرار وأهم هذه الحالات.

1/ القرار المؤقت: ينتهي بانقضاء الفترة المحددة له مثالها: قرار رخصة البناء.

2/ وفاة الشخص المعني بالقرار.

3/ إلغاء القانون الذي يستند إليه القرار.

4/ الإلغاء القضائي

ينتهي القرار الإداري كذلك بموجب عمل قضائي (أي بصدر حكم أو قرار قضائي بناء على دعوى إلغاء ترفع من ذي مصلحة أمام القضاء الإداري المختص، طعنا ببطلان القرار الإداري سواء على مستوى المحكمة الإدارية أو على مستوى المحاكم الإدارية للاستئناف أو من مجلس الدولة.

#### ثانياً: نهاية القرار بإرادة الإدارة العامة

قد ينتهي القرار الإداري نتيجة لتصرف صادر من جانب الإدارة ويكون ذلك في صورتين هما:  
الإلغاء والسحب.

وهذين الإجراءين تقوم بهما الإدارة لما لها من امتيازات كسلطة عامة ما يؤدي إلى الحد من  
آثار القرارات الإدارية.

كما تقوم الإدارة بهذا العمل في إطار مراعاة مبدأ الملاءمة، تكيفا مع مقتضيات المصلحة  
العامة، مع ضرورة الموازنة بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة. وهذا الأمر يجعل سلطة الإدارة  
العامة في الغاء وسحب قراراتها مقيدة وتمارس بالمراعاة لجملة من الشروط منها:  
مدى مشروعية القرارات الإدارية المراد إلغاؤها أو سحبها.  
طبيعة تلك القرارات إن كانت تنظيمية أم فردية.

### 1/ الإلغاء:

يقصد بالإلغاء أن تلجأ الإدارة إلى إصدار قرار إداري لاحق يزيل ويقضي على وجود قرار إداري  
سابق، من حيث عدم ترتيب هذا الأخير لآثاره في المستقبل.

يتمتع الإلغاء بأثر فوري، تماشيا مع مبدأ عدم الرجعية للقرارات الإدارية والأصل أن يتم الإلغاء بقرار  
صادر من السلطة التي أصدرت القرار الأصلي، أو السلطة الرئاسية لها وفقا لقاعدة توازي الأشكال.  
لقد استقر الفقه والقضاء على وضع قيود لسلطة الإلغاء، وفي ذلك وجب التمييز بين القرارات التنظيمية  
أو الفردية من جهة والنظر إلى مدى شرعية القرار المراد إلغاؤه من جهة أخرى.

لما كانت القرارات التنظيمية تنشئ مراكز عامة، فإن الإدارة تملك في كل وقت أن تعدلها أو تلغيها أو  
تستبدل بغيرها وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وتكييف المرفق العام، وليس لأحد أن يحتج بوجود حق مكتسب  
لوجودهم في مركز تنظيمي مع الإدارة، سيما إذا تعلق الأمر بقرارات تنظيمية مشروعة، أما إلغاء القرارات غير  
مشروعة فلا إشكال فيها، حيث يمكن أن تتراجع عنها الإدارة، إذا تبين لها عدم مشروعيتها لوجود عيب في  
أركان القرار الإداري كالاختصاص أو السبب.....إلخ.

أما بالنسبة للقرارات الفردية والتي تولد حقوق مكتسبة لدى المخاطبين بها، لذلك فقد أجمع الفقه والقضاء  
على عدم جواز إلغاء هذا النوع من القرارات لكونه يعد اغتصابا لحقوق الافراد، ومع ذلك يمكن إلغاؤها عن  
طريق قرار فصل.

مثاله ما يعرف بالقرار المضاد قرار تعيين يمكن الغاؤه عن طريق قرار فصل.

## 2/ السحب:

يقصد بالسحب إعدام القرار الإداري وقلع جذوره، حيث يزيل وبمحو جميع الآثار التي كانت قد ترتبت على تنفيذ القرار المسحوب في الماضي، كما يقضي على كل آثاره في المستقبل. فيما يخص السحب، لا يمكن للإدارة ان تسحب القرارات المشروعة سواء أكانت تنظيمية أو فردية كقاعدة عامة احتراماً للحقوق المكتسبة.

غير أنه يجوز سحب القرارات السليمة إذا كانت لا تولد حقاً. إذا كان القرار صادر بإنهاء خدمة موظف، هنا يمكن سحبه على أساس أنه يؤدي إلى إعادة الموظف إلى عمله الأصلي.

فيما يتعلق بالقرارات غير المشروعة فيمكن سحبها، ولكن يجب أن يتم خلال المدة المحددة بقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري.