

الفصل الثاني:

تنفيذ ونفاذ القرارات الإدارية

لم يكتفي القانون بمنح الإدارة اتخاذ القرارات الإدارية، لممارستها مهامها بل جعل من هذه القرارات المتخذة طبقاً للإجراءات المنصوص عليها، ذات قوة تنفيذية مباشرة تحمل في طياتها قرينة صحتها ما لم يثبت العكس لذلك:

فإنها تنفذ في مواجهة المخاطبين بها بمجرد علمهم بها بالطرق القانونية، تملك الإدارة تنفيذ قراراتها بمجرد إصدارها والإعلام بها، دون الحاجة للجوء إلى سلطة أخرى، على عكس الأشخاص الذين يجب عليهم اللجوء إلى السلطة المختصة بالتنفيذ.

وتختلف عملية التنفيذ عن نفاذ القرار الإداري، كون أن النفاذ عملية قانونية تتم بنشر القرار أو تبليغه بحسب نوعه، أما التنفيذ فهو عملية مادية لاحقة لعملية النفاذ، تؤدي لإخراج القرار الإداري إلى دائرة التطبيق الفعلي على أرض الواقع.

المبحث الأول: تنفيذ القرار الإداري.

المبحث الثاني: نفاذ القرار الإداري.

المبحث الأول: تنفيذ القرار الإداري.

والأصل أن يتم تنفيذ القرارات طواعية، غير أنه في حالة عدم انصياع المخاطبين بالقرار الإداري لفحواه، فإنه يتم اللجوء إلى الجزاءات القانونية المنصوص عليها سواء في القانون الجزائي أو الإداري أو المدني كما يمكن أن يمنح نص القانون للإدارة تنفيذ قراراتها مباشرة، أو عن طريق استخدام القوة الجبرية لذلك سوف نقسم دراستنا للتنفيذ إلى:
- التنفيذ المباشر.

- الجزاءات اللجوء إلى القضاء (تنفيذ عن طريق القضاء).

I- التنفيذ المباشر للقرار الإداري:

أو التنفيذ عن طريق الإدارة، فتملك الإدارة في حالات منصوص عنها قانوناً أن تنفذ قراراتها تنفيذاً مباشراً دون تدخل من سلطة أخرى، وهو يعد استثناءً في مجال التنفيذ حيث يحكمه مبدأ عام يقضي بأنه لا يجوز للخصم أن يقتضي حقه بنفسه، بل جب عليه اللجوء إلى السلطة العامة أو الجهة المختصة بالتنفيذ، ونظراً لخطورة هذا الإجراء فقد قيد القانون اللجوء باعتباره استثناءً، ووضع له ضوابط لذلك سوف نتطرق إلى:

أ- المقصود بالتنفيذ المباشر.

ب- خصائص التنفيذ المباشر.

ج- حالات التنفيذ المباشر.

د- طرق التنفيذ المباشر.

أ- المقصود بالتنفيذ المباشر: المقصود بالتنفيذ المباشر قيام الإدارة بتنفيذ قراراتها الصادرة عنها بإرادتها المنفردة دون الرجوع إلى القضاء لاستصدار حكم قضائي بذلك. وبهذا الوجه فإن التنفيذ المباشر من الإدارة لقراراتها، يعد امتيازاً خطيراً لمصلحة الإدارة العامة، كونه يمكن أن يؤدي بالمساس بحقوق الأفراد غير أن ذلك يجد مبرره في نقطتين اثنتين:

الأولى: أن الإدارة عكس الأفراد تهدف لتحقيق الصالح العام، ولذلك وجب منحها سلطات، لا مثيل لها في القانون الخاص كونه يحكم علاقات الأفراد الذين يسعون لتحقيق مصالحهم الفردية.

ثانياً: أن الإدارة يفترض فيها أن تتخذ قرارات صحيحة إذا ما اتبعت في ذلك الإجراءات والشروط المنصوص عنها قانوناً، بحيث تأتي قراراتها وتصدر مراعية لحقوق الأفراد ومصالحهم.

كذلك من جهة أخرى فإنه من أجل ضمان عدم تعسف الإدارة في هذا المجال فقد منح القانون للمخاطبين بالقرار الإداري، والذين وقع عليهم التنفيذ اللجوء إلى القضاء لطلب وقف تنفيذه استعجالي إن كان هناك مسوغاً لذلك، وأن يرفعوا دعوى هذا القرار، وأن يطلبوا تعويضاً في حالة وقوع ضرر جراء ذلك.

ب- خصائص التنفيذ المباشر: يتميز التنفيذ المباشر بخصائص تتمثل في كونه يعتبر:

- اللجوء إليه استثناءً.

- ويعتبر كذلك امتياز سلطة عامة.

1- التنفيذ المباشر امتياز ممنوح للسلطة العامة: كما أسلفنا فإن القانون العام منح الإدارة امتيازات لا مثيل لها في القانون الخاص، من ذلك أنه منحها سلطة إصدار القرارات التي تخاطب وتنفذ في مواجهة الأفراد بصفة فردية دون إشراكهم في ذلك.

ولم يكتفي بذلك بل منحها سلطة التنفيذ المباشر لقراراتها بمجرد صدورها كونها تتسلح بقرينة الصحة.

ومرد اعتبارا النفاذ المباشر للقرار هو امتياز من امتيازات السلطة العامة لا يجوز لشخص أن يقتضي حقه بنفسه بل عليه اللجوء إلى سلطة العامة، لتمكنه من ذلك، مع وجوب أن يجوز سند تنفيذي ورقة رسمية أو حكم قضائي) وأن يذيل السند بالصيغة التنفيذية، حينها تسخر القوة العمومية لتنفيذ مضمون السند التنفيذي.

بينما الإدارة مباشرة تلجأ إلى تنفيذ قراراتها دون إتباع هذه الإجراءات في حالات منصوص عنها قانوناً.

2- التنفيذ المباشر يعتبر استثناء: لا يعني منح الإدارة سلطة مباشرة في تنفيذ قراراتها أن ذلك يعتبر أصل تمارسه الإدارة دائماً عن طريق استخدام القوة الجبرية بل يظل طريق استثنائي لا تلجأ إليه الإدارة إلا في حالات منصوص عنها قانوناً أو للضرورة القصوى. فالأصل أن تنفذ الإدارة قراراتها مثلها مثل طرق تنفيذ المقررة لمصلحة الأفراد حاملي السندات التنفيذية، باللجوء إلى القضاء والسلطة المكلفة بالتنفيذ.

ج- حالات التنفيذ المباشر: إذا سلمنا بأن القانون منح الإدارة امتياز التنفيذ المباشر لقراراتها في مواجهة الأفراد فإن ذلك معناه أن الإدارة يمكنها أن تصدر قرارات بتقيد حرية الأفراد وحقوقهم كما أنها تنفذ قراراتها دون أن تسمح للقضاء ابتداء بالرقابة على صحتها، بل أكثر من ذلك يقع على الأفراد إذا ما رفعوا دعوى ضد القرار وتنفيذه عبئ الإثبات بأن القرار وتنفيذه صعب.

كما انه يمكن إذا تم التنفيذ بالخطأ أن يترك آثار يصعب تداركها وتعمل الإدارة أعباء مالية إن تم التفويض عن ذلك، كهدم عقار، أو غلق محل وتقويت فرصة العمل على صاحبه مما يجعله يتكبد خسائر كبيرة إن تم الغلق بالخطأ.

ومن هنا جعل القانون قيد على الإدارة عند لجوئها إلى التنفيذ المباشرة وذلك لا تلجأ إليه إلا إذا وجد نص قانوني يسمح بذلك أو في حالة الضرورة.

- وجود نص قانوني يجيز التنفيذ المباشر للقرار الإداري: تتمثل هذه الحالة في وجود نص قانوني يمنح للإدارة إصدار قرارات إدارية، ومنحها كذلك تنفيذها بشكل مباشر على أرض الواقع، لتحقيق الغرض من اتخاذ هذه القرارات.

ومثاله: في المادة 145 ق إجراءات ضريبية التي منحت لأعوان الإدارة لمصلحة الضرائب والمحضرين القضائيين القيام بالمتابعات، والغلق المؤقت للمحل المهني والحجز والبيع. وتتم هذه الإجراءات بحكم القوة التنفيذية الممنوحة للجداول من طرف الوزير المكلف بالمالية.

حالة الضرورة: وتتعلق هذه الحالة بعدم وجود نص قانوني يسمح بالتنفيذ المباشر للقرار الإداري.

ومقتضى هذه الحالة في وجود خطر داهم يهدد النظام العام، يتطلب مواجهة من طرف الإدارة إصدار أوامر قرارات وتنفيذه بشكل مباشر، وذلك أن ضرورة السرعة لمواجهة الخطر الداهم، يقتضي عدم اللجوء إلى القضاء لاستصدار حكمين كون ان ذلك يتعارض مع حالة الاستعجال الضروري لمواجهة الأخطار والتهديدات.

وذلك راجع إلى أن حالة الاستعجال تجيز للإدارة فعل ما لا تفعله في الحالات العادية. وهو ما عبر عنه مفوض الدولة روميو لا يمكن أن نطلب من الإدارة استصدار حكم لإرسال رجال المطافئ عندما يحترق المنزل.

- ويجب توافر شروط اللجوء إلى التنفيذ المباشر لمواجهة الضرورة.

- وجود خطر جسيم داهم يهدد النظام العام (أمن- صحة- سكينه).

- يتطلب من الإدارة اتخاذ تدابير مستعجلة لمواجهته.

- عدم إمكانية مجابهة الخطر باللجوء إلى الطرق العادية، الأخرى لذلك يعتبر اللجوء إلى التنفيذ المباشر خاصة في صورة التنفيذ الجبري استثناء.

- أن يكون الهدف هو تحقيق المصلحة العامة وأن يكون تدخلها بالقدر الكافي لمواجهة حالة الضرورة وأن لا تزيد على ذلك.

- **طرق التنفيذ المباشر:** للإدارة طريقتان التنفيذ المباشر وتحدد بمدى استجابة المخاطب القرار الإداري لذلك يتم التنفيذ إما إراديا او جبريا.

I- التنفيذ الإرادي للقرار الإداري: وهنا الأصل والشائع أن يستجيب الأفراد والمخاطبين عموما للقرار الإداري ويلتزمون بمقتضياته وأحكامه.

والمخاطبين بالقرار إما السلطة الإدارية في حد ذاته سواء إلى أصدرته أو باقي السلطات العمومية الأخرى، فالكل مطالب باتخاذ الإجراءات وتهيئة الظروف لتنفيذ القرار الإداري على أرض الواقع.

وكذلك الأفراد الذين يمس القرار الإداري من طرف الإدارة وفقا للأسس العلمية، ووجود مواطنين صالحين واعين مسؤولياتهم اتجاه الإدارة يساهم بشكل كبير في تنفيذ القرارات الإدارية بشكل حر واختياري.

II- التنفيذ الجبري للقرارات الإدارية: وهو الذي يعتبر استثناء واضح في تنفيذ القرارات، ذلك أن الإدارة من خلاله يمكنها في حالة تعنت الأفراد المخاطبين بالقرار وعدم انصياعهم طوعية لأحكامه، فإنها تملك جبرهم باستخدام القوة وهو يعرف بأسلوب التنفيذ الجبري.

ونظرا لخطورة هذا الإجراء على حقوق وحرية الأفراد خاصة في حالة تعنت الإدارة في اللجوء إليه واستخدامه ضد المخاطبين بالقرارات الصادرة عنها.

أولا- فقد تم تحديد حالات اللجوء إليه:

سواء في حالة نص القانون باللجوء إلى التنفيذ الجبري، أو حالة عدم وجود نص جنائي أو إداري يضمن تنفيذ القرار الإداري وفي حالة الضرورة.

وجود نص قانوني يميز اللجوء إلى التنفيذ الجبري، فلا يمكن الإدارة إن لم يمنحها القانون تنفيذ قراراتها جبرياً اللجوء إلى هذه الوسيلة.

مثاله م 145 ق إجراءات ضريبية

عدم وجود نص في القانون يتضمن جزاءات جنائية أو إدارية لضمان تنفيذ القرارات الإدارية.

وفي حالة وجود نص جزائي سواء قانون العقوبات أو القوانين لأخرى يفرض عقوبات إلى عدم تنفيذ القرار الإداري فهنا يتم اللجوء إلى هذه الوسيلة ولا يمكن للإدارة التدخل بنفسها وتنفيذ القرار جبرياً.

- حالة الضرورة: أو عندما تستدعي الظروف اللجوء إلى التنفيذ الجبري بالرغم من عدم وجود نص يسمح بذلك.

من ذلك ما حدث في دولة الكويت حيث صدر قرار بضرورة التطعيم ضد الأمراض ونص أنه في حالة عدم انصياع المعنيين لذلك فإنه يجوز الاستعانة بأفراد الشرطة في تنفيذ هذا العمل إن اقتضت الضرورة ذلك.

ثانياً- شروط استعمال القوة الجبرية: كذلك لخضوع عملية اللجوء إلى استخدام القوة الجبرية لتنفيذ القرار الإداري فقد تم إحالتها بمجموعة من الشروط.

1- وجوب أن يكون القرار الإداري الواجب تنفيذه جبر سليماً وناقذاً في مواجهة المخاطبين به.

2- وجوب إعطاء مهلة كافية للأفراد المخاطبين بالقرار من أجل تنفيذه طوعاً.

3- امتناع ورفض المخاطبين بالقرار الإداري تنفيذه اختيارياً، ويجب أن يكون هذا الرفض واضحاً وصريحاً، ما عدا في حالة الضرورة حيث يتم التدخل مباشرة حتى مع عدم رفض المخاطبين بالقرار تنفيذه.

أن ينحصر الهدف من استخدام القوة الجبرية في تنفيذ مضمون القرار الإداري دون أن يتجاوز الأمر ذلك تحت طائلة مسؤولية الإدارة عن ذلك وان لا تزيد القوة المستعملة لتنفيذ القرار عن ما هو مطلوب في ذلك وبحسب ممانعة والتعنت من طرف المخاطبين بالقرار في عدم تنفيذه.

II- تنفيذ القرار الإداري عن طريق القضاء: وهنا إن لم يمنح القانون للإدارة تنفيذ قراراتها بشكل مباشر، فغنها يمكن أن تلجأ إلى القضاء الجزائي أو الإداري لتنفيذ قرار وفرض القرارات الإدارية.

أ- القضاء الجزائي: ففي حالة رفض المخاطبين بالقرار الإداري الانصياع لمضمونه وتنفيذه، فإن ذلك يشكل جريمة يعاقب عليها القانون سواء كانت هذه القرارات تم اتخاذها من طرف سلطة مركزية أو محلية.

وهنا في حالة رفض المخاطب بالقرار الانصياع له، فتلجأ الإدارة إلى القضاء الجزائي في التحرك الدعوى العمومية، لتنفيذ العقوبة المقررة بالمادة 459 ق ع والتي جاء فيها: "يعاقب

بالغرامة من 3000 إلى 6000 دج ويجوز ان يعاقب أيضا بالحبس لمدة ثلاث أيام لأكثر كل من خالف المراسيم والقرارات المتخذة قانونا من طرف السلطة الإدارية، إذا لم تكن الجرائم الواردة بها معاقبا عليها خاصة".

مثاله كذلك في الجزائر: مخالفة التدابير والقرارات المتخذة من قبل أعوان قمع الغش وذلك إذا تبين أن المنتج المعروض غير مطابق للمواصفات.

- فيعد قرار بسحب المنتج مؤقتا أو نهائيا وإيداعه للمطابقة أو تشميعه

- يضاف إليه إجراء تكميلي يتمثل في توقيف المؤقت للنشاط.

- وفي حالة خالف المتدخل (الذي يقوم بعرض المنتج للاستهلاك) قرارات سحب المنتج

أو إيداعه للمطابقة أو تشميعه، أو قرار توقيف النشاط مؤقتا يعاب بعقوبة جزائية للمادة 79

ق 03-09 (حماية المستهلك) الحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات والغرامة 500 ألف دينار

إلى 2000000 دج.

المبحث الثاني

نفاذ القرارات الإدارية

القرار الإداري هو عمل انفرادي من طرف السلطة الإدارية، يتضمن إلزام للمخاطبين به وقبل ذلك للجهة الإدارية المصدرة له من باب أولى.

غير أنه يلزم لنفاذ القرار الإداري سواء في حق الإدارة المصدرة له او الأفراد المخاطبين به علماهم بهذا القرار.

ويتحقق هذا العلم بالنسبة للإدارة بمجرد أن تصدر القرار فلا يعقل أن تصدر الإدارة القرار ولا تعلم بذلك.

أما بالنسبة للأفراد فيتحقق علمهم به من تاريخ نشره أن تبليغه.

وابتداء من تاريخ صدور القرار من الإدارة وعلم المخاطبين يبدأ سريان القرار الإداري غير يمكن أن يسري بأثر رجعي كاستثناء، ويمكن أن يتم إرجاء تنفيذ القرار الإداري من طرف الإدارة.

ومن المعلوم أن القرار الإداري يحوز قوة تنفيذية، فيتم تنفيذه بمجرد صدوره والعلم به من طرف الأفراد يشكل طوعي اختياري، وفي حالة تعذر ذلك فإن الإدارة يمكنها اللجوء إلى تنفيذ المباشر للقرار على الأفراد باستخدام القوة الجبرية وذلك سوف نقسم دراستنا لنفاذ وتنفيذ القرار الإداري على النحو التالي: - نفاذ القرار الإداري وسريانه. - تنفيذ القرارات الإدارية.

المطلب الأول:- نفاذ القرار الإداري وسريانه. الأصل إلى القرار الإداري يعتبر نافذا بمجرد صدوره عن السلطة المختصة المصدرة له. غير انه لا يسري في مواجهة المخاطبين إلا من تاريخ نشره أو تبليغه بحسب نوعه باستثناء الإدارة التي يسري في مواجهتها من تاريخ إصدارها له. والأصل ان القرار يسري باثر فوري بمجرد صدوره، غير انه يمكن ان يكون ذو أثر رجعي، كما ان لا يسري فوراً إرجاء الإدارة لتطبيقه ومن هنا سوف ندرس:

- نفاذ القرارات الإدارية في مواجهة الإدارة مصدرة القرار..
- نفاذ القرارات الإدارية في مواجهة الأفراد المخاطبين به.
- السريان الزمني للقرارات الإدارية.

الفرع الأول:- نفاذ القرارات الإدارية في مواجهة الإدارة مصدرة القرار:

كما أسلفنا فإن الإدارة تصدر قراراتها الإدارية لمواجهة وضعية قانونية معينة، لذلك تقوم الإدارة بتنفيذ هذا القرار للوصول إلى الغاية من إصداره، وعليه فإن القرار يصبح نافذ في مواجهة الإدارة بمجرد أن تقوم بإصداره. ويرجع الأمر كذلك إلى أنه ليس من الحكمة أن تصدر الإدارة قرارات ولا تسري عليها هذه القرارات، وتأخذ صورة سريان القرارات في مواجهة الإدارة المصدرة له أنها يجب عليها تطبيقها طالما اتخذتها. كذلك فإن القرارات الإدارية تسري منذ تاريخ العلم بها، ومعلوم أن الإدارة تعلم بشكل قرارات بصدر القرار الإدارية كونه صادر عنها، ويستحيل أن تصدر الإدارة قرارات لا تعلم بها، ذلك أن الإجراءات تتطلب مرور القرارات على مراحل يشترك فيها الإداريين، مما يؤدي إلى العلم بها داخل الإدارة. وينتج عن ذلك:

- وجوب التزام الإدارة بتنفيذ قراراتها منذ تاريخ صدورها، ولا يجوز لها العدول عنها إلا ضمن حالات إن كان القرار الإداري معيباً أو غير ملائم.
- على الإدارة مراعاة النصوص القانونية السارية عند إصدارها لقراراتها الإدارية وذلك بمجرد صدور القرار منها لذلك مهم معرفة لحظة نفاذ القرار في مواجهة الإدارة والذي يتحدد بمجرد صدوره، ومعرفة إن كان النص الذي استند إليه هل كان موجوداً آنذاك أم ملغى أو لم يصدر بعد.
- يتحدد تاريخ سريان الحقوق المكتسبة المتولدة من الأفراد بموجب القرار الإداري منذ تاريخ إصدار الإدارة لقراراتها.
- التزام الإدارة بضرورة تبليغ قراراتها إن كانت فردية ونشرها إن كانت جماعية (تنظيمية).

يجوز للأفراد الاحتجاج والتمسك بالقرار في مواجهة الإدارة منذ تاريخ صدور القرار، وحتى قبل تبليغهم أو علمهم به.

لذلك يجوز لكن ذي مصلحة المعني بالقرار أن يحتج على الإدارة به منذ تاريخ صدوره وقبل تبليغه به خاصة إن كان فرديا، أما التنظيمي فمختلف فيه.

أولا-خاصة بالنسبة للقرار الفردي: فإذا صدر قرار فردي وولد حقوق للفرد المخاطب فإنه يجوز له أن يحتج به على الإدارة حتى قبل أن تبليغه به.

لذلك نجد من تطبيقات القضاء الفرنسي أنه قضى بنفاذ القرار الإداري في واجهة الإدارة حتى قبل تبليغه او عدم تبليغه بالكلية وذلك بمناسبة فصله في قضية الأنسة Mattei (ماتي) وتلخص وقائعها في: قيام محافظ منطقة السين بإصدار قرار تعيين الأنسة Mattei (ماتي) في وظيفة بقصر العدالة بباريس ولم يتم تبليغها بذلك بعد مدة زمنية أصدر فيها قرار آخر ألغى بموجبه قرار تعيين هذه الأنسة وعين آخر في مكانها.

بعد ذلك علمت الأنسة بالقرار ورفعت دعوى امام مجلس الدولة لإلغاء قرار المتضمن إلغاء تعيينها وتعيين شخص آخر بدلها.

فألغى مجلس الدولة قرار إلغاء تعيينها وتعيين شخص بدلها وأكد أحقيتها بالوظيفة بالرغم من عدم تبليغها.

وذلك راجع لأن الإدارة تلتزم بقراراتها بمجرد إصدارها وعليه يمكن للأفراد المخاطبين أن يحتجوا بهذه القرارات منذ ذلك التاريخ.

ثانيا أما بالنسبة للقرارات التنظيمية: فانقسم الفقه حولها:

فيرى جانب من الفقه أن القرار التنظيمي يسري في مواجهة الإدارة منذ صدوره على غرار القرار الفردي، لذلك يجوز للأفراد المخاطبين به أن يتمسكوا بالحقوق التي تولدت عنه بمجرد إصداره من تاريخ نشره.

وذلك راجع إلى أن النشر مقرر لمصلحة الأفراد وليس لمصلحة الإدارة لذلك يمكنهم ان يتنازلوا عليه إن كان ذلك لمصلحتهم.

وعليه يغض النظر عن القرار فيما إن كان تنظيميا او فرديا فإنه بمجرد صدوره مستوفيا لجميع أركانه، يعتبر نافذا في مواجهة الإدارة ولا يتوقف ذلك على علم المخاطبين به لذلك لا يمكن لها ان تتمسك بعدم نشر القرار التنظيمي كحجة لعدم نفاذه في مواجهتها فير ان جانب آخر من الفقه يرى أن القرار التنظيمي لا يسري في مواجهة الإدارة التي أصدرته إلا منذ تاريخ نشره.

ودللي ذلك: ان القرار التنظيمي مثله مثل القانون يتضمن قواعد عامة ومجردة، كما أن القرارات التنظيمية (المراسيم، الرئاسية او المراسيم التنفيذية والقرارات الوزارية يستوجب أن تشر في الجريدة الرسمية مثلها مثل القوانين الصادرة عن البرلمان، وتدخل حيز التنفيذ منذ تاريخ هذا النشر.

الفرع الثاني:نفاذ القرارات الإدارية في مواجهة الأفراد: على عكس سريان القرار الإداري

في مواجهة الإدارة المصدرة له بمجرد صدوره صحيحا عنها، فإنه لا ينفذ في مواجهة الأفراد إلا منذ تاريخ اتصالهم به وفق الوسائل القانونية علام الأفراد.

ويرجع ذلك إلى زوال الطابع السري الاستبدادي لقرارات الإدارة، بعد أن أصبحت تتصل بتحقيق الصالح العام وليس مصلحة الإدارة.

كما أن الأفراد في أغلب الأحيان لا يعلمون ما يدور في خلد الإدارة، بل إنهم في العديد من الأحيان يفاجئون بقراراتها، بالرغم من أنها تمس مصالحهم لذلك وجب على الإدارة إعلامهم بهذه القرارات، هو ما يعتبر التزام ملقى على عاتقها لذلك يقع على عاتقها عبث إثبات تبليغ ونشر القرارات الإدارية.

غير أن عملية شهر وإعلام المخاطبين بالقرار الإداري تختلف إجراءاتها بحسب نوع القرار الإداري.

فيتم إعلام المخاطبين بالقرار التنظيمي عن طريق نشره، أما القرار الفردي فيتم عن طريق تبليغه للمخاطب به أو العلم الأكيد واليقين بهذا القرار .

أولا نشر القرارات التنظيمية كوسيلة للإعلام المخاطبين به: بالنسبة للقرار الإداري التنظيمي فإن الإعلام به بتحقيق عن طريق نشرها بالوسائل المنصوص عليها قانونا.

ومرد ذلك إلى أن القرار الإداري التنظيمي لا يخاطب ولا يتعلق بشخص أو فرد معين وإنما يتعلق هذا النوع من القرارات بمراكز متعددة، وأنه من المنطقي يصعب تبليغ كل الأفراد المخاطبين به لذلك كان لابد من اللجوء إلى إجراء آخر يسهل علم المخاطبين به وهو إجراء نشره في وسائل تمكن العامة من الإطلاع عليه.

أويمكن تعريف النشر: "بأنه الوسيلة الرسمية التي أوجب القانون على الإدارة عليه إعلام الكافة من خلالها بقراراتها، وتسمى بالعلم الرسمي بالقرار".

ورجوعا إلى مختلف النصوص القانونية نجدها تفرض على الإدارة نشر قراراتها وفق إجراءات معينة.

من ذلك المادة 9 مرسوم 131/88 علاقة الإدارة المواطن فرض مع الإدارة أن تنشر بانتظام التعليمات والمناشير والمذكرات والآراء التي تهم علاقاتها بالمواطنين.

وألزمت المادة 49 قانون المنافسة على مجلس المنافسة وجوب نشر القرارات الصادرة عنه في النشرة الرسمية للمنافسة.

ب- وسائل وأساليب النشر: تلتزم الإدارة بنشر قراراتها في وسائل إعلامية من ذلك السلطة المركزية (مرسوم رئاسي- مرسوم تنفيذي- قرار وزاري مشترك او فردي) فيلزم نشرها في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

في فرنسا: فيحكم عملية نشر القوانين والمراسيم والقرارات الإدارية الأمر 204-164 لـ 20 فيفري 2004 وقد أدخل وسيلة النشر الالكتروني وبذلك أصبح موقع الجريدة الرسمية على الانترنت منطلق لدخول حيز النفاذ.

وقد تم الطعن في هذا القانون أمام مجلس الدولة بحجة أنه مخالف لنص المادة 10 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الالتفات والحريات الأساسية عند استبداله النشر الورقي في النشر الالكتروني، غير أن مجلس الدولة رفض هذا الطعن (EF 9/11/2005)، وكذلك القرارات التنظيمية الصادرة عن الجماعات الإقليمية حيث أجاز نشرها على الموقع الرسمي الإلكتروني للهيئة الإقليمية.

1- النشرات المصلحية: ففي الجزائر نجد أن معظم للإدارات قامت بإنشاء نشرات مصلحية أو مرفقية لنشر الأعمال الإدارية الصادرة عنها، سواء عقود أو قرارات أو مذكرات أو تعليمات أو مناشير وذلك لتمكين المعنيين عن الاطلاع عليها ومعرفتها وعادة ما يتم ذلك في لوحات الإعلانات.

من ذلك ما نصت عليه المادة 96 ق الأساسي للوظيفة العامة 03-06 "تنشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم ف نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية".

2- الجرائد الوطنية: بحيث ومن اب المقروئية الواسعة والمنتشرة للجرائد واليوميات والمجلات، لأنها يمكن أن تشكل وسيلة مناسبة لبعض الأنواع من القرارات الإدارية.

من ذلك م 4 مرسوم تنفيذي 254/91 المحدد لكيفية إعداد شهادة الحياة بحيث يتم إيداع قرار منح الحياة وإعلان المجال الترابي المعني بها، لدى البلدية المعنية، ويعلن عن هذا الإيداع المعلقات لمدة شهرين والنشر في جريدة وطنية أو جهوية بمعدل أربع نشرات تجدد كل 15 وما كذلك نص المادة 65 ق ص ع ت م ع لمرسوم 15-247 المتعلقة بوجوب نشر إعلان المنح المؤقت في نفس الجرائد التي تم الإعلان عن الصفقة من خلالها.

ويؤدي عدم الإعلان عن القرارات سبب لإلغاء القرار الإداري من ذلك قرار مجلس الدولة 20014/11/23.

حيث تم تنظيم مسابقة للانتحاق برتبة ملحق إدارة، دون نشر إعلان بذلك في الصحافة الوطنية عملا المادة 6 من المرسوم 293/96 من اجل تحقيق الشفافية والمساواة بين المترشحين.

وبعد وقوع احتجاجات قام الوالي بإيفاء لجنة تحقيق إلى البلدية التي تأكدت من عدم نشر مقرر فتح المساقاة والإعلان عنها.

لذلك تم إلغاء نتائج المسابقة، وعد طعن أحد الفائزين في السابقة في قرار إلغاء رفض مجلس الدولة طعنها وأيد قرار إلغاء النتائج.

ويجب أن يكون النشر قد تم بشكل واضح وشامل لكل عناصر القرار الإداري ومضمونه، بشكل يسهل لكل ذي مصلحة الإطلاع عليه.

يقع على الإدارة عبء إثبات نشرها لقراراتها، وعلم المخاطبين بالقرار وهو قرار صادر عن الغرفة الإدارية وتتلخص وقائع القضية في:

- أن سيدة كانت تقطن في مسكن، ثم أصدر السيد والي بلعباس قرار بتخصيص المسكن المتنازع عليه (مسكن السيدة) إلى من كان ينازعها.

بعد ذلك طعنت السيدة في 1997/11/26 أمام الغرفة الإدارية في قرار الوالي بتخصيص المسكن، وأنها لم تبلغ بقرار الوالي لكي تطعن فيه، وقرروا منحها المسكن.

ثم طعن منازعها في المسكن في قرار قضاء المحكمة الإدارية أما مجلس الدولة وبين أن السيدة قد تم إبلاغها قرار الوالي تخصيص المسكن لمنازعها بتاريخ 1978/08/03 بموجب وثيقة مسلمة من محافظ الشرطة، وأنها يجب أن تطعن في قرار الوالي بعد مدة شهرين أي

إلى غاية 1978/10/03 بينما هي طعنت في 1997/01/26 أي ما يقارب مرور 20 سنة، وبالرغم من ذلك قضت المحكمة الإدارية في نظر دعوها.

فرد مجلس الدولة أن هذا المحضر لم يقدم إلى قضاة المحكمة الإدارية كمرفق بالملف ف الدعوى.

وحيث أنه من المسلمات أن عبء إثبات التبليغ أو النشر بصدور القرارات الفردية يقع على عاتق الإدارة لذلك رأى قضاة الدرجة الأولى أنه لم يتم إبلاغ السيدة بالقرار الصادر عن الوالي فلا يمكن احتساب آجال الطعن في القرار.

2- التبليغ كوسيلة للإعلام المخاطبين بالقرار الفردي: فلا يكتسب القرار الإداري أي مفعول إلا من تاريخ علم المخاطبين به، وبالوجه المبين قانوناً، وبالنسبة للقرار الإداري الفردي فإن القانون اشترط وجوب تبليغه من طرف الإدارة إلى المخاطب به.

ويفرق الفقه هنا بين نوعين من القرارات الفردية، فيما إن كانت سلبية أم إيجابية فبالنسبة للقرار الإداري الصادر ضد مصلحة الأفراد بان يتضمن مساس بمراكزهم أو مصالحهم أو يتضمن إكراها لهم، كقرار فصل موظف أو عقوبته، أو عدم منح رخصة، أو سحب ترخيص، فهذا النوع من القرارات لا ينفذ في مواجهة المعنيين به إلا من تاريخ تبليغهم به.

أما القرارات الإدارية الفردية التي تصدر لمصلحة الأفراد، سواء أنشأت لهم حقوق كقرار بترقية أو منحهم مزايا كمنح ترخيص بممارسة نشاط معين فإنه يمكن لهم أن يلزموا بتنفيذها منذ تاريخ صدورها لا من تاريخ إبلاغهم بها.

ذلك أنه كما ذهب لذلك مجلس الدولة الفرنسي 1952/12/96 في قرارها إلى أن القرارات الفردية المنشئة للحقوق تولد كامل آثارها من لحظة بغض النظر عن مسألة نشرها أن تبليغها.

في الجزائر: نجد أن هناك العديد من النصوص التي تلزم الإدارة بوجوب تبليغ القرارات الفردية الصادرة عنها الأفراد المخاطبين أن المعنيين بها من ذلك.

نص المادة 35 مرسوم 131/88 (علاقة الإدارة بالمواطن) الذي نص على أنه لا تحتج بأي قرار ذي طابع فردي على المواطن المعني بهذا القرار إلا إذا سبق تبليغه إله قانونا.

المادة 96 الأمر 03/06 (الوظيفة العموم) "يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية".

وبالرغم من تأكيد مختلف النصوص القانونية على وجوب تبليغ هذا النوع من القرارات حين أنها لم تنص على طريقة موحدة للتبليغ، فتارة تنص على أن يتم بموجب رسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول، كقرارات لجنة الطعن الوطنية للمحضرين القضائيين م 63 القانون 03/06.

أو بواسطة محضر قضائي (تبليغ رسمي) كقرارات مجلس المنافسة م 47 أمر 07/03 وقد جاء في أحد أحكام مجلس الدولة بتاريخ 2001/07/16 أن التبليغ القانوني يكون سواء بمحضر قضائي أو رسالة موصى بها عليه أو عن طريق الإدارة بتسليم شهادة استلام وقع عليها المبلغ".

هناك قرارات فردية بطبيعتها غير خاضعة للتبليغ بالرغم من كونها قرارات فردية كالقرارات الضمنية بالرفض أو القبول كإيداع موظف طلب استقالة فيعتبر ضمن الإدارة قبول ضمني من طرفها لا يحتاج إلى تبليغ.

هناك قرارات بالرغم من اعتبارها فردية غير أنها يجب أن يتم نشرها لا مجرد تبليغها، مثالها تعيين الموظفين في مناصب عليا بموجب مراسيم كتعيين الولاة والقضاة والسفراء والذي يجب نشره في الجريدة الرسمية لا مجرد تبليغه لصاحبه المعني به.

3- العلم اليقيني كوسيلة للاطلاع على القرار الإداري (نظرية العلم اليقيني): وسوف نتطرق إلى هذه النظرية وشروطها وحالاتها بها ثم موقف القوانين منها.

3-1- المقصود بنظرية العلم اليقيني: "ثبوت علم المخاطب بالقرار الإداري على وجه اليقين بمحتوى، بشكل يسمح له أن يحدد موقفه الشخصي وعليه متى قام الدليل على علم المخاطب بالقرار الإداري بأي شكل من الأشكال بما يحقق الغاية من التبليغ، فإن العلم يقوم مقام التبليغ، مما ترتب عليه بداية سريان ميعاد التظلم الإداري أو الطعن أمام القضاء في القرار".

3-2- شروطها: للأخذ بهذه النظرية يجب أن يكون العلم بالقرار يقيني لا ضمني وأن يكون العلم شاملا لجميع عناصر القرار الإداري بما يمكن المخاطب به من تحديد مركزه وبناء عليه موقف من القرار الإداري.

أن يكون العلم بالقرار يقيني لا ضمنى: فيجب أن يتبين علم المخاطب بالقرار الإداري وفحواه حتى دون تبليغه إليه.

من ذلك ما ذهب إليه مجلس الدولة في حكم له بتاريخ 2002/10/15: حث صدر قرار لفصل موظف عن منصبه ولم تم تبليغه الشخص به، وإنما استخلص قضاة مجلس علمه به من خلال عدم منازعته في علمه بالقرار المؤرخ في 199/05/17.

واستدلوا ف ذلك على إرسالية بعثها الموظف يلتمس فيها إعادته إلى منصبه وهو ما يعني علمه بقرار الفصل غير أنه رفع دعوى في 1999/11/15 أي بعد قرابة 7 أشهر بينما تقضي المادة 469 مكرر ق إجراءات مدنية أن الطعن يتم في أجل 4 أشهر مما يعني أن الطعن تم خارج الأجل فرفضه مجلس الدولة.

ان يكون العلم شاملا لجميع عناصر القرار الإداري: لا يكفي مجرد العلم اليقيني بالقرار الإداري بل يجب أن يكون العلم شامل لجميع عناصر القرار الإداري مما يمكن المعني به من معرفة مركزه القانوني منه، والتالي يحدد موقفه منه ومن هنا يلتزم بالمدة المحددة للطعن (محددة بـ 4 أشهر) منذ تاريخ العلم الأكيد بالقرار.

حالات الأخذ بنظرية العلم اليقيني: هذه الحالات ليست على سبيل الحصر وإنما تم استخلاصها من خلال تطبيقات القضاء الفرنسي خاصة وفي الجزائر كذلك.

بحيث أخذ القضاء بما يستفاد منه علم المعني بالقرار الإداري به، عن طريق عمل يصدر منه، وحي عن رغبته في التنازل عن التبليغ المقرر لمصلحته.

أما ما يصدر عن الإدارة فلا يمكن مهما بلغ من درجة في الوضوح أن يستفاد منه علم المخاطب بالقرار الإداري، بهذا القرار المتخذ من طرف الإدارة.

الحالة الأولى: اشتراك المعني بالقرار قد حضر عملية اتخاذه، أو كان عضوا في اللجنة التقريرية، فهنا ميعاد الطعن ضد هذا القرار يبدأ منذ تاريخ علمه القيني به والذي يتحدد بتاريخ انعقاد هذه الجلسة بشرط حضوره كامل مجرياتها أو جلها أو على الأقل لغاية علمه بالقرار المتخذ وكامل عناصره مما تحدد معه مركزه منه وبالتالي تحديد موقفه منه.

مثاله: حضور الموظف الجلسة التأديبية وسماعه قرار اللجنة، غير أننا نجد أن مجلس الدولة الجزائري تأرجح في ذلك بحيث اخذ بهذه النظرية واستدل من خلالها على علم المخاطب بالقرار فحواه بينما، نجده في قرار آخر له لم يأخذ بهذه النظرية بالرغم من إن المعني بالقرار كان حاضرا في اللجنة التأديبية.

ففي قرار صادر عن مجلس الدولة الجزائري في 2001/10/08

تتلخص وقائعه في: أن عون إداري تم إحالته على مجلس التأديبي الذي حاكمه حضوريا رفقة دفاعه واقتراح نقله إجباريا (عقوبة).

وبعد محاولات ودية لإيجاد مع الإدارة صدر قرار بالنقل الإجباري رفع العون الإداري دعوى قضائية أمام الغرفة الإدارية التي رفضت الدعوى شكلا لرفضها خارج الأجل.

واعتبر القضاء أن أجل احتساب بالمواعيد يبدأ من تاريخ العلم اليقيني به بينما اعتبر مجلس الدولة أن القرار المطعون فيه هو قررا فردي وجب تبليغه للمعني به، ومتى لم يحصل ذلك فالجبل للطعن مفتوح.

وعليه رفض مجلس الدولة الأخذ بهذه النظرية واشترط وجوب التبليغ.
الحالة الثانية: طلب مراجعة القرار من الإدارة فإذا صدر قرار إداري فردي متعلق بشخص، وبالرغم من عدم تبليغها إياه فغنه إذا قام بطلب مراجعته قبل إبلاغه، فإن ذلك اعتبر دليلا على علمه اليقيني به، مما يمكن معه اعتبار تاريخ المراجعة هو نفسه تاريخ العلم اليقيني به، وبالتالي يقوم تاريخ التبليغ الشخصي.

من ذلك ما قضى به مجلس شوري لبنان: حيث اعتبر أن قيام المعني بالقرار بتقديم تظلم مكتوب أمام الإدارة وصرح من خلالها أنه علم بالقرار من خلال مكالمة هاتفية، مما يستدل عليه علمه بالقرار بتاريخ تقديم التظلم.

وحكم مجلس الدولة الجزائري: الذي اعتبر من خلاله أن قيام الموظف بتقديم التماس إلى الإدارة يلمس من خلاله من الإدارة إرجاعه إلى منصبه، دليل على علمه بقرار فصله.

الحالة الثالثة: الطعن في القرار الإداري: وهنا تقتض هذه الحالة صدور قرار من الإدارة ضد شخص وقبل أن يتم تبليغه به يقوم برفع دعوى قضائية أمام القضاء المختص، فذلك اعتبر علم يقيني منه بفحوى القرار الإداري وتنازل منه عن تبليغ القرار الإداري شخصا.
التوجه نحو هجر تطبيق نظرية العلم اليقين: لقد هجرت القوانين هذه النظرية لما قد يؤدي إلى بخس الناس حقوقهم خاصة فيما يتعلق بالقرارات التي يمكن أن تمسهم في مراكزهم سلبا.

في فرنسا: فرضت المادة 421 ف 1 ق القضائي الإداري أن مواعيد الطعن في القرار الإداري لا ستري إلا من تاريخ نشره أو تبليغه.

وذلك حفاظا على حقوق الأفراد المتعاملين مع الإدارة وإضفاء المزيد من الشفافية الوضوح في التعامل مع الأفراد.

وتلاشت هذه النظرية بعد أن فرضت المادة 421 فقرتها 5 أن آجال الطعن لا تسري إلا إذا ذكر في القرار الإداري مهلة الطعن وطرقه فلا مجال لنظرية العلم اليقين بالقرار بل وجب التبليغ وأكثر من ذلك ذكر آجال الطعن وطرقه.

في الجزائر: على نفس النهج سار القانون الجزائري بالمادة 831 ق إجراءات مدنية وإدارية عندما أعلن عن عدم الاحتجاج بالأجال الطعن (4 أشهر) إلى أجل الطعن صراحة.

ومن هنا فلا تبتدئ آجال الطعن في القرار إلا إذا تم التبليغ بالقرار والإشارة في سند التبليغ إلى آجال الطعن فيه، وإلا اعتبر أن آجال الطعن مفتوحة.

ومن هنا فلا مجال مع هذا الحكم بند المادة عن نظرية العلم اليقين، بل لابد من تبليغ القرار الإداري وأكثر من ذلك الإشارة فيه عند التبليغ إلى جال الطعن فيه.

الفرع الثالث: السريان الزمني للقرارات الإدارية:

الأصل في القرار الإداري أنه يسري في حق الإدارة مجرد صدوره، وفي حق الأفراد المخاطبين به، من تاريخ شهره عن طريق نشره أو تبليغه. ومن هنا فالأصل أن القرار الإداري لا يمكن أن يسري على الماضي، يترتب آثاره بأثر رجعي، كما أن الإدارة حينما تصدر قراراتها لا يجوز لها إرجاء تنفيذها في المستقبل لأجل إلا في حدود ضيقة، لذلك نقسم دراستنا لسريان القرار الإداري من حيث الزمن إلى ما يلي:

- عدم رجعية القرارات الإدارية.

- إرجاء آثار القرار الإداري.

أولاً- عدم رجعية القرارات الإدارية: المقصود بعدم رجعية القرار الإداري، عدم سريانه على ما تم بدء نفاذه، وهو تاريخ صدور النسخة للإدارة، وتاريخ النشر في القرار التنظيمي وتاريخ التبليغ بالنسبة للقرار الفردي فلا يعقل أن يصدر القرار ليمس مراكز قانونية ويحدث آثار على الماضي، لأن الأصل احترام الحقوق المكتسبة، وهذا ما تقتضي به العدالة الطبيعية ويستلزمه الصالح العام، فليس من العدل في شيء أن تهدد الحقوق كما لا يتفق والصالح العام كذلك، أن يفقد الناس الثقة والاطمئنان على أشهر حقوقهم.

ومن المسلم به أن قاعدة عدم رجعية القرار الإداري من القواعد الأمرة.

أ- الاستثناءات الواردة على مبدأ عدم القرارات الإدارية: أورد الفقه بعض الاستثناءات حيث يسري القرار الإداري بأثر رجعي آثاره على الماضي وذلك في حالات التالية:

1- حالة وجود نص يبيح القرارات الإدارية: وهي حالة قديمة وأكثر تطبيقاً في الواقع، ومن خلالها يصدر قانون يقضي أن يكون لبعض القرارات الإدارية أثر رجعي ويمكن للإدارة كذلك أن تصدر قرارات لتطبيق قانتون يتم تطبيقه بأثر رجعي فهنا يكون لقراراتها آثار رجعية.

2- الأثر الرجعي للقرارات الصادرة تنفيذاً لحكم بإلغاء قرار إداري: يمكن أن يصدر قرار إداري ويرتب آثاراً ويتبين فيما بعد أنه معيب، فيتم رفع دعوى أمام القضاء المختص ويقضي بإلغائه، واعتباره كأن لم يكن مما يتطلب من الإدارة اتخاذ الإجراءات لتصحيح الوضع وإعادة الحالة لما كانت عليه قبل صدور القرار الملغى.

وقد يقتضي ذلك وجوب إصدار قرارات تكون لها آثار رجعية لإزالة ما أحدثه القرار المعين من آثار خلال الماضي.

مثاله: حكم محكمة القضاء الإداري المصرية 1953/12/27، حيث نص على أنه يترتب على صدور حكم بإلغاء قرار فصل موظف عام، يتطلب إعادة الحالة لما كان عليه قبل صدور قرار الفصل، مما يقتضي صدور قرار بإعادة الموظف إلى منصبه منذ تاريخ فصله بأثر رجعي.

وقرار مجلس الدولة الجزائري 2001/01/08 حيث ألغى قرار عزل عامل من منصبه وترتب عن ذلك إعادة العامل في منصبه منذ تاريخ التوقيف وإفادته بجميع أجوره بأثر رجعي عن طريق قرارات لها أثر رجعي.

- إرجاء آثار القرارات الإدارية: ثار هناك خلاف حول إمكانية أن تقوم الإدارة بتأخير ترتيب القرار الإداري لآثاره لوقت لاحق عن تاريخ سريانه، والحقيقة أن الأمر يختلف بحسب نوع القرار إن كان فردي أو تنظيمي.

فالقرار التنظيمي إذا أصدرته الإدارة وأرجت نفاذه إلى تاريخ مستقبل، لا يمكن أن يؤدي مصدر القرار فيستطع هذا الأخير إلغاء مثل هذه القرارات أو تعديلها. غير انه تعلق الأمر بقرار فردي فإنه يعتبر اعتداء من المكلف بإصدار القرار الحالي على صلاحيات من قد يخلفه.

فقد يصدر قرار عن السلطة الحالية متعلق بفرد إقرار فردي ويتم إرجاء نفاذه ثم تأتي سلطة جديدة مكلفة بإصدار القرار، ويتحتم عليها احترام نفاذه بالرغم أنها لم تتخذه، فينفذ في مواجهتها ولا تملك حق إلغائه احتراماً للحقوق المكتسبة.

ويجوز إرجاء ترتيب القرار لآثاره إلى وقت لاحق على تاريخ الذي كان من الواجب أن رتب فيه آثاره وذلك في حالات هي:

- في حالة إذا كان القرار مضاف إلى أجل أو معلق على شرط واقف، وبالتالي لا يرتب آثاره إلا عند حلول الأجل أو تحقق الشرط الواقف.

مثاله: القرار المقترن بأجل قواعده صدور قرار بحبس موظف احتياطياً، فيصدر قرار بتوقيفه مدة الحبس ثم إرجاعه لمنصبه، فالقرار بإرجاع الموظف لمنصبه لا ينفذ إلا في المستقبل بانتهاء فترة التحقيق التي هي فترة منتهية لا محالة أم القرار الموقوف على شرط واقف فمثاله:

قرار رئيس البلدية بصرف منحه جزافية لعامل أصيب بضرر، فإن هذا القرار لا يرتب آثاره إلا بتحقيق شرطين يتمثلان في:

- موافقة السلطة الوصية- وموافقة القابض البلدي بصفته مراقب لتنفيذ ميزانية البلدية.

وعليه لا ينفذ القرار ويتم إرجاء آثاره لغاية تحقق الشرطين كلاهما.

القضاء الإداري: فيمكن للسلطة الإدارية في حالة رفض الأفراد المخاطبين بالقرار الإداري الاستجابة لحكامه أن تلجأ إلى جهات القضاء الإداري المختص من أجل استصدار حكم على فرد معين بتنفيذ القرار الإداري من ذلك: رفع الإدارة لدعوى على موظف أحيل على التقاعد من أجل إخلاء سكن وظيفي فصدر قرار بإخلاء السكن غير أنه لم يستجيب لذلك، فيتم اللجوء إلى القضاء لاستصدار حكم بوجوب إخلاء السكن الوظيفي.

III- امتناع الإدارة عن تنفيذ قراراتها: يمكن أن تمتنع الإدارة عن تنفيذ قرار إداري صادر عن إدارة أخرى فيمكن لمن له مصلحة اللجوء إلى القضاء الإداري لاستصدار حكم قضائي.