

التنظيم القانوني للتظلم من القرار الإداري

د. طارق علي ابوسورية

د. علي ابوبكر القديمي

كلية القانون زلطن جامعة صبراتة كلية العلوم الإدارية والمالية التطبيقية طرابلس

ali7943192@gmail.com

ملخص البحث:

يناقش هذا البحث إشكاليات التظلم الإداري باعتباره احد أهم الوسائل التي تحرك الرقابة وذلك بما يقوم به المتضرر من تصرفات الإدارة بتقديمه تظلمًا طالبًا فيه تعديل القرار أو سحبه أو إلغائه، سواء كان ذلك عن طريق الجهة التي أصدرت القرار أو إلى الجهة الرئاسية، وذلك للتحقق من مدى احترام مبدأ المشروعية، وبذلك يعد التظلم الإداري طريقًا لفض المنازعات الإدارية بشكل ودي، الأمر الذي يؤدي إلى التقليل من القضايا المرفوعة للقضاء بالخصوص.

ونظرًا لأهمية الموضوع حاول البحث الإجابة على التساؤلات المطروحة وتحقيق أهداف البحث من خلال التحليل العميق وخلص إلى عدة نتائج أهمها: إن التظلم الإداري طريق مهم من طرائق الرقابة الإدارية، و يعد التظلم الإداري الوسيلة الأسرع لحل المنازعات الإدارية كما خلص البحث إلى جملة من التوصيات منها: أن تهتم الجهات الإدارية بدراسة موضوع التظلم الإداري بالشكل السليم الذي يتضمن الرد، وضرورة ان تنظر الجهات الإدارية بجديّة في موضوع التظلم وان تتجنب لجوء المتظلم إلى القضاء وذلك لتعزيز ثقة المواطن بالإدارة.

كلمات مفتاحية: التنظيم، التظلم، القرار الإداري.

Abstract:

This research discusses the problems of administrative grievance, as it is one of the most important means that motivates oversight, and that is done by the person affected by the management's actions by submitting a grievance requesting the amendment, withdrawal or cancellation of the decision, whether

through the authority that issued the decision or to the presidential authority, in order to verify the extent Respecting the principle of legality, and thus the administrative grievance is a way to resolve administrative disputes in an amicable manner, which leads to the reduction of cases brought to the judiciary in particular.

Given the importance of the topic, the research tried to answer the questions posed and achieve the objectives of the research through deep analysis and concluded several results, the most important of which are: Administrative grievance is an important way of administrative control methods, and administrative grievance is the fastest way to resolve administrative disputes. The research also concluded a number of recommendations, including: That the administrative authorities should be interested in studying the issue of the administrative grievance in a proper manner that includes the response, and the need for the administrative authorities to seriously consider the issue of the grievance and to avoid the complainant's recourse to the judiciary in order to enhance the citizen's confidence in the administration.

Keywords: organization, grievance, administrative decision.

المقدمة:

تقوم دولة القانون على الالتزام بمبدأ المشروعية، والذي يقوم على ضرورة احترام القانون من قبل الحكام والمحكومين، ونظرا لما تتمتع به جهة الإدارة من سلطات واسعة اتجاه المتعاملين معها، أحاط المشرع الموظف العام بضمانات قانونية في مواجهة جهة الإدارة تمكنه من حماية حقوقه ومصالحه، وذلك عن طريق الرقابة التي تتولاها الإدارة بنفسها لفحص أعمالها وتصرفاتها القانونية والتحقق من مدى احترام مبدأ المشروعية الإدارية، ومن بين وسائل تحريك هذه الرقابة (التظلم الإداري)، وهو الطلب الذي يتقدم به من اضر به القرار الإداري الى الجهة الإدارية التي أصدرته، او الى الجهة الرئاسية، طالبا منها تعديل القرار او سحبه او إلغائه، ومن ثم يعد طريقا لفض المنازعات الإدارية بالطرق الودية، وحل الكثير من المشاكل في مهدها، مما يؤدي إلى التقليل من القضايا المرفوعة بهذا الشأن بقدر المستطاع مما يخفف العبء عن القضاء.

أهداف البحث :

يهدف البحث إلى التعريف بماهية التظلم الإداري وشروط وأثار التظلم وتنظيمه في القانون الليبي ، وعلاقته بالقرار الإداري .

أهمية البحث:

يلعب التظلم الإداري دورا هاما في ترسيخ مفهوم المشروعية الإدارية، وذلك بتصحيح الأوضاع القانونية التي يسببها القرار غير المشروع، فالتظلم هو بمثابة رقابة ذاتية تمارسها الإدارة على نفسها، كما تكمن أهمية موضوع البحث في كونه احد أسباب انقطاع ميعاد دعوى الإلغاء.

إشكالية البحث:

يطرح موضوع البحث تساؤلين أساسيين: أولهما ماهية التظلم الإداري؟ ثانيهما ما هي شروط و أثار التظلم الإداري؟ ويحاول الباحثان الإجابة عليهما من خلال البحث في متغيرات الدراسة والعوامل المؤثرة فيهما لتحقيق أهداف البحث.

خطة البحث:

للإجابة على التساؤلات السابقة قُسم موضوع الدراسة إلى مبحثين:

الأول: ماهية التظلم من القرار الإداري،

الثاني: شروط وأثار التظلم الإداري.

المبحث الأول: ماهية التظلم من القرار الإداري

منح المشرع الليبي للموظف العام الحق في مطالبة جهة الإدارة بتعديل القرار الإداري الذي أصدرته أو القيام بإلغائه أو استبداله بغيره مما يتوافق مع مبدأ المشروعية الإدارية، وتسمى هذه الوسيلة بالتظلم الإداري، الأمر الذي يتطلب معرفة مفهوم التظلم الإداري (مطلب أول)، وبيان أنواعه (مطلب ثان)

المطلب الأول: مفهوم التظلم الإداري:

تفرض الرقابة الإدارية بصورة تلقائية أو بناء على تظلم يقدم إليها من الذي اضر به العمل الإداري، وفي هذا المطلب سيتم التطرق الى تعريف التظلم الإداري (الفرع الأول)،والى مزايا وعيوب التظلم الإداري(الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري:

يهدف المشرع من تقرير التظلم الإداري إتاحة فرصة للموظف من حماية حقوقه ومصالحه أمام الرئيس الإداري قبل اللجوء إلى القضاء، وكذلك منح الإدارة فرصة مراجعة قراراتها المعيبة أو التي يشوبها تعسف، وبالتالي قد ترى ضرورة سحب قرارها أو تعديله أو إلغائه إذا ما اقتنعت بصحة التظلم، وان تنهى المشكلة التي نتجت عن القرار الإداري وتسوي الخصومة أمام جهة الإدارة، بحيث لا يتطور الأمر إلى الخصومة القضائية، وفي هذا توفير للجهد والوقت للإدارة والموظف المتهم، وكذلك تخفف العبء على المحاكم(1)(الوكيل، 2010، ص22)

كما وضحت المحكمة العليا الليبية الحكمة من التظلم في حكمها بتاريخ 1970/2/8م بان: "إذا قد تتبين الجهة الإدارية خطأ القرار فتتصرف المتظلم إما بسحب القرار أو تصحيحه، ولقد أراد المشرع بهذا المسلك ... إن يوفر مصاريف التقاضي وما يستنفذه من وقت على الطاعن والإدارة، ويعطي الإدارة فرصة مراجعة قرارات هيئاتها المختلفة وردّها إلى ما فرض فيها إن تثبته من الصالح العام وموافقة القوانين"(2)(مجلة المحكمة العليا، 1970، ص5)

وقد تعددت التعريفات التي تقدم بها الفقه للتظلم الإداري، وذلك بحسب نظرة كل منهم، حيث يعرفه الفقه الليبي على انه "الطلب الذي يتقدم به من أضر به القرار الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرته (التظلم الولائي) أو إلى الجهة الرئاسية (التظلم الرئاسي) طالبا منها تعديل القرار أو إلغائه (3)(محمد عبدالله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة، المكتبة الجامعة للطباعة والنشر،، الزاوية، 2010، ص375)، كما يعرف على أنه " سبيل من السبل الإدارية يلجأ الموظف المتظلم اختياريًا طعنا في القرار المتظلم منه، عوضا عن التظلم القضائي لعل الإدارة تعيد النظر في قرارها بما يجنبها الإلغاء القضائي إذا تبين لها ما يغيب القرار"(4)(بسيوني، 1983، ص157) . كما يلعب التظلم الإداري دورا هاما بالنسبة لميعاد دعوى الإلغاء وكيفية حسابه، وذلك لما له من اثر قاطع لهذا الميعاد ويؤدي إلى امتداد الميعاد عن طريق بدء سريان ميعاد جديد من تاريخ تقديم التظلم إلى إن يصل رد الإدارة إلى المتظلم، أو مرور مدة (60) يوم دون الرد فيعتبر سكوت الإدارة قرارا إداريا بالرفض(5)(بسيوني، 1983، ص157).

ويقوم التظلم الإداري على تحقيق العدالة الإدارية بأيسر الطرق وأقل جهد على الموظف من سلوك الطريق القضائي (الطعن القضائي) طويل الأجل والمرهق، وبالتالي إنهاء النزاع مع جهة الإدارة في بداياته الأولى، فهناك من الموظفين الذين لا يرغبون في اللجوء إلى القضاء خوفاً من سخط مديره أو اعتقاده بعدم جدوى التظلم أو لجهله بالقانون. ومن جانب آخر قد لا يرغب الموظف في التظلم إلى جهة الإدارة لنفس الاعتبارات السابقة(6)(العززي، 2007، 398).

الفرع الثاني: مزايا وعيوب التظلم الإداري:

يحقق التظلم الإداري مزايا كبيرة إذا ما أحسن استغلاله وتظهر تلك الفائدة سواء على صعيد القضاء الإداري أو على صعيد الأفراد (الفقرة الأولى) وفي المقابل هناك عوامل تقلل من أهميته (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : مزايا التظلم الإداري

يورد الفقه الإداري(7)(بسيوني، 1983، ص157) عدة مزايا تساهم في تحقق الحكمة المرجوة من التظلم الإداري وأهمها:-
أولاً- بالنسبة للطاعن يسمح له بتوضيح موقفه وطلبه الذي قد يؤدي إلى استجابة الإدارة بعد فحص جديد لقضيته، فالتظلم الإداري قد يحقق نفس النتيجة التي يتوخاها من الطعن القضائي وفي وقت قصير وبأقل التكاليف.

ثانياً- يسمح لجهة الإدارة القيام بتصحيح سريع لأخطائها باعتبارها سلطة رئاسية أو ولائية، وذلك بالرقابة الذاتية على مشروعية أعمالها وعدم ملامتها، أي تسهيل عملية الرقابة على أعمال السلطات الإدارية.

ثالثاً- يسهل للقضاء عملية الرقابة القضائية لأنه غالباً ما يحدد عناصر النزاع بين الإدارة والمتقاضى، وكذلك يخفف العبء عن جهات القضاء الإداري حيث تحل بعض المنازعات الإدارية في مرحلتها الأولى.

الفقرة الثانية-عيوب التظلم الإداري:

هناك عدة عوامل تقلل من فاعلية وأهمية التظلم الإداري أهمها:-

أولاً-عدم إبلاغ الموظف بحقه في التظلم الإداري :

في العادة لا تقوم الإدارة بإخطار الموظف بهذا الحق لجهله، مما يؤدي إلى فوات هذه الضمانة القانونية، كما إن قلة الوعي القانوني وعدم إدراك الموظف لجدوى وأهمية التظلم، تجعله يلجأ إلى القضاء معتقدا انه لا جدوى من التظلم الإداري الذي يعد الطريق الأقصر والأيسر للمطالبة بحقوقه، لذلك فقاعدة التظلم الإداري تتطلب مجتمعا واعيا إداريا وقانونيا.

ثانيا-اجتماع صفة الخصم والحكم في يد سلطة الإدارة:

إن مقتضيات مبدأ العدالة توجب الفصل بين سلطة الاتهام وسلطة العقاب، فتقديم التظلم إلى الجهة الرئاسية مصدرة القرار فيه إجحاف لحق المتظلم، فالأولى من المشرع إن يحدد جهة محايدة تختص بفحص التظلمات كضمانة للموظف.

ثالثا- عدم تفهم الإدارة لجوهر التظلم الإداري:

غالبا ما تقابل الإدارة التظلم الإداري بنوع من المكابرة والإصرار على صحة قرارها الأول، فالرئيس الإداري لا يستسيغ تقديم المرؤوسين للتظلمات، فالأولى إن تستفيد الإدارة من التظلمات لمعالجة الأخطاء التي وقعت فيها فتأديا للرقابة القضائية التي قد تلزمها بإلغاء القرار ودفع التعويضات المالية عن تصرفها الذي لحق الضرر بالمتظلم.

رابعا- غياب مبدأ الشفافية في رد سلطة الإدارة:

تقصد الإدارة من إصدار قراراتها الإدارية ترتيب آثار قانونية معينة، فعمل الإدارة يجب إن يخرج في مظهر خارجي يوضح إرادتها صراحة حتى يعلم به الأفراد ويرتبوا تصرفاتهم عليها(8)(شنطاوي، 200,427-428)

وإن سكوت الإدارة وعدم ردها على الشكاوى المقدمة إليها يعنى ارتكابها لتقصير ما، فهي إما إن تكون قرينة تفيد الموافقة ام تفيد الرفض، فالسكوت هنا يولد القرار الإداري (الضمني) الذي يأتي نتيجة للتظلم وبعد نهاية المدة القانونية للرد على طلبات الأفراد(9)(محمد جمال عثمان، السكوت في القانون الإداري، مرجع سبق ذكره، ص21)، ويعد الاعتراف بوجود القرار الضمني كرد على سكوت الإدارة تجاه الطلبات المقدمة إليها وتجاهلها لتلك الطلبات بعدم اتخاذ موقف ايجابي وإصدار قرارات صريحة بشأنها، قد تلحق الضرر بمصالح وحقوق الموظفين، ومن ناحية أخرى لا يمكن للأفراد

التصدي لهذا الإجراء لعدم وجود تعبير صريح، إلا بعد مرور المدة القانونية(10) الطبطبائي، 1994، ص7) فالموظف من حقه الحصول على الإجابة المناسبة والصريحة على تظلمه، حتى يتمكن بالتالي من اتخاذ الإجراءات المناسبة دون تقويت للوقت.

وهنا كان من الأفضل على سلطة الإدارة إن توضح موقفها من التظلم في صورة القرار الإداري الصريح بالرفض أو القبول، حتى لا تقوت على المتظلم المصلحة والوقت، ويرى الباحث بأن يتدخل المشرع لإلزام الإدارة بضرورة إصدار قرارات صريحة رداً على التظلمات الإدارية، فقواعد الشفافية والحوكمة الرشيدة توجب على الإدارة عدم التزام الصمت وانتظار انتهاء المدة القانونية للتظلم، بل يجب اتخاذ الإجراء الايجابي سواء بالرفض أو القبول.

المطلب الثاني: أنواع التظلم الإداري:

تنقسم التظلمات والطعون الإدارية بحسب اتجاه غالبية الفقه الإداري إلى نوعين رئيسيين، يتمثل الأول: في التظلم من حيث السلطة التي يقدم إليها الذي يتضح في صورة التظلم الولائي والتظلم الرئاسي، (الفرع الأول) ويتمثل الثاني: في التظلم من حيث الإلزام القانوني الذي يأخذ صورة التظلم الاختياري والتظلم الإجباري (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التظلم من حيث السلطة التي يقدم إليها

يقسم التظلم الاداري من حيث السلطة التي يقدم إليها الي نوعين، التظلم الولائي (الفقرة الأولى) والتظلم الرئاسي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى- التظلم الولائي:

يعرف بعض الفقهاء التظلم الولائي على أنه ذلك التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية ذاتها التي أصدرت القرار طالبا منها تعديل أو إلغاء القرار(11) الحراري، 1990، ص25).

وينفس المعني يقول آخر بأنه: "هو الذي يتقدم به ذو مصلحة (المتضرر من القرار) إلى من صدر منه القرار المخالف للقانون طالبا منه إن يعيد النظر في قراره، إما بسحبه أو بإلغائه أو بتعديله أو استبدال غيره به، بعد إن يبصره بوجه الخطاء الذي شاب القرار(12) (هاشم بسيوني، 1997، ص12).

ويرى بعض الفقه بان التظلم الولائي اقل حماية لحقوق الموظفين من التظلم الرئاسي نتيجة لاجتماع صفة الخصم والحكم لدى جهة الإدارة، وبالتالي عدم توافر صفة الحيادة في الجهة مصدرة القرار التأديبي ، وتقاديا لعدم فاعلية هذا التظلم اوجب المشرع الجزائري تقديم التظلم إلى السلطة الإدارية التي تعلق الجهة مصدرة القرار أولاً فإذا لم توجد فأمام مصدر القرار نفسه(13)(العنزي، 2007، 401)

ويبين الواقع العملي ثغرة في التظلم الولائي حيث غالباً ما يتمسك مصدر القرار بقراره حتى لو ثبت خطئه، فهو يرى في تراجع الخضوع لمروؤسيه وهز لصورته كمدير إداري، وانه غير قادر على إدارة هذا المرفق، وان العزة والكرامة توجب عليه عدم التراجع عن قراراته(14)(ابوسمهانة ، 2004، 275)

ثانياً- التظلم الرئاسي:

يعرف التظلم الرئاسي بأنه: "التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن إما مباشرة أو بعد رفض تظلمه الولائي إلى الجهة الإدارية التي تعلق الجهة مصدرة القرار طالبا منها تعديل القرار أو إلغائه(15)(الحراري، 1990، ص25)

كما يعرف على أنه: "ذلك التظلم الذي يقدمه صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدر القرار والتي يكون لها حق التعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون وذلك أعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها(16)(عبدالعزیز خليفة، 2002، ص248).

إن يتيح هذا التظلم للموظف المتضرر إن يتوجه بالتظلم إلى رئيس الجهة مصدرة القرار، والذي بدوره يقوم بفحص ومراجعة الحجج والأسانيد الواردة فيه للتحقق من مدى شرعية القرار الإداري، فإذا لحقه عيب استدركه الرئيس بسحبه أو تعديله أو إلغائه، وذلك لما له من سلطة الرقابة والتوجيه والإشراف على أعمال مروؤسيه، ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فاعلية من التظلم الولائي خاصة إذا تحلى الرئيس الإداري الأعلى بالحيادية والموضوعية أثناء فحصه للتظلم، ومع هذا لا يخلو التظلم الرئاسي من المؤاخذة عندما تتضح مجاملة الرئيس للجهة مصدرة القرار موضوع الطلب، مما يعصف بمبادئ العدالة والمساواة والشفافية التي يجب إن يتحلى بها كل رئيس إداري(17)(عامر، 2001، ص24).

الفقرة الثانية: التظلم من حيث الالتزام القانوني بتقديمه:

ينقسم التظلم من حيث أثره القانوني إلى تظلم اختياري يجيز للموظف المتضرر أن يتظلم إلى الإدارة أو إن يلجا إلى الطعن القضائي مباشرة (أولاً التظلم الاختياري)، إلا إن المشرع قد يتدخل ويشترط في حالات معينة البدء بالتظلم إلى جهة الإدارة قبل رفع دعوى الإلغاء وإلا رفضت الدعوى (التظلم الإلزامي).

أولاً: التظلم الاختياري:

التظلم الاختياري هو "الذي يلجا إليه صاحب الشأن دون إن يكون ملزم بذلك قانوناً وذلك كي ترجع الجهة الإدارية عن قرارها الخاطئ فيتجنب بذلك اللجوء إلى القضاء بما فيه من مشقة وطول للإجراءات ومصاريف(18) (عامر، 2001، ص124) ويرى آخر(19) (عبدالمجيد، مرجع سبق ذكره، ص 587) بأنه هو "الذي فيه يملك الموظف حرية الاختيار في اللجوء للإدارة للمصالحة الودية لفض نزاع بينه وبينها قبل اللجوء للقضاء، دون التزامه بهذه المصالحة الودية لحسم نزاعه مع الإدارة، ويقدم هذا التظلم إما إلى نفس مصدر القرار أو إلى احد رؤسائه".

ومن هنا يمكن القول بان التظلم الاختياري هو الأصل والتظلم الوجوبي هو الاستثناء(20) (سامي جمال الدين، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، 2003، ص284)، حيث خول المشرع لصاحب المصلحة حرية التقدير والاختيار إما إن يتقدم بتظلمه إلى جهة الإدارة أولاً أو إن يذهب مباشرة إلى القضاء ، ويستبان أيضاً بأنه يجوز بان يجمع بين الطريقتين في أن واحد، فبعد تقدم التظلم في المدة المحددة لا ينتظر المدة البت في التظلم ولا ينتظر أيضاً فوات الستين يوماً من تاريخ علم الجهة الإدارية بتظلمه(21) (عبدالعزیز عبدالمنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مرجع سبق ذكره، 252)

أوبالتالي فإذا كان التظلم الإداري لا يغل يد المتظلم من اللجوء إلى القضاء حتى قبل إن تثبت الجهة الإدارية في تظلمه، إلا انه يتعين إن يقدم هذا التظلم في الميعاد المقرر للتظلم وهو ستين يوماً من تاريخ العلم بالقرار الصادر في شأنه، أيا كانت وسيلة هذا العلم عن طريق النشر أو الإعلان أو العلم اليقين، ومتى قدم هذا التظلم فانه يقطع ميعاد الطعن بالإلغاء، ولا يشترط في التظلم الاختياري كقاعدة عامة شكل معين،

باعتبار إن القانون لم يوجب تقديمه لجهة الإدارة مباشرة أو على شكل برقية أو على يد محضر، فالمهم إن يتضمن التظلم البيانات الكافية والواضحة(22) (خليفة، مرجع سبق ذكره، ص252)

ولم يشترط المشرع الليبي إن يكون التظلم إلى جهة الإدارة وجوبي وإنما تركه جوازي يحق للموظف المتضرر إن يتقدم بطلبه للإدارة أو اللجوء مباشرة إلى القضاء والطعن في القرار الإداري (23) (الحراري، مرجع سبق ذكره، ص 377). وعلى ذلك يوفر التظلم الإداري الوقت للإدارة والموظف في حل المنازعات بينهما، عن طريق إتاحة فرصة المراجعة والتأكد من القرار وعواقبه القانونية بما يحقق العدالة الإدارية التي تغنينا عن اللجوء إلى العدالة القضائية(24) (القاضي، مرجع سبق ذكره، ص 743).

ويلاحظ إن المشرع الليبي قد أشار في نص المادة (8) من القانون رقم (88) لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري على إن تقديم التظلم إلى جهة الإدارة يترتب عليه قطع سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء، وجعل من هذا التظلم اختياريا وللمتضرر إن يتقدم بتظلمه إلى جهة الإدارة أو إن يرفع دعواه أمام القضاء الإداري، وللموظف العدول عن رأيه حتى بعد تقديم التظلم لجهة الإدارة.

أذن المشرع الليبي يعد التظلم الاختياري هو الأصل بحيث يجيز لصاحب المصلحة إن يتقدم بطلبه إلى جهة الإدارة مباشرة ودون أن يلزمه المشرع أو إن يسلك الطريق القضائي مباشرة، كما إنه بوسع الأشخاص انتهاج الطعن القضائي دون انتظار رد الإدارة عن التظلم المقدم للإدارة مسبقا.

ويعد مسلك المشرع الليبي موفق في اختياره عندما اقر بالتظلم الإداري الاختياري الذي منح فيه للموظف العام حرية الاختيار والمفاضلة بين الطريق الإداري والطريق القضائي للدفاع عن حقوقه ومصالحه الشخصية ، فله إن يستفيد من التظلم الإداري ومواجه جهة الإدارة التي قد تتصفه، أو يلجا إلى القضاء مباشرة إذا خاف عدم إجابة جهة الإدارة لطلبه وبالتالي يختصر الطريق ويقلص المدة الزمنية للتقاضي.

ثانيا-التظلم الوجوبي:

هو الذي لا يملك صاحب الشأن إلا وجوب تقديمه كشرط سابق على رفع دعواه في حالات محددة قانونا ليضمن بذلك قبولها في تلك الحالات مع انتظاره المواعيد للبت في

التظلم من قبل الهيئة الإدارية أو الرئاسية المختصة بذلك (25) (الجبزاني، ، مرجع سبق ذكره،329).

ويرى جانب من الفقه بان التظلم الوجوبي في مصر هو الأصل والتظلم الاختياري هو الاستثناء الذي اقره المشرع في ظروف محددة كشرط لتحريك الدعوي القضائية فيمكن الأفراد من الحصول على حقوقهم بالتظلم إلى جهة الإدارة مصدرة القرار، والتي تملك رفع الظلم وإعطاء الحق لأصحابه وتجنبهم أعباء الطعن القضائي، وتحقق العدالة في المراحل الأولية بالطرق الإدارية(26) (عبدالحميد، مرجع سبق ذكره، 588):
يمثل التظلم الوجوبي شرطاً أساسياً لقبول دعوى الإلغاء، وللموظف التظلم أولاً أمام الجهة الإدارية في أي من صورها اللوائية أو الرئاسية، قبل اللجوء للقضاء، ولعل الحكمة من ضرورة التظلم الوجوبي تكمن في:-

- حصول الموظف على حقه دون دعوى قضائية وما يترتب عليها سرعة إنهاء الخصومة وبأقل تكلفة مادية.
 - تحسين العلاقة بين المتظلم (خاصة إذا كان موظفاً) وجهة الإدارة مصدرة القرار، وتجنب الحساسيات التي قد تنتج في التظلم القضائي.
 - إنصاف أصحاب الشأن إدارياً يقلل من المنازعات أمام القضاء (27) (القاضي، مرجع سبق ذكره، ص554).
- ومما سبق يتضح بان التظلم الوجوبي هو الذي أوجبه المشرع على الموظف صاحب الشأن قبل اللجوء إلى الطعن القضائي استثناء في الحالات التي حددها المشرع على سبيل الحصر.

المبحث الثاني: شروط وأثار التظلم الإداري:

حتى يكتسي التظلم الإداري القيمة القانونية هناك مجموعة من الشروط ينبغي توافرها (المطلب الأول)، والتي يؤدي توافرها إلى ضمان تحقيق آثار التظلم الإداري (المبحث الثاني).

المطلب الأول: شروط التظلم الإداري:

لصحة التظلم الإداري ينبغي توافر شروط معينة لا تقتصر على نوع بعينه، بل هي قواعد عامة ومشتركة، ومن خلال استقراء نصوص القانون وأراء الفقه وأحكام القضاء

الإداري يمكن تحديد أهم الشروط الواجب توافرها في التظلم الإداري والمتمثلة في الشروط الشكلية (فرع اول) والشروط الموضوعية (فرع ثان).

الفرع الاول: الشروط الشكلية للتظلم الإداري:

الفقرة الاولى- إن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة:

حددت المادة (8) من القانون رقم (88) بشأن القضاء الإداري الجهات المختصة بفحص التظلم الإداري على انه: "ينقطع سريان هذا الميعاد في حالة التظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار والهيئة الرئاسية".

يتضح من هذا النص إن جهة الإدارة المختصة التي يقدم إليها التظلم هي الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو السلطة الرئاسية للجهة التي أصدرته وذلك لكي ينتج أثره فيما يتعلق بقطع سريان ميعاد رفع دعوى إلغاء للقرار الإداري، وبالتالي إذا قدم إلى جهة إدارية أخرى غير مختصة، فعندئذ لا ينتج هذا التظلم إي اثر قانوني بالنسبة لقطع سريان ميعاد دعوى إلغاء.

وهنا يثور تسال عن اثر التظلم المقدم إلى جهة إدارية من غير الجهة التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية لها؟.

القاعدة العامة والمستقرة فقها وقضاء إن التظلم إلى جهة غير مختصة لا يترتب عليه تحقيق أثره، وهذا ما قضت به المحكمة العليا الليبية في حكمها بتاريخ 1974/5/9م بان: "التظلم المطعون ضده إلى الرقيب العام لا يقطع سريان ميعاد الدعوى وعلى ذلك تكون دعوى المطعون ضده غير مقبولة شكلا لرفعها بعد الميعاد ويكون الحكم المطعون فيه حين رفض هذا الدفع وقبل الدعوى قد خاف القانون وأخطأ في تطبيقه"(28) المحكمة العليا الليبية، طعن اداري رقم 10/، 20 تاريخ الطعن 9-5-1974، عدد المجلة واحد53)

انتقد عدد من الفقه(29) (إبراهيم حيري الوكيل ، مرجع سبق ذكره، ص 128-129) مسلك القضاء الرافض للتظلم المقدم إلى جهة إدارية غير مختصة، بحجة إن تطبيق هذه القاعدة على إطلاقها ستقلل من فائدة التظلم الإداري لان تعقد الجهاز الإداري في الوقت الحاضر وتشابه الأمر الذي بموجبه عدلت المحكمة العليا الليبية عن مسلكها الرافض للتظلم المقدم إلى جهة إدارية غير مختصة متى علمت جهة الإدارة بالتظلم

فقررت بتاريخ 1982/5/26م بان: "التظلم الإداري ينتج أثره في قطع سريان دعوى إلغاء ليس فقط متى قدم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو إلى الهيئات الرئاسية لها، وإنما أيضا متى قدم إلى جهة غير مختصة إذا أثبتت إن الجهة الإدارية المختصة قد اتصل علمها به والعبارة في تقديم التظلم إلى الجهات الرئاسية لها هي اتصال علمها به حتى يتسنى لها فحصه للبت فيه أما بالتراجع عن القرار السابق وتكفي نوى الشأن مؤونة التقاضي بشأنه أو بالرفض ولذوي الشأن في هذه الحالة اللجوء إلى القضاء" (30) (المحكمة العليا الليبية، رقم الطعن 25/25، تاريخ الطعن 25-6-1982، سنة وعدد المجلة 9-2، ص 26).

ويتضح مما سبق بان علم جهة الإدارة بطلب التظلم الذي تقدم به صاحب الشأن إلى جهة إدارية أخرى ينتج أثره في قطع سريان ميعاد الطعن القضائي، فقد ساهم القضاء الإداري تحقيق الضمان للإفراد اتجاه إهمال ورفض جهة الإدارة النظر في الطعون الإدارية متى علمت بها علما يقينا.

الفقرة الثانية- إن يقدم التظلم الإداري خلال المدة القانونية لرفع دعوى الإلغاء:

يجب أن يقدم التظلم قبل انقضاء ستين يوما من نشر القرار أو إعلانه أو علم المتظلم به علما يقينا، أما إذا قدم بعد فوات هذا الميعاد فلا يكون له اثر في قطع ميعاد دعوى الإلغاء.

وذلك طبقاً لنص المادة (8) من القانون رقم (88) بشأن القضاء الإداري الذي حدد ميعاد الطعن أمام القضاء بأنه: "فيما يتعلق بطلبات الإلغاء ستون يوما من تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إبلاغ صاحب الشأن به، وينقطع سريان هذا الميعاد في حالة التظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية لها".

هذا ما استقر عليه قضاء المحكمة العليا الليبية بقولها: "التظلم بعد ستين يوما من تاريخ نشر القرار الإداري أو إعلان صاحب الشأن به غير مقبول أو غير ذي اثر في انقطاع سريان ميعاد الطعن" (31) (المحكمة العليا الليبية، رقم الطعن 10/8، تاريخ الطعن 28-4-1961، سنة وعدد المجلة 14-16، ص 171).

ويستفاد من ذلك انه يجب تقديم التظلم الإداري في نفس ميعاد الطعن القضائي بإلغاء القرار الإداري ، إي خلال 60 يوما من تاريخ نشر القرار أو إعلانه، ففي حالة

التظلم الاختياري يتحصن القرار التأديبي ضد الطعن بالإلغاء إذا لم يتقدم صاحب الشأن بالتظلم الإداري خلال هذه المدة أو لم يقوم برفع دعواه أمام القضاء، أما في حالة التظلم الوجوبي فإذا لم يتقدم بالتظلم خلال تلك المدة (60) يوماً قبل رفع الدعوى القضائية فهذا يعنى إن الموظف يسقط حقه في اللجوء للقضاء، ما يحصن القرار من الطعن بالرغم من عيوبه ويأخذ حكم القرار السليم(33) (الوكيل، مرجع سبق ذكره، 144-145).

ويلاحظ إن المشرع بتحديد مدة (60) يوماً للتظلم الإداري التي تحسب من تاريخ علمه بالقرار الإداري تعد ضماناً قانونية للموظف العام، بينما يرى بعض الفقه(34) (سعد نواف العنزي، مرجع سبق ذكره، ص 422)، بأن تحديد هذه المدة قد لا تحقق الحكمة المرجوة من التظلم خاصة في العقوبات الجسيمة كالفصل من الخدمة التي قد تحتاج إلى ترك باب التظلم مفتوحاً لعدة أشهر، نظراً لجهل العديد من الموظفين للإجراءات الإدارية.

والعبرة في تقديم التظلم في الميعاد القانوني هي بتاريخ وصوله الفعلي إلى الجهة المختصة بالبت فيه، أو اتصال علمها به ولو لم يقدم إليها مباشرة، وليست بتاريخ إيداعه بالبريد أو تاريخ تحريره (35) (القاضي، مرجع سبق ذكره، 745).

ويطرح موضوع التظلم الإداري تساؤلاً ما إذا قام الموظف المتضرر من القرار الإداري بتقديم عدة تظلمات إدارية متتالية خلال المدة القانونية للتظلم، فأى تظلم يعتد به في قطع سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء؟

تجيب المحكمة العليا الليبية عن هذا السؤال في حكمها الصادر بتاريخ 1961/1/28م بأنه: "إذا توالى التظلمات بحيث يقع آخرها في ميعاد الستين يوماً، فإن المحكمة ترى إن لصاحب الشأن إن يتخذ من تاريخ آخر تظلم يجريه بدء السريان المواعيد المقررة لكي ترد عليه جهة الإدارة، ثم يبدأ ميعاد رفع الدعوى بعد ذلك لأن المسلم به انه متى كان ميعاد الدعوى مفتوحاً فإن لصاحب الشأن إن يطرق باب التظلم حتى آخر يوم فيه، ومن تم فلا يستساغ محاسبة الطاعن في شأن المواعيد على أساس تظلمه الأول متى وقع تظلم آخر له في الميعاد"(36) (المحكمة العليا الليبية، رقم

الطعن 15/7، تاريخ الطعن، 28-1-1961، مجلة المحكمة العليا الجزء 2، ص (80).

و انتقد الفقه الإداري مسلك القضاء الليبي بان العبرة بالتظلم الأول في حساب الميعاد وقطعه، فهناك من يرى(37) محمد خيرى الوكيل، مرجع سبق ذكره، ص 147) بان تعدد التظلمات وتكرارها لا تجدي في إطالة ميعاد رفع الدعوى، بينما يرى آخر(38) (محمد عبدالله الدليمي، مرجع سبق ذكره، 253)، بان مسلك المحكمة هذا قد يؤدي إلى إرباك العمل الإداري.

ويلاحظ بان القضاء الليبي اقر بأنه يعتد بالتظلم الأخير في قطع ميعاد دعوى الإلغاء، اي لا يقع اثر التظلم إلا مرة واحدة فقط، وهذا ما قضت به المحكمة العليا بجلسة 12/4/1970م بان: "كان قطع المدة بطريق التظلم إنما يقع مرة واحدة حتى يستقر القرار الإداري، وتثبت المراكز القانونية بالنسبة للإدارة والإفراد على السواء"(38) المحكمة العليا الليبية، طعن إداري رقم 4/15، تاريخ الطعن 12-4-1970، سنة وعدد المجلة 4-6، ص 26).

ولكن إذا تعددت القرارات الإدارية وكان بعضها مرتبط بالأخر بشكل لا يقبل التجزئة فانه يكفي لتحقيق الأثر إن يتظلم من القرار الأساسي. إما في حالة الطعن في قرارات متتاليين فانه يكفي التظلم من الأول متى كان القرار الثاني استمرار للقرار الأول ومكمل له(39) (الوكيل، مرجع سبق ذكره، ص 148-149).

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية للتظلم الإداري:

الفقرة الأولى - تقديم التظلم ضد قرار إداري نهائي:

التظلم القاطع لسريان ميعاد الطعن بالإلغاء يجب إن يكون منصبا على قرار إداري نهائي صدر فعلا من الجهة الإدارية المقدم إليها التظلم، لان بذلك تكون قد تبينت معالمه للإدارة بصورة تمكنها من إعادة النظر فيه بالسحب أو التعديل بحسب الموجبات القانونية أو بناء على ما يرد بالتظلم.

إن يجب إن يكون محل التظلم هو قرار إداري نهائي بمعنى إن يستكمل جميع المراحل اللازمة لاكتمال وجوده القانوني، وذلك بان يكون قد صدر من سلطة إدارية

تملك حق إصداره دون الحاجة إلى تصديق جهة إدارية عليا(40) محمد عبدالله الدليمي، مرجع سبق ذكره، ص235) وبالتالي لا ينتج التظلم الإداري أثره في قطع الميعاد إذا قدم ضد قرار لم يصدر بعد، أو ضد عمل تحضيري صادر عن جهة الإدارة، أو ضد عمل من الأعمال الإدارية التي لا تعد من قبيل القرارات الإدارية، أو ضد قرار إداري غير نهائي، أو ضد قرار إداري نهائي لم يتم نشره أو إعلانه لصاحب الشأن أو لم يعلم به علماً يقينا(41) (الأحمد، 2013، ص 26-27)

الفقرة الثانية- إن يكون التظلم مجدياً:

قضت محكمة استئناف بنغازي في الطعن رقم 9/2 ق بجلسة 1981/3/14م بان: "التظلم الذي يقطع الميعاد هو التظلم الذي ينصب على قرار إداري تستطيع جهة الإدارة المتظلم إليها سحبه أو تعديله، فان كانت لا تستطيع ذلك فان التظلم يكون عقيماً لا اثر له على قطع ميعاد رفع الدعوى"(42) (الحراري، مرجع سبق ذكره، ص383) ومن ثم لكي يكون التظلم الإداري مجدياً يجب أن يكون التظلم قابلاً للسحب أو التعديل وأن يكون بإمكان جهة الإدارة التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية لها سلطة إعادة النظر في القرار بسحبه أو إلغائه أو تعديله، إذا ما اقتضت بصحة الأسباب القانونية الواردة في التظلم المقدم إليها، أما إذا أصبح من المتعذر على جهة الإدارة المختصة سحب قرارها أو تعديله أو إلغائه كأن يكون اختصاصها نهائياً فاستنفدت ولايتها بإصدار القرار أو لعدم وجود سلطة رئاسية تملك التعقيب على جهة الإدارة التي أصدرته، فعندئذ يكون التظلم غير مجدياً، ولا يؤدي بالتالي إلى قطع ميعاد الطعن بالإلغاء(44) (العنزي، مرجع سبق ذكره، ص413).

الفقرة الثالثة- إن يكون التظلم الإداري واضحاً:

لم يشترط المشرع الليبي شكلاً خاصاً ومحدداً لتقديم التظلم، بل أجاز للأفراد تقديمه في أي صورة تكشف عن مضمونه بوضوح، وتحدد غرضه دون تجهيل، بان يقدمه صاحب الشأن أو من ينوبه قانوناً وفي الميعاد المحدد لتقديم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة(45) (القاضي، مرجع سبق ذكره، ص 743، 744).

ونظرا لأهمية التظلم فيجب إن يحاط بجملة من المواصفات والبيانات الكافية، كأن يتضمن اسم المتظلم ومهنته وعنوانه وتاريخ صدور القرار المتظلم منه وتاريخ نشره أو إعلانه إليه وموضوع القرار والأسباب التي بني عليها تظلمه مع أرفاق المستندات المؤيدة التي قد تكون بحوزة المتظلم، مع إرساله إلى الجهة المختصة بخطاب موصي عليه مصحوب بعلم وصول لغرض تلقيه من المختصين بذلك وتسجيله في سجل خاص وتبليغه فور وصوله إلى الجهة مصدرة القرار لإبداء رأيها، مع إرفاق ما تراه من مستندات وتتخذ الإجراءات اللازمة للإزاحة حيل البث في التظلم خلال الميعاد القانوني ويبلغ صاحب الشأن بالقرار الصادر بشأن تظلمه والأسباب التي بني عليها بكتاب موصي عليه(45) (الجبراني ، مرجع سبق ذكره، ص329).

فإذا شاب التظلم إي غموض أو عدم الوضوح أو اقتصر المتظلم على طلب تأجيل تنفيذ القرار أو على مجرد معرفة الأسباب التي دعت الإدارة إلى إصداره فانه لا ينتج أثره في قطع سريان ميعاد دعوى الإلغاء(46) (محمد عبدالله الحراري، مرجع سبق ذكره، ص 383)، إي يجب إن يشترط لصحة التظلم إن يتضمن البيانات التي تتعلق بالقرار المتظلم منه على نحو يمكن الإدارة من فحصه والبث في مدى أحقية المتظلم فيما طعن به على القرار.

المطلب الثاني: أثار التظلم الإداري:

يترتب على تقديم التظلم الإداري وفق الشروط المطلوبة جملة من الآثار سواء كانت أثار مباشرة (الفرع الأول) أو غير مباشرة (الفرع الثاني).

الفرع الأول- الآثار المباشرة للتظلم الإداري:

للتظلم الإداري آثار مباشرة على القرار الإداري ولعل أهمها قطع الميعاد القانوني لدعوى الإلغاء (فقرة أولى)، وتمكين جهة الإدارة من مراجعة وفحص قرارها من جديد (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: قطع ميعاد رفع دعوى الإلغاء:

ينتج عن تقديم التظلم إلى جهة الإدارة قطع ميعاد الطعن القضائي حيث نصت المادة (8) من القانون رقم (88) لسنة 1971م بشأن القضاء الإداري على إن: "ميعاد دعوى الإلغاء أمام دوائر القضاء الإداري فيما يتعلق بطلبات الإلغاء ستون يوما من

تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إبلاغ صاحب الشأن به، وينقطع سريان هذا الميعاد في حالة التظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار والهيئات الرئاسية لها". وهذا ما استقرت عليه المحكمة العليا الليبية ففي حكمها بتاريخ 1962/4/28م قررت بأنه: "ينقطع سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء في حالة التظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار والهيئات الرئاسية" (47) (المحكمة العليا الليبية، رقم الطعن 10-8-1962، مجموعة المبادئ، (القضاء الإداري والدستوري)، ج2، ص173).

وبالتالي فإن التظلم يقطع سريان ميعاد رفع الدعوى القضائية، وتبدأ مدة جديدة بعد رد جهة الإدارة على التظلم أو بعد مرور ستين يوماً من عدم رد جهة الإدارة (48) (ابوسمهانة، مرجع سبق ذكره، ص 388) ويعنى بانقطاع سريان الميعاد هو استبعاد المدة التي انقضت من ميعاد رفع دعوى الإلغاء قبل تقديم التظلم والبدء في احتساب ميعاد جديد (ستون يوماً) من تاريخ هذا التظلم وهو اليوم التالي لوصول التظلم إلى الجهة المختصة.

الفقرة الثانية- تمكين سلطة الإدارة من إعادة النظر في القرار الإداري:

تقديم التظلم الإداري خلال المواعيد القانونية يسمح لجهة الإدارة الرئاسية أو الولائية من النظر في موضوع القرار الإداري برمته فتسحب القرار أو تلغيه أو تعدله حسبما يتراءى لها، كما يجوز للإدارة إن ترفض هذا التظلم إذا كان قرارها مطابقاً لمبدأ المشروعية الإدارية (49) (فؤاد احمد عامر، مرجع سبق ذكره، ص209).

الفرع الثاني : الآثار غير المباشرة للتظلم الإداري:

للتظلم الإداري آثاره الغير مباشرة على القرار التأديبي ، فمجرد قيام المتظلم بتقديم طلبه إلى الجهة المختصة يعد أثبات بالعلم بالقرار الصادر بحقه، كما أن تسلم جهة الإدارة للتظلم ومن ثم سينضح موقفها وقصدها خلال المدة القانونية للتظلم سواء بالرفض أو القبول.

الفقرة الأولى: أثبات علم المتظلم بالقرار الإداري علماً يقينياً:

إن تقديم التظلم من قبل صاحب الشأن دليل على علمه بالقرار المتظلم منه، ويحدد التظلم الإداري والبيانات الواردة فيه علم المتظلم، فالتظلم قد لا يحدد القرار المطعون فيه تحديداً واضحاً، وهنا يكفي إن تبني على القرائن الظاهرة له، فلا يشترط إن يكون

المتظلم على علم كامل ويقيني بالقرار، كما إن تاريخ تقديم التظلم إلى جهة الإداري تغني عن إهمال صاحب الشأن لتاريخ علمه بالقرار المطعون فيه. ويزتنب على اقتناع الإدارة بما ورد بالتظلم حصول صاحب الشأن على حقوقه وبالتالي إنهاء الخصومة بتوفير الجهد والوقت على المتظلم(50) (الأحمد، مرجع سبق ذكره، ص182).

وإذا لم يبين المتظلم في تظلمه تاريخ علمه بالقرار الصادر بحقه، اعتبر تاريخ تقديمه للتظلم هو تاريخ علمه يقيناً.

هذا ما تؤكد المحكمة العليا الليبية بتاريخ 12/4/1970م بأن: "العلم اليقيني بالقرار الإداري يمكن استخلاصه من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله أو من تظلم من أضره القرار الإداري"(51) (المحكمة العليا الليبية، رقم الطعن 4/15، تاريخ الطعن 12-4-1970، سنة وعدد المجلة 4-6، ص26)، فإذا لم يثبت من الأوراق إن هناك تاريخاً معيناً علم فيه المدعى بالقرار المطعون فيه علماً يقيناً وعلى وجه يستطيع معه تبين مركزه القانوني ويحدد على مقتضاه طريقة الطعن قبل التظلم الإداري فإنه يجب التعويل على تاريخ التظلم باعتباره بدء علم المدعى(53) (عامر ، مرجع سبق ذكره، ص210).

الفقرة الثانية: إثبات قصد جهة الإدارة ومسلكتها حيال التظلم:

إن تقديم الموظف تظلمه إلى الإدارة المختصة يدل على نيته لرفع الظلم الذي أصابه من القرار الإداري، مما يوجب على الإدارة أن تنظر إلى هذه الشكوى بعين العطف والتقدير وان تبادر إلى تصحيح أخطائها قدر المستطاع فقد يكون في صورة (الإلغاء أو التعديل أو السحب) وحتى تنفادي بذلك الطريق القضائي الذي سينظر في مدى مشروعية القرار الإداري، وعلى هذا فيجب إن تبحث الإدارة التظلم بكل جدية، فلا تنظر إلى كونها الطرف الأقوى بما لها من امتيازات السلطات العامة اتجاه موظفيها والمتعاملين معها، فإنه يقع عليها إن تكون حكماً عادلاً وشريفاً ومحايداً لإعطاء الحق لأصحابه، وحتى تنفادي لحو المتظلم إلى الطريق القضائي.

وان تقصير جهة الإدارة في بحث التظلم يدل على سوء نيتها أو إهمالها، مما قد يعرضها إلى تعويض المتضرر عن تصرفها السلبي عن طريق (دعوى التعويض)(54) (الأحمد ، مرجع سبق ذكره، ص40).

ولم يشترط المشرع الليبي وجوب تسبب جهة الإدارة لقراراتها الصادر برفض التظلم الإداري، في حين يرى جانب من الفقه (55) (سليمان الطماوي، قضاء الإلغاء، مرجع سبق ذكره، ص 550)، بأنه يجب على المشرع تقييد لسلطة الإدارة في حالة الرد برفض التظلم الإداري والزامها بان يكون قرارها مسبباً، فهو يوضح نية الإدارة ومدى اقتناعها بالنتيجة التي توصلت إليها، كما يسهل مهمة القاضي في الرقابة على مشروعية هذا القرار.

إذ المراد هنا إن جهة الإدارة إثاء تفحصها للتظلم الإداري عليها توضيح موقفها إما بقبول التظلم وإجابة المتظلم لطلبه أو إصدار قرار صريح بالرفض مع ذكر الأسباب، وبالتالي يجوز للمتظلم اللجوء للقضاء دون إهدار للوقت.

الخاتمة:

النتائج: خلص البحث إلى جملة من النتائج أهمها:

- 1- يعد التظلم الإداري طريق مهم من طرائق الرقابة الإدارية.
- 2- يعد التظلم الإداري الوسيلة الأسرع لحل المنازعات الإدارية بحسبانه طريقة ودية بين مصدر القرار الإداري والمتضرر منه.
- 3- يبدأ رفع دعوى الإلغاء من تاريخ نشر القرار او إعلان صاحب الشأن به او العلم اليقيني.
- 4- عدم الرد من قبل الجهات الإدارية على التظلم رغم مرور الفترة المحددة يعد ظاهرة إدارية سلبية.

التوصيات:

- 1- نوصي الجهات الإدارية بدراسة موضوع التظلم الإداري بالشكل السليم الذي يتضمن فيه تسبب الرد.
- 2- نوصي الجهات الإدارية النظر بجدية في موضوع التظلم وان تتجنب لجوء المتظلم الى القضاء وذلك لتعزيز ثقة المواطن بالإدارة.
- 3- نظرا لتداخل الاختصاصات بين الجهات الإدارية نوصي بان يكون تقديم التظلم الى غير الجهة المختصة قاطعا لمدد الطعن.

قائمة المراجع :

- 1- سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية 2007
- 2- سامي جمال الدين، القضاء الإداري، منشأة المعارف الإسكندرية، 2003
- 3- محمد إبراهيم خيرى الوكيل، التظلم الإداري في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، دار النهضة العربية، 2010
- 4- محمد عبدالله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة، المكتبة الجامعة للطباعة والنشر الزاوية، 2010
- 5- محمد عبدالله الحراري، الرقابة على أعمال الإدارة في القانون الليبي، مجمع المحاكم للجامعات، 1990.
- 6- عبدالرزاق هاشم بسيوني، أحكام التظلم الإداري في القانونيين المصري والكويتي، دار النهضة العربية.
- 7- عبدالناصر عبدالله ابوسمهدانه، موسوعة الإجراءات السابقة على رفع الدعاوى الإدارية، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2004.
- 8- عبدالغني بسيوني عبدالله، ولاية القضاء الإداري على أعمال الإدارة، قضاء الإلغاء، منشأة المعارف الإسكندرية، 1987.
- 9- عبدالعزيز خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، منشأة المعارف الإسكندرية، 2002.
- 10- فؤاد احمد عامر، ميعاد رفع دعوى الإلغاء في ضوء أحكام المحكمة العليا ومحكمة القضاء الإداري، دار الفكر العربي، 2003.
- 11- مجلة المحكمة العليا بإعداد مختلفة.