

[דף סיכום בחינה](#)

מזהה בחינה: 001000276868 מזהה סטודנט: 257835

שם קורס: משפט מינהלי

מספר שאלה	ניקוד מירבי	ציון	שאלת בונוס
1.1	12.00	11.00	0
1.2	8.00	8.00	0
2	10.00	10.00	0
3	15.00	15.00	0
4.1	10.00	10.00	0
4.2	10.00	10.00	0
5	15.00	10.00	0
6.1	10.00	10.00	0
6.2	10.00	10.00	0
7	1.00	1.00	1

ציון בחינה סופי : 95.00

הבחינה הבדוקה בעמודים הבאים

**\*\*\* לתשומת לבך, במידה וההערות מופיעות ב "ג'יבריש" יש להוריד את הקובץ למחשב ולפתוח ב - reader acrobat \*\*\***

# אוניברסיטת בר-אילן – הפקולטה למשפטים

משפט מינהלי – סמסטר ב תשפ"ד – 99313-01

שאלון לבחינה – מועד ב

9:00 – 13.9.2023


## הוראות לנבחנים

1. משך הבחינה – שעתיים.
2. הבחינה ב"חומר סגור". אין להשתמש בכל חומר עזר.
3. יש להשיב על כל השאלות.
4. אין חובה לציין שמות של פסקי-דין, שופטים, וכו'.
5. נא לנמק את התשובות, ולציין את כל אפשרויות התשובה המעוגנות בחומר הלימוד, כולל דעות מיעוט, השקפות בחיבורים אקדמיים ודעת המרצה.
6. טיוטה: עומדות לרשותכם שתי אפשרויות לכתיבת טיוטה:

- אפשר לכתוב טיוטה במקום המיועד לתשובה. לאחר גיבוש התשובה אפשר למחוק את הטיוטה, או לציין "טיוטה לא לבדיקה".
- לאחר השאלות מסומנת "שאלת בונוס". זו אינה שאלה אמיתית, ומטרתה היא לאפשר כתיבת טיוטה. לאחר גיבוש התשובות אפשר, אך אין חובה, למחוק את הטיוטה. בכל מקרה הטיוטה לא תיקרא

1. **הסתמכות** - עקרון יסודי במשפט המנהלי הנגזר מכבוד האדם. אנשים מתכננים ומחליטים אינסוף החלטות בחיים האישיים והעסקיים שלהם תוך שהם סומכים על היציבות הממשלתית ועל ההוראות של רשויות המנהל הציבורי. שינוי החלטה מנהלית באופן רטרואקטיבי פוגע ביכולת האזרחית לסמוך על החלטות המנהל ופוגע במאפיינים בסיסיים של ההתנהגות האנושית והיכולת לצפות ולתכנן, ולכן בעייתי מבחינת זכויות יסוד אזרחיות.

2. **וודאות** - שינויים רטרואקטיביים מערערים את האמון הכללי ואת הוודאות המיוחסת להחלטות המנהל. הנטייה לשנות החלטות רטרואקטיבית מערערת את האמון הציבורי בתוקפן ורצינותן של החלטות מנהליות.

3. **פרסונליות ואי-שוויון** - שינוי רטרואקטיבי קורה בדרך כלל כ-  יודעים על מי ישפיע השינוי ובאיזו צורה. יש בכך כדי להפוך את ההחלטה לפחות כללית ופחות שוויונית עד כדי פגיעה ממשית בטוהר המידות. רק החלטות לעתיד (אקטיבי או פרוספקטיבי) יכולות להתקבל בצורה שוויונית לחלוטין.

4. **פרסום** - ישנה חובה לפרסם החלטות מנהליות (אם תקנות בנות פועל תחיקתי אז מתוקף חוק הפרשנות ופרסום ברשומות ואם אינן נחשבות כאלו אז מכח חוק חופש המידע או מכח פסיקה והפרסום יותר גמיש). כמובן שכאשר משנים החלטה בצורה רטרואקטיבית הפרסום יכול לעזור רק מעתה והלאה ולכן אינו רלוונטי לחלק גדול מן ההשלכות של ההחלטה שהולכות אחורה בזמן.

1. **הסתמכות** - ההצדקה עשויה לחול במידה חלשה. אם אדם הסתמך על החלטה והיא השתנתה לטובתו זה בדרך כלל לא יפגע בו. אם מדובר על מי שהסתמך על החלטה ועכשיו שינויה פוגע בו (דוגמה: שינוי קריטריונים להגשה למכרז אחרי תום תקופת המכרז והאדם לא הגיש ועכשיו מצטער על זה בדיעבד בשל שינוי ההחלטה) הרי שישנה פגיעה אבל היא יותר רלוונטית בהיבט של שוויון בו אדון להלן בסעיף 3.
2. **וודאות** - ההצדקה חלה. במידה ונוצר מצב בו החלטות מנהליות נחשדות שישתנו רטרואקטיבית הרי שהאמון בהן פוחת, גם אם במקרה מסויים השתנו לטובה. עדיין קשה לדעת מה תהיה השפעת השינוי במקרים אחרים של שינוי רטרו-אקטיבי.
3. **פרסונליות ואי-שוויון** - ההצדקה חלה בצורה חזקה גם על החלטה מיטיבה. אמנם היא השתנתה לטובת מישהו אבל במקרים רבים זה פוגע באחרים. בכך נפגע בצורה משמעותית עיקרון השוויון שהוא עיקרון חוקתי מרכזי בישראל ואחד המרכזיים ביותר במשפט המנהלי. אציין שיש כאן פגיעה בעיקר במה שקרוי **שוויון מנהלי** מכיוון שנפגעת העקביות (התייחסות דומה למקרים דומים והתייחסות שונה למקרים שונים). [שוויון חוקתי (שמשמעותו התייחסות שונה לקבוצות אוכלוסיה שונות) פחות רלוונטי בהקשר זה].
4. **פרסום** - ההצדקה חלה עקרונית. כמובן שלא ניתן לפרסם החלטות בדיעבד ללא שימוש במכונת זמן משוכללת (-) עם זאת במידה וההחלטה רק מיטיבה עם הציבור (למשל: הגמשת קריטריונים לזכאות מסוימת שאיננה תחרותית) ואין ממנה נפגעים, ואין פגיעה בשוויון, נוכל לטעון שזה לא נורא שלא פרסם וההצדקה לא חלה בהחלטה מיטיבה.

באופן כללי חוזים מנהליים אינם מקיימים את דיני החוזים של המשפט הפרטי. ישנה "דואליות נורמטיבית" לפיה במקרים מסויימים נאמץ כללים מדיני החוזים אך במקרים רבים הפסיקה לא תתחשב בהם בשל האופי השונה של חוזים מנהליים (צדדים לא סימטריים בכוחם, אינטרס ציבורי, חשיבות אי-כבילת שיקול הדעת המנהלי וכו'). מצד שני ישנו אינטרס ציבורי חזק מאוד לאפשר כריתת חוזה בין פרטים לממשלה ויצירת אמון בחוזים מנהליים. לכן באופן עקרוני סמכותה של הממשלה וגופים ציבוריים שונים להיקשר בחוזים. בעבר הייתה הבחנה בפסיקה בין חוזים בעלי אופי "מסחרי" (התחייבות לקנות/למכור) לבין חוזים ציבוריים (הקשורים להחלטות רגולטוריות/מנהליות). אולם כיום ההבחנה הזו לא מקובלת מתוך הבנה שכל חוזה שהמדינה היא צד בו קשור לסוגיות של אינטרס ציבורי, תקציב וכו'.

לכן, אומץ בפסיקה כלל המרכזי באמצעותו מאזנים דיני החוזים המנהליים בין היכולת להתקשר בחוזה לבין חוסר הרצון לכבול את שיקול הדעת של הרשות המנהלית, והוא הלכת ה**השתחררות**- היכולת של המדינה להשתחרר מחוזה בשל שינוי החלטה מנהלית ללא עמידה בכללים של דיני החוזים.

המשמעות היא שבעוד חוזים פרטיים ניתן להפר רק באמצעות עילות ספציפיות המנויות בחוק החוזים (למשל הפרה, הטעיה, מרמה, חוסר תו"ל וכו') הרי שבמקרה של חוזים מנהליים ישנה אפשרות עקרונית לרשות המנהלית להשתחרר מן החוזה שחתמה ללא שימוש בעילה ספציפית אלא מתוך החלטה שהאינטרס הציבורי הספציפי ייפגע בשל כבילת שיקול הדעת של הרשות או שהוא השתנה עם הזמן ויש צורך משמעותי לשנות או לבטל את החוזה. בד"כ יהיה צורך להראות בבית משפט שאכן התקיים שיקול כזה והדבר לא נעשה כלאחר יד. עם זאת, ישנו חופש שק"ד רחב יחסית לרשות המנהלית לבצע שינויים. במקרים מסויימים (כמו למשל במקרה של מתווה הגז) אף נפסק שסעיפים חוזיים שהגדירו כבילה של הממשלה כדי למנוע מצב כזה - אינם תקפים.

במקרה של השתחררות תצטרך בד"כ הרשות המנהלית לשלם פיצויים אבל אלו אינם פיצויי **קיום** כמו שמקובל בד"כ בדיני החוזים הפרטיים (כאשר צד מפר חוזה באופן חד צדדי) אלא פיצויים מסוג אחר. הם יכולים להיות פיצויי **אומדן** (כלומר הערכה של בית המשפט כמה יחזיר את הצד הנפגע למצבו קדם הביטול) ובמקרים רבים יהיו אלו רק פיצויי **הסתמכות** (כלומר פיצוי על ההסתמכות של האזרח/גוף שהתקשר עם הרשות המנהלית בחוזה). בין כך ובין כך חשוב לציין שסכומי הפיצויים האלו יהיו מוערכים בלבד, ולא ייקבעו לפי קריטריונים ברורים המאפשרים וודאות, ובדרך כלל יהיו נמוכים יותר מפיצויי קיום המקובלים במשפט הפרטי של דיני חוזים. איזון זה בין היכולת העקרונית להתקשר בחוזים לבין היכולת הגמישה יחסית לשנותם אמור להביא לאיזון את מכלול האינטרסים הציבוריים בסוגיית החוזים המנהליים.

גם **השוויון המנהלי** וגם **איסור שיקולים זרים** הן מסגרות המגדירות לרשות המנהלית אילו שיקולים היא יכולה לשקול ואלו שיקולים איננה יכולה לשקול במסגרת החלטה מנהלית. **איסור שקילת שיקולים זרים** נותן דגש על אלו שיקולים **לא רלוונטיים** למקרה אין להכניס לתוך מערכת השיקולים בדיון בסוגיה ספציפית. הוא איננו דוחה אך ורק שיקולים לא חוקיים אלא גם שיקולים חוקיים אך שאינם קשורים ישירות ורלוונטיים בנסיבות העניין. **השוויון המנהלי** עושה דבר דומה בכך שהוא מחייב יחס דומה למקרים דומים יחס שונה למקרים שונים למקרה הנדון (בתוספת עקרון הפרופורציונליות) ובכך הוא בעצם דוחה החוצה שיקולים שאולי רלוונטיים באופן עקרוני אך שלא נשקלו במקרים דומים שעמדו בפני הרשות המנהלית. כך שני העקרונות מגידרים אלו שיקולים אין לשקול אך מזויות שונות (מול שיקולים רלוונטיים או מול החלטות אחרות).

**הבחנה** מסוימת ביניהם תהיה **שאיסור שיקולים זרים** הוא ממוקד יותר במובן זה שהוא מסתכל על מגוון השיקולים האפשריים ביחס להחלטה ספציפית ובורר מתוכם אלו רלוונטיים למקרה. **השוויון המנהלי** מביט על הנושא יותר במימד יותר השוואתי של בחינה מול החלטות דומות בעבר או בהווה. הוא מטיל על הרשות את החובה שלא לשקול שיקולים שונים ביחס למקרים דומים.

כדי **להדגים את ההבחנה** אפשר לצייר מקרה בו רשות מסוימת החליטה החלטה א' תוך הימנעות משקילת שיקולים זרים, אך כשמגיע בפניה לאחר זמן מה מקרה ב' (הדומה במאפייניו למקרה א') היא שוקלת שיקול נוסף (שלא שקלה במקרה א'). שיקול זה יכול להיות מוסבר כרלוונטי למקרה (או שהפך לרלוונטי בנסיבות העניין) ולכן לא ייפסל בבדיקת **איסור שיקולים זרים**. אך עדיין ניתן יהיה לפסול אותו במסגרת **השוויון המנהלי** משום שהוא לא נשקל במקרה של החלטה א' שהייתה דומה במאפייניה (והשוויון המנהלי דורש יחס דומה לדומים - שוויון אריסטוטלי).

במילים אחרות, ניתן לראות את השוויון המנהלי כסוג של איסור לשקול שיקולים זרים כאשר שיקול יוגדר זר מעצם העובדה שהוא לא נשקל במקרה אחר שמאפייניו דומים/זהים למקרה הנכחי. (בתוספת החיוב לשקול באופן פוזיטיבי שיקולים שכן נשקלו במקרים דומים).

במשפט המנהלי ישנה חזקה האוסרת האצלת סמכות **לגורמים פרטיים**. הרציונלים מאחורי חזקה זו (שכמעט ואיננה נסתרת) הם:

1. **טוהר המידות**- גורמים פרטיים מטבע הדברים הם בעלי אינטרסים שונים, כלכליים ואחרים. הפקדה של סמכות שלטונית בידיים פרטיות תגרום להפעלתה על פי אינטרסים שאינם חופפים בהכרח לאינטרסים של הציבור ועשויה לפגוע בטוהר המידות.
  2. **פיקוח**- קשה יותר לפקח על גורמים פרטיים שאינם מועסקים במסגרת ציבורית ואינם כפופים למערכת נורמות וכללי התנהגות החלים על משרתי ציבור.
  3. **זכויות אדם** - לעיתים (אם כי במקרים חריגים יחסית) מתווספת גם בעיה של הפעלת כח שלטוני שאיננו רוצים להפקיד בידיים פרטיות בשל עקרונות של כבוד האדם. דוגמה לכך היא הפסילה של החוק להפעלת בית סוהר פרטי מתוך חוסר רצון שאזרחים פרטיים יפעילו כח שלטוני כה עוצמתי של הגבלת חירות של אדם אחר. (אני מודע לכך שדוגמה זו עוסקת בפסילת חוק ולא בהאצלת סמכויות מנהליות אבל הבאתי אותה להדגמה עקרונית של העניין).
- מכל הסיבות הללו לא מתאפשר בדרך כלל לאצול סמכות ציבורית לאדם פרטי ויש לאצול אותה לעובד ציבור הכפוף למגוון ההנחיות לעובדי ציבור ונמצא בתוך מערכת מסודרת של פיקוח, היררכיה מקצועית ודיווח לממונים עליו במסגרת הציבורית.

באופן עקרוני חל איסור במשפט המנהלי על **אצילה כפולה**. כלומר מי שהאצילו לגביו סמכות מסוימת איננו רשאי לאצול אותה הלאה לאחרים (ובכל מקרה האצלה איננה פוטרת את המאציל מפיקוח, מעורבות ואחריות, כאשר קשה למלא את כל אלו בהאצלה כפולה).

**(החריג המרכזי)** הוא שר בממשלה שרשאי לאצול לעובד ציבור סמכות שהממשלה עצמה האצילה לשר - יש לכך היגיון מפני שהשר עצמו לא יכול לפעול במסגרת רחבה של מקרים פרטניים ולכן שיקולי יעילות והצורך מחייבים שיוכל לאצול הלאה סמכות שהאצילה לו הממשלה).

בנידון של השאלה, הסמכות **לתקן תקנות** היא בעצם סמכות שהכנסת מאצילה לממשלה. שכן הכנסת היא הרשות המחוקקת מבין שלושת רשויות השלטון, ותקנות הן כידוע "חקיקת משנה", כלומר פעילות בעלת אופי חקיקתי מובהק (עם השינויים המתחייבים מחקיקה ראשית). אם נתיר לשר להאציל לאחרים סמכות של התקנת תקנות, נגרום למעשה לאצילה כפולה שהיא פסולה באופן עקרוני (אנחנו לא רוצים "להרחיק" יותר מדי סמכות חקיקתית מן הכנסת שהיא נבחרת ציבור). לכן בעצם העובדה ששר קיבל סמכות להתקין תקנות אנו רואים זאת כאצילה ראשונה (כאילו מן הכנסת) ולא יוכל להעביר הלאה כי זו תהיה אצילה כפולה.

דומה:

1. בשני המקרים מדובר על מניעה מקבלת החלטות (ואף השתתפות בפורום המקבל את ההחלטות) כאשר ישנו חשש סביר שההחלטות יושפעו מאינטרס או עמדה קודמת של מי שמצוי בניגוד עניינים/משוא פנים.
2. מבחן האפשרות הממשית - בשני המקרים אין צורך להוכיח שההחלטה תושפע בוודאות (או שכבר הושפעה בפועל) אלא רק שישנה אפשרות ממשית כזו. די בעצם קיום האפשרות כדי להכריז על ניגוד עניינים/משוא פנים.
3. שני המקרים אינם קוגנטיים ומחלטים. כלומר ישנה מקרים בהם יהיה מותר לקבל החלטה בניגוד עניינים או משוא פנים בהינתן אחד מהבאים: (א) חוק (חוקתי!) שמתיר זאת. (ב) צורך חשוב המשרת אינטרס ציבורי (ג) חוסר אפשרות לקבל את ההחלטה באופן אחר.
4. בשני המקרים צריך להראות שהחשש הוא משמעותי ולא תיאורטי ורחוק.. (דוגמאות: גם למפקח על הבנקים יש חשבון בנק ובכל זאת אנחנו לא אומרים שיש לו ניגוד עניינים. גם במקרה של משוא פנים ניתן לחשוב על מקרה שאדם התבטא בעבר הרחוק בנושא דומה, ובכל זאת נתיר לו להשתתף בדיון/החלטה כעת לפי נסיבות העניין).



שונה:

1. החריג של תפקיד ציבורי - במקרים רבים ישנה נטייה להתיר ניגוד עניינים הנובע משירות בתפקיד ציבורי ולא מאינטרס אישי. זאת משום שישנו גם אינטרס ציבורי במקרים מסויימים בכך שאדם מסויימים ימלא תפקיד מסויים. בנוסף, יש נטייה לתפוס ניגוד עניינים הנובע משירות בתפקיד ציבורי כחלש יותר מניגוד אינטרסים אישי (לדעת המרצה זה לא בהכרח נכון. גם רצון להצטיין בעבודה הוא בסוף אינטרס אישי). לעומת זאת במקרה של משוא פנים קשה לצייר את ההבחנה הזו אם אדם התבטא באופן נחרץ בנוגע החלטה מסוימת בה הוא נדרש עתה להכריע, בין אם היה זה מתוקף עניין אישי או מתוקף תפקיד ציבורי, בין כך ובין כך הוא כבר "נעול" בנושא זה.
2. בעוד ניגוד עניינים נובע בדרך כלל מאלמנטים אובייקטיביים שאינם תלויים בהתבטאות של האדם (כמו למשל אינטרס כלכלי אישי או מילוי תפקיד מסויים) הרי שמשוא פנים קשור בדרך כלל לפעולה/התבטאות אקטיבית שהאדם עשה המוכיחה לנו שהוא "נעול" בנושא מסויים ודעתו כבר נקבעה מראש. במובן זה ניגוד עניינים הוא פחות גמיש ותלוי בגורמים אובייקטיביים בעוד משוא פנים קשור להתנהגותו של האדם. דוגמה לכך היא בפס"ד בן דוד בה טען חבר וועדה ממוצא אתיופי שהדחתו היא פעולה כנגד כל העדה האתיופית למרות שהיא אך מכך שהוא באופן אישי התבטא והפגין בחריפות בנושא קודם לכן. אם לא היה מביע את דעתו בנחרצות ובפומבי הרי שלא היה צורך לפסול אותו חרף השתייכותו העדתית. כלומר משוא פנים תלוי הרבה יותר בהתנהגות אקטיבית.

- עם זאת יש לציין שההבחנה בין ההגדרות הללו לא תמיד ברורה לחלוטין. לדוגמה אפשר להזכיר את פסק הדין (רמות כמדומני) שעסק במקרה בו נכחה בישיבת של וועדת תכנון ובנייה בירושלים חברה בצוות התכנון העירוני אשר הן מתוקף תפקידה והן מפעולותיה הקודמות היה ברור מראש שהיא תומכת בתכנית הבנייה הנדונה בוועדה. הבעייתיות במקרה זה נבעה משני המסגרות הנדונות בשאלה זו: היה גם ניגוד עניינים (מוסדי אמנם ולא אישי) וגם בעצם פעילותה בהגשת התכנית היה ברור שהיא תומכת בה מראש.

(היו שם בעיות נוספות בהשתתפותה כמו למשל שלא נתנו זכות טיעון שווה לצד השני, אך אני מתמקד בהקשר של השאלה).

במשפט המנהלי הבחנות רבות נובעות מן הפסיקה ולא מחקיקה, כך גם במקרה זה. בפס"ד **רונן** הגדיר ביהמ"ש את הקריטריונים לראיית תקנה **כבת פועל תחיקתי** לעומת **עובדה בת פועל משפטי**. דובר שם באדם שביקש לערער על דו"ח אי-ציות לרמזור מתוך טענה שהצבת רמזור היא למעשה קביעת תקנה בת פועל תחיקתי ולכן היא מחייבת פרסום ברשומות. משלא פורסמה היא איננה בתוקף ולכן יש לפטור אותו לטענתו מן העונש של אי-ציות לרמזור. בהחלטתו הגדיר בית המשפט את שני המאפיינים היסודיים של תקנות בנות פועל תחיקתי:

1. **כלליות** - כלומר פונה ומשפיעה על קהל כללי ובלתי מסויים. אין הגדרה כמותית אבל זה צריך להיות לא ספציפי וגם לאפשר תחלופה. כלומר שזה יהיה כללי מספיק כדי שאנשים יוכלו להיות מושפעים מתקנה זו באופן שונה לפי תנאים שאינם אישיים וספציפיים.

2. **נורמטיביות** - תקנות בנות פועל תחיקתי משנות מצב משפטי נורמטיבי. כלומר הופכות פעולה או מצב לחוקיים או בלתי חוקיים בניגוד למצב החוקי הקודם.

בפסד הדין הבחין בית המשפט בין תקנות כאלו לבין הצבת הרמזור אותה הסביר כקביעת עובדה בשטח שאמנם היא כללית (חלה על כל מי שעובר בכביש הזה) ויש לה פועל משפטי (הדו"ח שיקבל העובר עליה) אבל היא איננה נחשבת "נורמטיבית" משום שהיא לא משנה חוק או מצב משפטי באופן עקרוני. היא חלה רק על נקודה מסוימת בשטח ובכך היא מהווה "קביעת עובדה" ולא תקנה. שינוי המצב המשפטי של האדם שעבר ברמזור היא **תוצאה עקיפה** של קביעת העובדה בשטח.

עם זאת קביעת בית המשפט נתונה במחלוקת בספרות המשפטית. **יצחק זמיר** כתב במאמרו שזו הבחנה בעייתית מאוד ויש להתמקד בתכלית של קביעת "העובדה" ולא בצורה. לדעתו מקרה של הצבת רמזור ניתן לראות כתקנה בת פועל תחיקתי כי **תכליתה** היא שינוי מצב משפטי-נורמטיבי במקום מסויים. זאת בניגוד לפעולות אחרות (כמו למשל הקמת בית ספר) **שתכליתן אינה נורמטיבית** (אנחנו רוצים שיהיה לילדים מקום ללמוד) גם אם היא גוזרת בעקיפין משמעות נורמטיבית (מעתה חל אסור ליסוע במהירות בכביש ליד בית הספר).

**לסיכום:** לפי הפסיקה ההבחנה בין תקנה בת פועל תחיקתי לעובדה בת פועל משפטי היא בשאלה האם ישנו מימד נורמטיבי ישיר או קביעת עובדה שגוזרת קביעה נורמטיבית בעקיפין. לפי פרופ' **זמיר** השאלה היא שאלת **התכלית** בקביעת התקנה/עובדה.

הבחנה זו חשובה משום יש לה השפעה על מספר כללים מן המשפט המנהלי החלים על תקנות בנות פועל תחיקתי:

1. המשמעות הישירה ביותר היא חובת הפרסום. לפי החוק יש לפרסם ברשומות תקנות בנות פועל תחיקתי. החלטות אחרות (בהן קביעת עובדות בנות פועל משפטי) גם כן מקובל וצריך לפרסם לפי הפסיקה (וחוק חופש המידע) אך בצורה גמישה יותר ולעיתים די בפרסום באתר האינטרנט של הרשות או מסירת המידע למי שמושפע ממנה באופן ישיר. אין חובה לפרסם ברשומות החלטות וקביעות שאינן תקנות בנות פועל תחיקתי.

2. **תוקף:** החוק קובע שתקנות בנות פועל תחיקתי חלות מרגע פרסומן ושעל רשות מנהלית לפעול לפיהן בהקשם האפשרי. קביעות אלו אינן חלות בצורה מוחלטת וברורה על החלטות מנהליות אחרות גמישות יותר.

3. **שינוי וביטול:** גם כאן, החוק קובע ששינוי של תקנות מנהליות צריך להיות באותה הדרך והצורה בה נקבעו. יש וויכוח בספרות ובפסיקה האם צריך להיות באותה הדרך שנקבעו בפועל או באותה הדרך שהיו אמורות להיקבע (מקובל לאחוז באפשרות השנייה), וכן מה קורה כאשר נקבעו באופן שלמעלה מן הצורך (למשל בתוספת התייעצות שאיננה חובה) ועתה רוצים לשנות אותן. כאשר מדובר בעובדות בנות פועל משפטי ישנה גמישות רבה יותר גם בהליכי שינוי וביטול.

4. **הסמכה חוקית וחובה לציית:** תקנות בנות פועל תחיקתי מחייבות באופן עקרוני ללא חריגים ואין לסטות מהן. לעומת החלטות מנהליות אחרות (וקביעת עובדות בנות פועל משפטי) שמהוות במקרים רבים מעין ברירת מחדל שקבעה הרשות אך ללא הסמכה חוקית מפורשת ושלעיתים אף מצופה לסטות מהן בנסיבות העניין.

