



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم العلوم القانونية والإدارية تخصص قانون أعمال

مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في القانون

النظام القانوني للتفويض الإداري

من إعداد الطالبة: نسرین عطية ✓
تحت إشراف الدكتور: لزهـر خـشـايمية

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
01	د/ عصام نجاح	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر "ب"	رئيسا
02	د/ لزهـر خـشـايمية	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر "ب"	مشرفا
03	أ/ سامية نويري	8 ماي 1945 قالمة	أستاذ محاضر "أ"	عضوا مناقشا

السنة الجامعية 2019/2018

كلمة شكر

قال تعالى: " فَادْكُرُوا لِي آذَانُكُمْ وَأَشْكُرُوا لِي وَلَا تَكْفُرُونَ "

سورة البقرة الآية "152"

بداية نتقدم بالحمد والشكر لله عز وجل على توفيقه
لنا في إتمام هذه المذكرة راجين منه أن تكون علما
نافعا لكل من سعى وراء طلب العلم، وشكرا إلى من
أضاءت بعلمها عقل خيرها وهدى بالجواب الصحيح
حيرة سائلها، فأظمرك بمساحتها تواضع العلماء
وبرحمتها سماحة العارفين

إلى الأستاذ المشرفة "لزهر خشايمية"

الذي لو يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي
كانت عوننا لنا لإتمام هذا البحث

ولا يفوتنا أن نشكر أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا
بقبول مناقشة بحثنا هذا.

دون أن ننسى جميع أساتذة قسم العلوم القانونية
والإدارية دون استثناء على كل معلومة قدمت وعلى
كل نصيحة أعطيت.

اهداء

إلى والديتي نبع الحنان و العطفه أطل الله في عمرها
إلى أبي العزيز سندنا في الحياة.

نسأل الله أن يتدبرنا على رد بعض من فضله و يحفظه لنا

إلى زوجي الغالي رمز المحبة و الوفاء، ليبارك الله فيه

إلى إخوتي عزوتي في هذه الحياة و سندي

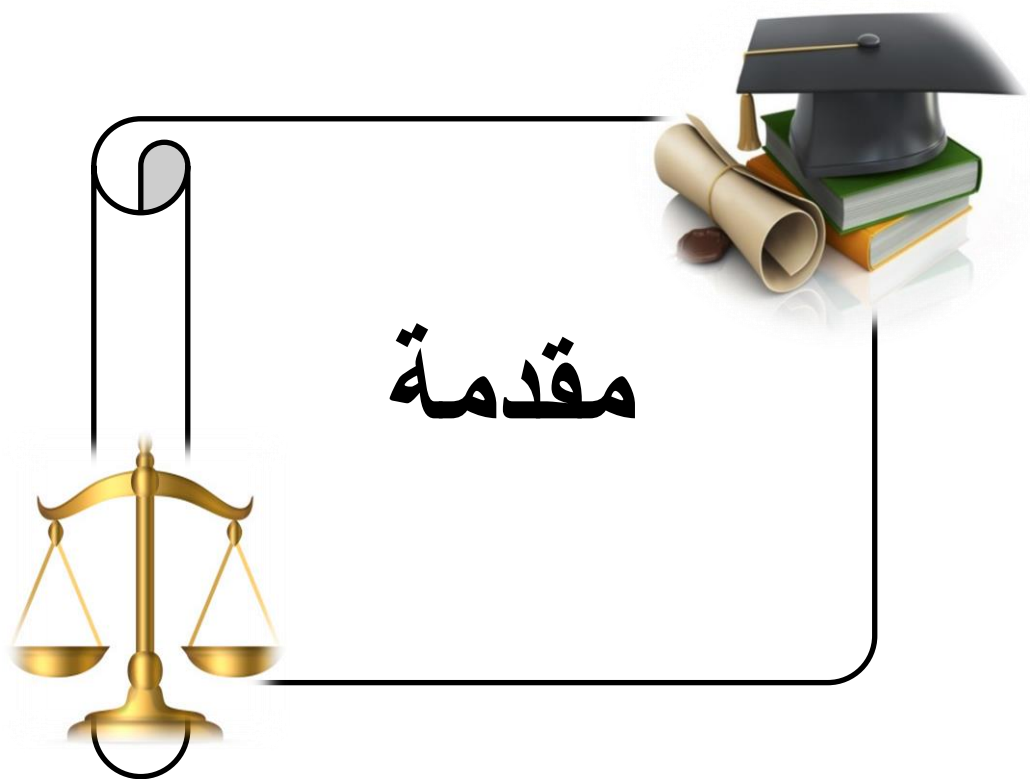
إلى أخواتي الغاليات حفظن الله جميعا

إلى جميع أفراد عائلتي و عائلة زوجي

إلى الأبناء في الله

إلى كل صديقاتي و كل الزملاء

نسرین



ان الانتقال من التنظيم الاداري التقليدي إلى التنظيم الاداري الحديث يعتبر من الظواهر الرائجة في الوسط الاداري المعاصر، اذ يعد التنظيم الاداري من اهم الاساليب في القانون الاداري، وهو بدوره ينقسم الى تنظيم اداري مركزي و اللامركزي، فالدولة حين تتبنى اسلوبا معيناً انما تعتمد قدراً من المركزية و قدراً من اللامركزية ولا يشترط التوازن بينهما ويمكن لها ان تختار احدهما، فكا هذا مرتبط بظروفها السياسية و الاقتصادية والاجتماعية، بحسب ما يتلائم مع اهدافها، وعلى نحو ذلك تحتاج الدولة لتنفيذ هذه الاهداف الى قيادات ادارية وفنية متخصصة و متجددة باستمرار، ونتيجة للتوسع الكبير في مختلف جوانب المهام الادارية أصبح العمل الاداري يحتمل على درجة كبيرة من التعقيد، لذلك برزت الحاجة الى اعداد برامج لتنمية المرؤوسين، يكون العنصر الأساسي فيها تفويض قدر من السلطة او الاختصاص اليهم، وذلك لتدريبهم على تحمّل مسؤولية الوظائف الإدارية، خاصة الاعلى واتخاذ القرارات الانسب لهاذا فإن الادارة الحديثة تقوم على اساس اللامركزية، والتي اساسها توزيع الوظيفة الادارية ومسئولياتها بين ممثلي المركزية الادارية في العاصمة والسلطات الامركزية الاخرى، وايضا توزيع هذه السلطات بين مستويات الوظائف الإدارية المختلفة.

لذلك تتزايد اهمية التفويض الاداري كلما تزايد مقدار الأخذ باسلوب الامركزية الادارية، حيث ان التفويض يعزز أداء المهام الادارية على احسن وجه ، ويقضي على عدم مقدورية الاشخاص الإداريين والمدراء باختلاف كفاءاتهم من تأدية الاعمال الملقاة على كاهلهم لأن اي شخص مهما بلغت قدراته وطاقاته وامكانياته لا يستطيع القيام بمجموعة أعمال معقدة او متعددة لوحده، وبدرجة عالية من الاتقان، بالاضافة الى ان التركيز الإداري لجميع السلطات في يد الرئيس يؤدي الى كثرة الضغط في العمل وتعطل البت في الامور مما يؤدي الى إضاعة الوقت، وإصدار القرارات دون فحص وبدون دراسة كافية، لذلك جاء التفويض إستجابة لنمو الأفكار الديموقراطية، فهو يسمح بمشاركة المستويات الإدارية المختلفة في العمل الإداري، وإتخاذ القرار بشأنه، لذلك يعتبر تقسيم العمل الإداري و توزيع المهام من انجح الامور التي تلازم العمل الإداري المثالي، على إعتبار ان تطوير أداء العاملين أو المرؤوسين في الإدارات العامة وتطوير ذاتهم يؤدي الى تنمية المهارات الإدارية وفقا لما ينسجم مع الإستراتيجيات الحديثة في تنمية الموارد البشرية و التي تشكل بدورها أهم عنصر في العمل الإداري.

أهمية الموضوع:

ترجع أهمية هذا الموضوع الى الدور المهم الذي تؤديه عملية التفويض الإداري على مستوى الهيئات الإدارية بالنسبة لكل من الرئيس الإداري الذي يستطيع من خلال تفويضه لبعض من سلطاته التخفيف من حدة العبئ الوظيفي الملقى على كاهله، وبالنسبة للمرؤوس الذي يكتسب من خلال ممارسته لبعض الوظائف العليا مهارات عملية تمكنه من تحمل المسؤوليات المستقبلية في حالة ترقبته، وأداءها بوجه متقن في حالة تعذر قيام رئيسه بها مما يؤدي الى عدم عرقلة سير العمل الإداري.

وتتضح لنا أهمية هذا الموضوع في كون التفويض موضوعا هاما وحيويا خاصة في ظل الظروف التي نواجهها من تغيرات سياسية وادارية

اسباب اختيار الموضوع

ان الاسباب التي دفعتنا الى اختيار دراسة هذا الموضوع تكمن في الرغبة الذاتية في تسليط الضوء على مثل هذه الاليات الادارية، حيث ان هذا الموضوع لايزال مجالا خصبا للبحث والدراسة ومعرفة الاحكام الاساسية والاصول القانونية للتفويض الإداري بالاضافة الى الاسباب الموضوعية التي تتجلى في اعتباره من المواضيع المواكبة لتطور الإدارة ولاحتياجاتها وتصورنا الكبير ان التفويض الإداري سيكون اكثر اهمية مستقبلا بالنسبة للموظف الاداري خاصة الرئيس صاحب السلطة الاعلى في الادارة.

الاشكالية

يعتبر تفويض السلطة من اهم المواضيع التي نالت اهتمام العديد من الباحثين المهتمين بالمجال الإداري، حيث فرضت عليهم عملية البحث التساؤل عن كيفية توزيع هذه السلطات المفوضة الى المرؤوسين و عليه يثار الاشكال الموالي.

الى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تنظيم عملية التفويض الإداري؟

وتتبع عن هذا الاشكال مجموعة من الأسئلة:

ما هو مفهوم التفويض الإداري ؟

ما هي الهيئات الادارية المعنية بالتفويض الإداري؟

ما هي الشروط القانونية لصحة التفويض الاداري وماهي الاثار المترتبة عنه؟

كيف ينتهي التفويض الإداري ؟

وهل يمكن تحديد مزاياه وابرار الصعوبات التي تعيقه ؟

الدراسات السابقة

يعتبر هذا الموضوع من المواضيع التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين مما نتج عنه وجود مجموعة من الدراسات التي تناولت بعض جوانبه نذكر منها

- خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، 2007-2008.

- تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016.

- برهان زريق، التفويض في القانون الإداري، سوريا، 2017.

الصعوبات

اما بشأن الصعوبات التي واجهناها في هذه الدراسة هي قلة المراجع القانونية خاصة النصوص القانونية التي تنظم عملية التفويض الإداري.

المنهج المتبع

اعتمدنا في بحثنا على المنهج الوصفي الملائم لسرد المفاهيم و الاراء الفقهية وتقديم لمحة واضحة المعالم عن الموضوع و ابراز صفاته و خصائه.

بالإضافة إلى المذهب التحليلي و ذلك من خلال القيام بتحليل و دراسة افكار النصوص القانونية.

التصريح بالخطة

وللإجابة عن الإشكالية قمنا بتقسيم دراستنا إلى فصلين، يتعلق الفصل الأول بماهية التفويض الإداري، والذي قسم بدوره إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول يتناول مفهوم التفويض الإداري، أما المبحث الثاني متعلق بتقسيمات التفويض الإداري، فيما خصص المبحث الثالث للهيئات المعنية بعملية التفويض الإداري.

أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان الأحكام القانونية للتفويض الإداري، والذي قسم إلى مبحثين، المبحث الأول مندرج تحت عنوان شروط التفويض الإداري وشروطه القانونية فيما خصص المبحث الثاني لكفية انتهاء التفويض الإداري وتقييمه بإظهار أهم مزاياه والصعوبات المعيقة له.



الفصل الأول

ماهية التفويض الإداري



يعتبر التفويض الإداري من بين الأساليب العملية المتبعة في التنظيم الإداري والذي تعتمد الدول الحديثة في تسير الشأن العام من خلال مؤسساتها الإدارية ومرافقها العمومية وذلك من أجل ضمان حسن سير هذه الأخيرة. وضمان تحسين خدماتها وعليه يعمل التفويض الإداري على توزيع السلطات والاختصاصات بهدف تخفيف العبء الملقى على كاهل الإدارة للحفاظ على الجودة والكفاءة في الوظيفة الإدارية، وتحرير الرئيس الإداري من بعض الأعمال الأقل أهمية بالنسبة لمركزه، وتركها لمروؤوسيه، حتى يتسنى له التفرغ للأعمال الأكثر أهمية. كوضع سياسات وتخطيطات العمل وتقييم أعمال مروؤوسيه

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم التفويض الإداري في المبحث الأول وذلك بتعريفه وذكر أهميته في المطلب الأول: تم ذكر تقسيماته من خلال النظر إليها من عدة زوايا في المطلب الثاني. وأخيرا ننتقل إلى تميزه عن غيره من المصطلحات المشابهة له في المطلب الثالث.

أما المبحث الثاني فخصصناه إلى الهيئات الإدارية المعنية بالتفويض الإداري حيث سنوضح الهيئات المركزية التي يصدر عنها التفويض الإداري في المطلب الأول. ثم الهيئات اللامركزية التي بدورها تمارس التفويض الإداري في المطلب الثاني.

المبحث الأول: مفهوم التفويض الإداري

نظرا للفائدة البالغة التي يقدمها أسلوب التفويض الإداري، أصبح من أهم الأساليب التي تعتمد عليها الإدارات، وهو الأمر الذي جعل التفويض الإداري ذا أهمية كبيرة في العديد من الدول التي تسعى إلى تحسين خدماتها الإدارية، وعليه حرص الفقهاء ورجال القانون على تعريفه بصورة واضحة تبرزه وتظهر العناصر الأساسية التي يتركز عليها هذا الأسلوب، وعليه سنحاول في هذا المبحث التعريف بالتفويض الإداري لغة واصطلاحاً ومعناه في القانون الإداري وعلم الإدارة، ثم تبيان أهميته في المطلب الثاني.

أما المطلب الثاني والمعنون بتقسيمات التفويض الإداري فسلطنا الضوء على زوايا متعددة يمكن تقسيم التفويض الإداري على إثرها حيث نجد فيه التفويض الإداري من حيث المصدر ومن حيث الشكل ومن حيث الموضوع ومن حيث الحجم، وأخيراً سنميز التفويض الإداري عن غيره من النظم أو المصطلحات القانونية المتشابهة له، حيث نفرق بين كل من التفويض الإداري، والتفويض التشريعي والإنابة والحلول والاستخلاف.

المطلب الأول: تعريف التفويض الإداري

تنوعت وتعددت تعريفات التفويض الإداري بتنوع وجهات النظر إليه، حيث هناك من وضع له تعريفاً لغوياً، وهناك من وضع له تعريفاً اصطلاحياً، وهناك من فضل تعريفه حسب القانون الإداري وعلم الإدارة، وعليه سننتقل إلى تعريف التفويض الإداري من كل هذه الجهات في الفروع التالية:

الفرع الأول: المعنى اللغوي للتفويض

لفظ التفويض لغة: من (فوض) إليه الأمر تفويضاً. رده إليه. وتفاوض الشريكان في المال إي اشتركا فيه اجمع، وهي شركة، وقيل فوض الأمر إليه إي بمعنى جعل له التصرف فيه.⁽¹⁾

- كما قيل أنه من (فوض إليه الأمر) أي حجره إليه وجعله الحاكم فيه، يقال القوم (فوض) أي مختلطون وصار الناس (فوض) أي متفرقين، وهو جماعة الفائض ويفرد كما يفرد الواحد من المتفرقين، (وتفاوضوا الحديث) أحذوا فيه، (وتفاوض القوم في الأمر) أي فاوض فيه بعضهم بعضاً، (مفاوضة مصدر فاوض)، وجمعها مفاوضات و(المفاوضة) تعني المساواة والمشاركة، وهي مفاعله من التفويض

و(المفاوضة)تبادل الرأي من ذوي الشأن فيه بغية الوصول إلى تسوية واتفاق، و(المفوض)- (الوزير المفوض)موظف سياسي يمثل دولته في بلاد أجنبية ورتبته أقل من السفير وفق رتبة القائم "بالأعمال الفوضوية" مقر عمل الوزير المفوض⁽²⁾

و(المفاوضة) تبادل الرأي من ذوي الشأن فيه بغية الوصول إلى تسوية واتفاق، و(المفوض)- (الوزير المفوض) موظف سياسي يمثل دولته في بلاد أجنبية ورتبته أقل من السفير وفوق رتبة القائم "بالأعمال الفوضوية" مقر عمل الوزير المفوض⁽³⁾.

(1) - كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية المجلد 8، العدد2، 2018، جامعة بابل.

(2) - سيفان بأكراد ميسروب، التفويض التشريعي بحث مستقل كلية الحداثة (مركز الدراسات المستقبلية، جامعة الموصل،العراق،2012، ص154.

(3) - تركي سعيدة ، التفويض في القانون الإداري، مذكرة لنيل شهادة المستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2015،2016،ص 12، 13

الفرع الثاني: المعنى الاصطلاحي للتفويض الإداري

يعرف التفويض الإداري أنه الأسلوب الأمثل لتحقيق عدم التركيز داخل التنظيم الإداري والمقصود منه قيام إلى رئيس الإداري بنقل جانب من اختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه لكي يمارسوها من دون الرجوع إليه مع بقاء مسؤولياتهم أمام الرئاسات العليا

كما يعرف أنه لأجراء يعهد بمقتضاه صاحب الاختصاص نقل جانب أو بغض من اختصاصاته سواء في مسألة معينة أو في نوع من الوسائل أي فرد آخر أو سلطة أخرى أو أنه لجوء السلطة العليا إلى نقل جزء من سلطاتها وصلاحياتها إلى أحد المرؤوسين، وذلك من أجل التصرف في بعض الأمور والمسائل المحددة في قرار التفويض الإداري والمستند القانوني⁽¹⁾.

وتفويض السلطة بمعنى آخر عبارة عن عملية السماح الاختياري بنقل السلطة أو جزء منها من الرئيس إلى المرؤوس، وعندما يقبل الأخير هذا التفويض فإنه يلتزم بأداء الواجبات التي يكلفها بها رئيسه ويمارس الصلاحيات اللازمة لأدائها ويصبح مسئولا عما قام به من أعمال وتعتبر عملية التفويض من العمليات الأساسية في التنظيم، حيث لا يمكن تصور تركيز السلطات كلها عند قمة التنظيم، أو تركيزها في مركز واحد لأتخاذ القرارات⁽²⁾

-من خلال هذه التعريفات يمكننا استخلاص العناصر الأساسية التي يقوم عليها فكرة التفويض الإداري وتتمثل في مايلي:

-إن موضوع التفويض الإداري يتصل بالأعمال القانونية التي تقوم بها الإدارة سواء كانت مركزية أو لا مركزية وهذا يعني أن ماعدا يعتبر خارجا عن مفهوم التفويض الإداري

-كما أن التفويض الإداري يقتضي وجود هيئتين إحداها عليا والأخرى دونها ينتميان إلى نفس القطاع العمومي(كقطاع التعليم العالي) سواء كانت الهيئة ممثلة في شخص واحد

(1)- بركات محمد، التفويض الإداري (المجالات والحدود)،مجلة الدراسات والبحوث القانونية العدد العاشر، سبتمبر،

2018،جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، ص 41.

(2)- عبد الغني، بسيوني عبد الله، التنظيم الإداري -دون ذكر طبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 116.

كالوزير أو كانت مشكلة جماعيا مثل هيئات التداول على اختلافها، بهذا المعنى لا توجد هيئة ثالثة في التفويض أي أنه لا يسمح بتفويض التفويض أو ما نسميه تفويض مركب.

- التفويض الإداري يستند دوما إلى نص قانوني سواء كان تشريعا وتنظيما حسب مقتضى الحال. (1)

الفرع الثالث: تعريف التفويض الإداري في القانون أو علم الإدارة

أولا: معنى التفويض في القانون الإداري

قد عرفة مجلس الدولة الفرنسي بأنه الإجراء الذي تكلف بواسطته سلطة ما مصلحة أخرى أن تعمل باسمها في حالة معينة أو مجموعة من الحالات المحددة (2)

- والقاعدة المقررة في القانون الفرنسي أن تفويض السلطة يجب أن يكون دائما جزئيا وأن تفويض كامل السلطة مخالف للقواعد العامة (3)

- أما الدكتور عبد الغني بسيوني عبد الله يرى أن التفويض "هو الأسلوب الأمثل لتحقيق عدم التركيز داخل التنظيم الإداري والمقصود منه قيام الرئيس الإداري بنقل جانب من اختصاصاته إلى بغض مرؤوسيه ليمارسونها دون الرجوع إليه مع بقاء مسؤوليته أمام الرئاسات العليا (4).

(1) - بركات محمد - التفويض الإداري (المجالات والحدود)، مرجع سابق. ص 42.

(2) - برهان زريق، التفويض في القانون الإداري، الطبعة الأولى، سلطة الكتب المنشورة بعد الرحيل سوريا، 2017، ص 35.

(3) - نواف طلال فهيد العازمي، ركن الاختصاص في القانون الإداري وأثاره القانونية عن العمل الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2012، ص 42

(4) - شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009، ص 32.

أما الدكتور سليمان الطماوي عرفه على أنه "إجراء يعهد بمقتضاه صاحب الاختصاص نقل جانب أو بعضاً من اختصاصاته سواء في مسألة معينة أو في نوع من المسائل إلى فرد آخر أو سلطة أخرى⁽¹⁾

- من خلال هذه التعاريف القانونية يمكننا إعمال تعريف قانوني للتفويض الإداري، حيث يقصد به في القانون الإداري: "أن يعهد الرئيس الإداري بنقل جانب من اختصاصاته إلى مرؤوسيه، مستندا في ذلك إلى نص قانوني، فيما رسم هذا الأخير تلك الاختصاصات المنقولة له تحت رقابة رئيسه الذي لا يكون قد تخلى عنها

ثانيا: معنى التفويض الإداري في علم الإدارة

تعريف فقه الإدارة العامة يتسع ليشمل الهدف وتحديد المسؤوليات، إذا يتناولونها باعتبارها ظاهرة إدارية تموج بالحركة في الحياة الإدارية (عملية التفويض الإداري) ونشير إلى أن الاختصاصات في نظام الإدارة العامة تحل إلى مهمات ومسؤوليات وواجبات، تستند إلى جهة الإدارة، ويتعين عليها القيام بها تستند إلى جهة الإدارة. ويتعين عليها القيام بها.⁽²⁾

إن علم الإدارة العامة يهتم بالجانب الفني والتقني لعملية التفويض الإداري فهو يعد وسيلة من وسائل نقل الاختصاص، حيث يقوم الرئيس الإداري والذي يسمى بمفوض يمنح بعض اختصاصاته إلى أحد مرؤوسيه الأدنى منه درجة في السلم الإداري ويسمى بالمفوض إليه وذلك بهدف تحقيق التسيير الحسن داخل الهيئة الإدارية

الفرع الرابع: أهمية التفويض الإداري

يتفق الباحثون على أن الممارسات الناجحة لعملية تفويض السلطة تحقق العديد من الإيجابيات والفوائد لكل من الرئيس والمرؤوس والتنظيم على حد سواء، حيث لأصبح تفويض السلطة أحد الأسس التنظيمية التي تقوم عليها تنظيم العلاقات في العملية الإدارية،

(1) سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 213.

(2) برهان زريق، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 63.

وبدون التفويض يفقد التنظيم الإداري أحد أعمدته كما أنه فن من فنون تنمية الأفراد وضرورة من ضروريات التنظيم.

وتكمن أهمية التفويض في أنه يساهم بالإسراع في إصدار القرارات وإنجاز وخفض التكاليف المالية، ويمكن اعتبار التفويض وسيلة اتصال غير مباشرة توفر معلومات قيمة عندما يكون الاتصال المباشر غير ممكن أو مرتفع التكلفة، كما يساهم في إغناء مناخ العمل بالتفاهم المتبادل والاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين مما يساعد على تنسيق الجهود الجماعية لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية.⁽¹⁾

إضافة إلى أن أسلوب التفويض أكثر مرونة من إعادة توزيع الاختصاصات التي قد يقتضي تدخل جهات أخرى خارج الوحدة الإدارية، والتفويض وسيلة مثلى لتدريب المرؤوسين أثناء العمل فالمرؤوسين الذي مارس بعضاً من اختصاصات رئيسه. لن يعجز عند الاقتضاء من ممارستها كلها وبكفاية لأن التفويض يدربه على مسؤولية الوظيفة الأعلى⁽²⁾

مما سبق يتضح أن أسلوب التفويض الإداري يحقق الاصطلاح الإداري ويخفف من حدة التركيز الإداري

المطلب الثاني: تقسيمات التفويض الإداري.

لقد اختلفت أشكال التفويض الإداري وتعددت أقسامه بتعدد جهات النظر إليه، حيث هناك من قسمه على أساس الموضوع وأيضاً من قسمه على أساس المصدر وهنالك من قسمه على أساس الموضوع وأيضاً على أساس الشكل والحجم وستتطرق إلى كل تقسيم ضمن الفروع التالية:

(1) - ممدوح سودي منوح الظفيري، أثر تفويض السلطة على فاعلية الأداء لدى العاملين بمؤسسات القطاع الحكومي بمدينة الكويت، مذكرة لنيل درجة الماجستير -كلية الأعمال -جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2012، ص 19.

(2) - برهان زريق، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 07.

الفرع الأول: تقسيم التفويض الإداري من حيث المصدر:

ينقسم التفويض الإداري من حيث المصدر إلى عدة أنواع تتمثل كآآتي:

التفويض المباشر والتفويض غير المباشر-التفويض الاختياري والتفويض الإلزامي التفويض البسيط والتفويض المركب.

أولاً: التفويض المباشر والتفويض غير المباشر

يكون التفويض الإداري مباشراً إذا صدر عن سلطة تعلق صاحب الاختصاص، مثلاً يقوم رئيس الجمهورية بتفويض بعض من اختصاصات الأمين العام لرئاسة الجمهورية إلى الأمين العام للحكومة بموجب مرسوم رئاسي، ويعد هذا الأخير بمثابة قرار التفويض.

أما التفويض الغير المباشر فهو يصدر عن الأصل أي صاحب الاختصاص حيث يقوم بتفويض إحدى اختصاصاته إلى المفوض إليه، بموجب قرار إداري مستند في ذلك إلى نص قانوني أذن بالتفويض⁽¹⁾.

ثانياً: التفويض الاختياري والتفويض الإلزامي

1 - التفويض الاختياري: قد يكون تفويض السلطة اختيارياً يعتمد على ثقة بين الرؤساء والمساعدين وعلى اتجاه إنساني وإداري ممن هم في مراكز أعلى إلى تنمية القدرات من هم في مراكز أدنى⁽²⁾

وهذان النوعان من التفويض يصدران من الأصل بناء على نص يأذن له بذلك ولكن التفويض الاختياري يختلف عن التفويض الإلزامي في أن الأصل مخير بين أن يفوض جزء من اختصاصاته أو لا يفوض فيه فهو حر في ذلك وفقاً لما يقدره هو أما

(1) خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة المستر كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2007، 2008، ص13.

(2) إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا، العلاقة بين التفويض السلطة وفعالية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية فلسطين، 2006، ص 36.

التفويض الإلزامي فعلى العكس من ذلك فلا خيار للأصيل فيه فهو مخير أو ملزم في إجراء التفويض إن كان النص يأمر بذلك⁽¹⁾

وعليه يمكن القول بأن التفويض الاختياري يكون بناء على إرادة وحرية صاحب الاختصاص في تفويض اختصاصاته وهذا وفقا لتقديره ولما يراه مناسبا حسب ظروف العمل غير أن هذه الحرية تكون مقيدة طبقا للنص القانوني الأذن بالتفويض

2- التفويض الإلزامي أو الإجباري:

التفويض الإجباري أو الإلزامي فهو يلزم الأصيل القيام بتفويض بعض من صلاحياته حسب الشروط والظروف المحددة في النص الأذن بالإضافة إلى تحديد طبيعة التفويض والشخص المفوض إليه.⁽²⁾

ونرى بأن التفويض الإلزامي يتعارض مع جوهر عملية التفويض من كونها عمل إرادي صادر من الأصيل أو سلطة عليا وقد يؤدي التفويض الإلزامي إلى خلل في العمل الإداري خصوصا إذا رفض الأصيل القيام بتفويض جزء من اختصاصاته، لقناعته بأنه قادر على ممارستها وكونه يتعارض مع منح المشروع الأصيل لاختصاص معين وفي نفس الوقت يفرض عليه تفويضه⁽³⁾.

ثالثا: التفويض البسيط والتفويض المركب:

1- التفويض البسيط: هو الذي يصدر إلى المفوض له بعينه بدل الأصيل أي أن قرار التفويض يحدد الاختصاص الذي سيفوض به وتحديد المفوض به لمعنى يتطلب أمرين:

(1) جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق - جامعة الأزهر غزة، 2015، ص13.

(2) خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص 13

(3) جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مرجع سابق، ص13.

- تحديد جزء من الاختصاص الذي سيفوض به وتحديد المفوض إليه باسمه ويقصد بالتفويض البسيط أيضا هو أن يقوم الأصل بتفويض جزء من اختصاصه إلى مفوض إليه "واحدا⁽¹⁾

ونرى أن التفويض البسيط أكثر قريبا من العلة للتفويض وهي تخفيف العبء عن الرئيس الإداري، وحسب سير وانتظام المرفق العام⁽²⁾

2- التفويض المركب:

التفويض المركب هو الذي يقوم فيه الأصل بتفويض بعض من اختصاصاته إلى عدد من المرؤوسين، وعليهم أن يتولوا بصفة مشتركة⁽³⁾

إن التفويض المركب قد يؤدي إلى إعاقة إنجاز العمل بدلا من تسهيله، خصوصا في حالة ضرورة صدور قرارات المفوضين بالإجماع، والذي يتعذر تحقيقه في كثير من الحالات، كذلك يؤدي إلى تشتيت وتوزيع المسؤولية خصوصا في حالة الخطأ أو التقصير.

إضافة إلى ذلك إذا تخلف أحد المفوض إليهم من القيام بالجزء الموكل إليه أو عن مشاركة مع غيره من المفروض إليهم بالعمل المشترك مما يؤدي إلى إعاقة سير وانتظام العمل الإداري⁽⁴⁾.

(1) تركي سعيدة - التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 22.

(2) جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مرجع سابق، ص 13.

(3) خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص 14.

(4) جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مرجع سابق، ص 13.

الفرع الثاني: تقسيم التفويض الإداري من حيث الشكل:

ينقسم التفويض الإداري من حيث الشكل إلى نوعين كالآتي: "تفويض إداري مكتوب وتفويض إداري شفوي"، والتفويض الإداري الصريح والضمني هذا ما سنتطرق له في ما يلي:

أولاً: التفويض الإداري المكتوب والتفويض الإداري الشفوي:

1- التفويض الإداري المكتوب:

قد يكون تفويض السلطة محددًا مكتوبًا، ويتم تفويض السلطة بقيام المفوض بكتابة وتحديد السلطة المفوضة. ولا شك أن هذه الطريقة أفضل بكثير من التفويض الشفهي الغير، فهي توضح العلاقة بكاملها وتقضي على عدم التأكد، كما أن هذه الطريقة تعتبر مفيدة جدا لكل من المفوض والمفوض إليه، فالأول يكون قادرا عن عزل الأنشطة التي تجعل مرؤوسيه مسئولين عنها أمامه، أما الثاني فيعرف بالتحديد المجاملات التي يعمل فيها ولأي درجة⁽¹⁾

وتجدر الإشارة إلى أن التفويض الكتابي هو الذي يصدر به قرار مكتوب، حيث قرار التفويض هو قرار إداري كغيره من القرارات الإدارية التي لا تعد الكتابة ركنا أساسيا فيها، إلا أن النص الأذن قد يتطلب في بعض الحالات أن يتم التفويض كتابة بل وعلى نمط معين⁽²⁾.

(1) إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا، العلاقة بين تفويض السلطة وفعالية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة نظرا أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، مرجع سابق، ص 36.

(2) جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مرجع سابق - ص 14-15.

2- التفويض الإداري الشفوي:

التفويض الشفوي فهو التفويض الغير المكتوب أي الذي لم يفرغ محتواه في وثيقة مكتوبة والأصل أنه لا يعتد بالتفويض الشفوي، لأن التفويض يكون بموجب قرار مكتوب يتطلب شكليات جوهرية من أجل صحته⁽¹⁾

ويعرف أيضا أنه التفويض شفاهة وخروجا على المبدأ الكتابة وذلك عن كريف الهاتف أو التلغراف، وفي المسائل البسيطة أو العلاجية التي لا تحتمل كتابة قرار التفويض وذلك على الرغم من الصعوبة إثبات هذا التفويض ورفض بغض المرؤوسين له⁽²⁾.

ثانيا: التفويض الإداري الصريح والتفويض الإداري الضمني:

1- التفويض الصريح:

يعرف التفويض الإداري الصريح (**expresse**) بأنه هو الذي يصدر في لفظ صريح وتكون نية الأصيل من ذلك تفويض اختصاص أو لاختصاصات محددة لا تحتمل التأويل أو يكتنفها غموض أو لبس ويستخدم من أجل ذلك ألفاظ تدل على إمكان التفويض مثل (يفوض) أو (يعهد) أو (ينيب).

ويكون التفويض الإداري صريحا أيضا عندما يتم إعلام كافة العاملين بالتنظيم من خلال الإعلان عن ذلك⁽³⁾.

ويشترط فيه تحديد طبيعة التفويض أي أن يقوم المفوض بتفويض اختصاص محدد أو القيام بتفويض أمضاه على قرارات أو مقررات معينة.

(1) - خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص14

(2) - تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص18.

(5) - خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص16، 19.

(3) - خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص 16-19.

2- التفويض الضمني:

غير أن التفويض الضمني يتم بشكل غير صريح وذلك باستخلاص مضمونه من خلال ظروف العمل. وأحيانا يتم الترخيص به بموجب النص الأذن دون الحاجة إلى استصدار قرار التفويض، أما في حالة عدم ذكر التفويض في النص الأذن فإنه يمكن استخلافه من خلال ظروف العمل خاصة في وقت النزاعات والحروب، ولقد أجاز مجلس الدولة الفرنسي في حالة الحرب، أما بالنسبة للقضاء المصري لم يعترف بمثل هذا التفويض، مقررًا بأن التفويض نظام استثنائي من الأصل العام الذي يقضي بضرورة ممارسة الاختصاص من الأصل إلا في حالة التفويض الصريح⁽¹⁾.

الفرع الثالث: تقسيم التفويض الإداري من حيث الموضوع

ينقسم التفويض بالنظر إليه من زاوية موضوعة إلى نوعين أساسيين هما: تفويض الاختصاص أو السلطة وتفويض التوقيع.

- أولاً: تفويض الاختصاص أو تفويض السلطة délégation de compétence ou de pouvoir تفويض الاختصاص معناه تحويل جزء من الصلاحيات المخولة قانوناً لهيئة إدارية عمومية إلى هيئة إدارية أخرى أقل منها مركبة وبشكل عام يمكننا القول أن تفويض الاختصاص ليس تفويضاً شخصياً بل تفويض مهام لا يتعلق بشخص بذاته وصفته بل يكفي أن تتوفر فيه الصفة، فالتفويض هنا يتصل بالمنصب الوظيفي الذي بموجبه تمارس تلك المهام، ويتم تفويض الاختصاص بناء على نص قانوني تنظيمي أو تشريعي. يبين ويحدد الاختصاصات الأصلية إلى المفوض إليه⁽²⁾.

⁽²⁾ - بركات محمد، التفويض الإداري (المجالات والحدود)، مرجع سابق، ص 44، 45.

ثانيا: تفويض التوقيع أو تفويض الإمضاء *délégation de signature*

يعرف التفويض بالتوقيع بأنه إجراء روتيني يهدف إلى تخفيف العبء الإداري عن الرئيس إذ يقوم هذا الأخير بالبت في الموضوع، تاركا لمن فوضه التوقيع (وضع توقيعه على القرار بشكله النهائي)⁽¹⁾.

أن صاحب الاختصاص الأصلي يمارس اختصاصاته ولا يتخلى عنها لغيره، ولكن لاعتبارات عملية وواقعية لا يمكنه ممارستها بنفسه عن كتب يوميا فلا نتصور مثلا مدير إدارة البريد في تمنراست أو جانبيت أو تبسه يرسلون يوميا القرارات والأعمال القانونية التي تتخذها إدارة البريد إلى الوزير القطاع في العاصمة لكي يوقعها ويرجعها إليهم فهذا أمر بالغ الصعوبة ويعطل الخدمة العمومية.

ومما سبق يتضح أن تفويض التوقيع هو تفويض شخصي وليس تفويض مهام تتم بشكل مجرد عن القائم بها، "فالمفوض إليه" كأصل عام بانتهاء أحد طرفيه، وينبغي أن يصدر تفويض التوقيع في شكل قرار إداري أو مرسوم رئاسي أو تنفيذي كما هو معمول به في الجزائر⁽²⁾.

ومن خلال تعرضنا لكل النوعين يمكننا استنتاج مجموعة من الفروقات بين التفويض السلطة أو الاختصاص وتفويض التوقيع أو تفويض الإمضاء وسنطرح ذلك فيمل يلي:

(1) - كاظم الخطير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مرجع سابق، ص 301.

(2) - بركات محمد، التفويض الإداري (المجالات والحدود)، مرجع سابق، ص 46.

ثالثا: الفرق بين تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع:

تفويض الاختصاص	تفويض التوقيع
<p>1- تفويض الاختصاص يؤدي إلى نقل الاختصاص للمفوض إليه وحرمان صاحبه منه طيلة مدة التفويض .</p> <p>2- تفويض الاختصاص يوجه إلى الموظف بصفته الوظيفة أو المهنية لا بشخصه (ليس له اعتبار شخصي) وإنما يعتبر فيه بالصفة الوظيفية .</p> <p>3- القرارات الصادرة عن المفوض إليه عند تفويض الاختصاص تكون منسوبة إليه (القرار يتخذ باسم المفوض إليه) .</p> <p>4- قوة القرارات الصادرة عن التفويض بالاختصاص تختلف في قوتها باختلاف طبيعة هذا التفويض. إذ ترتبط بدرجة الموظف</p>	<p>* أما تفويض التوقيع فلا يتضمن نقل الاختصاص كما لا يمنع الرئيس من ممارسة اختصاصه رغم التفويض.</p> <p>* بينما تفويض التوقيع يراعى فيه الاعتبار الشخصي في المفوض إليه لأنه ينطوي على ثقة خالصة يجب أن تتوفر في المفوض إليه. لذلك ينتهي بتغير المفوض أو المفوض إليه (له اعتبار شخصي) .</p> <p>* أما في التفويض بالتوقيع فالقرارات الصادرة من المفوض إليه لا تنتسب له بل تكون منسوبة إلى الرئيس المفوض وتأخذ مرتبة قراراته (القرار يتخذ باسم صاحب الاختصاص أي المفوض)</p> <p>* أما قوة القرار الإداري الصادر بالتوقيع له نفس قوة القرار الصادر عن صاحب الاختصاص الأصلي (قرارات تتسم بنفس القوة)</p>

<p>*غير أن الشخص المفوض بالتوقيع لا يكون مسئولاً عما يشوب القرار من آثار قانونية تصيب الغير.</p>	<p>المفوض إليه بالإختصاص. (قرارات تختلف في قوتها حسب درجة الموظف المفوض إليه). 5-الشخص المفوض إليه بالاختصاص يكون مسئولاً عما يشوب القرار من آثار قانونية تصيب الغير .بالإضافة إلى الأصيل .</p>
--	---

الفرع الرابع: تقسيم التفويض الإداري من حيث الحجم

ينقسم التفويض الإداري من حيث الحجم إلى التفويض الجزئي والتفويض الكلي وكذلك التفويض الخاص والتفويض العام.

أولاً: التفويض الجزئي والتفويض الكلي

1- التفويض الجزئي:

يكون التفويض جزئياً عندما يتنازل المفوض أو صاحب الاختصاص عن بعض اختصاصاته إلى المفوض إليه والأصل في التفويض أن يكون جزئياً.⁽¹⁾

حيث أن أهداف التفويض تخليص الرئيس الأعلى من الكثير من الأعباء إلى شغله حتى يستطيع التفرغ إلى أعمال الأخرى مثل التخطيط والإشراف والرقابة. فالتفويض يجب أن لا يتضمن كل الاختصاصات وإنما بعض الصلاحيات والسلطات التي تساعد تفويضها على تحقيق الكفاءة والفعالية والاستمرار.⁽²⁾

(1) - خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص.16

(2) - تهاني محمد العمودي، تفويض السلطة، مذكرة لنبيل شهادة الماجستير، كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة الملك عبد العزيز بجدة، السعودية، 2017، ص 18.

2- التفويض الكلي (الكامل)

هو أن يقوم المفوض صاحب الاختصاص الأصلي بتفويض كل اختصاصاته أو صلاحياته الممنوحة بموجب القوانين والأنظمة إلى أحد المرؤوسين فالتفويض الكامل من شأنه أن يؤدي إلى تنازل الأصل عن اختصاصاته التي حددها القانون من ناحية وزيادة العبء على عاتق المفوض إليه الذي سيمارس اختصاصاته الأصل في جانب الاختصاصات المفوض فيها من ناحية أخرى وهذا ما يتعارض مع الحكمة من التفويض.

والتفويض يجب أن يكون جزئياً فالعملية الإدارية لا تشير إلى ما يعرف بالتفويض الكامل⁽¹⁾

ثانياً: التفويض الخاص والتفويض العام

1- التفويض الخاص

التفويض الخاص هو ذلك التفويض الذي يتم لمجموعة من الأفراد تكون مهمته شغل مكان إحدى المجالس أو اللجان المنحلة أو المستقلة لتصريف الأعمال الجارية (حين تشكيل مجلس جديد أو التفويض الذي يتم من إحدى السلطات إلى سلطة أخرى بمهمة من مهمات الحلول)⁽²⁾

-كما يقصد بالتفويض الخاص ذلك التفويض الذي يمنح لشخص أو هيئة إدارية يقصد القيام بتصرفات أو اختصاصات محددة في النص الأذن بالتفويض⁽³⁾

2- التفويض العام

يقصد بالتفويض الإداري العام هو أن يعهد الرئيس إلى المرؤوس مجموعة من المهام كذلك التفويض العام هو ذلك النوع من التفويض الذي لا يحدد فيه الأصل

(1) - تركي سعيدة - التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 23.

(2) - تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 25.

(3) - خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص 16.

اختصاصا معينا يعهد به إلى المفوض إليه وإنما يعهد إليه بمجموعة معينة من الاختصاصات ترسم حدودها في قرار التفويض⁽¹⁾

-كما يعد التفويض عاما إذا تم بدون تحديد الاختصاصات المفوضة إلى المفوض إليه، حيث يترك النص الأذن بالتفويض إلى صاحب الاختصاص الحرية في تقدير هذه الصلاحيات أو الاختصاصات ولكن يتم تحديدها في قرار التفويض⁽²⁾

ملاحظة: يشترط المشرع الفرنسي لشرعية هذا التفويض أن يكون محددًا لنوعية الأعمال المفوضة.

المطلب الثالث: تميز التفويض الإداري عن غيره من النظم القانونية المشابهة

إن تحديد مفهوم التفويض الإداري لا يوضح إلا بمقارنته مع غيره من المصطلحات والنظم القانونية المشابهة له وتتمثل في التفويض التشريعي، الإنابة، الحلول، الإستخلاف، وعليه سنوضح ذلك في الفروع التالية:

الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي

يقصد بالتفويض الإداري أن يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته التي يسندها القانون إلى معاونيه المباشرين بناء على نص قانوني. أو هو الإجراء الذي تعهد بمقتضاه سلطة لسلطة أخرى بجزء من اختصاصاتها⁽³⁾

أما التفويض التشريعي يقصد به قيام الهيئة التي أناط بها الدستور سلطة وضع التشريعات بتفويض بعض اختصاصاتها إلى السلطة التنفيذية

أو هو قيام البرلمان المختص دستوريا بسلطة وضع التشريعات بتفويض بعض اختصاصاته التشريعية بموضوعات محددة ولمدة محددة إلى السلطة التنفيذية إستنادا إلى نص صريح يرد

(1) - تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص24.

(2) - خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص16.

(3) - عمار بوضياف -القرار الإداري،(دراسة تشريعية فقهية)، جسر النشر والتوزيع،الجزائر،2007، ص 123.

في الدستور يجيز التفويض، فتكسب القرارات الصادرة من السلطة التنفيذية استنادا إلى القانون التفويض خصائص وقوة العمل التشريعي بعد إقرارها من البرلمان⁽¹⁾

ومن خلال التعاريف السابقة يمكننا استخلاص أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين التفويض التشريعي والتفويض الإداري.

أولا : أوجه التشابه بين التفويض التشريعي والتفويض الإداري:

1- من حيث نقل الاختصاص: يتشابه التفويض الإداري والتشريعي من حيث اعتبارهما من وسائل نقل الاختصاص حيث أن التفويض الإداري يتم فيه نقل سلطة مقرررة بموظف إلى موظف آخر، كما أن التفويض التشريعي يتم فيه نقل اختصاص محدد من سلطة تشريعية إلى سلطة تنفيذية⁽²⁾.

2- من حيث حيازة الجملة المفوضة لاختصاصاتها

كما يتضح لنا أنه يتشابه مع تطوره الإداري كون كلاهما إجراء يعهد فيه أحد السلطات إلى سلطة أخرى بجزء من اختصاصاتها من دون أن تتجلى عن سلطاتها العامة الأصيلة (أي بقاء الاختصاصات والسلطات الأصيلة³

3- من حيث تحديد الاختصاصات المفوضة: حيث يقوم الرئيس الإداري بتعيين الصلاحيات المفوضة بشكل واضح ودقيق إلى المرؤوسين المفوض إليه في التفويض الإداري، كما تقوم السلطة التشريعية أيضا بتحديد الموضوعات المفوضة إلى السلطة التنفيذية في التفويض التشريعي على أساس قانوني.

(1) سيقان بأكراد ميسروب، التفويض التشريعي، مرجع سابق، ص 155.

(2) عبد الغني بسيوني عبد الله، التنظيم الإداري، مرجع سابق، ص 172.

(3) سيقان بأكراد ميسروب، التفويض التشريعي، مرجع سابق، ص 157.

4- من حيث المبدأ: مبدأ عدم تفويض الاختصاصات المفوضة

يحكم التفويض الإداري مبدأ عدم جواز تفويض الاختصاصات المفوضة وهو نفس المبدأ الذي يقوم عليه المبدأ التشريعي فلا يجوز للسلطة التنفيذية تفويض الاختصاصات التي فوضتها إليها السلطة التشريعية وتأويلها إلى جهة أخرى مبدأ التفويض الجزئي إضافة إلا أن التفويض فيهما لا يكون إلا جزئياً، ففي التفويض الإداري لا يمكن أن يقوم المفوض بتفويض كافة اختصاصاته الوظيفية إلى مرؤوسيه، بل يقتصر التفويض على بعضها فقط، كما أن التفويض التشريعي لا يجيز نقل الولاية التشريعية بأكملها إلى السلطة التنفيذية وإلا كان التفويض مخالفاً للدستور

5- من حيث الهدف: كلا من التفويض التشريعي والتفويض الإداري يهدفان إلى تخفيف العبء عن الأصل.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والتفويض التشريعي

1- من حيث الأساس: أساس التفويض التشريعي، فلا يمكن إجراء تفويض تشريعي إلا إذا نص الدستور على ذلك، أما أساس التفويض الإداري فقد يكون مصدره الدستور أو القانون.

2- من حيث المجال: ينتمي التفويض التشريعي إلى المجال القانوني الدستوري ويكون بموجب نص دستوري، بينما ينتمي التفويض الإداري إلى مجال القانون الإداري فيكون بموجب نص قانوني أو لائحي⁽¹⁾

3- من حيث القرارات: القرارات الصادرة بناء على التفويض تعرض على البرلمان للتصديق عليها ويكون لها نفس قوة القرارات الصادرة منه، أما القرارات الصادرة بناء على التفويض الإداري فلا يلزم المفوض إليه بعرضها على المفوض للموافقة عليها، وقوتها تختلف باختلاف درجة المفوض إليه أي الرتبة في السلم الرئاسي.

4- من حيث المدة: التفويض التشريعي مرتبط بالثقة والوضوح وبالتالي يتطلب فيه أن يكون محدد المدة فلا بد من أعماله خلال فترة زمنية لا يتحداها. أما التفويض الإداري عادة

(1) - سيقان بأكراد ميسروب، التفويض التشريعي، مرجع سابق، ص 157.

يكون غير محدد لأنه يهدف إلى تخفيف العبء على الرئيس الإداري بصفة عامة وفقا لما يقتضيه الأمر.

5- من حيث الهدف: في غالب الأحيان لا يكون التفويض الإداري محدد الهدف وإنما يتم إعماله فقط لتخفيف العبء الإداري. عكس التفويض التشريعي الذي يستلزم فيه تحديد الهدف المرجو منه ويتضح ذلك من خلال تحديد موضوع التفويض التشريعي بدقة.

6- من حيث أطراف التفويض: يتم التفويض الإداري بين أعضاء السلطة التنفيذية في الجهاز الإداري أي بين الرئيس ومرؤوسيه. أما التفويض التشريعي فيكون بين سلطتين إحداهما تشريعية والأخرى تنفيذية.

7- من حيث ظروف التفويض: يتم التفويض الإداري في ظروف عادية، بخلاف التفويض التشريعي الذي يتطلب ظروف استثنائية أو مؤقتة، تتطلب التدخل لمواجهة موقف يهدد مؤسسات الدولة، أو حددتها الترابية أو غيرها من مصالح الشعب الحيوية.

8- من حيث الشروط: يشترط في التفويض الإداري توفر شروط عامة، من حيث وجود النص الأذن، وعلى أن يكون هذا التفويض صريحا أو جزئيا أو محددًا، أما التفويض التشريعي يتطلب قيودا أو إجراءات خاصة سابقة ولا حقه من أجل صحته. (أي التفويض الإداري يتطلب شروط عامة وبسيطة.

أما التفويض التشريعي يتطلب شروط خاصة ومعقدة ودقيقة).

الفرع الثاني: تميز التفويض الإداري عن الإنابة

الإنابة فيقصد بها أن تصدر جهة إدارية قرار يتعين أحد الأشخاص للممارسة اختصاصات شخص آخر تغير لسبب من الأسباب عن مزاوله الأعمال المفوضة به.⁽¹⁾

- كما تعرف الإنابة بأن يعهد الرئيس الإداري إلى أحد الموظفين بالقيام باختصاصات موظف آخر لا يوجد من يقوم مقامه بحكم القانون وقد تسمى أيضا بالتكليف⁽²⁾

(1) - أحمد موسى محمود أبو حلمبوا، تفويض الاختصاص في القانون الفلسطيني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية التشريعية والقانون، جامعة الإسلامية، غزة فلسطين، 2016، ص 66.

(2) - كاضم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مرجع السابق، ص 303.

وعلى حساب التعاريف السابقة سوف نعرض مجموعة من أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والإنابة.

أولاً: أوجه التشابه بين التفويض الإداري والإنابة

1- من حيث القرار الصادر: يمكن القول أن التفويض يتشابه والإنابة في ضرورة استناد القرار الصادر بكل منهما إلى نص تشريعي أو لائحى⁽¹⁾.

فكلاهما لا يحتاج إلى قرار يدر سواء بتعيين النائب أو المفوض إليه.

2- من حيث الاختصاصات: إن النائب والمفوض إليه يمارسان اختصاصات الأصل⁽²⁾، أي أن كل منهما يقوم بممارسة أعمال ليست هي بالأصل من اختصاصه وإنما أحيل له ممارستها بموجب التفويض أو الإنابة.

3- من حيث المدة: يتشابه كل من التفويض الإداري والإنابة بأن كلاهما يكون بصفة مؤقتة/حيث قد ينتهي التفويض الإداري بمجرد أن يخفف العبء عن الرئيس إلى منصبه بانتهاء المهمة المفوضة مثلاً. وتنتهي الإنابة برجوع الشخص الغائب إلى منصبه.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والإنابة

1- من حيث السند القانوني: تتطلب النيابة كقاعدة عامة وجود نص دستوري أو قانوني أو لائحى، إلا أنها ممكن أن تستند في أحيانا أخرى إلى مبدأ استمرار المرفق العام. بانتظام واطراد وهو مبدأ أو قاعدة غير مدونة، في حين أن تفويض لا يكون إلا بوجود نص وحيث تتقرر الإنابة بموجب قرار صادر عن الهيئة العليا بتعيين النائب العام، من أجل ممارسته الوظيفة بشكل مؤقت.

(1) - أحمد موسى محمود أبو جلمبوا تفويض الاختصاص في القانون الفلسطيني، مرجع سابق، ص 66.

(2) - أحمد موسى محمود أبو جلمبوا، المرجع السابق، ص 66.

2- **من حيث الصفة:** الإنابة حالة قانونية يمارسها المرؤوس بحكم وظيفته وليس بصفته الشخصية ولا يحق للرئيس النائب أن يمارس السلطة على الأعمال الصادرة عن مرؤوسيه مدة إنابته عنه كحق التعديل أو الإلغاء عكس التفويض الإداري.

3- **من حيث القرار الصادر:** في الإنابة لا يصدر القرار الذي يعين النائب من الأصل وإنما من جهة أخرى، أما قرار التفويض فهو يصدر من الأصل نفسه، إلا في حالة التفويض بعكس التفويض الذي يمس جزء من اختصاصات المفوض.

بمعنى أن القرار الذي يصدر بتعيين النائب لا يكون صدوره من قبل الأصل الغير موجود في حين أن التفويض الإداري يكون لبعض اختصاصات الأصل فقط أي يشكل جزئي عكس الإنابة التي تكون كاملة

4- **من حيث الناقل للاختصاص:** في التفويض الإداري يقوم الموظف الأصل بنقل جزء من اختصاصته إلى أحد الموظفين أما في الإنابة يقوم الرئيس الإداري والوجهة الإدارية بنقل اختصاصات أحد الموظفين (الغائب) إلى موظف آخر.

5- **من حيث ممارسة الاختصاصات:** تستغرق الإنابة جميع اختصاصات الموظف الأصل غير الموجود في حين أن التفويض الإداري يكون لبعض اختصاصات الأصل فقط أي بشكل جزئي عكس الإنابة التي تكون كاملة.

6- **من حيث قوة القرار الإداري الصادر:** إن قوة القرار الإداري الصادر عن الإنابة له نفس قوة القرار الصادر عن صاحب الاختصاص الأصل (الموظف الغائب) في حين قوة القرارات الصادرة بناء على التفويض الإداري تختلف في قوتها باختلاف طبيعة هذا التفويض إذ ترتبط بدرجة المفوض إليه.

7- **من حيث وجود الأصل:** لا وجود للأصل في حالة النيابة كونه غائب عن العمل لسبب من الأسباب فلا يظهر بجانب النائب في ممارسته أي اختصاص، أما بالنسبة للتفويض الإداري فالأصل يبقى بجانب النائب في ممارسة أي اختصاص، أما بالنسبة

للتفويض الإداري فالأصيل يبقى موجودا ولا يختفي بل يبقى ممارسا لاختصاصات التي لم
يقم بتفويضها.

8- من حيث الانتهاء: الإنابة تنتهي بقوة القانون وذلك بعودة الأصيل وانتهاء المانع. أما
التفويض ينتهي بإلغاء المفوض أو بانتهاء مدته أو بانتهاء الأعمال محل التفويض

الفرع الثالث: تميز التفويض الإداري عن الحلول

يقصد بالحلول أن يصبح صاحب الاختصاص الأصيل عاجز لسبب من الأسباب
عن ممارسة اختصاصه، كأن يصاب بعجز دائم أو بمرض فيحل محله موظف آخر
يمارس جميع اختصاصه.⁽¹⁾

ويقصد به أيضا قيام نائب الرئيس الإداري (بقوة القانون) مقام هذا الرئيس عند
غيابه أو حصول مانع يمنعه من مباشرة أعماله فعندها يحل محله في ممارسة اختصاصاته
من عينة المشرع لذلك وتكون سلطاته نفس سلطات الأصيل.⁽²⁾

-كما قد يكون الحلول من سلطات الرئيس، ففي حالة تقاعس أو عدم أداء المرؤوس لمهامه
وهو العمل السلبي، يمكن لرئيسه أن يتولاه بنفسه. بما له من سلطة حلل أي بحل محله في
القيام بها.

وإذا كانت القاعدة العامة تتمثل في تخويل الرئيس إلى سلطة الحلول لضمان
لاستمرار الخدمات العامة تتمثل في تخويل الرئيس سلطة الحلول لضمان استمرار الخدمات
العامة وسير المرفق الهام بانتظام واطراد.

فقد يقدم القانون أحيانا إلى إسناد مهام معينة إلى المرؤوس عن وجه التحديد
واعبارها سلطة خاصة مما يؤدي إلى تقييد سلطة الحلول وإحاطتها بجملة من الشروط
أهمها:

(1) - نواف طلال فهيد العازمي، ركن الاختصاص في القرار الإداري وأثاره القانونية على العمل الإداري، مرجع سابق،
ص 49.

(2) - كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مرجع سابق، ص 302.

- ضرورة إصدار الأمر إلى المرؤوس بالقيام بالعمل.

- إصرار المرؤوس عن الامتناع عن التنفيذ.⁽¹⁾

- أما التفويض الإداري هو نقل وتحويل جزء من صلاحيات والسلطات الإدارية من مستوى إلى مستوى آخر أقل منه، أو هو إسناد الرئيس الإداري، لبعض الصلاحيات إلى معاونيه.²

من خلال هذه التعاريف يمكننا استنتاج مجموعة من النقاط التي تبين أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والحلول.

أولاً: أوجه التشابه بين التفويض الإداري والحلول

1- من حيث نقل الاختصاصات: يشترك الحل مع التفويض في كون كلاهما عملية نقل لسلطات وصلاحيات مقررة إلى رئيس أو المفوض الإداري إلى الإنابة أو مرؤوسيه أو موظف آخر.

2- من حيث الإسناد القانوني: يتشابه التفويض الإداري مع الحل في كون كلاهما يعتمدان في نقل الصلاحيات على نص قانوني أي بواسطة القانون واستنادا إليه.

3- من حيث الهدف: يشترك التفويض الإداري مع الحل في كون كلاهما يهدفان إلى ضمان استمرار المرفق العام وتسهيل العمل الإداري والقضاء على التعطيل في العمل.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والحلول

1- من حيث الاختصاصات المفوضة أو المنقولة: إن التفويض الإداري لا يكون في كل الاختصاصات بل في بعضها، في حين أن الحل يكون بصفة أصلية يجمع مهام الموظف الأصيل.

(1) - محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دار العلوم للنشر والتوزيع - دون ذكر طبعة، عنابة (الجزائر)، 2004، ص 54-55.

(2) - حفيظة عامر، السلطات الإدارية المركزية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013-2014، ص 24.

- كما أنه لا تجيز المبادئ العامة للتفويض السماح للمفوض إليه أن يقوم بتفويض الاختصاصات المفوضة، في حين يجوز للحال أن يفوض جزء من اختصاصات الموظف الغائب الذي حل محله كونه يحل محله في جميع اختصاصاته.

2- **من حيث كيفية نقل الاختصاص:** أن التفويض يتم بقرار يصدره الرئيس الإداري (المفوض) وهو عمل إداري يقوم به صاحب الاختصاص (المفوض) في حين أن الحلول بالاختصاص هو عمل يقع بقوة القانون.

من حيث وجود الأصل: يحصل التفويض الإداري بوجود المفوض وإرادته، في حين يقع الحلول عند غياب الأصل لأسباب قاهرة لا بد له فيها.

4- **من حيث قوة القرار:** إن قوة القرار الإداري الصادر عن طريق الحلول له نفس قوة القرار الصادر عن صاحب الاختصاص الأصل، في حين أن قوة القرارات الصادرة عن التفويض تختلف في قوتها باختلاف طبيعة هذا التفويض. إذ ترتبط بدرجة المفوض إليه.

5- **من حيث الصفة:** لا يترك الحلول خياراً للأصل في مبدأ الحلول ولا في من يحل محله لكونه محددًا سلفاً فهو محدد بصفته الوظيفية لا بشخصه عند تحقق سبب الحلول في حين أن التفويض يترك للأصل حرية اختيار المفوض إليه بصفته واسمه معاً أحياناً

6- **من حيث الهدف:** إن الحلول يهدف إلى علاج ظرف طارئ ناتج عن خلل وظيفي الأصل. في حين أن التفويض يهدف إلى تخفيف العبء عن الرئيس الإداري حتى وهو في ظروف الوظيفة عادية أي لا يحتاج وجود طارئ.

7- **من حيث الانتهاء:** ينتهي الحلول بمرجع المرفق الأصل إلى مقر عمله ومعاودة اختصاصه بنفسه أو تعيين من يحل محله في منصبه في حالة وفاته مثلاً: في حين ينتهي التفويض بانتهاء المدة المحددة في قرار التفويض أو بقرار من المفوض بسحب اختصاصاته إلى فوضها.

الفرع الرابع: تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف

يكون الاستخلاف في حالة غياب صاحب الاختصاص بسبب مانع دائم أو مؤقت يحول دون قيامه بممارسة وظيفته حيث يقوم مقامه موظف من نفس الدرجة أو الرتبة في السلم الإداري ويمارس جميع اختصاصاته من أجل ضمان حسن سير الإدارة⁽¹⁾

ومن تطبيقات الاستخلاف نص المادة 41 من قانون البلدية رقم 11-10 المؤرخ في 22 جويلية المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية، عدد 37 الصادرة في 2011/07/03 والتي تنص " في حالة الوفاة أو الاستقالة أو الإقصاء أو حصول مانع قانوني لمنتخب بالمجلس الشعبي البلدي يتم استخلافه...."⁽²⁾

أما التفويض الإداري فهو نقل لاختصاصات من هيئة إدارية عليا إلى هيئة إدارية أخرى أدنى منها لتخفيف العبء الملقى على كاهلها. ومن خلال هذا التوضيح يمكننا استخلاص أوجه تشابه وأوجه اختلاف بين التفويض الإداري والاستخلاف.

أولا: أوجه التشابه بين التفويض الإداري والاستخلاف

- 1- من حيث الاختصاصات: يتشابه التفويض الإداري مع الاستخلاف في كون الشخص المفوض إليه أو المستخلف سيمارس اختصاصات شخص آخر أصيل
- 2- من حيث الهدف: يتشابه التفويض الإداري مع استخلاف في كون كلاهما يهدفان إلى ضمان حسن الإدارة وتسهيل العملية الإدارية والتنظيم الإداري.

ثانيا: أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والاستخلاف

- 1- من حيث الاختصاصات المنقولة: يكون التفويض الإداري جزئيا ومحددا حيث لا يمكن للرئيس الإداري تفويض جميع اختصاصاته للمفوض إليه فيتم تحديد الاختصاص

(1) - خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مرجع سابق، ص 25.

(2) - قانون رقم 11-10 مؤرخ في 22 جويلية 2011 متعلق بالبلدية، ج . ر، العدد 37 الصادرة في 03 جويلية، 2011، ص 10.

المفوض، أما الاستخلاف فيكون نقل الاختصاص فيه كلياً وكاملاً فيمارس المستخلف جميع اختصاصات الشخص الأصلي الذي يستخلفه.

2- **من حيث المدة:** يكون التفويض الإداري خلال مدة زمنية محددة وهي مدة تفويض الاختصاصات عكس الاستخلاف الذي لا يكون محدد بمدة زمنية معينة

3- **من حيث الهدف:** يهدف التفويض الإداري إلى تخفيف العبء عن الرئيس الإداري الذي أتقلت كاهله الأعمال والوظائف الإدارية. أما الاستخلاف فيهدف إلى ملئ الفراغ الوظيفي الذي جاء نتيجة غياب الأصلي عن ممارسة اختصاصته لسبب ما

4- **من حيث وجود الأصل:** يكون الأصل موجود ويؤدي اختصاصاته المنوطة إليه في التفويض الإداري. والاختصاص ليس ناتجاً عن غيابه. عكس الاستخلاف الذي يكون الأصل فيه غير موجود وغائب عن أداء مهامه

5- **من حيث الانتهاء:** ينتهي التفويض من طرف المفوض أما الاستخلاف فينتهي بحضور صاحب الاختصاص المفوض أو بإلغاء التفويض من طرف المفوض أما الاستخلاف فينتهي بحضور صاحب الاختصاص وزوال المانع.

6- **من حيث درجة الشخص الذي نقلت إليه الاختصاصات:** أن درجة المفوض إليه نقل درجة عن درجة المفوض أما الاستخلاف فيكون فيها المستخلف من نفس درجة ورتبة صاحب الاختصاص.

المبحث الثاني: الهيئات الإدارية المعنية بالتفويض الإداري

إن توزيع النشاط الإداري بين مختلف الأجهزة الإدارية التابعة للدولة، يهدف إلى التسيير الأحسن للهيئات الإدارية في الجزائر. حيث ينقسم التنظيم الإداري في الجزائر إلى نظام مركزي ولا مركزي.

فالمركزية تعني الاتجاه إلى تركيز السلطة، بينما تعني اللامركزية توزيع السلطات وإعطاء حرية اتخاذ القرارات إلى الهيئات التابعة للإدارات المركزية وعليه تنقسم هيئات التفويض الإداري إلى هيئات مركزية متواجدة في قمة الهرم الإداري. والمتمثلة في رئيس الجمهورية والوزير الأول والوزراء وهيئات إدارية لا مركزية تتمثل في الهيئات المحلية والتي يجسدها الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي وهو ما سنوضحه في ما يأتي

المطلب الأول: التفويض الإداري الصادر عن الهيئات المركزية

تمارس الهيئات المركزية مجموعة من الصلاحيات الدستورية والقانونية وذلك من أجل القيام بالوظيفة الإدارية في الدولة. وتتمثل هذه الهيئات في رئيس الجمهورية بقيادة السلطة التنفيذية وفقا لأحكام الدستور وبالنظر إلى سلطته الواسعة خول له الدستور تفويض جزء منها. كما أن النصوص التنظيمية أجازت له تفويض بعض من صلاحياته إلى موظفي المصالح التابعة لرئاسته.

أما بالنسبة لرئيس الحكومة فإنه يمارس مجموعة من الاختصاصات والسلطات الدستورية باعتباره المسئول الأول على حسن سير الإدارة العمومية في الدولة. ولهذا تعمل على مساعدته بعض الأجهزة التابعة لرئاسته. ولقد خولت له النصوص التنظيمية تفويض بعض من صلاحيته إلى مسئولتي هذه الأجهزة

كما يعتبر أعضاء الحكومة أو الوزراء من بين الهيئات المركزية في الدولة، فهم يعدون رؤساء إداريين على المستوى كل قطاع وزاري، حيث يقوم رئيس الحكومة بتوزيع صلاحيات كل وزير وذلك، بموجب مراسيم تنفيذية، ويتولى أعضاء الحكومة توزيع المهام على الأجهزة التابعة لوزاراتهم، بهدف مساعدتهم في أداء مهامهم المحددة في النصوص

التنظيمية، كما تمتد سلطة الوزير على الهياكل والأجهزة المتواجدة في الإدارة المركزية والمحلية، بالإضافة إلى الرقابة الإدارية إلى مسؤولي الأجهزة التابعة لهم، وإلى مسؤولي المصالح الخارجية على المستوى المحلي، وعليه سوف نتعرض أولاً لرئيس الجمهورية في الفرع الأول ورئيس الحكومة في الفرع الثاني وأخيراً إلى أعضاء الحكومة في الفرع الثالث .

الفرع الأول: رئيس الجمهورية

باعتبار رئيس الجمهورية قائداً للدولة فإنه إلى جانب الوزير الأول مكلف بالإدارة العليا للسلطة التنفيذية في أعلى مستوياتها لذلك فإنه يتمتع بسلطات وصلاحيات واختصاصات إدارية واسعة للمركز الممتاز الذي منحه إياه الدستور بالإضافة إلى سلطاته في المجالات الأخرى.⁽¹⁾

أولاً: سلطة رئيس الجمهورية في تفويض اختصاصاته.

لمعرفة صلاحيات رئيس الجمهورية القابلة والغير قابلة للتفويض، يجب الرجوع إلى أحكام الدستور فمن خلال الدستور، 1996 حددت الاختصاصات التي لا يجوز للرئيس الجمهورية تفويضها، والمنصوص عليها في أحكام المادة 87 سابقاً و المادة 101 في التعديل الأخير، والتي تنص على أنه " لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين الوزير الأول وأعضاء الحكومة وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لم ينصص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم، كما لا يجوز أن يفوض سلطته في اللجوء إلى الاستفتاء وحل المجلس الشعبي الوطني، وتقرير إجراء الانتخابات التشريعية قبل أوانها وتطبيق الأحكام المنصوص عليها في المواد 91 و92 و105 ومن 107 إلى 109 و 11 و 144 و 145 و 146 من الدستور".⁽²⁾

من خلال استقراء هذا النص السابق يتضح مدى إمكانية رئيس الجمهورية في تفويض اختصاصاته، فالمؤسس الدستوري أورد على سبيل الحصر مجموعة من

(1) - محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، للجزائر، 2005، ص 17.

(2) - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، جريدة رسمية، عدد 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.

الاختصاصات لا يمكن في أي حال من الأحوال لرئيس الجمهورية تفويضها والتي تتجسد تقريبا في سلطة التعيين، وسلطته في المحافظة على أمن الدولة إلا أنه لم يستثنى السلطة التنظيمية من مجال التفويض من هذا فإن التقسيم يكون على النحو التالي:

1- السلطات التي لا يجوز تفويضها:

لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويض بعض سلطاته، وتتمثل هذه السلطات في سلطة رئيس الجمهورية بالتعيين وسلطته في المحافظة على أمن الدولة، فهذه السلطات لا يجوز له بتفويضها بل عليه أن يمارس بنفسه سنوضحها فيما يلي:

أ- سلطة رئيس الجمهورية في التعيين

لقد خول الدستور لرئيس الجمهورية سلطة التعيين الواردة في المواد 91 و92 و93 بالإضافة إلى التعيينات الواردة في مواد أخرى من الدستور، والتي تشمل بعض الشخصيات السياسية والمتعلقة بأعضاء المؤسسات الدستورية، غير أن سلطة التعيين لا تقتصر فقط على رئيس الجمهورية، فالوزير الأول الحق في سلطة التعيين في وظائف عليا للدولة، طبقا لنص المادة 99 من الدستور.

- وتقاديا لتتازع الاختصاص الإيجابي بين سلطة كل من رئيس الجمهورية والوزير الأول (رئيس الحكومة)، في التعيين، حيث تم تحديد الوظائف المدنية والعسكرية التي يختص بها رئيس الجمهورية، ووظائف الدولة المخولة للوزير الأول.

بالإضافة إلى أن المادة 99 فقرة 05 أقرت أن للوزير الأول الحق في التعيين في وظائف الدولة بعد موافقة رئيس الجمهورية، ودون المساس بأحكام المادتين 91 و92.⁽¹⁾

ب- سلطة رئيس الجمهورية في المحافظة على أمن الدولة

- لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويض سلطته في المحافظة على أمن الدولة وسلامتها فهو يقوم من أجل ذلك على اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة في المحافظة على النظام العام.

(1) - أنظر المواد 91-92-93-94 من القانون رقم 16، 01، مرجع السابق.

وتحقيقاً لهذا الغرض أجاز له الدستور في المواد 105 إلى 110 تقرير حالة الطوارئ أو الحصار والحالة الاستثنائية والحرب وفي كل الأحوال لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويض هذه السلطات.⁽¹⁾

2- سلطات رئيس الجمهورية التي يجوز تفويضها.

يجوز لرئيس الجمهورية تفويض سلطاته التنظيمية، إضافة إلى أنه يمكنه تفويض إمضائه إلى مسؤولي المصالح التابعة لرئاسته باستثناء المراسيم الرئاسية

أ- سلطة رئيس الجمهورية في تفويض سلطاته التنظيمية

من خلال نص المادة 101 من الدستور، يتبين أنه ما لم يمنح من التفويض فهو جائز لذلك، والملاحظة أنه يجوز لرئيس الجمهورية تفويض سلطاته التنظيمية الواردة في نص المادة 143 من الدستور.

نص المادة 143 من الدستور " يمارس رئيس الجمهورية السلطة في المسائل المخصصة للقانون. يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول".⁽²⁾

من خلال استقراء نص المادة 143 من الدستور يتبين أن السلطة التنظيمية لرئاسة الجمهورية تشمل جميع المسائل الغير مخصصة للقانون. غير أن المجال القانوني لا يقصد به التشريع العادي فقط وإنما يشمل كذلك القانون النظامي أو العضوي، والذي يتضمن المواضيع التي لها علاقة بالتنظيم العام للدولة وعمل السلطات الدستورية للدولة وخاصة من حيث تنظيمها وعملها وصلاحياتها من القوانين التي تمثل التطبيق المباشر لنصوص الدستور في الواقع العملي والقانوني.⁽³⁾

(1) - أنظر المواد من 105 إلى 110 من القانون 01،16، مرجع السابق.

(2) - أنظر المواد 101، 143 من القانون رقم 01،16، مرجع السابق.

(3) - أنظر المادة 143 من القانون 01، 16، مرجع السابق.

ب- سلطة رئيس الجمهورية في تفويض توقيع

يكون لرئيس الجمهورية صلاحية التوقيع على المراسيم لرئاسية والتي لا يجوز له تفويضها ولكن يمكنه تفويض إمضائه إلى مسؤولي المصالح التابعة لرئاسته باستثناء المراسيم الرئاسية⁽¹⁾

فالنسبة لتفويض التوقيع فإنه إذا كانت المادة 101 من الدستور قد حددت الاختصاصات الدستورية التي لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويضها، فإنها أشارت إلى نص المادة 91 من الدستور، والتي تتضمن في الفقرة السادسة على صلاحية رئيس الجمهورية في التوقيع على المراسيم الرئاسية والتي لا يجوز تفويضها، ولكن لا يمكنه تفويض إمضائه إلى مسؤولي المصالح التابعة لرئاسته باستثناء المراسيم الرئاسية⁽²⁾

وفقا لنص المادة 15 من المرسوم الرئاسي 01-197 مؤرخ في 22 جويلية 2001 الذي يحدد صلاحيات مصالح رئاسته الجمهورية والأمين العام للحكومة في حدود صلاحياتهم التوقيع باسم رئيس الجمهورية على جميع الوثائق والقرارات والمقررات. باستثناء المراسيم الرئاسية.⁽³⁾

يتضح من خلال المادة 15 من المرسوم الرئاسي 01-197 أن التفويض لم يكن بشكل صريح، فالعبارة المستعملة في النص " يؤهل " بمعنى أنه يختص أي أصبح أهلا لممارسته هذا الاختصاص، إلا أنه يستفاد من التفويض بشكل ضمني من خلال التوقيع باسم رئيس الجمهورية. وهذا بناء على أحكام الخاصة للتفويض بالإمضاء غير أن النص الإذن بالتفويض كان محددًا من حيث الأطراف والموضوع وتم فيه التأكيد على استثناء التوقيع بشأن المراسيم الرئاسية وهو ما نص عليه المادة 101 من الدستور.⁽⁴⁾

(1) - انظر المادة 15 من م.ر 01-197، مؤرخ في 22 جويلية 2001 الذي يحدد صلاحيات مصالح رئاسة الجمهورية وتنظيمها. ج (عدد - 31، رقم 40).

(2) - انظر المواد 101 و 91 من القانون رقم 01-16، مرجع السابق.

(3) - انظر المادة 15 من م.ر 01-197، مرجع سابق.

(4) - انظر المادة 10 من م.ر 01-197، مرجع سابق.

ثانيا: الأشخاص المفوض إليهم

يقوم رئيس الجمهورية بتفويض صلاحياته إلى كل من مسئولى مصالح رئاسة الجمهورية وبالأخص إلى

1- مدير ديوان رئيس الجمهورية: يتولى التوقيع باسم رئيس الجمهورية على جميع الوثائق والمقرر والقرارات التي تتدرج ضمن صلاحياته وطبقا لنص المادة 15 من المرسوم الرئاسي رقم 01-197.⁽¹⁾

- تتمثل صلاحيات مدير الديوان الواردة في المادة 10 من المرسوم السابق في متابعة النشاط الحكومي وتقديم عرض حوله لرئيس الجمهورية وإعلامه بوضع البلاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتطورها، كما يتولى دراسة الملفات السياسية وتنظيم العلاقات مع الأحزاب السياسية والحركات

- كما يقوم بالعمل على إرسال قرارات رئيس الجمهورية والإشراف على العلاقات مع وسائل الإعلام الوطنية والأجنبية. كما يتابع حالة الرأي العام حول القرارات الكبرى وتقييم مستوى تقديم مساعدته في أداء الصلاحيات المخولة له قانونا، ويجوز لمدير الديوان أن يقوم بتفويض بعض صلاحياته إلى الموظفين السامين التابعين لسلطته والذين لهم رتبة نائب مدير على الأقل

2- الأمين العام لرئاسة الجمهورية

يشرف الأمين العام على أمانة العامة لرئاسة الجمهورية وقوم بالتوقيع على جميع الوثائق والمقررات باسم رئيس الجمهورية وذلك في حدود الصلاحيات المنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم الرئاسي 01-197.⁽²⁾

- حيث يكلف الأمين العام بتحديد وتنفيذ الإجراءات و كفايات التعيين في الوظائف المدنية المناصب السامية في الدولة، كما يتولى تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية وينفذها باعتباره

(2)- أنظر المادة 11 من المرسوم الرئاسي 01-197، مرجع سابق.

الأمر بالصرف ويشارك في إعداد الملفات والدراسات وغيرها من العناصر الضرورية لاتخاذ القرار عند الاقتضاء كما تتولى مجموعة من المديرية بمساعدته في أداء صلاحياته.⁽¹⁾

ويمكن للأمين العام برئاسة الجمهورية أن يفوض إمضائه إلى الموظفين السامين التابعين لسلطته الذين لهم رتبة نائب مدير على الأقل. وينتهي هذا التفويض بانتهاء وظيفته أو المفوض إليه.⁽²⁾

3- الأمين العام للحكومة

يقوم الأمين العام للحكومة بالإشراف على الأمانة العامة للحكومة كما يؤهل للتوقيع باسم رئيس الجمهورية على جميع الوثائق والمقررات والقرارات في حدود الصلاحيات المنوطة به.

والمتمثلة خصوصا في تنظيم العمل الحكومي، وتحضير النصوص القانونية وإعدادها وإصدارها ونشرها في الجريدة الرسمية، ويشارك في اجتماعات مجلس الوزراء والحكومة. ويعمل على تحضير جدول أعمالها وإعداد خلاصة نقاشات مجلس الوزراء والنتائج التي يسفر عنها، ويتولى توزيع القرارات المتخذة على أعضاء الحكومة ويعمل على متابعة جميع مراحل الإجراء التشريعي، من حيث إرسال مشاريع القوانين إلى البرلمان واستلام اقتراحات القوانين من أعضاء البرلمان، وتنفيذ الإجراءات المرتبطة بسلطة رئيس الجمهورية في إخطار المجلس الدستوري.⁽³⁾

-الفرع الثاني: الوزير الأول

يتم تعيين الوزير الأول بموجب مرسوم رئاسي، ويضطلع بممارسة مجموعة من الصلاحيات السياسية والإدارية المحددة في الدستور، حيث تتمثل مهمته طبق لنص المادة

(1) - انظر المادة 14 من م، رقم 01-197، مرجع سابق.

(2) - انظر المادتين 17، 18 من المرسوم الرئاسي 01-197، مرجع سابق.

(3) - خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مرجع سابق، ص 91.

94 من الدستور الجزائري على " يقدم الوزير الأول مخطط عمل الحكومة إلى المجلس الشعبي الوطني للموافقة عليه ويجري المجلس الشعبي الوطني لهذا الغرض مناقشة عامة(1)".

ويمكن للوزير الأول أن يكيف مخطط العمل هذا على ضوء المناقشة بالتشاور مع رئيس الجمهورية، يقدم الوزير الأول عرضا حول مخطط عمل الحكومة لمجلس الأمة مثل ما وافق عليه المجلس الشعبي الوطني. يمكن مجلس الأمة أن يصدر تنظيما.

أما الصلاحيات الإدارية فتتمثل في السلطة التنظيمية والسياسة على حسن سير الإدارة العمومية، وتعمل تحت إشرافه مجموعة من الأجهزة التي تقوم بمساعدته في أداء صلاحياته وذلك بموجب تفويض منه، كما تضطلع بممارسة المهام المخولة لها عن طريق النصوص التنظيمية ومن هذا وجب تحديد سلطات الوزير الأول في تفويض اختصاصاته أولاً، وتحديد الأشخاص المفوض لهم ثانياً.

أولاً: سلطة الوزير الأول في تفويض اختصاصه

لقد أوكل إلى الوزير الأول تفويض بعض صلاحياته إلى مسؤولي المصالح التابعة له بموجب مجموعة من النصوص القانونية إلى مسؤولي المصالح التابعة له سواء بالنسبة لتفويض الاختصاصات أو بالنسبة لتفويض توقيعه وهو ما سنوضحه فيما يلي:

1- سلطة الوزير الأول في تفويض الاختصاص

يمارس الوزير الأول مجموعة من الصلاحيات والسلطات الإدارية المحددة في الدستور باعتباره أعلى سلطة إدارية بعد رئيس الجمهورية ولقد نص المادة 99 من الدستور على سلطات الوزير الأول والمتمثلة أساساً في السلطة التنظيمية، وسلطة تسيير الإدارة العمومية وسلطة التعيين في وظائف الدولة دون المساس بسلطة التعيين لرئيس الجمهورية الواردة في المادتين 91 و92 من الدستور.(2)

(1) - أنظر المادة 94 من القانون 16-01، مرجع سابق.

(2) - أنظر المواد 91-92-99 من القانون 16-01، مرجع السابق.

بالإضافة إلى السلطات التي يخولها له الدستور، فإنه لا يوجد نص صريح يشير إلى إمكانية تفويض هذه الصلاحيات أو استثنائها من التفويض كما هو الشأن بالنسبة لصلاحيات رئيس الجمهورية، وتقتضي الأحكام العامة للتفويض في القانون الإداري أن الاختصاصات الدستورية لا يجوز تفويضها إلا بنص دستوري سواء كان تفويض الاختصاص أو تفويض التوقيع بخلاف الصلاحيات الغير الدستورية

ومن بين الصلاحيات الغير الدستورية والمنصبة أساسا على متابعة عمل الحكومة تكون قابلة للتفويض، وهو ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 03-176 المتعلق بمهام مصالح الحكومة وتنظيمها، حيث تنص المادة الأولى منه: " يتولى مدير الديوان بتفويض من رئيس الحكومة ومتابعة العمل الحكومي بالعمل الحكومي بالاتصال مع الأجهزة والهيكل المعنية.⁽¹⁾

من خلال نص المادتين 99 من الدستور والمادة 01 من المرسوم التنفيذي رقم 03-176 والمتعلق بمهام المصالح الحكومية وتنظيمها، يتبين أن التفويض غير محدد بدقة وبشكل واضح، لأن العمل الحكومي يتضمن جميع أعمال الحكومة سواء تعلق بمخطط الحكومة أو مشاريع القوانين أو غيرها من الأعمال التي تتولى الحكومة القيام بها وعليه يجب تحديد هذا الاختصاص بشكل محدد ودقيق في قرار التفويض.

2- سلطة الوزير الأول في تفويض توقيعه

يمارس الوزير الأول مهامه التنظيمية بموجب مراسيم تنفيذية وهذا الاختصاص يعد دستوريا، فلا يجوز تفويض توقيعه فيه، لكن يجوز له تفويض توقيعه بالنسبة للوثائق والمقررات والقرارات الصادرة عنه، وهو ما نص عليه المرسوم التنفيذي 03-176 حيث يؤهل كل من مدير الديوان ورئيس الديوان التوقيع في حدود صلاحيات كل منهما باسم رئيس الحكومة (الوزير الأول) على كل الوثائق والمقررات⁽²⁾

(1) - أنظر م 1 من م. ت. 03-176 مؤرخ في 15 أبريل 2003، متعلق بمهام مصالح الحكومة وتنظيمها. ج ز عدد 27.

(2) - أنظر المادة 7 من م. ت. رقم 03-176، مرجع السابق.

ثانيا: الأعضاء المفوض إليهم

يمارس رئيس الحكومة صلاحيات بمساعدة مجموعة من المصالح التابعة لسلطة والتي تمارس مهامها تحت إشرافه وبتفويض منه.⁽¹⁾

- وتتمثل مصالح رئيس الحكومة في مدير الديوان ورئيس الديوان وهو ما سنتطرق إليه في ما يلي:

1- رئيس الديوان:

يقوم رئيس الديوان بكل أعمال البحث والدراسات والاستشارات المتعلقة بالنشاط القانوني والعمل الحكومي. ولقد نصت المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 03-176 المنضمين مهام مصالح رئيس الحكومة وتنظيمها على أنه " يكلف رئيس الديوان بالاتصال الحكومي والعلاقات مع المحيط المؤسسي والسياسي والثقافي والجمعي ومع أجهزة الإعلام.

ويتولى بالخصوص ما يلي: تسير إطارات السامية في الدولة، الشؤون الخاصة، التشريعات، أمن مقر مصالح رئيس الحكومة، إدارة الوسائل والممتلكات، ويساعد رئيس الديوان مكلفون بالدراسات والتلخيص وملحقون بالديوان ومديريته الوسائل " ⁽²⁾

2 - مدير الديوان

يقوم الديوان وبتفويض من رئيس الحكومة على متابعة العمل الحكومي وذلك بالاتصال مع الأجهزة والهيكل المعنية والتوقيع على الوثائق والمقررات والقرارات التي تتدرج ضمن صلاحياته. والمتمثلة خصوصا في دراسة المسائل المتعلقة بتنفيذ البرامج الحكومية

(1) - أنظر المرسوم التنفيذي 03-176، مرجع سابق.

(2) - أنظر المادة 6 من م ت رقم 03-176، مرجع سابق.

والعمل على متابعة النشاطات القطاعية. والتنسيق بين الدوائر الوزارية ومختلف الهيئات والمؤسسات العمومية المفوضة لدى الرئيس الحكومة.⁽¹⁾

كما أنه يعمل على تحضير كل الأعمال التلخيص والتحليل والتقييم التي من شأنها أن تساعد على اتخاذ القرار، ويقوم بالسهر على أعداد وتوزيع وحفظ الوثائق المتعلقة بأشغال الحكومة

ومن خلال نص المادة 05 من مرسوم تنفيذي 176-03 والتي نصت على أعمال التي يقوم بها مدير الديوان التي أشرنا إليها أعلاه، فإنه يفوض إليه مجموعة من الاختصاصات التي تدرج ضمن صلاحياته من قبل الوزير الأول.²

الفرع الثالث: الوزراء (أعضاء الحكومة)

إذا كانت السمة البارزة للدولة المعاصرة أن وظائفها قد تعددت بصرف النظر عن طبيعة نظامها السياسي والاقتصادي، فإن هذا التعدد يفرض تقسيم العمل بين الهيئات المركزية لتشكيل كل هيئة ما يسمى بالوزارة، ويعهد إليها القيام بعمل معين تحدده القوانين والتنظيمات.³

ويتمتع الوزير بصفتين صفة سياسية باعتباره عضو في مجلس وزراء الذي يترأسه رئيس الجمهورية، وعضوا في مجلس الحكومة الذي يترأسه الوزير الأول، وله صفة إدارية لأنه يمارس نشاطا إداريا واسعا. فهو الذي يتولى رسم سياسة وزارته في حدود السياسة العامة للدولة، ويقوم بتنفيذها ويعمل على التنسيق بين الوحدات الإدارية التابعة لوزارته، ويمارس الوزير صلاحيته بواسطة الأجهزة المساعدة له. ومن أجل تحقيق السير الحسن للعمل الإداري يلجأ الوزير إلى تفويض بعض من صلاحياته، وذلك إلى أشخاص محددة وهذا ما سيتم تبياناه.

(1) - أنظر المادة 5 فقرة 1 و2 من مرسوم تنفيذي 176-03، مرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 05 من م. ت 176-03، مرجع سابق.

(3) - عمار بوضياف - التنظيم الإداري في الجزائر، مرجع سابق، ص 8

- أولاً: سلطة الوزير في تفويض صلاحياته (الاختصاص)

نظراً إلى اتساع صلاحيات واختصاصات الوزير وامتدادها في المجال الذي ينشط فيه على المستوى المصالح الخارجية الموزعة عبر أقاليم الدولة فقد خولت له النصوص التنظيمية تفويض بعض منها إلى موظفي الأجهزة المركزية وإلى مديري الهيئات غير المركزة. وعليه تتمثل سلطة الوزير في تفويض صلاحياته في صورتين وهما تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع .

1- تفويض الوزير لاختصاصه

يخول للوزير أن يفوض مضمناً صلاحياته إلى الموظفين التابعين لوزارته وهو ما تضمنه المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 13 جوان 1990 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات ، حيث نصت المادة 15 منه على " يمكن للوزير أن يعين لمدة محددة على أساس برنامج مسبقاً مسؤولين عن دراسات أو مشاريع، ويخولهم إن اقتضى الأمر سلطة الإدارة والتسيير وذلك لدراسة ملفات وإنجاز مشاريع خاصة، وينبغي أن يحدد مقر التعيين حدود المهمة أو المشروع الذي يحدد الإنجاز، وتحديد الوسائل الواجب استعمالها لإنجاز هذه المهمة أو المشروع (1)

من خلال هذه المادة يتضح لنا أن للوزير إمكانية تفويض سلطته والتسيير للمسؤولين المكلفين بمهمة، ولكن هذا التفويض معلق بضرورة واقتضاء، أي إذا استلزم الأمر أو الحاجة لأداء هذه المهمة. والمتمثلة، في دراسة ملفات أو إنجاز مشاريع خاصة ومحددة في مقر التعيين.

ويمكن للوزير أن يفوض بعضاً من اختصاصاته الإدارية والمتمثلة في سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مسؤول المصلحة وهو ما نصت عليه المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 90-990 المؤرخ في 12 مارس 1990 المتعلق بسلطة و التسيير

(1) - انظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 90-188 مؤرخ في 23 جوان 1990 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، ج ر عدد 26.

الإداري. بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري بقوله " يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار من الوزير المعني بعدد رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽¹⁾.

2- تفويض الوزير لتوقيعه

يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا توقيعاتهم إلى الموظفين التابعين لوزارتهم سواء في الإدارة المركزية أو على مستوى المصالح الخارجية أو الهيئات المحلية، ويأخذ التفويض بالتوقيع مجالا واسعا بخلاف تفويض الاختصاص. ولقد خولت مختلف النصوص التنظيمية من المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المؤرخ في 23 جوان 1990 المتضمن هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات⁽²⁾.

والمرسوم الرئاسي رقم 01-97 المؤرخ في يناير 1997 المتعلق بوظيفة الأمين العام في الوزارة⁽³⁾

بالإضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 01-97 المؤرخ في 31 ماي 2006 والذي يرخص لأعضاء الحكومة إمضاءهم⁽⁴⁾

ولقد حددت هذه النصوص التنظيمية المواضيع التي يتم بشأنها التفويض بالإمضاء حيث المرسومين الأوليين قد تم فيها التفويض على جميع الوثائق والمقررات والقرارات وذلك في حدود صلاحيات الشخص المفوض إليه، أما بالنسبة للمرسوم الأخير رقم 06-194

(1) - انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، ج ر عدد 13 مؤرخ في 28 مارس 1990.

(2) - المرسوم التنفيذي رقم 90-188، مرجع سابق.

(3) - المرسوم التنفيذي رقم 01-97 مؤرخ في 4 يناير 1997 المتعلق بوظيفة الأمين بالوزارة ج.ر العدد 01

(4) - المرسوم التنفيذي 06-194 المؤرخ في 31 ماي 2006 الذي يرخص لأعضاء الحكومة تفويض أعضائهم ج ر عدد 36.

فلقد تم تحديد موضوع التفويض بحسب وظيفة الشخص المفوض إليه، وهو ما سوف نشرحه في النقطة الموالية والمتعلق بالأشخاص المفوض إليهم

ثانيا: الأشخاص المفوض إليهم

يستعين الوزير في ممارسة صلاحياته بمجموعة من الأجهزة المتواجدة في الإدارة المركزية للوزارة ومسئولي المصالح الخارجية والتي تعمل على مساعدته في تحضير الأعمال والقرارات السياسية والإدارية والاقتصادية والتقنية وتسعى إلى التوجيه والتنسيق والتنظيم والتخطيط والرقابة التي يضطلع بها الوزير في مجال القطاع المكلف به، وتسهر على تطبيق القوانين والقرارات على المستوى المركزي والمحلي، حيث يفوض الوزير بضمان صلاحياته إلى الأمين العام ورئيس الديوان وموظفين الإدارة المركزية بالوزارة ومسئولي المصالح الخارجية وتتألف الإدارة المركزية للوزارة من مجموعة هيكل، والمتمثلة في المديرية المركزية الفرعية والمكاتب أما الأجهزة تتمثل في الديوان، والأمانة العامة.

1- الأمين العام:

لقد تم استحداث منصب الأمين العام خلفا لمنصب مدير الديوان سابقا بموجب المرسوم الرئاسي 97-01 المؤرخ في 4 يناير 1997 المتعلق بوظيفة الأمين العام للوزارة.

حيث يضطلع الأمين العام بالسر على تحضير وإعداد القرارات وتنفيذها كما تمارس السلطة السلمية على، جميع الموظفين التابعين لهيكل الإدارة المركزية بالوزارة ويعمل على مشاركة الوزير في تنظيم العلاقات الوظيفية المنسجمة بين المسؤولين عن هيكل الوزارة وأجهزتها⁽¹⁾.

2- رئيس الديوان:

يقوم الرئيس بتفويض إمضاءه إلى رئيس الديوان في حدود الصلاحيات المخولة له قانونا والمحددة في المرسوم التنفيذي رقم 90-188 والممثلة في توزيع المهام على أعضاء

(1) - المراد 2،3 من المرسوم الرئاسي 97-01، مرجع السابق.

الديوان والمتآلف من المكلفون بالدراسات والتلخيص، والملحقون بالديوان وذلك حسب نص المادة 12 من المرسوم التنفيذي السابق 90-188⁽¹⁾

3 - مدير الديوان

ينتقى مدير الديوان تفويضا بالإمضاء من طرف الوزير وذلك في حدود اختصاصاته حيث يضطلع بتنشيط عمل هياكل الوزارة وتنسيقه ومراقبته كما يسهر على وحدة تطور القرارات وإعدادها وتنفيذها، فهو الذي يتولى ممارسة السلطة السلمية على موظفي هياكل الوزارة وبشارك الوزير في تنظيم العلاقات المنسجمة. بين المسؤولين عن هياكل الإدارة وأجهزتها وتكامل أعمالهم وذلك بحسب المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-188 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات.

4- مسئولين عن دراسات والمشاريع

يمكن للوزير أن يفوض إلى مسئولين عن دراسات ومشاريع سلطة الإدارة والتسيير إن اقتضى الأمر وذلك بغرض دراسة ملفات أو إنجاز مشاريع خاصة ولكن يجب تحديث هذه المهمة على أساس، برنامج مسبق ومدة معينة في مقر التعيين كما يتعين عليهم تقديم عرض للوزير حول هذه المهمة وذلك بشكل دوري أما بعد إنجازها يقوم بتقديم تقرير للوزير لإبداء رأيه حسب المادتين 19 و20 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188²

أما بشأن تفويض سلطة الإدارة والتسيير فتكون في حالة الضرورة وموجب قرار إداري منفصل عن مقر التعيين

5- موظفي الإدارة المركزية ومسئولي المصالح الخارجية

لقد نصت المادة الأولى 1 من المرسوم التنفيذي 06-194 المؤرخ في 31 ماي 2006 الذي يرخص لأعضاء الحكومة تفويض إمضائهم على أنه "يجوز لأعضاء

(1)- انظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188، مرجع سابق.

(2)- المادتين 19 و 20 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188، المرجع السابق.

الحكومة أن يفوضوا، موجب قرار إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة مدير على الأقل توقيع القرارات الفردية والتنظيمية"

أما المادة الثانية 2 منه فقد نص على أنه " يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا على الشكل نفسه إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة نائب مدير على الأقل، توقيع الأوامر الخاصة بدفع وتحويل وتقبوضا الاعتمادات ومذكرات الموافقة على أوامر الصرف ووثائق الإثبات الخاصة بمصاريف وبيانات الإيرادات وتوقيع المقررات الداخلية في الصلاحيات التنظيمية للمديريات الفرعية المعهودة لها بصفة قانونية باستثناء ما يؤخذ في شكل قرار ⁽¹⁾"

يتضح من خلال نص هاتين المادتين. أن موضوع أو محل التفويض يختلف حسب رتبة المفوض إليه، فإذا كان هذا الأخير مديرا أو برتبة أعلى من المدير فإنه يجوز للوزير أن يفوض توقيعته بالنسبة للقرارات الفردية والتنظيمية، أما إذا المفوض إليه نائب مدير على الأقل في الإدارة المركزية وبمفهوم المخالفة؟ أن كل من له رتبة نائب مدير فما فوق يكون أهلا للقيام بالتوقيع على الوثائق المحددة في نص المادة الثانية، أما بالنسبة لمسئولي المصالح الخارجية أو. ما يسمون بأعضاء مجلس الولاية نظرا لتواجدهم على المستوى المحلي فارتأينا أن نتطرق لصلاحياتهم فمن الهيئات المفوضة إليها من طرف الوالي تفاديا للتكرار .

- المطلب الثاني: التفويض الإداري الصادر عن الهيئات اللامركزية .

يرتكز التنظيم الإداري الجزائري على دعامتين أساسيتين فما المركزية واللامركزية، غير أن حتمية اللجوء إلى الأسلوب اللامركزية تستدعي نقل جزء من صلاحيات السلطة المركزية إلا أشخاص إدارية أخرى سواء كانت محلية أو مرفقية.

وتتمثل الهيئات المحلية أو بما تسمى بالجماعات المحلية في الولاية والبلدية حيث يتولى تسيير شؤون الولاية وتمثيلها في، جميع الأحوال المنصوص عليها قانونا باعتباره

(1) - أنظر المادة 1 و2 من المرسوم التنفيذي رقم 194،06، مرجع السابق

المسؤول الأول على مستوى الولاية، وتقوم بعض الأجهزة الإدارية على مساعدته في أداء صلاحياته. بموجب الاختصاصات المخولة له في النصوص التنظيمية وبناء على تفويض منه.

أما بالنسبة للبلدية، فإن رئيس المجلس الشعبي البلدي هو الذي يمثل السلطة الإدارية العليا على مستوى البلدية ويتمتع بصلاحيات عديدة. سواء بصفته ممثلاً للدولة أو البلدية، غير أن المركز القانوني لرئيس المجلس الشعبي البلدي يختلف عن الوالي، فإذا كان الوالي معيناً من طرف السلطة المركزية فإن رئيس المجلس الشعبي البلدي يكون منتخباً حيث يتم انتخابه واختباره من طرف أعضاء الحاكمة الحائزة على أغلبية المقاعد في المجلس الشعبي البلدي وتعمل تحت إشرافه مجموعة من الأجهزة والمصالح الإدارية والتقنية في تسيير شؤون البلدية، ولقد خولت له النصوص القانونية تفويض جزء من صلاحياته إلى النواب المساعدين له، وإلا الموظفين الخاضعين للسلطة.

الفرع الأول: الوالي

يقوم الوالي بتفويض بعض من صلاحياته إلى مسؤولي الأجهزة المساعدة له بغرض تحقيق استمرار العمل الإداري، وتنسيقه بين مختلف الهيئات المتواجدة على مستوى الولاية وعالية سنتطرق أولاً لسلطة الوالي في تفويض صلاحيته، ثم نتعرف على الأشخاص المفوض إليهم.

أولاً: سلطة الوالي في تفويض صلاحياته

للوالي اختصاصات عديدة فهو يعتبر ممثل للدولة والولاية، حيث يتولى ممارسة هذه اختصاصات بموجب النصوص القانونية والتنظيمية، ويتم تعيينه بموجب المرسوم رئاسي من طرف رئيس الجمهورية بناء على اقتراح من وزير الداخلية والجماعات المحلية.

ومن أهم الصلاحيات التي يتمتع بها الوالي قي مجال تمثيله للولاية ما نصت عليه المواد من 102 إلى 109 من قانون الولاية (1)

أما عن صلاحيات الوالي بصفته ممثل للدولة فنصت عليه المواد من 110 إلى 123 من نفس القانون. (2)

نظرا لتعدد صلاحيات الوالي فقد خولت له النصوص القانونية والتنظيمية تفويض بعض منها سواء ما حيت الاختصاص أو التوقيع

1 - تفويض الوالي إختصاصه

يقوم الوالي بتفويض بغرض إختصاصه المحددة في النصوص التنظيمية الواردة في المرسوم التنفيذي المتعلقة بأجهزة الإدارة في الولاية وهي كلها رقم 94-215 المؤرخ في 23 جويلية 1994

ومن خلال مضمون المادة 10 منه فإن رئيس الدائرة يقوم بممارسة الإختصاصات التالية تحت سلطة الوالي وبتفويض منه وتتمثل في.

- تنشيط وتنسيق عمليات تحضير المخططات البلدية للتنمية وتنفيذها.
- المصادقة على مداوات المجالس الشعبية البلدية التي يحددها القانون.
- الموافقة على المداوات وقرارات مستخدمين البلدية باستثناء نقلهم وإنهاء مهامهم
- التسيير المنتظم للمصالح المرتبة عن الصلاحيات المخولة للبلديات التي ينشطها بموجب مهامهم.

(1) - أنظر المواد من 102 إلى 109 من القانون رقم 12-07 مؤرخ في 25 فبراير 2012. المتعلق بالولاية ج.ر. رقم 12 الصادرة في 29 فبراير 2012.

(2) - أنظر المواد من 110 إلى 123 من القانون رقم 12-07، مرجع سابق.

-التسيير المنتظم لمصالح المترتبة عن الصلاحيات المخولة للبلديات التي ينشطها بموجب التنظيم المعمول به.

- العمل على حث وتشجيع كل مبادرة فردية أو جماعية تهدف إلى تحقيق مصلحة المواطنين، أو تساهم في التنمية المحلية بالنسبة للبلديات التي ينشطها (1)

وتجسيدا للأحكام القانونية الخاصة بتفويض الإختصاص فإنه لا يمكن للوالي تفويض بعض صلاحيات الواردة في النصوص التشريعية أي في قانون الولاية إلا بنص قانوني له نفس مرتبة النص المقر لاختصاصه.

-أما بالنسبة لاختصاصات المفوضة فإنها غير واردة في النصوص التشريعية وبالتالي يجوز تفويضها، ولكن لا يمكن لرئيس الدائرة أن يمارس هذه الاختصاصات إلا بموجب قرار التفويض الصادر عن الوالي على الرغم من اعتباره ممثلا له على مستوى الدائرة.

2- تفويض الوالي لتوقيعه:

نصت المادة 126 من قانون الولاية 07-12 على مايلي " يمكن للوالي تفويض توقيعه لكل موظف حسب الشروط والأشكال المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها. (2)

ويتضح من نص المادة أعلاه أن المشرع لم يحدد الاسم الوظيفي للشخص المفوض إليه إلا أنه أحالنا إلى النصوص التنظيمية، وتطبيقا لذلك نص المرسوم التنفيذي رقم 24-215 المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية عن الأسماء المفوض إليهم.

إذ يمكن للوالي أن يفوض توقيعه إلى رئيس الديوان، ولكن في حدود اختصاصاته والمخولة له بموجب النصوص التنظيمية، كما يجوز له أن يفوض إمضائه لأعضاء مجلس

(1) - أنظر المادة 10 من مرسوم تنفيذي رقم 94-215، مرجع السابق.

(2) - أنظر المادة 126 من القانون رقم 07-12، مرجع السابق.

الولاية أي مدير المصالح الخارجية في الدولة على كل المواضيع التي تتدرج ضمن صلاحياته.

ثانيا: الهيئات المفوض إليها:

يجوز للوالي أن يفوض بعض اختصاصاته إلى مجموعة من الهيئات التي تعمل تحت سلطته وذلك طبقا للنصوص القانونية والتنظيمية وتتمثل هذه الهيئات المساعدة له في الكاتب العم والأمين العام ورئيس الديوان ورئيس الدائرة وأعضاء مجلس الولاية وذلك لتخفيف العبء الملقى على كاهله وسنتطرق إلا كل من هذه الهيئات فيما يلي:

1- الكاتب العام

يعين الكاتب العام للولاية بموجب مرسوم رئاسي وباقتراح من رئيس الحكومة (1)

حسب نص المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 فإن مهمة الكاتب العام تكون تحت سلطة الوالي فيما يلي

- يسهر على العمل الإداري ويضمن إستمراريته.
- يتابع عمل جميع مصالح الدولة الموجودة في الولاية.
- ينسق أعمال المديرين في الولاية.
- ينشط أعمال الهياكل المكلفة بالوثائق والمحفوظات والتلخيص وينسقها.
- يتابع عمل أجهزة الولاية وهيكلها. (2)

وبهذه الصفة فإنه يخول له بممارسة بعض اختصاصات الوالي بعد الحصول على تفويض منه.

(1) - انظر المادة 03 فقرة 08 من مرسوم الرئاسي رقم 94-215، مرجع سابق.

(2) - أنظر المادة 05 فقرة 08 من مرسوم الرئاسي رقم 99-240، مؤرخ في 27 أكتوبر 1999 المتعلق بسلطة رئيس الجمهورية في التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية ج ر عدد 76

رئيس الديوان:

يعمل جهاز الديوان على مساعدة الوالي في أداء المهام والشؤون الخارجية المتصلة بالولاية، ويتولى رئيس الديوان الإشراف على هذا الجهاز تحت سلطة الوالي، ويقوم بممارسة المهام الواردة في المادة 07 من المرسوم التنفيذي السابق، يكلف رئيس الديوان بالعلاقات الخارجية والتشريعات والعلاقات مع الأجهزة، الصحافة والإعلام، ويهتم بنشاطات مصلحة الاتصالات السلكية واللاسلكية.

ويتشكل ديوان الوالي من خمسة إلى عشرة مناصب، ويتم تحديدها بقرار وزاري مشترك بين وزير المالية والوزير المكلف بالداخلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽¹⁾.

3 - رئيس الدائرة

تعتبر الدائرة جهاز أو مصلحة إدارية تابعة لأجهزة الولاية، فهي لا تتمتع بالشخصية المعنوية ويشرف على إدارتها رئيس الدائرة، ويتولى هذا الأخير العمل على مساعدة الوالي في تنفيذ القوانين والتنظيمات المعمول بها بالإضافة إلى قرارات الحكومة وقرارات المجلس الشعبي لولائي وقرارات مجلس الولاية على مستوى الدائرة

لا تتمتع الدائرة بالشخصية المعنوية ولا بالاستقلال المالي بل تستمد وجودها القانوني من خلال مهام رئيس الدائرة حيث يتمتع بتفويض في الصلاحيات تحت المرسوم الرئاسي رقم 99-240 المؤرخ في 27/10/1999 المحدد للوظائف التي يتم التعيين فيها من قبل رئيس الجمهورية والذي ينص في المادة 03 فقرة 08 على أن رئيس الدائرة يعين، بمرسوم رئاسي وتنص المادة 7 منه على أن التعيين يتم باقتراح من الوزير الأول⁽²⁾.

(1) - المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215، مرجع السابق.

(2) - www.droit.dz.co m - 8 avril 2019، 21.20.

4 - أعضاء مجلس الولاية

يتألف مجلس الولاية من مسؤولي المصالح الخارجية، المكلفون بمختلف قطاعات النشاط على مستوى الولاية⁽¹⁾ ويقصد بمصالح الخارجية تلك الفروع والتنظيمات الإدارية المساعدة والتابعة للوزارات حسب التخصص وتمارس مهامها خارج المقر الرئيسي المركزي لهذه الوزارات المتواجدة على المستوى المحلي، تتمثل هذه المصالح الخارجية صورة من صور عدم التركيز الإداري فهي لا تتمتع بالشخصية المعنوية لأنها تخضع مباشرة لسلطة الوزير ويخضعون كذلك لسلطة الوالي باعتباره مندوب الحكومة على مستوى الولاية.

ويمارس أعضاء مجلس الولاية مجموعة من الصلاحيات الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 94 و215 الذي يحدد هياكل وأجهزة الإدارة العامة للولاية بالإضافة إلى اختصاصات المحددة في النصوص التنظيمية الأخرى. فيكلف أعضاء مجلس الولاية باتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة التي تساهم في المحافظة على أمن الدولة وعلى احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها والسهر على تنفيذ برنامج الحكومة والتعليمات الصادرة عن الوزراء، وذلك حسب المواد 17-19 من المرسوم التنفيذي السابق.⁽²⁾

يتلقى كل من أعضاء مجلس الولاية تفويضا من الوزير المختص بشكل مباشر أو من الوالي بشكل غير مباشر لأنه مندوب الحكومة على مستوى الولاية، لكن غالبا ما يكون التفويض من طرف هذا الأخير، لأنه هو المكلف بالرقابة عليهم والتنسيق فيما بينهم وبين أعضاء الحكومة.

(1) - أنظر المواد 19 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215، مرجع السابق.

(2) - أنظر المواد 17-19 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215، مرجع السابق.

-الفرع الثاني: رئيس المجلس الشعبي البلدي

انطلاقاً من كون البلدية شخص معنوي عام فإن وجود شخص يمثلها هو من الآثار التي تترتب من كونها كذلك، وقد عهد لرئيس البلدية مهمة التمثيل والتعبير عن إرادة البلدية ويتجلى ذلك من خلال الصلاحيات المعهودة إليه⁽¹⁾

حيث جاء قانون البلدية رقم 10-11 بصلاحيات واسعة لرئيس المجلس الشعبي البلدي بتمثيل البلدية فيقوم رئيس المجلس الشعبي البلدي بتمثيل البلدية وفقاً لنص المادة 77 من قانون البلدية والتي نصت على: "يمثل رئيس مجلس الشعبي البلدي البلدية فيجمع المراسيم التشريعية والتظاهرات الرسمية وينبغي عليه المشاركة فيها بحسب التزاماته المحددة في هذا القانون."⁽²⁾

بالإضافة إلى تمثيل البلدية في كل الأعمال المدنية والإدارية وهو ما نصت عليه المادة 78 من قانون البلدية رقم 10-11.

ورئاسة المجلس الشعبي البلدي وذلك استناداً لنص المادة 79 من نفس القانون⁽³⁾

كما له صلاحيات واسعة باعتباره ممثلاً للدولة، حيث يسهر رئيس المجلس الشعبي البلدي على تمثيل السلطة المركزية على مستوى إقليمه وفقاً لما نص عليه المادة 85 من قانون البلدية رقم 10-11 فإن رئيس المجلس الشعبي البلدي مكلف بالعمل على احترام وتطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. كما خول له طبقاً لنص المادة 88 من قانون البلدية، وتحت إشراف الوالي بما يأتي.

- تبليغ وتنفيذ القوانين والتنظيمات عبر كامل إقليم البلدية

(1) - عشاب لطيفة. النظام القانوني للبلدية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر، 2013، ص 46

(2) - بكوشة حدة، مقالاتي نعيمة، المركز القانوني لرئيس المجلس الشعبي البلدي في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة المستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الرحمان ميرة - بجاية، الجزائر، 2015، ص 20.

(3) - انظر المواد 78-79 من القانون رقم 10-11، مرجع السابق.

-السهر على حفظ النظام العام والسكينة العامة والنظافة العامة

-السهر على حسن تنفيذ التدابير الاحتياطية والرقابة والتدخل في مجال الإسعاف¹

نجد أن هذه الصلاحيات واسعة ومتشعبة باختلاف المجالات ،حتى يقوم بها على أحسن وجه وبأكثر فعالية، نجد بعض الأجهزة الإدارية تتولى مساعدته في أدائها، وفقا للاختصاصات المخولة لها قانونا. أو بموجب قرارات التفويض الصادرة عن رئيس المجلس الشعبي البلدي تفويض بعض من صلاحياته، والهيئات المفوض إليها.

أولا :سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض صلاحياته

تحقيقا لمرونة وفعالية العمل الإداري على مستوى البلدية، أجاز المشرع الجزائري لرئيس المجلس الشعبي البلدي تفويض بعض من صلاحياته إلى موظفي البلدية الخاضعين لسلطته، وكذا النواب المساعدين له، إضافة إلى ذلك فقد أجاز له أيضا تفويض إمضائه إليهم وعليه سنتطرق إلى تفويضه لاختصاصه وإمضائه في مايلي:

1 - تفويض رئيس المجلس الشعبي البلدي لاختصاصه

على اعتبار أن صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي متشعبة وواسعة، خول له قانون البلدية تفويض بعض اختصاصاته والمتمثلة في التصديق على الوثائق الحالة المدنية، وهو ما نصت عليه المادة 86 من قانون البلدية رقم 11-10 بقولها "لرئيس المجلس الشعبي البلدي صفة ضابط الحالة المدنية وبهذه الصفة يقوم بجمع العقود المتعلقة بالحالة المدنية وبهذه الصفة يقوم بجمع العقود المتعلقة بالحالة المدنية طبقا للتشريع الساري المفعول تحت رقابة النائب العام المختص إقليميا "

ولقد تمت الإشارة في نص المادة 101 من قانون البلدية، على أن الوالي له سلطة الحلول محل رئيس المجلس الشعبي البلدي في ممارسة هذا الاختصاص إذ رفض القيام به

(1)- بوكوشة حدة، مقالاتي نعيمة، المركز القانوني لرئيس المجلس الشعبي البلدي في الجزائر، مرجع السابق، ص

شخصيا أو لم يقوم بتفويضه باعتباره ممثلا للسلطة الوصية وهو ما يدل على إمكانية تفويض الاختصاص⁽¹⁾.

إضافة إلى ذلك فغن الحياة العملية على مستوى البلدية تتطلب التفويض الشفوي أو الغير مكتوب من قبل رئيس المجلس الشعبي البلدي والذي من شأنه ضمان صيرورة العمل وعدم تعطيله لأسباب متغيرة بتغيير الظروف وهو ما نجده في واقع كل البلديات، حيث يقوم موظفي البلدية بممارسة بعض اختصاصات رئيس المجلس الشعبي البلدي في حدود صلاحياتهم.

2- تفويض رئيس المجلس الشعبي البلدي لتوقيعه

أشارت المادة 87 إلى إمكانية تفويض رئيس المجلس الشعبي لتوقيعه حيث نصت: في إطار أحكام المادة 86 أعلاه، يمكن لرئيس المجلس الشعبي البلدي وتحت مسؤوليته تفويض إمضائه للمندوبين البلديين والمندوبين الخاصين وإلى كل موظف بلدي قصد:

- استقبال التصريحات بالولادة والزواج والوفيات

- تدوين كل العقود والأحكام في السجلات الحالة المدنية.

- إعداد وتسليم كل العقود المتعلقة بالتصريحات المذكورة أعلاه²

- التصديق على كل توقع يقوم به أي مواطن أمامهم بموجب تقديم وثيقة هوية

- التصديق بالمطابقة على كل نسخة وثيقة بتقديم النسخة الأصلية منها

- يرسل القرار المتضمن التفويض بالإمضاء إلى الوالي وإلى النائب العام المختص إقليميا⁽³⁾

(1) - أنظر 86 و 101 من القانون رقم 10-11، مرجع سابق.

(2) - أنظر المادة 87 من القانون رقم 10-11، مرجع سابق.

(3) - أنظر المادة 87 من القانون رقم 10-11، المرجع السابق.

ومن خلال نص المادة 87 يتضح لنا أنه يمكن لرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يفوض إمضائه وتحت مسؤوليته إلى مندوبين البلديين، والمندوبين الخاصين وإلى كل موظف بلدي، وبالتالي لم يقيد سلطته في تحديد الشخص المفوض إليه بل ترك له الحرية الكاملة في اختيار الشخص المفوض إليه، أما بالنسبة لموضوع التفويض بالإمضاء فقد تم تحديده في المادة 87 من المادة المذكورة أعلاه وإلى تبين لنا الأعمال التي يجوز لتفويض الإمضاء فيها.

ثانياً: الأشخاص المفوض إليهم

يساعد رئيس المجلس الشعبي البلدي مجموعة من الهيئات والمصالح التي تعمل تحت إشرافه لكن يختلف التنظيم الإداري من بلدية إلى أخرى بحسب عدد المصالح الإدارية وبحسب الكفاءة السكانية ولقد أشار قانون البلدية المادة 87 منه على جوازيه تفويض رئيس المجلس الشعبي البلدي لأي نائب أو موظف في البلدية تحت مسؤوليته، وعليه سوف نتطرق إلى الأشخاص المفوض إليهم فيما يلي:

1- نواب رئيس المجلس الشعبي البلدي

بعد تعيين الرئيس من طرف أعضاء القائمة التي نالت الأغلبية خلال ثمانية أيام، يقوم بتعيين هيئة تنفيذية تتكون من عدد من النواب تتولى الإشراف والمتابعة بخصوص مداورات المجلس ومساعدته في أداء صلاحياته المخولة له قانوناً يتراوح عدد النواب من 02 إلى 06 نواب ويختلف هذا العدد بحسب عدد أعضاء المجلس الشعبي البلدي⁽¹⁾.

وعليه يقوم رئيس المجلس الشعبي البلدي بتفويض بعض صلاحياته مثل صلاحية المصادقة على وثائق الحالة المدنية وتفويض إمضائه في بعض الأعمال إلى أعضائه، وذلك لتخفيف العبء عنه ومساعدته في التسيير العام للبلدية.

(1) - محمد الصغير بعلي، القانون الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004، ص160

2- موظفي البلدية

تتكون البلدية من مجموعة المصالح المتمثلة في الأمانة العامة ومصحة التنظيم والشؤون العامة والنشاط الاجتماعي والثقافي ومصحة الشؤون المالية والنشاط الاقتصادي، حيث تختلف طبيعة التنظيم الإداري في البلدية بحسب حجم التنمية السكانية والمهام المستندة إليها، وتحتوي هذه المصالح على مجموعة من المكاتب⁽¹⁾

حيث يمكن لرئيس المجلس الشعبي أن يفوض بعض من صلاحياته إلى كل هذه المصالح لكن في حدود اختصاصاتها، حتى يتسنى له التفرع إلى مسائل أخرى أكثر أهمية وتتطلب وجوده الشخصي لتسييرها.

(1) - خليفي محمد، التنظيم القانوني للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص 120.



الفصل الثاني

الأحكام القانونية للتفويض

الإداري



الفصل الثاني: الأحكام القانونية للتفويض الإداري

لدراسة الأحكام القانونية المتعلقة بالتفويض الإداري، لابد من معرفة الشروط القانونية التي تتركز عملية التفويض الإداري لابد من معرفة الشروط القانونية التي يتركز عليها عملية التفويض الإداري والتي تنقسم بدورها إلى شروط شكلية وشروط موضوعية، ثم نعرض إلى الآثار القانونية المترتبة عن التفويض الإداري وإلى تخلفها عملية التفويض بالنسبة لكل من المفوض والمفوض إليه، وسندرج هذه النقاط ضمن المبحث الأول المعنون بشروط التفويض الإداري وأثاره.

أما المبحث الثاني المعنون بنهاية التفويض الإداري وتقييمه، فسنتناول فيه الطرق القانونية التي تنتهي بها عملية التفويض الإداري، ثم نتقل إلى تقييم التفويض الإداري بإبراز مزاياه والصعوبات التي تعيقه.

المبحث الأول: شروط التفويض الإداري وآثاره القانونية

يحتاج التفويض الإداري باعتباره عملية إدارية دقيقة وحساسة إلى مجموعة من الشروط القانونية ولبتي تعتبر بمثابة حجة أو مبرر شرعي لقيام الرئيس الإداري (المفوض) بتفويض جزء من اختصاصه لمروؤوسيه (المفوض إليه). وغليه فأنه يشترط لذلك وجود شروط موضوعية وأخرى شكلية تجعل التفويض الإداري صحيحا. وهو ما سنوضحه في المطلب الأول المعنون بالآثار القانونية للتفويض الإداري.

المطلب الأول: الشروط القانونية للتفويض الإداري

إذا كان الأصل العام أن يمارس صاحب الاختصاص الاختصاصات المخولة له، بموجب القانون بنفسه، فإن التفويض في جوهره يعتبر نظاما استثنائيا ابتدعه الفكر الإداري والواقع العملي، لذلك وفقا للقواعد العامة ينبغي أن تتوفر فيه عدة شروط موضوعية وشكلية، حتى تتحقق أسباب صحته ويترتب آثاره القانونية، وسنبين في هذا المطلب الشروط الموضوعية للتفويض والشروط الشكلية له في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية لصحة التفويض الإداري

لكي يكون التفويض صحيحا ومنتجا لآثاره القانونية يجب يتوافر له شرطان رئيسيان هما الإسناد التفويض إلى نص قانون يجيزه . وأن يتم صدور قرار بالتفويض

أولا: وجود نص يجيز التفويض

من القواعد العامة المقررة في القانون الإداري أنه لا يجيز لسلطة مكلفة باختصاص معين قرره لها الدستور أو القانون أو اللائحة أن تتنازل عن هذا الاختصاص، أو تفوض سلطة أخرى فيه، وذلك لأن هذا الاختصاص المقرر بموجب النصوص ليس حقا شخصيا تتصرف فيه هذه السلطة وإنما هو وظيفة قانونية أونيطة بها واجب قانوني عليها أن تمارسها بنفسها.

إلا أنه استثناء من هذه القاعدة فإنه يجوز التفويض في الاختصاص إذا ما وجد نص دستوري أو قانوني أو لائحي يجيز التفويض. حيث أن مباشرة الاختصاص في هذه الحالة من الجهة المفوض إليها مستمدة من النص ويترتب على ذلك أنه إذا صدر التفويض، دون أن يكون القانون فتصرح بذلك فغن هذا التفويض يكون باطلا ويتعين الطعن فيه بإلغاء، وكذلك إذا أجاز قانون التفويض لأحد الرؤساء الإداريين تفويض اختصاصه إلى مرؤوس معين. فلا يجوز التفويض إلى غيره وإذا كان التفويض باطلا لمخالفته لأحكام القانون¹

وعليه يستمد التفويض أساسه عادة من الدستور أو القوانين أو اللوائح والأنظمة والتعليمات الإدارية الداخلية وهو ما سنتطرق إليه فيما يأتي.

1- الدستور

يعتبر الدستور بمثابة المرجع الأساسي وهو الذي ينشأ ويحدد الاختصاصات ويضع القواعد العامة للهيئات، والدستور هو الذي ينظم قواعد الحكم واختصاصات الهيئات التشريعية والتنفيذية كما يبين الدستور الجزائري نظام الحكم واختصاصات رئيس الجمهورية بصفته رئيسا للدولة ويبين اختصاصات الوزير الأول.⁽²⁾

ومن بين المواد الدستورية التي تجسد عملية التفويض نجد المادة 101 من الدستور التي حددت الإختصاصات التي لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويضها. والتي تتمثل تقريبا في سلطته في التعيين وفي المحافظة على أمن الدولة والملاحظ أنه يجوز لرئيس الجمهورية بناء على نص المادة تفويض سلطته التنظيمية على اعتبار أنه يمنع من تفويضها في نص المادة 101.³

(1)- جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الإختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مرجع السابق، ص 23.

(2)- حسين فريجة، شرح القانون الإداري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 121

(3)- انظر المادة 101 من الدستور.

2- القوانين

القانون هو الأساس الذي نستمد منه الإدارة سلطتها فهو الذي يبين اختصاصها وعلى هذا فالقانون هو المصدر الذي تستمد منه الإدارة مبدأ المشروعية في نشاطها والقانون لا ينفرد بتوزيع الاختصاصات بين الهيئات الإدارية المركزية والفرعية بل تنظمه أيضا الأنظمة والتعليمات المسندة للقانون⁽¹⁾.

ومن المواد القانونية التي تبين عملية إشراف القانون على توزيع الاختصاصات، نجد المادة 47 من القانون رقم 06-03 التي تتحدث عن تنفيذ الموظف للمهام الموكلة إليه مهما كانت رتبته في السلم الإداري وعليه فإذا نص القانون على تفويض الموظف لبعض مهامه، فهو ملزم بذلك⁽²⁾.

3- اللوائح والتعليمات الإدارية

هذه التعليمات واللوائح تضعها الإدارة كمصدر محدد لقواعد الإختصاص، وكما أن تفويض الاختصاص يتناول ممارسة الهيئة لإعمالها كما أن مبدأ السلم الإداري يخضع الموظف المرؤوس أعمال الرئيس ويتجلى ذلك عن طريق⁽³⁾

أ- طاعة أوامر الرؤساء. فالمرؤوس لا يخضع لأوامر تعليمات الرئيس فقط، وإنما ملزم بتطبيق التعليمات وأوامر التي تصدر إليه من رؤسائه الإداريين

ب- للرئيس مراقبة أعمال المرؤوس وتوجيهه، بل وتعديل أعماله كما يجب أن يكون التفويض جزئيا أي لا يجوز تفويض كامل الاختصاص

وعليه فإن اللوائح والتعليمات الإدارية قد تكون مصدرا يستند إليه التفويض وعلى المرؤوس القيام بالاختصاصات التي أنيطت له جزءا إصدار رئيسه للائحة أو تعليمة إدارية.

(1) - حسين فريجة، شرق القانون الإداري، مرجع السابق، ص، 122.

(2) - أنظر المادة 47 من القانون 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر العدد 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.

(3) - حسين فريجة، شرق القانون الإداري، مرجع السابق، ص 122.

- ومن خلال ما تقدم فإنه يمكن القول أنه لا يجوز تفويض الموظف أو الرئيس الإداري لاختصاصه دون أن يكون هناك نص يجيز عملية التفويض -و في خلاف ذلك يبقى كل ممارس لاختصاصاته الأصلية.

ثانيا: قرار التفويض والنص عليه

لا يمكن وجود نص في القانون يسمح بالتفويض، إنما يجب أن يظهر ذلك في إعلان السلطة المختصة عن رغبتها في تنفيذ ذلك باستخدام التفويض المقرر قانونا، وذلك بإصدار قرار يتضمن التفويض. وفي يجب أن يكون هذا القرار صريحا و واضحا، ولا يمكن افتراضه ضمنا من خلال بعض التصرفات الإدارية. وذلك كونه استثناء من الأصل العام الذي يقتضي من الشخص ممارسة سلطاته بنفسه، والاستثناء لا يفترض ولا يتوسع فيه¹

ويجب أن يصدر قرار من التفويض من السلطة المختصة، فإذا صدر التفويض عن السلطة لا تملكه قانونا كان قرارا التفويض باطلا.

ويتوجب بمشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن المفوض إليه أن تصدر عقب صدور قرار بالتفويض إذ أنه قبل صدور قرار التفويض لم يكن مؤهلا قانونا لممارسة القرارات الإدارية وفق القواعد السارية.²

- والقيام بعملية التفويض كعملية إدارية فعالة وناجحة وقادرة على تحقيق الغرض منها لا بد من توافر شروط عديدة ليس فقط في الكفاءات البشرية وإنما في عملية التفويض نفسها من كل جوانبها، ومن بين هذه الشروط ذكر ما يلي:

(1) - جابر سلام سليم أو بليله، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص، في النظام القانوني الفلسطيني، مرجع سابق، ص23.

(2) - جابر سلام سليم أو بليله، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص، في النظام القانوني الفلسطيني، المرجع السابق، ص23.

1- يجب أن يكون التفويض جزئياً

-لا يجوز للإدارة أو الشخص المختص أن يتخلص كلياً من صلاحياته ليمنحها جميعها إلى غيره (المفوض إليه).⁽¹⁾

-فببقي التفويض جزئياً لأن التفويض الكامل يعتبر نزولاً عن الاختصاصات من جانب الرئيس وهو أمر غير مشروع⁽²⁾

فالتفويض يجب أن لا يتضمن كل الاختصاصات وإنما بعض الصلاحيات والسلطات التي قد يساعد تفويضها على تحقيق الكفاءة والفعالية والاستمرار.⁽³⁾

2- عدم تفويض ما تم تفويضه

وهذا يعني أنه لا يجوز للمرؤوس أن يقوم بإعادة تفويض ما تم تفويض السلطة التي انتقلت إليه من إلى من هم أدنى منه في السلم الوظيفي، وإلا أصبح الأمر بلا حدود مما يجعل المسؤولية تضيع لبن عدد كبير من الإداريين.⁽⁴⁾

3- لا تفويض في المسؤولية:

إن تفويض الرئيس الأعلى لجزء من صلاحياته واختصاصاته لا يعني تخلي الرئيس عن المسؤولية الإعمال إلى أعطى بها تفويضاً لبعض المرؤوسين. فالرئيس يقوم بتفويض جانب من سلطاته بصفه مؤقتة مع لقاء مسؤولية كاملة⁽⁵⁾.

(1) - محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، مرجع سابق، ص. 67.

(2) - تهاني محمد العمودي، تفويض السلطة، مرجع سابق، ص 17.

(3) - تهاني محمد العمودي، تفويض السلطة، المرجع السابق، ص 18.

(4) - عبد الغني بسيوني عبد الله، التنظيم الإداري، مرجع السابق، ص 198.

(5) - تهاني محمد العمودي، تفويض السلطة، مرجع سابق، ص 18.

4- قانونية التفويض

يجب أن يكون التفويض قانوني أي يستند في صورته إلى نص قانوني أو تسريعي أو تنظيمي يجيز و يسمح به صراحة وهو ما ذهبت إليه بعض قرارات مجلس الدولة⁽¹⁾.

-ومن ثم فإنه يكون بالمقابل غير مشروع إذا وجد نص يمنعه ويحصره كما هو وارد في نص المادة 87 من الدستور⁽²⁾

5- أن يكون قرار التفويض محدد المدة

إن التفويض هو إجراء مؤقت . ومن ثمة لا بد من تحديد المدة الزمنية التي يفوض فيها المرؤوس بعض صلاحيات رئيسه، وفي حالة الرغبة في استمرار التفويض يكون الإجراء السليم هو نقل السلطة لمرؤوس لتصبح مرتبكة بوظيفته هو وليس بوظيفة رئيسه⁽³⁾.

6- وضوح حدود التفويض

على القائد الإداري أن يحدد الواجبات بجلاء ذلك لأن تحديد الوظيفي للواجبات بشكل واضح يجعله عالما بالقدر من السلطة الذب فوض فيه، ويتحقق بالتالي إلى الهدف من وراء تفويض السلطة، أما عدم تحديد الواجبات بوضوح، يؤدي إلى الغموض الذي لا يمكن تقدير تأثيره السيئ على المرؤوسين⁽⁴⁾.

7- يجب أن يكون التفويض من الأعلى إلى الأسفل:

- وهذا الشرط بديهي لأن الغرض من الالتجاء إلى التفويض هو التخلص من تركيز السلطة في قمة السلم الإداري، فيجوز للرئيس اللجوء إليه لنقل جانب من اختصاصاته

(1) - تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 61.

(2) - أنظر المادة 187 من القانون رقم 16-01، مرجع سابق.

(3) - ممدوح سويدي منوخ الظفيري، لأثر تفويض السلطة على فعالية الأداء لدى العاملين بمؤسسات القطاع الحكومي، مدينه الكويت، مرجع سابق، ص 16 .

(4) - إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا، العلاقة بين تفويض السلطة وفعالية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية، المرجع سابق، ص 43.

إلى مرؤوسيه فلا يعقل أن يحدث العكس، أي أنه من غير المتصور أن يتم التفويض من المرؤوس إلى الرئيس (1).

8- حق الأصيل في تعديل السلطات المفوضة أو إستردادها .

-إذا قلم الأصيل بتفويض جزء من إختصاصته إلا أحد مرؤوسيه فإنه بذلك قد أنيط لهذا الأخير القيام بها.

- غير أنه لا يمنع من قيام الرئيس بمراقبة مرؤوسيه وتوجيههم وإرشاده إلى ممارسة تلك السلطات، وله أن يعدل من نطاق وحدود السلطات المفوضة بناء على تلك المراقبة كونه حق طبيعي بالنسبة لاختصاصاته الأصيلية، وبالتالي يستطيع سحب هذه السلطات المفوضة وحتى إلغاء التفويض. إذا ما رأى ذلك (2).

9- أن يتناسب قرار التفويض مع قدرة المفوض ومركزه الوظيفي.

-يجب أن يتضمن التفويض الاختصاصات والأعمال التي تكون على درجة كبيرة من التجانس والتشابه والتكامل بشكل يساعد على تحقيق عملية التنسيق (3).

-إذ يجب على الرئيس اختيار المرؤوس الأجدر بممارسه إختصاصته والذي يرى فيه القدرة على أدائها على أكمل وجه.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية لصحة التفويض الإداري

ترتبط الشروط الشكلية للتفويض ارتباطاً وثيقاً بالشروط الموضوعية للتفويض، بل هي مكملتها لها فالشروط الشكلية هي التي تعطي للتفويض المظهر الخارجي الذي يظهره إلى

(1) - عبد الغني بسيوني عبد الله، التنظيم الإداري، مرجع السابق، ص 198

(2) - كاظم خطير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري مرجع سابق، ص 301.

(3) - تهاني محمد العمودي، تفويض السلطة، مرجع السابق، ص 19.

حيز التنفيذ وبنقله إلى علم الجميع. والأصل العام، أن الإدارة لا تتقيد بإتباع الأشكال معينة أو الإجراءات محددة عند إصدار قراره الإداري قد يكون شفويا أو مكتوبا. (1)

الأصل أن الإدارة غير ملزمة بأن تعبر عن إرادتها بشكل معين إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، وفي هذه الحالة يجب أن يتخذ القرار الشكلية المقررة لصدوره. كأن يشترط القانون ضرورة أن يكون القرار مكتوبا. أو استشاره جهة متخصصة قبل إصداره أو تسببية إلى غير ذلك من الأشكال أخرى (2)

تستحوذ وقواعد الشكل في إصدار القرارات الإدارية على جانب كبير من الأهمية، تقوم كحاجز وضابط لسلطات الإدارة الإستثنائية في مجال القرارات الإدارية. وبهذا تكون قواعد الشكل والإجراءات في إصدار القرارات الإدارية مقصود بها حماية المصلحة العامة ومصلحة الأفراد على حد سواء.

ويقصد بشكل القرار الإداري الصورة التي يظهر بها. فالكتابة والتسبب والتأريخ والتوقيع كلها من الأشكال القرار وفي ذلك يختلف الشكل عن الإجراءات التي تعني المراحل التي يجب أن يمر بها القرار (3)

أولاً: شكل قرار التفويض

يقصد به صورة الخارجية التي تحتم القوانين أو المراسيم أن يفرغ فيها قرار التفويض وتبعاً لذلك فإن التفويض ليست له صيغة معينة لا بد من انصابه في إحداها بصورة إيجابية وإنما يفترض أن يكون معبراً تعبيراً واضحاً عن الإرادة الأصلية. هذا إذ لم يشترط النص الإذن صدور القرار على وجه معين، فإن تطلب النص المجيز للتفويض أن يتم قرار

(1) - شروق أسامه عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإختصاص في النظم القانوني الفلسطيني، مرجع سابق، ص 108.

(2) - جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الإختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مرجع سابق، ص 27.

(3) - جابر سلام سليمة أبو بليمة، المرجع السابق، ص 27.

التفويض كتابة أو أن يتم تسببيه أو نشره فالقاعدة هي احترام إرادة المشرع والعمل بمقتضى النص الأذن. وإذا تم ذلك فإنه لا يشترط فيه كذلك الإشارة إلى النص الأذن بالتفويض .

والتفويض في كل هذه الحالات صحيح وإن بقيت مشكلة إثباته وهي تقع على المدعى الذي يطعن في أعمال المفوض إليه استنادا إلى تخلف النص الأذن في حالة اعتماده على الصرف أو إلى تخلف قرار التفويض (في حالة كونه شفويا) (1).

- إن قرار التفويض كغيره من القرارات الإدارية يخضع لنفس أحكام وأركان القرار الإداري مع مراعات أحكام النص الأدنى لأن أهمية الشكل تكمن في الوضوح والتحديد لمضمون القرار وذلك بهدف إحداث آثار قانونية بالإضافة إلى ذلك فإنه يعد ضمانا قانونية سواء بالنسبة لأطراف التفويض أو الغير .

وعليه يجب أن يكون قرار التفويض مكتوبا حتى يتمكن المفوض من تحديد الإختصاص الذي يريد تفويضه وتعيين الاسم الوظيفي والشخصي للمفوض إليه (2)

-لكن هناك جانب من الفقه أنه لا يشترط كتابة قرار التفويض. إذ أنه طالما الأصل في القرارات الإدارية هو عدم إلزام الجهة المصرة لها بإفراغها في شكل معين والتقييد بإجراءات محددة لذلك فإن قرار التفويض باعتباره قرارا إداريا لا يشترط لصدور شكلا معيناً أو أن يكون مكتوبا كأصل عام (3)

لكن نتفق مع الجانب الآخر من الفقه الذب يشترط الكتابة في القرار التفويض وذلك لعدة أسباب

(1) - تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، المرجع السابق، ص 65.

(2) - خليفي محمد، التنظيم القانوني للتفويض الإداري، المرجع السابق، ص 52.

(3) - جابر سلام سليمة أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانونية الفلسطيني، مرجع سابق، ص 27.

1- أنه لا يجوز التفويض إلا بنص يأذن به ولذلك فإن قرار التفويض يجب أن يشير إلى النص الذي إذا استند إليه المفوض عندما أصدر قراره بالتفويض لا يكون ذلك ممكناً إلا إذا كان قرار التفويض المكتوب

2- من حيث الإثبات وهي مشكلة تقع على عاتق الغير الذي يطعن في أعمال المفوض أو المفوض إليه في اختفاء قرار التفويض. فالتفويض الشفوي يصعب إثباته مما يسبب إضراراً بالغة لمن يتعلق بهم.

3- التفويض الشفوي قد يكون محلاً للنقض من قبل الأصل في أي وقت يشاء دون علم المفوض إليه والعكس صحيح.

4- ضرورة كتابة قرار التفويض لأن الأمر يتعلق بركن الاختصاص الذي يجب أن يكون صريحاً واضحاً ومثبتاً وإلا عد القرار مخالفاً للقانون.

- إلا أن صدور قرار التفويض شفوي لا يعني بطلانه، فهو لا يعدو أن يكون قراراً إدارياً يخضع كما تخضع له تلك القرارات حيث لا يعتبر الكتابة ركناً فيها كما ذكرنا سابقاً، ولكن إن تم الطعن في القرار فإن عين الإثبات يقع على عاتق الجهة التي تدعي صدوره طبقاً للقواعد العامة⁽¹⁾

ثانياً: نشر قرار التفويض

يقصد بنشر قرار إعلان ذوي المصلحة بمضمونه ومحتواه والنشر هو وسيلة علم كافة كالنشر في الجريدة الرسمية أو في النشرات المصلحة أو في إعلان بشكل معين وذلك ما لم يقرر القانون وسيلة يعينها للعلم كالنشر في الجريدة الرسمية بالنسبة للمراسيم، وبذلك يتم النشر بإتباع شكليات معينة كب العلم الجمهور بالقرار⁽²⁾

(1) - جابر سلام سليمة أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانونية الفلسطيني، المرجع السابق، ص 28.

(2) - شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، مرجع سابق، ص 125.

- يتم نشر قرار التفويض المجيز للتفويض بشكل وأن يكون النشر سليماً. وهو ما نص عليه مجلس الدولة الفرنسي في قضية **sek bordeaux exporte**

الصادر في 1995 إذ أن التفويض لا يفترض، فلا يجوز (اللجوء إليه بطريق القياس أو التماثل. وإنما يجب أن يكون واضحاً ومحدداً ومكتوباً وأن يتضمن قرار التفويض وتحديد من تم إليه التفويض ومدته وشروط ممارسته.

ونشر القرار الإداري يعني وضعه في دائرة التنفيذ، وفي حال عدم نشر قرار التفويض أو تبليغه فإنه يعد سلبياً وصحياً بالنسبة لإدارة فقط دون الأفراد وإذا كان من الضروري صدور قرار التفويض ونشره قبل أن يقوم المفوض إليه بإصدار أي تصرف من قبله غير أن الاجتهاد القضائي المقارن -مصر- فرنسا- بنهب إلى إمكانية قيام الموظف إليه بتصرفات قانونية بناء على التفويض غير المنشور⁽¹⁾

فعدم نشر القرار الإداري لا يعينه ولا يكون سبباً في إلغائه إلا إذا نص القانون صراحة على عكس ذلك، وعليه فإن قرار التفويض الذي صدر صحياً ولكنه لم ينشر تطبق عليه نفس القواعد السابقة ولكن يجب القول أن قرار التفويض الصادر بناء على نص يجيز التفويض ولم ينشر بعد لا يكون نافذاً باتجاه الغير، وذلك أن القانون لا يكون سارياً في مواجهة كافة إلا من تاريخ نشره، فالبشر تسري مواعيد الطعن بالإلغاء ويتم تحمل الواجبات والتعليمات التي تضمنها القرار من قبل من صدر بحقهم.

وهذا ما أكدت عليه المحكمة الإدارية العليا (فلسطين) عام 1920 حيث نص " ما يزعمه المدعي من عيب هذا الشكل، وإنما يخلق عملية النشر ولا يمس كيان القرار ذاته ولا صحته كتصرف قانوني، ذلك أن القرار الإداري هو إفصاح وتعبير عن إرادة الملزمة، أما عملية النشر في ذاتها فهي إجراء لاحق لا يعدو أن يكون تسجيلاً لما تم فلا يرتد أثرها إلى

(1) - كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مرجع السابق، ص 299.

ذاتها فهي إجراء لاحق لا يعدو أن يكون تسجيلاً لما تم فلا يرتد أثارها إلى ذات القرار ولا يمس صحته⁽¹⁾

ملاحظة: يثار التساؤل هل يمكن للغير الاحتجاج بقرار لم ينشر ولم يشهر

- لقد فرق مجلس الدولة الفرنسي في هذا الصدد بين القرارات الإدارية الفردية والتي وقبل نشرها تكسب حقوقاً ويجوز التمسك والاحتجاج بها، وعكس القرارات التنظيمية غير منشورة فإنها لا تنفذ بحق الإدارة والقاضي ولا بالنسبة للأفراد

- ونرى أنه طالما أن القرار الغير منشور هو قرار سليم وناقد بحق الإدارة وتمتع بوجوده وقوته القانونية، وأن الهدف من النشر هو العلم به. فإنه ليس هنالك ما يمنع من الاستفادة منه والاحتجاج به من قبل الأفراد أو الغير إذا ما علموا به بطريقة ما فالهدف من النشر العلم بشكل أو بآخر فيجوز التمسك به والاحتجاج بوجه الإدارة ولكن إن تم الاحتجاج به تجاه الغير قمنا بالتمسك بعدم العلم به نتيجة لعدم نشره⁽²⁾

المطلب الثاني: الآثار القانونية للتفويض الإداري

- إسناد عملية التفويض الإداري على أسس قانونية، ينجم عنها مجموعة من الآثار القانونية والتي تتجسد في الحقوق والالتزامات الملقاة على كل من المفوض والمفوض إليه، فإذا كان من حق المفوض القيام بممارسة التفويض الإداري الإختصاص المفوض إليه لأنه يعتبر رئيساً بالنسبة للمفوض إليه. فله الحق في ممارسة الإختصاص المفوض إليه ولكنه ملزم بحدود التفويض، ويستلزم التفويض الإداري تناسب السلطة مع المسؤولية، فإذا كانت السلطة تتدرج نزولاً من القمة إلى القاعدة فإن المسؤولية تتدرج صعوداً من القاعدة إلى القمة في الهرم الإداري وعليه فإذا كانت آثار التفويض تختلف باختلاف طبيعته فما هي أثاره بالنسبة لكل من المفوض والمفوض إليه؟ وهو ما سنجيب عليه في ما يلي:

(1) - جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الإختصاص في القطاع القانوني الفلسطيني، المرجع السابق، لا ص 30.

(2) - جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الإختصاص في القطاع القانوني الفلسطيني، المرجع السابق، ص 30.

الفرع الأول: آثار التفويض الإداري بالنسبة للمفوض

تترتب مجموعة من الآثار القانونية بالنسبة للمفوض بمناسبة تفويضه لاختصاصاته وتفويضه لإمضائه، وسنبين هذه الآثار فيما يلي:

أولاً: في تفويض الإختصاص:

-بالنسبة لآثار المترتبة عن تفويض الإختصاص بالنسبة لمفوض تتمثل في: (1)

1- يؤدي التفويض في السلطة التي منحها الجهة المفوضة من اتخاذ أي قرار في المجال أو الميدان المفوض فيه مادام التفويض قائماً (يمنع المفوض من مباشرة الاختصاصات المفوضة خلال مدة التفويض)

1- في التفويض في السلطة يؤدي إلى انتهاء مهام المفوض إلى انتهاء التفويض

2- تختلف قوة المتخذ في التفويض من صورة لأخرى، ففي التفويض في السلطة يكون القرار بمرتبة وقوة مصدره في السلم الإداري (أي المفوض إليه)

3- ضرورة احترام المفوض لقرار التفويض الذي أصدره، بمعنى أن المفوض ملزم بعدم مخالفة القرارات التي يتخذها المفوض إليه، عملاً بمبدأ ضرورة احترام القرارات الإدارية حتى بالنسبة لأصحابها، ولذلك فإن المفوض الأصلي الذي أجرى التفويض لا يعد الرئيس الإداري للقرارات الصادرة عن حل محله. (2)

4- تبقى من حيث المبدأ مسؤولية المفوض قائمة فيما يتخذ المفوض قائمة فيما يتخذ المفوض إليه من قرارات في الموضوع التفويض بناء على قاعدة أصولية أن " لا تفويض في المسؤولية " وهذا يتعارض مع قيام مسؤولية المفوض إليه فيما ذكرنا علماً بأن " القانون والفقهاء والقضاء يتعرض بشكل مفصل إلى المسؤولية الإدارية(3)

(1) - محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، المرجع السابق، ص 68.

(2) - احمد موسى محمود أبو جلمبو، تفويض الإختصاص في القانون الفلسطيني، مرجع السابق، ص 47.

(3) - محمد بركات، التفويض الإداري(المجالات والحدود)، مرجع السابق، ص 44 .

- 5- عملية التفويض في الإختصاص لاتتم إلا بمرة واحدة. ولا يجوز تكرارها بنفس الاختصاصات المفوضة من قبل الأصيل وإلا إستمرت عملية التفويض بلا نهاية مما يؤدي إلى ضياع المسؤولية بين عدد كبير من الإداريين.⁽¹⁾
- 6- التعقيب على قرارات المفوض إليه يملك الرئيس المفوض أثناء مدة التفويض سلطة التعقيب والمتابعة لقرارات المفوض سواء بالتعديل أو بالإلغاء أو بالوقف لعد المشروعية أو لعدم الملائمة طالما كان من قرار المفوض إليه لم يتحصن بعد
- 7- مراقبة المفوض إليه وتوجيهه وإرشاده: يكون المفوض أثناء مدة التفويض سلطة مراقبة المفوض إليه وتوجيهه وإرشاده إلى الكيفية التي يباشر بها هذه الاختصاصات، وذلك يكون بما يملكه من صلاحيات رئاسية عليه، باعتباره أحد رؤوسيه للتأكد من قيام المفوض إليه باختصاصات المفوضة إليه على خير وجه. وفقا للخطط المرسومة وفي حدود القوانين والقواعد والتعليمات المعمول بها وذلك بغية تحقيق الأهداف المنشودة من هذه الاختصاصات⁽²⁾
- 8- المكافئة عن التفويض الفعال وممارسة السلطة المفوضة بنجاح، فإذا ما تبين للمدير (المفوض) أن المرؤوس (مفوض إليه) قد زال سلطته بنجاح، وإن التفويض قد تم بصورة سليمة فعالة فإنه يجب أن يعمل على أن تكون هناك مكافئة سواء من الناحية المادية أو من الناحية المعنوية⁽³⁾

ثانيا: في تفويض التوقيع

- أما الآثار المترتبة التوقيع فنتمثل هي الأخرى في⁽⁴⁾.

(1) - جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية للتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، المرجع سابق، ص 114.

(2) - أحمد موسى محمود أبو جلمبوا، تفويض الاختصاص في القانون الفلسطيني، مرجع السابق، ص 48-49.

(3) - إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا، العلاقة بين التفويض السلطة وفعالية القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، مرجع السابق، ص 46.

(4) - محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، مرجع سابق، ص 468.

1- لا يفقد التفويض في التقويم المفوض الحق في ممارسة اختصاصه إلى جانب المفوض إليه .

2- يقتضي الطابع الشخصي للتفويض في التوقيع إلى انتهائه بمجرد تغيير احد طرفي عملية التفويض المفوض أو المفوض إليه كاستقالة احدهما أو وفاته .

حيث تنص المادة 4 من مرسوم التنفيذ 04- 145 المؤرخ في 5-05-2004 المتعلق بتحويل أعضاء الحكومة إمضاءه على ما يلي: " ينتهي التفويض تلقائيا بانتهاء سلطات المفوض أو مهام المفوض إليه "

3- تختلف قوة القرار المتخذ تفويضها من صورة الأخرى حيث تبقى من نفس مرتبة وقوة المفوض في حالة التفويض في التوقيع

4- إن المسؤولية المدنية الناجمة عن القرار التي تلحق الغير من إجراء الأعمال الموقع عليها بناء على تفويض فإنها نتصرف إلى الأصل باعتبار أن المفوض إليه يتصرف باسم المفوض و إحصابه وتحت رقابته ومسؤولية إلا ما يتعلق منها بالمسؤولية الجزائية ويترتب على هذه العلاقة بين المفوض والمفوض إليه في التقويم اعتبار القرارات الموقع عليه من طرف المفوض إليه قرارات صادرة من المفوض وتأخذ مرتبة مكانته في السلم الإداري ونم ثم تحديد الجهة القضائية المختصة بنظر دعوى الإلغاء⁽¹⁾

ولذلك يذهب الفقه الفرنسي إلى إن ما سبق يعد ميزة كبيرة للتفويض بالتوقيع يدفع الأصل إلى عدم التردد في إجراءه والتوسيع فيه لعدم مساسه باختصاصه المفوض طيلة مدة التفويض على خلاف الأمر للتفويض في الاختصاص⁽²⁾.

(1) - الموقع الإلكتروني: droit – telemcen. Over_blog.com (المقارنة بين تفويض الاختصاص وتفويض

التوقيع)، 13 ماي 2019، الساعة: 17:05.

(2) - أحمد موسى أبو جلمبوا، تفويض اختصاص في القانون الفلسطيني، مرجع سابق ص 49 .

الفرع الثاني: آثار التفويض الإداري بالنسبة للمفوض إليه

يترتب عن انتقال الاختصاص أو التوقيع من المفوض إلى المفوض إليه مجموعة من الآثار نسبتها فيما يلي:

أولاً: في التفويض الاختصاص

1- مسؤولية المفوض إليه في التفويض الاختصاص:

تقوم مسؤولية المفوض إليه نتيجة الالتزام أو الواجب القانوني العاتق عليه، والمتمثل في أداء الاختصاص المحدد في قرار التفويض حيث تنحصر هذه المسؤولية أمام المفوض فقط دون أن تصعد إلى الرئيس الأعلى منها درجة، تطبيقاً أوحدة الرئاسية والأوامر ويقصد بهذا المبدأ تحديد سلطة أصدر الأوامر والقرارات في مصدر واحد فقط يخضع المرؤوس إلا الرئيس مباشر واحد يتلقى منه والتعليمات ويتطلب احترام هذا المبدأ تطبيق تسلسل القيادة داخل الهيئات الإدارية بهدف ضمان سير العمل الإداري⁽¹⁾

وعليه فإن مسؤولية المفوض إليه عن استخدامه للاختصاصات المفوضة إليه أمام المفوض الأصل تنحصر في ناحيتين هامتين هما:

- أ- مسؤولية المفوض إليه عن سلامة التصرفات المتعلقة بالاختصاصات المفوضة إليه خاصة إذا عمل أو قصر في القيام بها أمام رئيسة المفوض فقط أي الذي قام بتفويضه وليس أمام أي رئيس أعلى منه.
- ب- حصر مسؤولية إليه عن الاختصاصات المفوضة بقدر السلطة التي انتقلت إليه بالتفويض وفي الإطار لها من قبل السلطات الرئاسية وذلك وفقاً لتناسب السلطة مع المسؤولية⁽²⁾.

(1) - خليفي محمد التنظيم القانون للتفويض الإداري، مرجع سابق، ص 60.

(2) - تركي سعيدة التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 68.

2- التزام المفوض إليه بحدود التفويض

يجب على المفوض إليه عدم تجاوز حدود التفويض وذلك بـ:

أ- عدم تجاوز الاختصاصات المفوضة إليه: يجب على المفوض ممارسة الاختصاصات المخولة له بموجب التفويض بالوضع القانوني السليم وأحدده القانون وعلى المفوض إليه أن يلتزم هو كذلك الرئيس الأعلى بالجوانب القانونية للحفاظ على شرعية عملية التفويض⁽¹⁾.

(يمنع عليه ممارسة اختصاصات تخرج عن نطاق الاختصاصات المفوضة).

ب- عدم تفويض ما لم تفويضه: من المبادئ المقررة في التفويض أن سلطة التفويض لا تفوض وإذا أجاز المشرع التفويض فلا يكون ذلك إلا في حدود الاختصاصات المقررة قانوناً الأمثل وبصفة أصلية وليست في الاختصاصات المفوض إليه⁽²⁾.

وعليه يجب على المفوض أن لا يفوض الاختصاصات التي فوقها الأصل إلى بل يجب عليه ممارستها بنفسها.

ج- عدم تعديل قرار التفويض من طرف المفوض إليه عدم جواز تعديل المفوض إليه قراراً صادراً من المفوض لجهز الاختصاص بتعديل هذا القرار بيد المفوض لوحده⁽³⁾

د- أخذ قرارات المفوض إليه لنفس القيم المقررة لاختصاصه تكون القيمة القانونية للقرارات الصادرة عن المفوض إليه في التفويض الاختصاص بنفس القيمة المقررة لاختصاصه وهو ما يترتب عنه نتائج من حيث الطعون الإدارية والقضائية فهي تعود على المفوض إليه لأنه يمارس الاختصاص باسمه وليس باسم الأصل⁽⁴⁾

(1) - تهاني محمود العمودي، تفويض السلطة، مرجع سابق، ص 19 .

(2) - جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص القانون الفلسطيني مرجع سابق، ص 114.

(3) - تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 68.

(4) - خليفي محمد، التنظيم القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مرجع سابق، ص 60.

ثانياً: في تفويض التوقيع

يترتب على تفويض المفوض لتوقيعه إلى المفوض إليه مجموعة من الآثار القانونية

1. بدخل الاعتبار الشخصي للمفوض في التفويض بالتوقيع، بصفتي أنه تفويض شخصي بحيث يقتضى إذا ما تغير أحد طرفي التفويض ولا ينتقل إلى موظف آخر بعد تغيير مركز المفوض إليه

(وعليه يكون تفويض التوقيع مرتبط بشخص المفوض إليه من حيث الانتقال أو الانقضاء)

2. تختلف قوة القرار الصادر بناء على تفويض التوقيع في قوتها باختلاف طبيعة هذا التفويض إذا ترتبط بدرجة الموظف المفوض إليه.

(بمعنى أن قوة الصادر عن المفوض إليه تختلف بحسب درجته أو رتبته في السلم الوظيفي)

ج- الشخص المفوض بالتوقيع لا يكون مسؤول عما يشوب القرار من آثار قانونية تصب الغير⁽¹⁾.

(1) - كاظم خطير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مرجع سابق، ص 302.

المبحث الثاني: انتهاء التفويض الإداري وتقييمه

يعتبر التفويض الإداري أسلوب هام في التنظيم الإداري حيث أنه يضمن السير الحسن و المتواصل للعمل الإداري، غير أن هذا الأسلوب غير دائم بالدوام وإنما ينتهي اعتبارا لمجموعة من الأحكام القانونية مثل انتهاء مدته أو تنفيذ موضوعه وعليه سنتناول في المطلب الأول من هذا المبحث الطرق المباشرة وغير مباشرة لانتهاء التفويض الإداري أما المطلب الثاني فسندرج تقييم التفويض الإداري بإظهار أهم المزايا التي تعود على الرئيس والمرؤوس وكذا المنظمة ثم نبرز أهم الصعوبات التي تعيق عملية التفويض

المطلب الأول: انتهاء التفويض الإداري

يعتبر التفويض الإداري أداة ضرورية في التنظيم الإداري ووسيلة فعالة لتوزيع الاختصاصات داخل الإدارة لكل هذه الوسيلة لا تتمتع بصفة الاستمرارية أو التمويه وإنما هي مؤقتة وبناء على ذلك فإن التفويض ينتهي بنظر بحثين أما بطريق مباشر وإما بطريق غير مباشر وهو نسبية فيما يلي:

الفرع الأول: انتهاء التفويض الإداري بطريق مباشر

ينتهي التفويض بطريق مباشر حين يقوم المفوض بإصدار قرار بإنهاء واستزاده الاختصاصات المفوضة فقد يرى الرئيس المفوض أن المفوض ليست الشخص المناسب للوظيفة التي حولها له لعدم تمتعه بالخبرة والكفاءة اللازمة لانجازها على النحو المطلوب أو أن المفوض إليه قد أساء استخدام الاختصاص المفوض إليه أو استخدامه بطريقة لا تعود بمنفعة عن المنظمة الإدارية أو أن الظروف التي أدت إلى منح هذا مجوز له لأي سبب من الأسباب إصدار قرار بإنهاء التفويض

وهذا الإنهاء للتفويض واستخدام أداة قانونية معينة كقانون أو مرسوم، فإنه يجب أن يتم إنهاء التفويض بذات الأداة والشكل الذي صدر به قرار التفويض فقرار التفويض الصادر من وزيرين لا يلغيه قرار صادر من أحدهما (1)

وعليه فإن الحالات التي يتم فيها انتهاء التفويض بطريق مباشر هي

أولاً: انتهاء التفويض بانتهاء مدته

تتصدر نهاية التفويض الاختصاص المفوض بعد نهاية هذه المدة وهناك من يعتبر أن مؤقتاً في ممارسته هذا الاختصاص فكل تصرف يقوم به المفوض إليه بعد نهاية المدة القانونية للتفويض يعتبر باطلاً وغير مشروع وقابل للإلغاء أو السحب من طرف المفوض (2)

ثانياً: انتهاء التفويض بانتهاء الهدف الذي منح من أجله

ينتهي التفويض بتنفيذ الغرض المرجو منه، و بانتهاء الحالات التي منح من أجلها أو بانتهاء الذي صدر لمواجهته كأن ينص قرار التفويض على ممارسته المفوض إليه لبعض اختصاصات الأصل في حالة غيابه أو انشغاله في أمور معينة أو مواجهة حالة الحرب ولذلك فالتفويض ينتهي تلقائياً بانتهاء هذه الحالات والأسباب التي منح من أجله، ويتبع ذلك استرداد الأصل لاختصاصاته المفوضة (3)

- ينتهي التفويض بإنجاز وإتمام العمل المفوض الذي تم النص عليه في قرار التفويض من قبل وذلك بعد تحقيق الهدف أو الموضوع الذي تم من أجله التفويض فأحياناً يكون بسبب الإداري نتيجة بعض الظروف الاستثنائية فلا يجوز للمفوض إليه أن يمارس اختصاصات أخرى مهما كانت شبيهة بالأولى بناء على التفويض جديد (4).

(1) - شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، مرجع سابق ص 559-560.

(2) - خليفي محمد، القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مرجع سابق ص 62.

(3) - تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 70.

(4) - جابر سلام سليم أبوليمية، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص القانوني الفلسطيني - مرجع سابق ص 102.

ثالثاً: انتهاء التفويض بإلغائه من المفوض

ينتهي التفويض في الاختصاص بإلغاء من الأصيل المفوض وهذا الإلغاء يخضع للقواعد العامة التي تحكم الإلغاء القرارات الإدارية، فإذا إصدر قراراً بالتفويض وكان أن يكون قراراً بالإلغاء من مرتبة قرار التفويض بمعنى أن يصدر يصدر قراراً بالإلغاء ممن إصدار قرار التفويض فإذا قدر قرار التفويض من رئيس فما في اختصاص واحد، مع سماح النص الأذن بذلك فإن الإلغاء يجب يتم من الاثنين معا ومن ثمة لا يكفي أن يتم الإلغاء من أحدهما دون الآخر وكذلك فإذا إصدار قرار التفويض من مجلس أو لجنة وجب أن يصدر قرار الإلغاء من المجلس أو اللجنة نفسها وليست ممن يمثلها (1)

وعليه ينقص التفويض بإلغاء النص بأذن به وبالتالي لا يوجد محل لإصدار قرارات جديدة بالتفويض من الوقت الذي بلغ في النص الأذن بالتفويض وطبقاً لنظرية الأثر المباشر للقانون فإن إلغاء التفويض ينتصر أثره على المستقبل فلا نشأن له بقرارات التفويض التي صدرت قبل الإلغاء النص، كما لا تسقط قرارات التفويض التي تتحقق مع النص الأذن الجديد (2)

رابعاً: انتهاء التفويض بتنفيذ موضوعه

ينتهي التفويض بتنفيذ موضوعه ويترتب على ذلك أنه إذا فرض الأصيل بعض اختصاصاته التي أحد مرؤوسيه وقام هذا الأخير بتنفيذ ما فرض إليه اعتبر التفويض منتهياً تلقائياً فلا يجوز للمفوض جديد، أساس ذلك أن حال من الأحوال وإلا عد ذلك اعتداء على الاختصاص وجاز بالتالي أبطال تصرفات المفوض إليه أمام القضاء (3)

(1) - بشار جميل يوسف عبد الهادي، التفويض في الاختصاص، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1979، ص 227.

(2) - تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 70-71.

(3) - بشار جميل يوسف عبد الهادي، التفويض في الاختصاص، مرجع سابق، ص 231.

الفرع الثاني: انتهاء التفويض الإداري بطريق غير مباشر

ينتهي التفويض الإداري بطريق غير مباشر حيث قد تتجه إرادة الأصيل التي أحداث هذا الأثر لأسباب عديدة ومتعددة كما قد ينتهي التفويض بتغيير أحد أقطابه حيث ثار جدل كبير حول هذه النقطة فهناك من أعتبر أن تغيير أحد أطرافه لا ينتهي إلا تفويض التوقيع، وهناك من يرى أن تغيير الأقطاب بأثر أيضا في تفويض الاختصاص فينتهي. اعتبار على أنه ليس من المعقول مثلا بقاء التفويض في حالة ترقية المرؤوس إلى درجة تعلوا درجة الرئيس المفوض.

- إضافة إلى ذلك فقد ينتهي التفويض الإداري بطريق قضائي، حيث يصدر قرارا الإلغاء يحكم من القضاء

أولا انتهاء التفويض الإداري بإرادة الأصيل (المفوض)

قد تتجه إرادة الأصيل بإنهاء التفويض أيضا بطريق غير مباشرة وإرادته المنفردة عند إعادته تنظيم الجهاز الإداري للمنظمة أو الوحدة الإدارية التي يرأسها وعودة الاختصاصات المفوضة إليه ثم يعيد تفويضها من جديد عند أعادته توزيع الاختصاصات، وذلك أما بتعديل قرار التفويض بإضافة تعليمات معنية ينبغي الاختصاصات المالية للمفوض إليه، وبالتالي تصبح قراراته عديمة الأثر، أو يقوم بإعادة صياغة نصوص التفويض على نحو يحد من سلطات المفوض إليه.

يعد هذا السبب من أهم الأسباب التي تساهم في إنها حياة أمر التفويض فغن ذلك يعد سلبا لكل الصلاحيات والاختصاصات التي منحها أمر التفويض للمفوض إليه وإنهاءها بالنسبة له وهذا يكون لأن إرادة المفوض انصرفت لإحداث هذا الأثر القانوني هذه الإرادة قد تكون أساس نشأتها أن المفوض يرى إن المفوض إليه تغيرت ولم تعد ذات الظروف إلى

صدر لأجلها أمر التفويض لذلك فإن هذا يشكل دافعا لدى الأول بأنه من الأفضل الرجوع عن التفويض (1).

ثانيا: انتهاء التفويض الإداري بتغير أقطابه

ذهب القضاء الإداري الفرنسي إلى أن التفويض يتنوع من حيث الطبيعة التي نوعين أولهما التفويض الشخصي وهو الذي يتأثر بتميز أحد أطرافه فينتهيا تلقائيا إذا تغير من الأصل أو المفوض إليه، وثانيهما التفويض الوظيفي هو الذي لا يتأثر بتغير أحد أطرافه وبالتالي لا ينتهي إذا تغير أي من الأصل أو المفوض إليه (2).

وفي ذات السياق فإن انتهاء التفويض بهذه الطريقة يستوجب التمييز بين التفويض الشخصي والتفويض الوظيفي، وذلك لاختلاف كل منها من حيث الطبيعة وأثر تغيير أحد أقطاب التفويض بالنسبة لكل واحد منها (3).

1- تغير الأطراف في التفويض الإختصاص

يتم تفويض الإختصاص على أساس وظيفة المفوض إليه ويكون بإسمة الوظيفي لأن طبيعة التفويض تقتضى أن يكون الشخص المفوض إليه أهلا لممارسة الإختصاص المفوض فالتفويض بالإختصاص لا ينتهي بتغير أحد أطرافه، لأنه ليس تفويض شخصي ما لم يتضمن النص الأذن أو قرار التفويض ذلك وهو ما أكد عليه مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادر بتاريخ 25 مارس 1960 (4).

(1) - أحمد موسى محمود أبوجلمبو، تفويض الإختصاص في القانون الفلسطيني، مرجع سابق، ص 51.

(2) - بشار جميل يوسف عبد الهادي، التفويض في الإختصاص، مرجع سابق، ص 288.

(3) - أحمد موسى محمود أبوجلمبو، تفويض الإختصاص الفلسطيني، مرجع سابق، ص 52.

(4) - خليفي محمد، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مرجع سابق، ص 65.

2- تغيير الأطراف في التفويض بالتوقيع

يدخل الاعتبار الشخصي للموظف في التفويض بالتوقيع بمعنى أنه تفويض شخصي بحيث يتقضى إذا تغير أحد طرفي التفويض (1).

ثالثاً: انتهاء التفويض عن طريق القضاء

إذا لم يلتزم المفوض إليه بحدود قرار التفويض أو إذا صدر قرار التفويض دون نص أن يكون القرار غير مشروع، فإذا لم يتم الأصيل بإلغاء بإرادته سواء من تلقاء نفسه أو بناء على تظلم فيتم إغائه التي يرتبها بالنسبة للغير ومن ثم يجوز بهذا انتهاء هذا الميعاد الطعن في القرارات الفردية المستندة إليه (2).

رابعاً: انتهاء التفويض بتحقيق شروط معين

التفويض قراراً إدارياً تنطبق عليه القواعد التي تسري على القرارات الإدارية بشكل عام فينتهي التفويض إذا تعلّق انتهاءه بتحقيق شروط معينة فيحدد النص الأذن بالتفويض أحياناً الشروط التي بمقتضاتها ينتهي التفويض من ثم يصبح بقاء هذا التفويض مرهوناً بإسمرارية تحقق هذه الشروط فإذا انقضت هذه الشروط يصير التفويض منقضيّاً بصرف النظر عن إرادة المفوض بهذا الخصوص وعلى سبيل المثال إذا اشترط النص الأذن لمنح تفويض معين بي غياب المفوض أو حلول مانع يحول دون قيام الأصيل بواجباته ومن ثم فإذا أعاد الأصيل أو زال المانع فإنه يسترد اختصاصه بالكامل ويعني ذلك انتهاء التفويض بقوة هذا النص وليست بإرادة المفوض لذ ينتهي التفويض في هذه الحالة ولو كانت رغبة المفوض في استمراره (3).

(1) - كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مرجع سابق، ص 301.

(2) - جابر سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في القانون الفلسطيني، مرجع سابق، ص 107.

(3) - جابر سلام سليم أبو بليمة، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في القانون الفلسطيني، مرجع سابق، ص 104.

المطلب الثاني: تقييم التفويض الإداري

يعد التفويض في الاختصاص عملية معقدة وصعبة لا يجيد القيام بها سوى القلة من الرؤساء الإداريين الأكفاء، لذلك يجب تدريبهم عليه وفقا لأصوله وقواعده لتحقيق الهدف منه نظر لأنه يعد من أهم ضرورات حسن تنظيم العمل الإداري في المنظمات الإدارية لعدم قدرة هذه المنظمات على تحقيق أهدافها بدون استخدامه لأن الالتجاء إليه بأسلوب عضوي أو احتياطي غير مدروس قد يؤدي إلى نتائج عكسية وغير متوقعة نظر بالمرؤوسين و بالمنظمة ذاتها على حد سواء (1).

وانطلاقا من هذا فإنه بترتب على التفويض مجموعة من الفوائد والمزايا والتي تعود بالأخص على أعضاء الهيئة الإدارية أي الرئيسين (المفوض) والمرؤوسين (المفوض إليهم) وعلى حسن سير العمل الإداري إلا أن الواقع يدل أن هناك بعض الصعوبات التي تحقيق عملية التفويض فتحول دون تحقيق الأهداف المرجوة، وعليه سنبرز أهم مزايا التفويض وبعض المعوقات التي تجتازها، ثم وضع مجموعة من الحلول أو الاقتراحات التي تساعد في إنجاح هذه العملية الإدارية.

الفرع الأول: مزايا التفويض الإداري

للتفويض الإداري العديد من المزايا التي جعلت الأنظمة الإدارية تتبعه كأسلوب وتعتبر في أهميته وضرورة العمل به حيث تعود هذه المزايا على كل من الرئيسين ومرؤوسه إضافة إلى العمل الإداري وسنتطرق إلى ذلك فيما يلي:

(1) - شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، مرجع سابق ص 565.

أولاً: المزايا التي تعود على الرؤساء (المفوضين)

1- يواجه (التفويض الإداري) العبء عن الأصل⁽¹⁾، فتفويض القائد لبعض صلاحياته ومسؤولياته يتيح له الوقت والجهد للتفرغ للمهام القيادية (الأساسية) بدلا من تبديد جهده في الإجراءات الشكلية الإجرائية⁽²⁾.

2- أن تفويض السلطة مهارة لا يتقنها كل المديرين وهي ليست خاصة او صفة ملازمة لهم ولكنها قدرة يمكن اكتسابها وتنميتها بالخبرة والعمل المخلص الدؤوب⁽³⁾.

3- أن تفويض السلطة يوفر كل إنسان (خاصة الرئيسين) سلاما في العقل فهو طريقة لانجاز أكثر بقلق وتوترا كل وخطر اقل على الصحة⁽⁴⁾.

حيث أن الرئيس الإداري قد يعاني من الكثير من الضغوطات بمناسبة أداءه لعمله الإداري مما يجعله في توتر وقلق من تلك الضغوطات وبالتالي تحقيق التوتر والقلق

4- اضافة إلى ذلك فمن فوائد التفويض للمديرين أيضا أنه يجعل المديرين يحققون إنجازات أكثر ويعلق الفرصة والوقت للإنجاز والتفرغ للأنشطة الإدارية - يزيد من إيجاد الفرص الإدارية واكتمال الأعمال أثناء غياب المديرين - تخفيف الأعباء عن المديرين أو الرئيس وتوزيعها بين العاملين حوله⁽⁵⁾.

5- إن تفويض الرئيسين الأعلى لجزء من الصلاحيات والسلطات الممنوحة له إلى المرؤوسين الأكفاء يساعده على مراقبة كل ما يدور في التنظيم من أنشطة وعمليات مراقبة بشكل يمكن الرئيس من رصد جميع العمليات التنظيمية⁽⁶⁾.

(1)-برهان زريق، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 7.

(2)- إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من جهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، مرجع سابق ص 32 .

(3)- إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا، المرجع السابق، ص 31.

(4)- ممدوح سودي منوخ الظفيري، أثر تفويض السلطة على فاعلية الأداء لدى العاملين بمؤسسات القطاع الحكومي بمدينة الكوزيت، ص 18.

(5)- الموقع الإلكتروني <https://specialties.Bayt.com> 14 ماي 2019 الساعة 13:08.

(6)- تهاني محمد العمودي، تفويض السلطة، مرجع سابق، ص 16.

ثانياً: المزايا التي تعود على المرؤوسين (المفوض إليهم)

- 1- التفويض وسيلة مثل لتدريب المرؤوسين أثناء العمل، فالمرؤوسين الذي مارس بعضاً من اختصاصات رئيسية لذ يعجز عند الاقتضاء عن ممارستها كلها و بكفائية لأن التفويض يدرسه على تحمل مسؤولية الوظيفة الأعلى وعلى القدرة على إصدار القرارات في نطاقها وعلى تخيير هذه القرارات (1).
- 2- تفويض السلطة يحفز على تنمية قدرات ومهارات المرؤوسين ويعينهم على تنمية الجوانب القيادية بالمسؤولية فيما بينهم ويدفعهم لأداء المهام المفوضة إليهم على أحسن وجه كما تؤدي إليه من تنمية لروح الابتكار والمبادرة لديهم
- 3- تفويض السلطة تعتبر صادق عن الذات إذا أن النفس البشرية تتوق إلى الممارسة السلطة وتقبلها بإيجابية وهي وسيلة للتدريب على تحمل المسؤولية للمرؤوسين (2).
- 4- أن التفويض يزيد من ثقة المرؤوسين في نفسه ويشعره بأنه جزء حقيقي وفعال في المنظمة وهو ما يظهر عندما يكون دوره الأصلي لا يتعدى على تنفيذ أوامر الرؤساء (3).
- 5- تنمية المرؤوسين وإعدادهم لتحمل المسؤولية إذا أن التفويض هو مشاركة المرؤوسين في اتخاذ ورسم السياسات اللازمة لا استمرارية نشاط التنظيم ويعني ذلك إعدادهم لتحمل المسؤولية ما هم مقدمون على القيام به، بالإضافة إلى شعورهم بالرضا والحماس ومن ثم الولاء والانتماء للتنظيم (4).

(1) - برهان رزيق، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 7.

(2) - إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا، العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة

نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، مرجع سابق، ص 32.

(3) - برهان رزيق، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 38.

(4) - تهاني محمد العمودي، تفويض السلطة، مرجع سابق، ص 16.

ثالثاً: المزايا التي تعود على العمل الإداري

- 1- يعد التفويض في الوقت الحاضر ضرورة من ضرورات حسن تنظيم العمل الإداري إذا لا يمكن للإدارة إن تحقق الأهداف المرجوة منها أو إنجاز أعمالها من دون اللجوء إلى أسلوب التفويض في السلطة
- 2- السرعة في إصدار القرارات واتخاذ الإجراءات، فلعل من أوائل مزايا التفويض هو السرعة في إصدار القرارات واتخاذ الحلول اللازمة لمواجهة الوقائع التي تعترض على الإدارة وحل المشاكل قبل تعقدها وهو من أشد عيوب نظام تركيز السلطة بيد الرئيس الإداري.
- 3- التفويض يسمح للمفوض له بإصدار القرارات لمواجهة الظروف الطارئة، حيث أن اختصار المسافة ما بين صدور القرار مباشرة من قبل المفوض له والرجوع إلى الرئيس الإداري يحقق فائدة كبيرة ويوفر الجهد والوقت
- 4- الاقتصاد في التكاليف المالية للقرارات الإدارية إذا للقرار الإداري تكلفة مالية تتمثل بقيمة المواد المستخدمة فالتفويض في العمل الإداري يوفر الكثير من هذه التكاليف إذا كلما كان المستوى الذي يتخذ فيه القرار قريباً من الواقعة المولودة للقرار كلما كانت التكاليف المالية أقل⁽¹⁾. فتفويض السلطة يحقق أكبر عائد للمؤسسة التي تتم فيها عملية التفويض فالعمل الإداري مع التفويض يتم بأقل تكلفة ممكنة⁽²⁾.
- 5- يواجه زيادة العبء فإذا كانت لهذه الزيادة صفة الدوام تعيين أعادة النظر في التنظيم ذاته أو بالأقل في سياسة توزيع الاختصاصات داخل المنظمة الواحدة وقد يقتضي الأمر زيادة عدد العاملين فيها أما إذا كانت زيادة وقتية فيمكن علاجها بتمكين الأصيل من السير إنهاء التفويض متى عادت الأمور إلى مجراها الطبيعي وبذلك فالتفويض يتيح أن تكون الوظائف مشغولة بنجاحة حيوية

(1) - كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري مرجع سابق، ص 295.

(2) - ممدوح سودي منوخ الظفيري، أثر تفويض السلطة على فاعلية الأداء لدى العاملين بمؤسسات القطاع الحكومي بمدينة الكويت، مرجع سابق، ص 18.

6- أن أسلوب التفويض أكثر مرونة من إعادة توزيع الاختصاصات الذي قد يقتضي تدخل جهات خارج الوحدة الإدارية⁽¹⁾.

7- ان تركيز السلطة في يد فرد واحد أو أشخاص أقل يخلق جو أوتقراطي يعطل تنمية القدرات المختلفة للمرؤوسين ويدعم الانصياع والسلبية، لذلك فإن تفويض السلطة هو العلاج الممكن للتخلص من عيوب انحصار السلطة والنفوذ بها في يد الرئيس الإداري وحده.

إضافة إلى تحقيق الانسجام وخلق جو عمل طيب يوثق العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين ويساهم في تحقيق أهداف اللامركزية الإدارية⁽²⁾.

الفرع الثاني: معيقات التفويض الإداري

تعتبر من التفويض الإداري كأسلوب مجموعة من الصعوبات أو المعوقات والتي تختلف في طبيعتها أو تكون أحيانا شخصية أي متعلقة بالرئيس المفوض، أو المرؤوس المفوض إليه، أحيانا نرى تنظيمية أي متعلقة بالهيئة الإدارية.

أولاً، المعوقات التي ترجع إلى الرؤساء (المفوض)

1- جهل الرئيس بقواعد الإدارة العامة والقانون الإداري، مما يتبع جهله بقواعد التفويض وطبيعته وهذا يؤدي إلى أحجامه عن القيام به.

2- عدم توافر الخبرة العملية الكافية لدى الرئيس، وما يؤدي إليه من تردد في اتخاذ القرار الإداري فعندما توافر الخبرة العملية السابقة في مجال العمل وما يؤدي إليه من تردد في اتخاذ القرار الإداري يؤثران على عملية التفويض ذاتها ويعملان على تعويقها

3- ضيق الأفق الشخصي وعدم النضوج النهائي فبعض الرؤساء يعتبرون أن التفويض سلب واغتصاب للاختصاصات المنوطة بهم وبعضهم الآخر يرغب في الاستئثار

(1) - برهان زريق، التفويض في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 7.

(2) - إبراهيم عفيف إبراهيم مهنا، العلاقة بين تفويض السلطة وفاعلية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، مرجع سابق، ص 32-33.

بأكبر قدر ممكن الاختصاصات ليظهر بمظهر القوة أمام مرؤوسيه، وانه أقدمهم على أداء العمل حتى ولو كان عملاً ثانوياً بسيطاً.

4- ضعف ثقة الرؤساء بأنفسهم وبالتالي ضعف ثقتهم بمرؤوسهم بيدوا في خوفهم الدائر من المسؤولية والجزاء كمعرفتهم أن المسؤولية لا تفوض مع تفويض الاختصاص فيقرون الاحتفاظ باختصاصاتهم وعدم توزيعها لغيرهم⁽¹⁾.

5- خوفهم من تمرد هؤلاء المرؤوسين عليهم إذا فرضوا إليهم بعض اختصاصاتهم⁽²⁾.

6- خوف المدير على مركزه إذا ما أبدي المرؤوس كفاءة أو جدارة غير عادية على التنفيذ مما قد يفقده المركز الذي يشغله

7- الرغبة في تركيز السلطة والتمتع بمكانتها

8- بدعي الرؤساء بأن الوقت الذي يحتاجونه في التفويض كتصحيح الخطأ والرقابة والمراجعة أكثر بكثير منها لو قاموا بأداء العمل بأنفسهم

9- يدعى بعض المديرين أن الأخطاء مكلفة وقد نجم عنها أضرار كبيرة وخسارة جسيمة تلحق بالمنظمة⁽³⁾.

10- ضياع الوقت بسبب تدريب العاملين على اتخاذ القرارات وأنهم بالتأكيد سوف يرتكبون بعض الأخطاء أثناء تدريبهم ولذلك فتفويض السلطة من وجهة نظر البعض مضيعة للوقت

11- أن يكون المدير منعزل ولا يتطلع على التقارير الدورية والمعلومات التفصيلية عن مستوى الأداء (أداء المرؤوسين المفوض إليهم) أثناء التفويض⁽⁴⁾.

(1) - بشار جميل يوسف عبد الهادي، التفويض في الاختصاص، مرجع سابق، ص 205-206.

(2) - بشار جميل يوسف عبد الهادي، التفويض في الإختصاص، مرجع سابق، ص 206.

(3) - عاطف لعواودة، العوامل التنظيمية المؤثرة في التفويض الإداري: تطورات الموظفين (المديرين) في مراكز الوزارات الأردنية، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 1، 2014 مادة البحث العلمي // الجامعة الأردنية، الأردن، ص 76.

(4) - الموقع الإلكتروني. www.businesslion.com 15 ماي 2019 الساعة 13:11.

ثانيا المعوقات التي ترجع إلى المرؤوسين

- 1- عدم توفر الخبرة الكافية للمفوض إليه وعدم وضعية في الوظيفة التي تتناسب مؤهلاته العلمية يضاف إلى ذلك عدم توافر الوسائل اللازمة للاختصاص المفوض إليه مثل البيانات والجداول والمعلومات الضرورية والأموال اللازمة.
- 2- عدم حصول المفوض إليه على حوافر تشجيعية عند إتمام الاختصاص المفوض إليه سواء أكانت هذه الحوافر أدبية أم مادية مما يدفعه إلى عدم الاهتمام الكافي في تنفيذ ما فوض إليه وعدم إعطائه الوقت والجهد اللازمين مما يؤدي في النهاية إلى تعويق التفويض⁽¹⁾.
- 3- خوف المفوض إليه من رئيسة الإداري لقسوته وتجرّحه للمخطئين من مرؤوسيه وعدم مراعاة مشاعرهم وقدراتهم ويترتب على هذا الخوف رجوع المفوض إليه إلى رئيسة في كل وصغيرة تتعلق بالاختصاصات المفوضة إليه لخوفه من الخطأ والمسؤولية.
- 4- ضعف الثقة بالنفس فالمفوض الذي في نفسه لا يثق بقدراته في إنجاز ما فرض إليه ويطل متشككا ومتشككا في معظم أعماله مما يعيق تنفيذ التفويض
- 5- أن المفوض إليه قد يكون عاجز صحيا عن تنفيذ بذل المزيد من الحركة والتنقل والجهد البدني
- 6- قد يكون المفوض إليه عاجزا نفسيا عن تنفيذ الاختصاص المفوض إليه خاصة في الحالات التي يتطلب فيها التنفيذ قدرة كبيرة على الصبر وقوة التحمل لضبط الانفعالات النفسية⁽²⁾.
- 7- اعتقاد بعض المرؤوسين أن قبولهم سلطة إضافية يمكن أن يؤدي إلى تعقيد علاقات العمل الحسنة التي تربطهم بالمشرفين .

(1) - بشار جميل يوسف عبد الهدي، التفويض في الإختصاص، مرجع سابق، ص 210.

(2) - بشار جميل يوسف عبد الهادي، التفويض في الاختصاص، مرجع سابق، ص 211.

- 8- قد يقاوم المرؤوسين التفويض إذا ما ينتج عنه إضافته أعباء كثيرة إلى مهامهم و واجباتهم، وكذلك إذا ما نشأ إرباك في العمل في الوحدة نتيجة لسوء التنظيم⁽¹⁾.
- 9- شعور الموظف (المفوض إليه) أنه لا رقيب عليه ضمن الممكن أن يسيء استخدام السلطات الممنوحة إليه⁽²⁾.

ثالثاً: المعوقات التي ترجع إلى المنظمة الإدارية

- 1- تحديد الاختصاصات الوظيفية داخل المنظمة الإدارية ويستتبع ذلك أنه إذا لم تحدد اختصاصات الموظف على هذا النحو أصبح التفويض أن لم يكن مستحيلاً عديم الأثر
- 2- نظام تدرج الوظائف ووحدة الرئاسية مما يؤدي إلى أن يعرف الرئيس الإداري جميع مرؤوسة من حيث مدى سلطات كل واحد منهم ومدى مسؤولياته فالخروج عن هذا النظام يؤدي إلى اختلاط وتضارب لاختصاصات داخل المنظمة الإدارية فينعكس حتماً على التفويض فيمنعه.
- 3- إذا توافرت وسائل الاتصال والرقابة والأشراف داخل المنظمة ازداد أعمال التفويض في الإختصاص نتيجة لاطمئنان الرئيس الإداري إلى حسن تنفيذ لاختصاصات المفوضة أما إذا لم تتوافر هذه الوسائل فعلى العكس مما تقدم قد يصنع الرئيس في الغالب عن القيام بالتفويض
- 4- الاستقرار الوظيفي، كلما الاستقرار الوظيفي داخل المنظمة الإدارية ازداد أعمال التفويض في الاختصاص، فإن عدم استقرار الرئيس في وظيفة ثابتة وتعرفه المستمر للنقل وغيرها يؤدي في الغالب إلى أحجامه عن القيام بالتفويض⁽³⁾.

(1)-عاطف لعواودة، العوامل التنظيمية المؤثرة في التفويض الإداري: تطورات الموظفين (المديرين) في مراكز

الوزارات الأردنية، مرجع سابق، ص 76.

(2)- الموقع الإلكتروني [https:// www.business lion .com](https://www.businesslion.com) 15 ماي 2019 الساعة 13:11.

(3)- بشار جميل يوسف عبد الهادي، التفويض في الإختصاص، مرجع سابق، ص 202-203 .

- 5- تتعدد التقسيمات الإدارية مع تباين النشاط الذي تقوم به الوحدات لإدارية في المؤسسة مما تترتب عليه حدوث تصادم بين القرارات، وكذلك كلما كان حجم التنظيم صغيراً فصغيرة الأعمال التي يمكن تفويضها.
- 6- عدم استقرار أساليب الأداء وعدم وسائل التنسيق والرقابة وعدم تحديد واجبات الوظائف وسلطاتها بوضوح كل هذه الأمور تؤثر على تفويض السلطة فعال ينتقل عبر توجيهات المدير للعاملين المفوضين ويؤثر بالطبع في درجة تفويض السلطة⁽¹⁾.
- 7- سيطرة سياسة إلى إي الواحد، حساسية القرارات الإدارية الاستعجال بما لا يتيح مجالات للشرح والتوضيح⁽²⁾.
- 8- من أهم المعوقات والصعوبات الاعتبارية السياسية المختلفة ومدى تأثيرها على سير الإدارة العام وعدم أدراك المبادئ الأساسية للتنظيم والإدارة العامة و فالمنظمة الإدارية الكبيرة تكون في حاجة أكبر من المنظمة الصغيرة لعملية التفويض للقضاء على التركيز وما يسببه من تعقيدات ومشاكل⁽³⁾.

(1) -عاطف لعواودة، العوامل التنظيمية المؤثرة في التفويض الإداري، مرجع سابق ص 77.

(2) - تهناني محمد العمود، تفويض السلطة، مرجع سابق، ص 24.

(3) - الموقع الإلكتروني، <https://www.mohamah.net> >law 15 ماي 2019 على الساعة 12:57.



الخاتمة



من خلال دراسة موضوع التفويض الإداري تبين لنا انه من بين اهم اساليب التنظيم الإداري المحكم ومن انجع الاساليب التي تحقق السير الحسن لمختلف الهيئات الادارية، لذلك اصبحت عملية التفويض تشكل ضرورة حتمية في استمرارية وفاعلية العمل الإداري، فهو يشكل صورة من صور عدم التركيز الإداري.

لهذا يعتبر التفويض الإداري اسلوبا مرنا مستقلا بذاته من حيث الاحكام القانونية ، ومتميزا عن غيره من الانظمة القانونية الاخرى التي تستعمل في ممارسة اختصاصات ادارية منوطة لشخص آخر مثل الانابة والحلول والاستخلاف....

فالتفويض الاداري لا يقتصر في تطبيقه على النظام المركزي فقط، بل يمتد تطبيقه الى التنظيم اللامركزي ، لذلك تعددت الهيئات المكرسة له من هيئات مركزية و لا مركزية باعتبارها اسلوب تنظيمي يحقق الاصلاح الاداري داخل جميع المنظمات الادارية.

وعليه حتى تكون عملية التفويض صحيحة لا بد من خضوعها لمجموعة من الشروط ، اذ يجب ان يتقرر التفويض بشكل واضح و دقيق وفقا لما تقتضيه النصوص القانونية والتنظيمية المقررة له، حتى يكون منتجا لأثارة القانونية، والتي اهمها اصدار المفوض اليه للقرارات الادارية في الشأن محل التفويض

ينتهي التفويض الاداري بطرق مباشرة سواء بانتهاء مدته او هدفه او بإلغائه او بتنفيذ موضوعه، كما ينتهي بطريق غير مباشر بإرادة الاصيل او بتغير احد اقطاب عملية التفويض او عن طريق القضاء كما قد ينتهي بتحقق شرط معين

ويبقى اذن الاقرار بوجود أسلوب التفويض الإداري إلزامية حتمية تقتضيها كافة المهام الادارية على تنوعها، فهو يخفف من اعباء العمل الإداري، ويساعد على تأديته على اكمل وجه ودون عراقيل، وبالتالي تلبية حاجيات المرتفقين ، فقد فرض نفسه متجاوزا كل الإنتقادات والصعوبات التي تعيقه و التي تتمثل في الصعوبات التنظيمية التي ترجع الى الادارات العمومية، والصعوبات الشخصية التي تعود لكل من المفوض و المفوض اليه.

ومن النتائج المتوصل اليها من خلال الدراسة مايلي:

- يخفف التفويض الإداري من حدة العبئ الملقى على عاتق الأصل مما يحسن من انطباع الرؤساء عن المرؤوسين
- يعمل التفويض الإداري على تدريب المرؤوسين على العمل الإداري مما يجسد قدرتهم على التكيف في الحالات الطارئة
- يزيد التفويض الإداري من درجة الفاعلية في المنظمة الادارية من اجل تحقيق أهدافها الاساسية

ومن التوصيات التي يمكن طرحها في هذا الموضوع مايلي:

- يجب ان تكون هناك اسباب حقيقية تدفع الرئيس الاداري للقيام بتفويض جزء من سلطاته حتى لا يسع له التملص من مهامه بتفويضها الى مرؤوسيه
- ان الرئيس الإداري اثناء قيامه بتفويض جزء من سلطاته الى مرؤوسيه يتعين عليه مراقبتهم ومساعدتهم اثناء أداء المهام المفوضة والسهر على فاعلية القرارات التي يصدرونها
- يجب على الادارات العامة ان تسهر على حسن سير عملية التفويض الإداري وتنظيمها بشكل قانوني والعمل على القضاء عن التعقيدات التنظيمية التي تعيقه.



قائمة المراجع



قائمة المصادر والمراجع

أولاً : النصوص القانونية

أ / الدستور

- دستور 1996 ، الصادر بموجب الجريدة الرسمية رقم 76 ، مؤرخة في 08 / 02 / 1996 ، المعدل بالقانون 02-03 ، مؤرخ في 10/04/2002 ، الجريدة رقم 25 ، مؤرخة 14/04/2002 ، والمعدل بالقانون المؤرخ في 15/11/2008 الجريدة الرسمية رقم 63 ، مؤرخة في 16/11/2008 ، والمعدل بقانون 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 الجريدة الرسمية عدد 14 ، المؤرخة في 07/03/2016

ب / القوانين

- القانون رقم 11-10 مؤرخ في 22 جويلية، 2011 متعلق بالبلدية ، جريدة رسمية عدد 37 ، الصادرة في 23 جويلية 2011

- القانون رقم 12-07 ، مؤرخ في 25 فبراير 2012 ، متعلق بالولاية ، جريدة رسمية عدد 12 ، الصادرة في 29 فبراير 2012

- الامر 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، جريدة رسمية عدد 46 ، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006

ج / التنظيمات

- المرسوم الرئاسي رقم 99-240 ، مؤرخ في 27 اكتوبر 1999 المتعلق بسلطة رئيس الجمهورية في التعيين في الوظائف المدنية والعسكرية ، جريدة رسمية عدد 76 ، الصادرة بتاريخ 31 اكتوبر 1999

- المرسوم الرئاسي رقم 01-197 ، مؤرخ في 22 جويلية 2001 ، الذي يحدد صلاحيات مصالح رئاسة الجمهورية و تنظيمها ، جريدة رسمية عدد 40 الصادرة بتاريخ 25 يوليو 2001

- المرسوم التنفيذي رقم 90-99 ، مؤرخ في 27 مارس 1990 ، متعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري ، جريدة رسمية عدد 13 مؤرخة في 28 مارس 1990

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم التنفيذي رقم 90-188 ، مؤرخ في 23 جوان 1990 ، الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية و
اجهزتها في الوزارات ، جريدة رسمية عدد 26 ، الصادرة بتاريخ 27 يونيو 1990
- المرسوم التنفيذي رقم 94-215 ، مؤرخ في 23 جويلية 1994 ، متعلق بأجهزة الإدارة في الولاية و
هياكلها ، جريدة رسمية عدد 48 ، الصادرة بتاريخ 27 يوليو 1994
- المرسوم التنفيذي رقم 97-01 ، مؤرخ في 4 يناير 1997 ، المتعلق بوظيفة الامين بالوزارة ، جريدة
رسمية عدد 01 الصادرة بتاريخ 5 يناير 1997 03
- المرسوم التنفيذي رقم 03-176 ، مؤرخ في 16 أبريل 2003 ، المتعلق بمهام مصالح رئيس الحكومة
وتنظيمها ، جريدة رسمية عدد 27 ، الصادرة بتاريخ 16 ابريل 2003
- المرسوم التنفيذي رقم 06-194 ، مؤرخ في 31 ماي 2006 الذي يرخص لأعضاء الحكومة تفويض
إمضاءهم ، ، جريدة رسمية 36 الصادرة بتاريخ 31 ماي 2006

ثانيا : المؤلفات

- برهان زريق ، التفويض في القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، سلطنة الكتب المنشورة بعد الرحيل ،
سوريا ، 2017
- حسين فريجة ، شرح القانون الاداري ، د ذ ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009
- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،
2003
- شروق اسامة عواد حجاب ، النظرية العامة للتفويض الإداري و التشريعي ، دار الجامعة الجديدة ،
الإسكندرية ، 2009
- عبد الغني بسيوني عبد الله ، التنظيم الاداري ، د ذ ط ، منشأة المعارف ، الاسكندرية 2004
- عمار بوضياف ، القرار الإداري (دراسة تشريعية و فقهية) ، د ذ ط ، جسور للنشر و التوزيع ،
الجزائر ، 2007
- عمار بوضياف ، التنظيم الإداري في الجزائر ، د ذ ط ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010

قائمة المصادر والمراجع

- محمد الصغير بعلي ، القانون الاداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري) ، د ذ ط ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، 2004
- محمد الصغير بعلي ، القرارات الإدارية ، د ذ ط ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005
- ثالثا : الرسائل**
- بشار جميل يوسف عبد الهادي ، التفويض في الاختصاص ، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، مصر 1979
- موسى محمود ابو جلمبو ، تفويض الاختصاص في القانون الفلسطيني ، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، كلية الشريعة والقانون ، الجامعة الاسلامية بغزة ، فلسطين ، 2016
- ابراهيم عفيف إبراهيم مهنا ، العلاقة بين تفويض السلطة و فاعلية إتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح الوطنية ، 2006
- بوكوشة حدة ، مقالاتي نعيمة ، المركز القانوني لرئيس المجلس الشعبي البلدي في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمن ميرة ، بجاية ، الجزائر ، 2015
- تركي سعيدة ، التفويض في القانون الإداري ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، 2015 ، 2016
- تهاني محمد العمودي ، تفويض السلطة ، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، السعودية ، 2017
- جابر سلام سليم ابو بليمة ، الآثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني ، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الازهر غزة ، فلسطين ، 2015
- حفيظة عامر ، السلطات الإدارية المركزية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، 2013 2014

قائمة المصادر والمراجع

- خليفي محمد ، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر، 2007 2008
- عشاب لطيفة ، النظام القانوني للبلدية في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، الجزائر ، 2013
- ممدوح سودي منوخ الظفيري ، اثر تفويض السلطة على فاعلية الاداء لدى العاملين بمؤسسات القطاع الحكومي بمدينة الكويت ، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، كلية الاعمال ، جامعة الشرق الأوسط ، الاردن، 2012
- نواف طلال فهيد العازمي ، ركن الاختصاص في القانون الإداري و اثاره القانونية على العمل الاداري، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الاردن ، 2012

رابعا : المقالات

- عاطف لعواودة ، العوامل التنظيمية المؤثرة في التفويض الاداري (تصورات الموظفين ،المديرين ، في مراكز الوزارات الاردنية ، دراسات العلوم الادارية ، عمادة البحث العلمي ، المجلد 41 ، العدد 01 ، الاردن ، 2014
- كاضم خضير السويدي ، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الاداري ، مجلة بابل للدراسات الانسانية ، المجلد 08 ، العدد 02 ، العراق ، 2018
- محمد بركات ، التفويض الاداري ، المجالات و الحدود ، مجلة الدراسات و البحوث القانونية ، العدد 10 ، دون بلد نشر ، 2018

خامسا : دراسات و محاضرات

- سيفان باكراد ميسروب ، التفويض التشريعي ، بحث مستقل ، كلية الحداثة (الادارة و الاقتصاد) ، جامعة الموصل ، العراق ، 2012

سادسا : المواقع الاليكترونية

http:// droit-tlemcen.over-.com , يوم13 ماي 2019 على الساعة 17:05

قائمة المصادر والمراجع

13:08 الساعة ، على الساعة 13:08 ، يوم 14 ماي 2019 ، [http://spécialties. Bayt.com](http://spécialties.Bayt.com)>spécialties

12:57 الساعة ، على الساعة 12:57 ، يوم 15 ماي 2019 ، [http:// www. Mohamah.net](http://www.Mohamah.net)>Law>

13:11 الساعة ، على الساعة 13:11 ، يوم 15 ماي 2019 ، [http:// www.busiesness4lion.com](http://www.businesness4lion.com)>

الفهرس



أ	مقدمة
06	الفصل الأول: ماهية التفويض الاداري
07	المبحث الاول : مفهوم التفويض الاداري
07	المطلب الاول : تعريف التفويض الاداري
08	الفرع الاول : المعنى اللغوي للتفويض الاداري
09	الفرع الثاني : المعنى الاصطلاحي للتفويض الاداري
10	الفرع الثالث: تعريف التفويض الاداري في القانون الإداري و علم الإدارة
10	اولا: معنى التفويض الاداري في القانون الاداري
11	ثانيا : معنى التفويض الاداري في علم الإدارة
11	الفرع الرابع اهمية التفويض الإداري
12	المطلب الثاني :تقسيمات التفويض الاداري
13	الفرع الأول: تقسيم التفويض الاداري من حيث المصدر
13	اولا : التفويض المباشر و التفويض الغير مباشر
13	ثانيا : التفويض التفويض الاختياري و التفويض الاجباري
14	ثالثا : التفويض البسيط و التفويض المركب
16	الفرع الثاني : تقسيم التفويض الاداري من حيث الشكل
16	اولا : التفويض الاداري المكتوب و التفويض الاداري الشفوي
17	ثانيا : التفويض الاداري الصريح و التفويض الاداري الضمني
18	الفرع الثالث : تقسيم التفويض الاداري من حيث الموضوع
18	اولا : تفويض الاختصاص
19	ثانيا : تفويض التوقيع
20	ثالثا : الفرق بين تفويض الاختصاص و تفويض التوقيع
21	الفرع الرابع : تقسيم التفويض الاداري من حيث الحجم
21	اولا : التفويض الجزئي و التفويض الكلي
22	ثانيا : التفويض الخاص و التفويض العام

23	المطلب الثالث : تمييز التفويض الاداري عن غيره من النظم القانونية المشابهة
23	الفرع الاول : تمييز التفويض الاداري عن التفويض التشريعي
24	اولا : اوجه التشابه بين التفويض الاداري و التفويض التشريعي
25	ثانيا : اوجه الاختلاف بين التفويض الاداري و التفويض التشريعي
26	الفرع الثاني : تمييز التفويض الاداري عن الانابة
27	اولا : اوجه التشابه بين التفويض الاداري و الانابة
27	ثانيا : اوجه الاختلاف بين التفويض الاداري و الانابة
29	الفرع الثالث : تمييز التفويض الاداري و الحلول
30	اولا : اوجه التشابه بين التفويض الاداري و الحلول
30	ثانيا : اوجه الاختلاف بين التفويض الاداري و الحلول
32	الفرع الرابع تمييز التفويض الاداري عن الاستخلاف
32	اولا : اوجه التشابه بين التفويض الاداري و الاستخلاف
32	ثانيا : اوجه الاختلاف بين التفويض الاداري و الاستخلاف
34	المبحث الثاني : الهيئات الإدارية المعنية بالتفويض الاداري
34	المطلب الاول : التفويض الاداري الصادر عن الهيئات المركزية
35	الفرع الأول: رئيس الجمهورية
35	اولا : سلطة رئيس الجمهورية في تفويض اختصاصاته
39	ثانيا : الاشخاص المفوض اليهم
40	الفرع الثاني : الوزير الاول
41	اولا : سلطة الوزير الاول في تفويض اختصاصاته
43	ثانيا : الاشخاص المفوض اليهم
44	الفرع الثالث الوزراء (اعضاء الحكومة)
45	اولا : سلطة الوزير في تفويض صلاحياته
47	ثانيا : الاشخاص المفوض اليهم
49	المطلب الثاني : التفويض الاداري الصادر عن الهيئات اللامركزية

	الفرع الاول : الوالي
	اولا : سلطة الوالي في تفويض صلاحياته
	ثانيا : الهيئات المفوض اليها
	الفرع الثاني : رئيس المجلس الشعبي البلدي
	اولا : سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض صلاحياته
	ثانيا : الاشخاص المفوض اليهم
	الفصل الثاني : الاحكام القانونية للتفويض الاداري
	المبحث الأول: شروط التفويض الاداري و و اثاره القانونية
	المطلب الأول: الشروط القانونية للتفويض الاداري
	الفرع الاول : الشروط الموضوعية لصحة التفويض الاداري
	اولا : وجود نص يجيز التفويض
	ثانيا : قرار التفويض و النص عليه
	الفرع الثاني : الشروط الشكلية لصحة التفويض الاداري
	اولا : شكل قرار التفويض
	ثانيا : نشر قرار التفويض
	المطلب الثاني : الآثار القانونية للتفويض الاداري
	الفرع الاول : اثار التفويض الاداري بالنسبة للمفوض
	اولا : في تفويض الاختصاص
	ثانيا : في تفويض التوقيع
	الفرع الثاني : اثار التفويض الاداري بالنسبة للمفوض إليه
	اولا : في تفويض الاختصاص
	ثانيا : في تفويض التوقيع
	المبحث الثاني : انتهاء التفويض الاداري و تقيمه
	المطلب الاول : انتهاء التفويض الاداري
	الفرع الاول : انتهاء التفويض الاداري بطريق مباشر

50	الفرع الأول: الوالي
50	أولاً: سلطة الوالي في تفويض صلاحياته
53	ثانياً: الهيئات المفوض إليها
56	الفرع الثاني : رئيس المجلس الشعبي البلدي
57	اولاً : سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض صلاحياته
59	ثانياً : الاشخاص المفوض اليهم
62	الفصل الثاني : الاحكام القانونية للتفويض الاداري
63	المبحث الأول: شروط التفويض الاداري و و اثاره القانونية
63	المطلب الأول: الشروط القانونية للتفويض الاداري
63	الفرع الاول : الشروط الموضوعية لصحة التفويض الاداري
63	اولاً : وجود نص يجيز التفويض
66	ثانياً : قرار التفويض و النص عليه
69	الفرع الثاني : الشروط الشكلية لصحة التفويض الاداري
70	اولاً : شكل قرار التفويض
72	ثانياً : نشر قرار التفويض
74	المطلب الثاني : الآثار القانونية للتفويض الاداري
75	الفرع الاول : اثار التفويض الاداري بالنسبة للمفوض
75	اولاً : في تفويض الاختصاص
76	ثانياً : في تفويض التوقيع
78	الفرع الثاني : اثار التفويض الاداري بالنسبة للمفوض إليه
78	اولاً : في تفويض الاختصاص
80	ثانياً : في تفويض التوقيع
81	المبحث الثاني : انتهاء التفويض الاداري و تقييمه
81	المطلب الاول : انتهاء التفويض الاداري
81	الفرع الاول : انتهاء التفويض الاداري بطريق مباشر
82	اولاً : انتهاء التفويض الاداري بانتهاء مدته
82	ثانياً : انتهاء التفويض الاداري بانتهاء الهدف الذي منح من اجله
82	ثانياً : الاشخاص المفوض اليهم

83	ثالثا : انتهاء التفويض الاداري بالغاءه من المفوض
83	رابعا : انتهاء التفويض الاداري بتنفيذ موضوعه
84	الفرع الثاني : انتهاء التفويض الاداري بطريق غير مباشر
84	اولا : انتهاء التفويض الاداري بإرادة الصيل (المفوض)
85	ثانيا : انتهاء التفويض الاداري بتغير اقطابه
86	ثالثا : انتهاء التفويض الاداري عن طريق القضاء
86	رابعا : انتهاء التفويض الاداري بتحقق شرط معين
87	المطلب الثاني : تقييم التفويض الاداري
87	الفرع الاول : مزايا التفويض الاداري
88	اولا : المزايا التي تعود على الرؤساء (المفوضين)
89	ثانيا : المزايا التي تعود على المرؤوسين (المفوض اليهم)
90	ثالثا : المزايا التي تعود على العمل الإداري
91	الفرع الثاني : معيقات التفويض الاداري
91	اولا : المعوقات التي ترجع الى الرؤساء (المفوضين)
93	ثانيا : المعوقات التي ترجع الى المرؤوسين (المفوض اليهم)
94	ثالثا : المعوقات التي ترجع الى المنظمة الادارية
97	خاتمة
100	قائمة المراجع
106	الفهرس

ملخص:

يعتبر التفويض الاداري اسلوب عملي نافع ، تستطيع من خلاله المنظمة الادارية اداء مهامها على اكمل وجه، اذ انه يساهم في تخفيف العبء عن الاصيل ويجسد اقتسام المسؤولية وتبادل الخبرات وتنمية المرؤوسين وتدريبهم على تحمل المسؤوليات الاعلى مما يجعلهم جاهزون لمباشرة اعمال رئيسهم في حالة وجود طارى يحول دون امكانية مباشرة هذا الاخير لها، لذلك يعتبر التفويض الاداري ذا اهمية بالغة في الحياة الادارية ، فهو يتميز عن غيره من النظم المشابهة التي تؤول ايضا الى انتقال الاختصاصات من صاحبها الى الغير، مثل التفويض التشريعي والانابة والاطول والاستخلاف، ونظرا لطبيعته المرنة فيمكن ان يمارس التفويض اجميع الهيئات، سواء كانت مركزية متمثلة في رئيس الجمهورية والوزير الأول والوزراء، او اللامركزية المتمثلة في الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي اضافة الي جميع المنظمات الادارية القانونية، على اعتبار ان عملية التفويض تقوم بناء على شروط قانونية مرتبة على اثر ذلك اثار قانونية بالنسبة لكل من المفوض و المفوض اليه ه و المنظمة الادارية.

ينتهي التفويض بمجموعة من الطرق المباشرة و الغير مباشرة ، كغيره من الاساليب القانونية، وهو يستحوذ على مجموعة كبيرة من المزايا التي فرضت وجوده في المجال الاداري على الرغم من الصعوبات التي تعيقه.