

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

ميدان: الحقوق
تخصص: قانون اداري



كلية: الحقوق والعلوم السياسية
قسم: الحقوق

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر اكايمي
تحت عنوان:

نظام التفويض الاداري في الجزائر

إشراف الاستاذ:

د. جملط فواز

إعداد الطلبة:

درايسية ليلي

بوشريعة سهام

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
مهدي رضا	أستاذ محاضراً	رئيساً
جملط فواز	أستاذ محاضر	مشرفاً ومقرراً
والي عبد اللطيف	أستاذ محاضراً	مناقشاً

السنة الجامعية: 2021-2022

الصورة

استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: **سهايم أحمد**

لقب: **يوشريعة**

اسم ولقب الأم: **يوزيدي زيتي**

مكان الميلاد: **الأغواط**

تاريخ الميلاد: **1976/04/03**

رقد هتف: **0656210181**

تربيه الإلكتروني:

تخون شخصي: **حيا 346 مسكن**

البكالوريا:

تعمل: **10.98** شعبة/تخصص: **أدب وفلسفة** سنة الحصول على شهادة البكالوريا: **2009**

تيسات: **حقوق**

الدفعة/ سنة التخرج: **2013**

تخصص التيسات: **قانون عام**

تعاشر:

الدفعة/ سنة التخرج: **2022**

تخصص التعاشر: **قانون إداري**

تعمل كترتيبي التعاشر: (تعمل نعم)

الوضعية المهنية:

عاطل عن العمل: ☐

موظف: ☒

في حالة موظف:

قطاع خاص:

وظيف عمومي: ☒

نمطه لمنظمة: **هتمان الاجتماعي** اسم المؤسسة / الشركة:

ترتبة في عمل: **مكلف بالمراسات**

النصيفة:

نوع العقد:

موظف في إطار عقود:

موظف - اسم: **دائم**

امضاء الطالب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) بوشريعة السهام

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 100983229

الصادرة بتاريخ 28-09-2016 عن دائرة/ بلدية المسيلة - المسيلة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم : الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة ب :

نظام التفويض الإداري في الجزائر

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2022/06/11

إمضاء المعني



استمارة معلومات

المعلومات الشخصية:

الاسم: ليلى
لقب: دريسية
الاسم ولقب الأم: حفصي جميلة
تاريخ الميلاد: 1997/09/09
رقم الهاتف: 0666.29.0624
مكان الإقامة: عنابة (برحال)

تربيتي: لا أذكر

تعليمي: دبلوم ثانوي (4 سنوات)

البكالوريا:

المعدل: 10.61
الشعبة/ التخصص: أداب وفلسفة
سنة الحصول على شهادة البكالوريا: 2017

تخصص:

تخصص: قانون عام
الشعبة/ سنة التخرج: 2020

المعدل:

تخصص: قانون إداري
الشعبة/ سنة التخرج: 2021

المعدل الترتيبي للمعدل: (المعدل العام)

الوضعية المهنية:

موظف: ☒ عاطل عن العمل: ☐

موظف: ☐

في حالة موظف:

قطاع خاص:

وظيفة عمومي:

اسم المؤسسة / الشركة:

المنشأة المستفيدة:

ترتبة في العمل:

النسبة:

نوع العقد:

موظف في إطار عقود:

موظف - بد

امضاء الطالب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم : الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي

خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد(ة) دايسية ليام

الصفة: طالب، أستاذ باحث، باحث دائم طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 207225154

الصادرة بتاريخ 2021.12.09 عن دائرة/ بلدية المسيلة - المسيلة

المسجل(ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم : الحقوق

والمكلف بانجاز أعمال بحث (مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه) الموسومة بـ :

نظام لتخزين الكادري في الجزائر

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ 2022/06/11

إمضاء المعني



تشكرات

الحمد لله عز وجل على عظيم نعمته أو هبنا العقل وحسن التدبير والتوكل والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم

نتوجه بالشكر الجزيل لأستاذنا الفاضل بارك الله في عمره وأمه بالصحة والعافية الأستاذ لجلط فواز الذي شرفنا بقبوله الإشراف على هذه المذكرة ، وبتقديمه النصائح والإرشادات القيمة التي من خلالها تم بعون الله إنجاز هذا العمل .

أشكر كذلك كل من ساهم و ساعدنا في إنجاز هذا البحث وكل من شجعنا بالكلمة الطيبة والإبتسامة من قريب أو من بعيد و أخيرا اللهم إنا نشهدك بأننا قد بذلنا مايسرت لنا من جهد فإن كان قد وفقنا فمن عندك و إن كنا قد أخطأنا او قصرنا فمن عندنا ، اللهم اجعل عملنا هذا مقبولا و سعيينا فيه مرضيا مشكورا مبتغيا به وجهك الكريم

ليلى - سهام

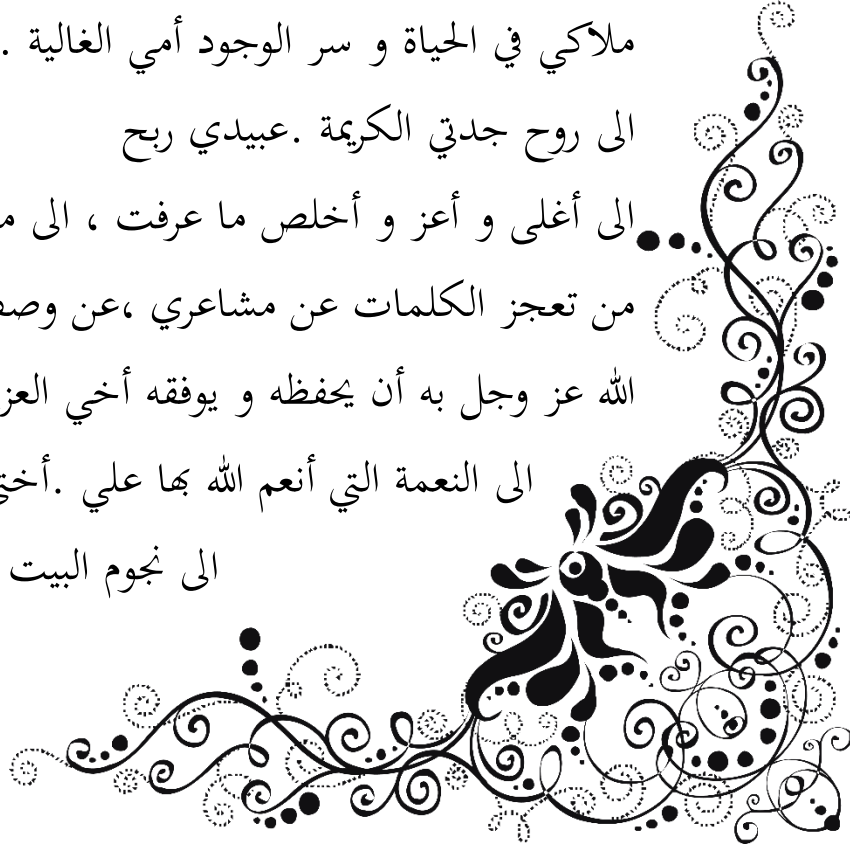
إهداء

السلام عليكم ورحمة الله و بركاته

عندما يمتلئ الوجدان سرورا يكبر حبنا للطاء ، فعندها نعطي بلا مقابل ، نعطي

عندما يتعب العطاء من عطاءنا ، عندما وقفت قدماي على المشوار البداية الذي

كان طويلا حينها لم يستطيع بصري على رؤية مداه ، فقد كان لا يتجاوز خطواتي
الصغيرة و الآن و قد أوشكت على نهاية أشهر بالحنين الى أول يوم من أيام هذا
المشوار ولكن للطريق نهاية ، و مازلت أجمل عبء الشوق الذي سيرافقني مدى
الحياة ها أنا قد أودعها بكل ما فيها لبقى عبيرها بين أنفاسي و تحفر في ذاكراتي
أهدي هذا العمل المتواضع الى من جرع الكأس فارغا ، ليسقيني قطرة حب الى
من كلت أنامله لي قدم لي لحظة سعادة ، الى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد
لي طريق العلم ، الى القلب الكبير أبي العزيز .محمد الخضر
الى من أرضعتني الحب و الحنان بلسم الشفاء الى القلب الناصع بالبياض الى
ملاكي في الحياة و سر الوجود أمي الغالية .حفصي جميلة
الى روح جدتي الكريمة .عبيدي ربح
الى أغلى و أعز و أخلص ما عرفت ، الى من رافقني وتحملني طوال مشوراي ، الى
من تعجز الكلمات عن مشاعري ،عن وصف مشاعري نحوه كل ما أتمنى و أدعو
الله عز وجل به أن يحفظه و يوفقه أخي العزيز .الطيب
الى النعمة التي أنعم الله بها علي .أختي الحبيبة .رباب .و زوجها . زيد
الى نجوم البيت .رشا .دنيا



فهرس الموضوعات

أ..... مقدمة:

الفصل الاول

الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري

5..... تمهيد:

6..... المبحث الأول: مفهوم التفويض الإداري

6..... المطلب الأول: تعريف نظام التفويض الإداري

6..... الفرع الأول: معنى نظام التفويض الإداري لغة واصطلاحا.

6..... أولا : معنى نظام التفويض الإداري لغة

7..... ثانيا: المعنى الاصطلاحي لنظام التفويض الإداري

8..... الفرع الثاني معنى نظام التفويض الإداري في القانون الإداري و في علم الإدارة العامة:

8..... أولا : معنى نظام التفويض الإداري في القانون الإداري

9..... ثانيا: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة.

10..... المطلب الثاني :أهمية التفويض الإداري وتقديره

10..... الفرع الأول: أهمية التفويض الإداري

10..... أولا :التخفيف من حدة التركيز الإداري

11..... ثانيا : تحقيق الاصلاح الإداري

11..... الفرع الثاني: تقدير التفويض الاداري

11..... أولا " مزايا التفويض الاداري "

13..... ثانيا : الصعوبات الإدارية

15..... ثالثا : الحلول المقترحة لعلاج الصعوبات :

18..... المبحث الثاني : أنواع التفويض الإداري وتميزه بين المصطلحات القانونية المشابهة له

18..... المطلب الأول : التفويض الإداري من حيث الشكل و من حيث المصدر

19..... الفرع الأول: التفويض الإداري من حيث الشكل

19	أولاً : التفويض المكتوب و الشفوي.....
19	ثانياً: التفويض الإداري الصريح والضمني.....
20	الفرع الثاني : التفويض الإداري من حيث المصدر
20	أولاً : التفويض المباشر والتفويض غير المباشر
22	ثانياً: التفويض الاختياري و التفويض الإلزامي
22	المطلب الثاني : التفويض الإداري من حيث الموضوع و من حيث الإختصاصات المفوضة
22	أولاً: التفويض الإداري من حيث الموضوع
23	الفرع الأول: تفويض الإختصاص
23	الفرع الثاني : تفويض التوقيع
23	الفرع الأول : التفويض الإداري الكامل والجزئي
23	أولاً: التفويض الإداري الكامل
24	ثانياً: التفويض الإداري الجزئي
24	الفرع الثاني: التفويض الإداري العام والخاص
24	أولاً: التفويض الإداري العام
25	ثانياً: التفويض الإداري الخاص.....
25	المبحث الثاني: التمييز بين التفويض الإداري والمصطلحات القانونية المشابهة له
25	المطلب الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة والحلول.....
25	الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة و الحلول
25	أولاً : تمييز التفويض الإداري عن الإنابة
26	ثانياً: تمييز التفويض الإداري والحلول
28	الفرع الثاني : تمييز التفويض الإداري عن الإستخلاف ونقل الاختصاص
28	أولاً : تمييز التفويض الإداري عن الإستخلاف
28	ثانياً: تمييز التفويض الإداري عن نقل الإختصاص
29	المطلب الثاني : تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي و نظرية الموظف الفعلي
29	الفرع الأول : تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي
29	أولاً : أوجه التشابه بين التفويض الإداري و التفويض التشريعي

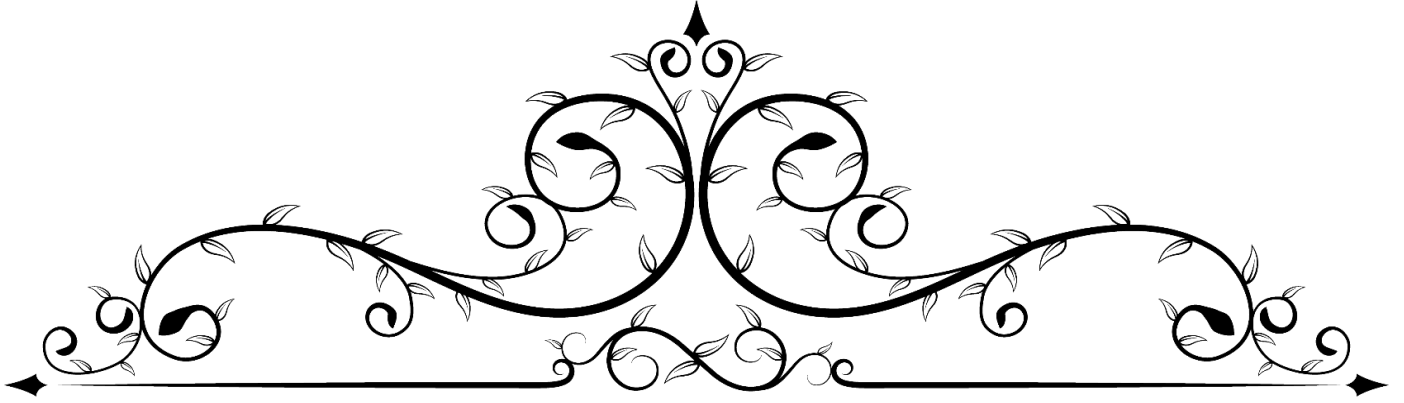
ثانيا : أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والتفويض التشريعي	30
الفرع الثاني : تمييز التفويض الإداري عن نظرية الموظف الفعلي	30
أولا : نظرية الموظف الفعلي في الظروف الإستثنائية :	30
ثانيا : نظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية.....	31
خلاصة الفصل.....	32

الفصل الثاني

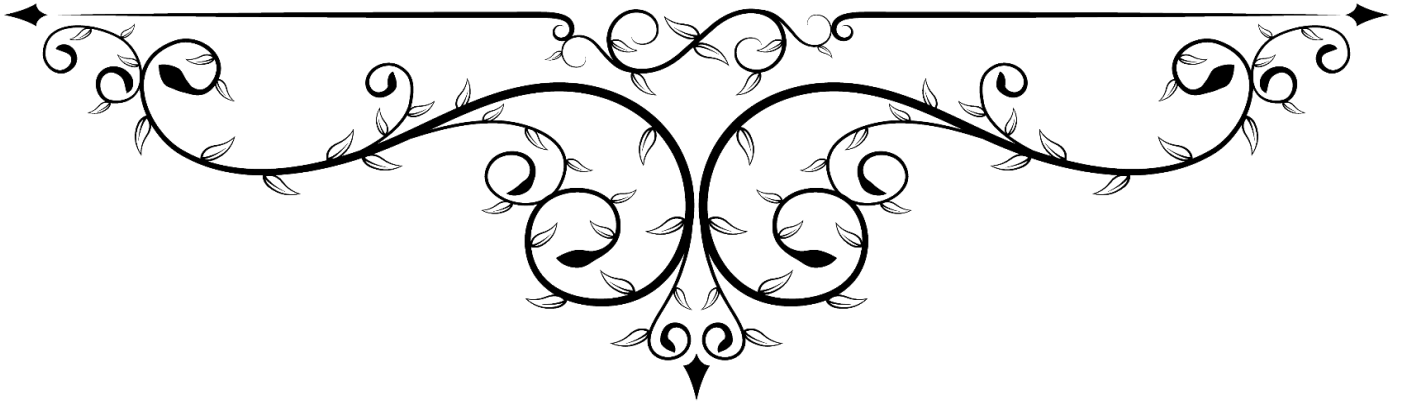
الآثار القانونية التي تحكم التفويض الإداري وطرق إنتهائه

تمهيد:	35
المبحث الأول : شروط التفويض الاداري وآثاره	36
المطلب الأول : شروط التفويض الاداري	36
الفرع الأول : الشروط الشكلية	36
اولا : شكل قرار التفويض	36
ثانيا : نشر قرار التفويض	36
ثالثا : الاستثناء من شرط التفويض في الاختصاص	37
الفرع الثاني : الشروط الموضوعية.....	37
اولا : وجود نص قانوني يجيز التفويض الاداري.....	37
ثانيا : صدور قرار بالتفويض.....	39
المطلب الثاني : الآثار المترتبة على التفويض الاداري	42
الفرع الأول : بالنسبة للمفوض.....	43
اولا : تفويض الاختصاص	43
ثانيا : تفويض التوقيع.....	44
الفرع الثاني : بالنسبة للمفوض اليه	45
اولا : مسؤولية المفوض اليه في تفويض الاختصاص	45
ثانيا : التزام المفوض اليه بحدود التفويض	45
المبحث الثاني: طرق انتهاء نظام التفويض الإداري	46
المطلب الأول: حالات انتهاء التفويض الإداري المشروع	47

47	الفرع الأول: انتهاء نظام التفويض الإداري المشروع بطريق مباشر
47	أولا : انتهاء نظام التفويض الإداري بانتهاء المدة
47	ثانيا : انتهاء نظام التفويض الإداري بتغيير أحد أطرافه
48	ثالثا: انتهاء نظام التفويض الإداري بإلغاء الإذن
48	رابعا : انتهاء نظام التفويض الإداري بتحقيق الهدف
49	الفرع الثاني: انتهاء نظام التفويض الإداري المشروع بطريق غير مباشر
49	المطلب الثاني: حالات انتهاء نظام التفويض الإداري غير مشروع
49	الفرع الأول: حالة انتهاء نظام التفويض الإداري غير مشروع عن طريق المفوض
50	الفرع الثاني: حالة انتهاء نظام التفويض الإداري غير مشروع عن طريق القضاء الإداري
53	خلاصة الفصل
55	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع



مقدمة



تقتضي قواعد الاختصاص الموضوعي صدور القرار الإداري من الجهة الإدارية التي نص عليها القانون و في حدود اختصاصها إلا أن التشدد في تطبيق هذا المبدأ يؤدي إلى نتائج ضارة على الصعيد الإداري تتمثل في عدم دوام سير العمل الإداري بانتظام و اضطراب أو البطء في إنجازه، كما يؤدي ذلك إلى الإضرار بالمصلحة العامة، إذ أن تركيز الوظيفة في يد واحدة قد يؤدي إلى إغراق المسؤول (الرئيس الإداري) في تفاصيل وجزئيات تزيد في الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتقه، لذا أصبح من الضروري البحث عن أساليب ووسائل قانونية تمكن هؤلاء الموظفين من ممارسة اختصاصهم بشكل ميسر، فمن بين أهم هذه الوسائل القانونية التفويض في الاختصاص يعتبر التفويض الوسيلة القانونية الناجحة في تخفيف العبء على الرئيس الإداري من خلال تمكينه من نقل جزء من صلاحياته لموظفين يخضعون لسلطته الرئاسية، و تعتمد الدولة في رسم سياستها لتلبية حاجيات مواطنيها في شتى المجالات على تنظيم الإدارة العامة والتي تتأثر بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية المحيطة بها، حيث أن هذا التنظيم يعتمد على أساليب فنية والتي تعتمد بدورها إما على تركيز السلطة في جهة إدارية واحدة وهي السلطة المركزية، هذا من جهة ومن جهة أخرى توزيع هذه السلطة على الوحدات الإدارية التابعة والمستقلة بهدف توزيع النشاط الإداري بين مختلف الأجهزة التابعة للدولة.

فالإدارة الحديثة تقوم على أساس اللامركزية الإدارية ونظرا لزيادة المرافق العامة سواء كانت إدارية أم اقتصادية على المستوى المركزي أو المحلي، مما ينعكس ذلك على ازدياد عدد الموظفين وتشعب الجهاز الإداري وكثرة الأعباء وعلى الرغم من أن قواعد الاختصاص الموضوعي تستلزم أن يصدر القرار الإداري من الجهة الإدارية التي نص عليها القانون وفي حدود اختصاصها حيث ينبغي على الموظف أن يباشر اختصاصاته بنفسه، فإن التمسك بهذا المبدأ يولد نتائج ضارة على الصعيد الإداري كعدم دوام سير العمل بانتظام وإطراد أو البطء في إنجازه، بالإضافة إلى أضراره بالمصلحة العامة، إذ أن تركيز السلطة في يد واحدة قد يؤدي إلى إغراق الرئيس الإداري في تفاصيل وجزئيات تزيد من أعبائه ومسؤولياته، فقد أصبح من الضروري البحث لإيجاد أساليب ووسائل قانونية وتيسر للرؤساء الإداريين ممارسة أعمالهم، ولعل التفويض الإداري من بين أهم هذه الوسائل. فالتفويض يعد الطريق القانوني الناجح

للتخفيف العبء عن كاهل الرئيس الإداري إذ من خلاله يتمكن من نقل بعض صلاحياته لموظفين يخضعون لسلطته الرئاسية . فموضوع التفويض الإداري له مكانة مهمة من بين موضوعات القانون الإداري المختلفة بوجه عام ، ومواضيع الإدارة العامة بوجه خاص ، ولقد إزدادت هذه الأهمية بسبب التشابك والتضخم في الأعمال الإدارية من جهة وللمزايا والايجابيات التي تعود على العمل الإداري ، نتيجة اللجوء إلى التفويض الإداري من جانب السلطة الإدارية من جهة أخرى.

- أسباب اختيار الموضوع :

يرجع سبب إختيارنا لهذا الموضوع للدور الذي يلعبه التفويض الإداري في التنظيم الإداري ، بالإضافة إلى قلة الدراسات من طرف الباحثين و الكتاب الجزائريين في التطرق لهذا الموضوع. - ورغم قلة المراجع في هذا الموضوع خاصة المتخصصة منها إلا أننا تمكنا من جمع مجموعة من المراجع كانت كافية لتغطية جوانب هذا الموضوع.

أهمية البحث :

تتضح لنا أهمية الدراسة من خلال :

- أن موضوع التفويض الإداري من أهم موضوعات القانون الإداري بوجه عام والإدارة العامة بوجه خاص ، في مختلف دول عالمنا المعاصر بإعتباره أسلوبا من أساليب التنظيم الإداري ، الذي يرمي إلى إنجاز الأعمال الإدارية بسرعة وكفاءة وفعالية عالية في نطاق الدستور والقانون، ويتم بموجبه تحقيق أعباء المفوض من خلال تفويض مرؤوسيه بعض اختصاصاته ، وهذا لكي يتفرغ للمسائل الكبرى في إدارته وتوجيه سياستها العامة.

- تحقيق فوائد عديدة من خلال تفعيل العمل بأسلوب التفويض الإداري والذي ينعكس على جميع المستويات الإدارية في الإدارة العامة.

- الدور الذي يلعبه التفويض الإداري خاصة في ظل الظروف التي نواجهها والتطور والتوسع المستمرين ، وهنا وجب على الإدارة وضع سياسات واستراتيجيات للتعامل مع تلك الظروف بالأساليب المناسبة وهذا لتحقيق أهداف الإدارة.

أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

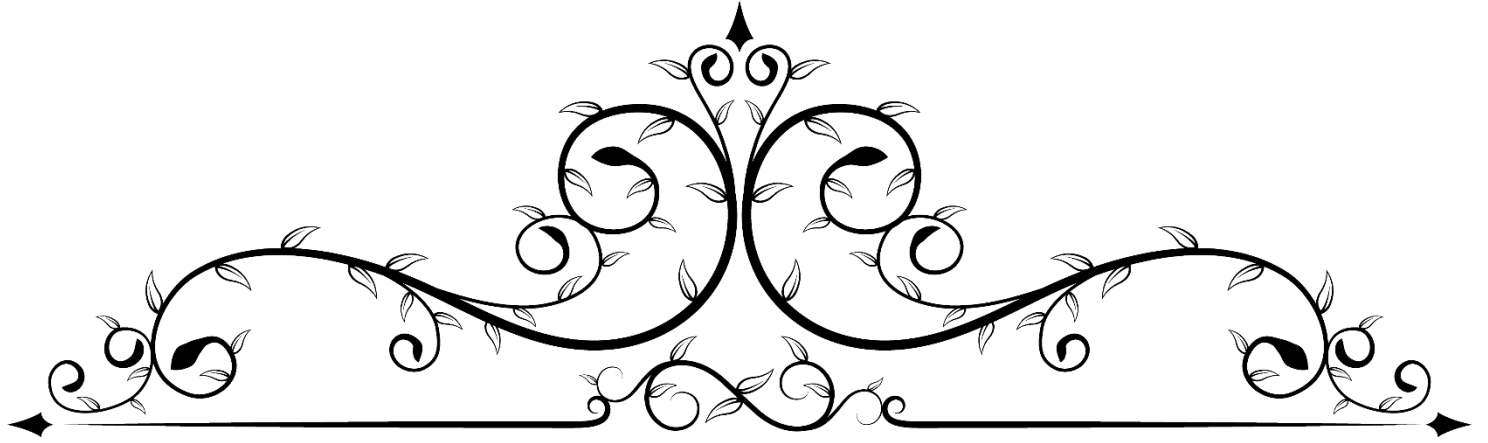
- التعريف بأسلوب التفويض الإداري من خلال تحديد الأحكام العامة والخاصة به.

- اللجوء إلى عملية التفويض الإداري لا يعتبر تخلي الرئيس الإداري عن سلطاته ومسؤولياته المرئوسية ، بل إنه مجرد مكنة قانونية يستخدمها الأصل إذا رأى أن المصلحة العامة تقتضي ذلك.

- الإشكالية: ومن منطلق ما سبق ذكره يمكن طرح الإشكالية التالية :

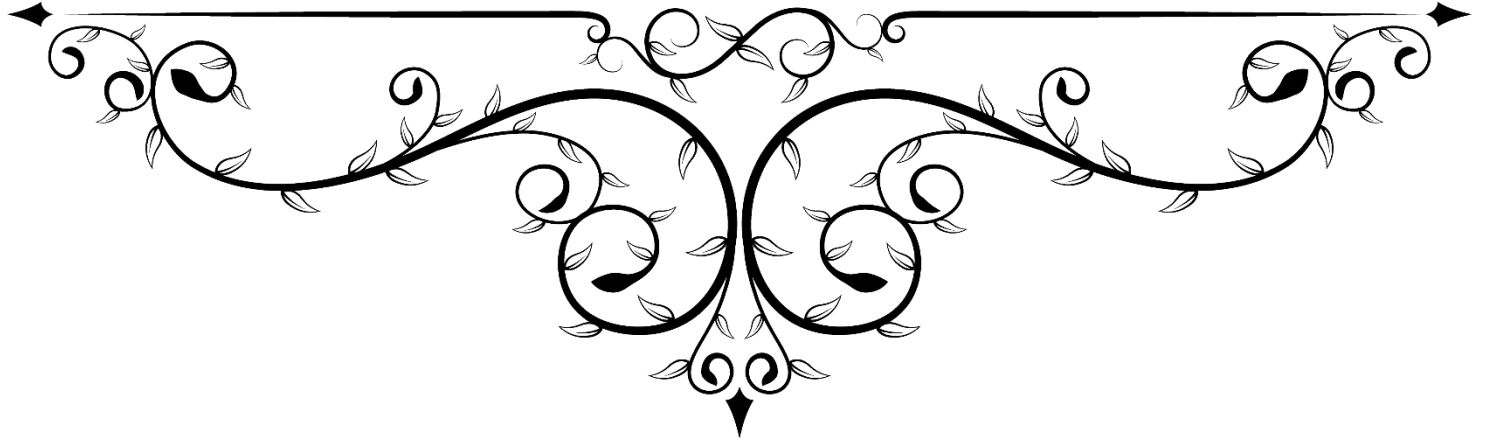
- فما مدى إمكانية تفويض الرئيس الإداري لاختصاصاته؟ أي هل سلطة تفويض الرئيس لصلاحياته مطلقة أم مقيدة؟ وفي حالة ما إذا كانت هذه السلطة مقيدة فما هي الضوابط التي تحكمها؟

وهذا ما سنتولى الإجابة عنه من خلال إستخدام كل من المنهج الوصفي لوصف أسلوب التفويض الإداري ، وكذا المنهج التحليلي لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالموضوع. وقد قسمنا موضوع دراستنا إلى فصلين ، حيث تناولنا في الفصل الأول الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري والذي يضم بحثين ، حيث المبحث الأول يتضمن مفهوم التفويض الإداري، في حين يتضمن المبحث الثاني أنواع التفويض الإداري وتمييزه عن بعض الأنظمة المشابهة ، أما الفصل الثاني فتناولنا فيه الآثار القانونية التي تحكم التفويض الإداري والذي قسمناه إلى بحثين ، المبحث الأول يتناول شروط التفويض الإداري و الآثار المترتبة عليه ، أما المبحث الثاني يتناول طرق إنتهاء التفويض الإداري ، وخلصنا هذه الدراسة بخاتمة أجبنا فيها عن الإشكالية المطروحة و مجمل النتائج التي توصلنا إليها .



الفصل الاول

الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري



تمهيد:

إن مبدأ شخصية العمل من المبادئ المسلم بها ونظرا لتطور الوظيفة الإدارية أدى إلى ظهور أسلوب التفويض الإداري الذي يعتبر إستثناء من الأصل العام والذي يهدف إلى التخفيف من أعباء وإختصاصات الرئيس الإداري ، وذلك بتوزيع ونقل بعض منها إلى مرؤوسيه، وهذا بناء على نص قانوني ووفقا للسلم الإداري .

وعليه فالتفويض الإداري يعتبر وسيلة من أهم الوسائل للإرتقاء والنهوض بالعمل الإداري فهو يحرر الرئيس الإداري من الأعمال الروتينية الأقل أهمية وهذا من خلال تركها لمرؤوسيه ليتفرغ بدوره للأعمال الأكثر أهمية كوضع سياسات العمل ، وتنسيق وتقييم أعمال مرؤوسيه. ومن خلال هذا قمنا بتقسيم الفصل الأول إلى مبحثين وذلك بالتطرق إلى مفهوم التفويض الإداري في المبحث الأول ، وفي المبحث الثاني أنواع التفويض الإداري ، وتمييزه عن بعض المصطلحات القانونية المشابهة له .

المبحث الأول: مفهوم التفويض الإداري

يعتبر التفويض الإداري استثناءً عن مبدأ الممارسة الشخصية للإختصاص، وهذا لعدة اعتبارات يقتضيها سير نشاط الإدارة في تحقيق أهدافها، كما أن له أثر كبير في مجال التنظيم الإداري سواء من ناحية القانونية ومن الناحية الفنية والعملية، لأنه يمثل نظاماً قانونياً خاصاً ومتميزة عن غيره من الأنظمة القانونية التي قد تتشابه معه من حيث ممارسة الإختصاص غير الشخصي .

وللتفويض الإداري أهمية بارزة في سير العمل الإداري بشكل سريع وفعال ولمساهمة في تحقيق الإصلاح الإداري . إن نتيجة هذه الأهمية تعود للمزايا التي يحققها التفويض وبالرغم من وجود بعض معوقات أو صعوبات التي تعيق عملية نجاحه ، إلا أنه يمكن تفاديها بانتهاج بعض المقترحات والتوصيات .

المطلب الأول: تعريف نظام التفويض الإداري

نظام التفويض الإداري أهمية كبيرة في الوظيفة الإدارية ولذلك لا بد من معرفة معنى هذا النظام لغة واصطلاحاً وكذا معناه في القانون الإداري، وفي علم الإدارة العامة.

الفرع الأول: معنى نظام التفويض الإداري لغة واصطلاحاً.

في هذا الفرع نتطرق إلى معرفة معنى نظام التفويض الإداري أولاً من الناحية اللغوية وثانياً من الناحية الاصطلاحية .

أولاً : معنى نظام التفويض الإداري لغة

مصطلح التفويض délégation مشتق من اللاتينية délégaré ويعني فوض أناط، عهد إلى أحدهم ، أما معنى التفويض بالنسبة إلى مزاولة وظيفة ما يعني " عملية يسمح بها القانون أحياناً ينقل بموجبها حائز وظيفة الممارسة إلى شخص آخر " وتفويض السلطة يعني delegation de pouvoirs في الإداري " يعني نقل صلاحية إلى سلطان مفوض إليه مسمى وفقاً لوظيفته فلا يعود بإمكان المفوض ممارسة هذه الصلاحية طالما لم يتم استرداد التفويض " أما تفويض التوقيع délégation de signature فيعني " تفويض يولي شخصياً

مفوضاً إليه ولا يؤدي إلى رفع يد المفوض (يمكن أن يستمر المفوض في أن يتخذ بنفسه القرارات المتعلقة بالأمور موضوع التفويض)¹.

ثانياً: المعنى الاصطلاحي لنظام التفويض الإداري

يقصد بالتفويض نقل أو منح أو إعطاء الرئيس الإداري لجزء من اختصاصاته إلى أحد مرؤوسيه . وللتفويض الإداري عدة تعاريف ومعاني من الناحية الاصطلاحية فهناك من يعرفه بأنه " يقصد بتفويض الاختصاص أن يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته المستمدة من القانون إلى أحد مرؤوسيه " ² .

ويعرف التفويض كذلك " أن يعهد صاحب الاختصاص الأصل المحدد قانوناً بممارسة جزء من صلاحياته في مسألة أو مسائل محددة إلى شخص آخر أو جهة أخرى ضمن الحدود التي يسمح بها القانون ، والتفويض لا بد أن يكون جزئياً لأن التفويض الكلي مخالف للقوانين والأنظمة " ³ .

كما يعرف التفويض أيضاً بأنه " التفويض هو طريقة لإنجاز الأعمال الإدارية ويمكن للمفوض أن يسحب تفويضه والتفويض يحتاج دائماً إلى نص يجيزه " ⁴ .

و من خلال هذه التعاريف يمكن استنتاج أهم العناصر التي يقوم عليها نظام التفويض الإداري حيث إن جل التعاريف تقوم على هذه العناصر التي من بينها نجد بأن :

- التفويض هو نقل أو منح أو إعطاء من المفوض إلى المفوض إليه.
- التفويض يكون من الرئيس إلى المرؤوس.
- التفويض لا يكون إلا بنص قانوني.

1 جيرار كورنو، ترجمة منصور القاضي، معجم المصطلحات القانونية، الطبعة الثانية، دار مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، سنة 2009، ص 527.

2 محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت لبنان، سنة 2005، ص 120.

3 محمد عمر الشوبكي، القضاء الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2001، ص 285.

4 حسين فريجة ، شرح القانون الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، سنة 2013، ص 119.

• التفويض يجب أن يكون جزئياً.

الفرع الثاني معنى نظام التفويض الإداري في القانون الإداري و في علم الإدارة العامة:

أولاً : معنى نظام التفويض الإداري في القانون الإداري

يعرف نظام التفويض الإداري عند فقهاء القانون الإداري بالنظر إلى عدة جوانب فهناك من يعرفه من حيث نوعه وحجم الاختصاصات وهناك من يعرفه انطلاقاً من صفته العابرة وهناك من يعرفه استناداً إلى آثاره وجانب آخر يعرف نظام التفويض الإداري من حيث طبيعته القانونية .

فمن بين الفقهاء الأجانب الذين عرفوا نظام التفويض الإداري نجد الفقيه الفرنسي (ليت فو) يعرف التفويض بأنه " الإجراء الذي تكلف بواسطته سلطة أخرى للعمل باسمها في حالة ما أو عدة حالات معينة " ¹ .

أما بالنسبة للفقهاء العرب الذين عرفوا نظام التفويض الإداري نجد الدكتور خالد خليل الظاهر يعرفه بأنه " هو أن يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته التي يستمدّها من القانون إلى أحد مرؤوسيه وهو كطريقة لتنفيذ العمل يقبل الإلغاء أو التعديل وعادة ما يقتصر على القيام بواجبات محددة لا تتضمن إتخاذ القرارات الكبرى التي يحتفظ الرئيس الإداري لنفسه بسلطة البت فيها لأهميتها " ² .

كما يعرف الأستاذ عبد الغاني بسيوني عبد الله نظام التفويض الإداري " يعني déléation نقل الرئيس الإداري لجانب من اختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه ليمارسوها دون الرجوع إليه مع بقاء مسؤوليته عن تلك الاختصاصات المؤقتة " ³.

¹ أحسن غربي، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة سكيكدة، العدد الثامن، سنة 2014، ص58.

² خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الكتاب الأول، دار المسيرة للنشر والتوزيع و الطباعة، عمان، سنة 1998، ص 105 .

³ عبد الغاني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، دراسة مقارنة الأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاته في مصر، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، سنة 2003، ص 197.

ويعرف الأستاذ سليمان محمد الطماوي تفويض الاختصاص بأنه " أن يعهد صاحب الاختصاص بممارسة جانب من إختصاصاته - سواء مسألة معينة أو في نوع معين من المسائل - إلى فرد آخر أو سلطة أخرى " ¹ .

ثانيا: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة

يعتبر التنظيم الإداري أمراً لازماً لكي تنهض السلطة الإدارية بوظائفها وتضطلع باختصاصاتها المنوطة بها وقد حاز موضوع التنظيم الإداري على جانب كبير من الأهمية في دراسات وابحات علم الإدارة العامة لأنه يعد اهم عناصر العملية الإدارية ، حيث تمارس به الإدارة نشاطها وبواسطته تحقق اهدافها².

فعلم الإدارة العامة يهتم بالجانب الفني والتقني لعملية التفويض الإداري فهو يعد وسيلة من وسائل نقل الإختصاص ، حيث يقوم الرئيس الإداري والذي يسمى بالمفوض اليه ، وذلك بهدف تحقيق التسيير الحسن داخل الهيئة الإدارية .

ويعرف التفويض كذلك بأنه تحويل لبعض صلاحيات الرئيس الاداري الى أحد المرؤوسين مع بقاء سلطته في الرقابة و التنظيم و التنسيق لأنه يعد مسؤولاً امام رئيسه ،بالأضافة الى مسؤولية المفوض اليه امام المفوض و هذا تطبيقاً لمبدأ "لاتفويض في المسؤولية".

وعرفه البعض على انه "نقل اختصاصات الرئيس الإداري الى غيره من المرؤوسين على ان يتخذ التدابير والوسائل الكفيلة لمساءلتهم ومحاسبتهم عن نتائجها بصفته المسؤول عنها³.

أما بالنسبة لنا فإن التفويض الاداري يعتبر وسيلة قانونية قبل ان يكون وسيلة فنية ، فهو يقتضي قيام صاحب الاختصاص بمنح بعض من صلاحياته الى أحد مرؤوسيه طبقاً لنص قانوني وذلك بشكل مؤقت دون انتقاء مسؤوليته.

¹ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، سنة 1992، ص53

² عبد الغاني بسيوني عبد الله ، التنظيم الإداري ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2009 ، ص 116

³ محمد خليفي ، النظام القانوني للتفويض الاداري في الجزائر مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم الانسانية ، جامعة ابي بكر بن بلقايد ، تلمسان . 2007/2008 ، ص 15 .

المطلب الثاني: أهمية التفويض الإداري وتقديره

إن لتفويض الإداري أهمية بالغة من حيث تحقيق فاعلية العمل الإداري واستمراريته. كما أنه يعد ضرورة حتمية لتسيير شؤون الإدارة في الإدارة الحديثة، وهذا بالنظر إلى فاعليته والفوائد والمزايا التي يحققها غير أنه قد تعترضه بعض الصعوبات العملية التي لا يمكن مواجهتها إلا باتباع مجموعة من التوصيات والمقترحات أو الحلول.

وبناء على ما سبق سوف نتعرض لأهمية التفويض الإداري الفرع الأول، ثم إلى تقديره الفرع الثاني.

الفرع الأول: أهمية التفويض الإداري

يحقق أسلوب التفويض الإداري أهمية بالغة من حيث تخفيف عبء العمل الإداري على المستوى المركزي، وتطوير أساليب الإدارة وترقية خدماتها عن طريق السرعة والمرونة في إنجاز الوظيفة الإدارية¹.

أولاً: التخفيف من حدة التركيز الإداري

يعتبر التفويض الإداري طريقة أو وسيلة من وسائل عدم التركيز الإداري لأنه يهدف إلى التخفيف من تركيز الوظيفة الإدارية، حيث تنتقل سلطة البث في بعض الاختصاصات إلى المرؤوسين نتيجة للإعتبارات العملية اللازمة لتنفيذ الوظيفة الإدارية².

إضافة إلى ذلك يقوم أسلوب التفويض بتخفيف العبء عن الرئيس الإداري من أجل تفرغه للمهام الرئيسية والعمل على تحقيق السرعة والمرونة في مباشرة الأعمال الإدارية على أحسن وجه³.

كما يساهم بتحقيق ما يسمى بالإدارة الديمقراطية التي تعد مطلب كل النظم الإدارية الحديثة من حيث ممارسة الهيئات المحلية لبعض اختصاصات الهيئات المركزية⁴

¹ محي الدين القبيسي، مبادئ القانون الإداري العام، م. ح. ح. بيروت، 1999، ص 15

² خالد خليل الطاهر، القانون الإداري، دراسة مقارنة، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 105

³ سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، الجزء الأول، د. م. ج. الإسكندرية، 1996، ص 165

⁴ منور كربولي، مفهوم التفويض الإداري، مجلة الدراسات القانونية، دار القبة للنشر والتوزيع، الوادي الجزائر، 2002، العدد 2، ص 75 مستندا إلى حكم محكمة القضاء الإداري، الصادر في تاريخ 1957.05.20.

و مشاركة المرؤوسين بالمهام او الإختصاصات المفوضة اليهم من طرف رؤسائهم مما يترتب عنه التقليل من استبدادهم والسعي الى تقريب الادارة من المواطنين ¹ .

ثانيا : تحقيق الإصلاح الإداري

يعد التفويض الإداري وسيلة من وسائل تحقيق الإصلاح الإداري ، حيث انه اصبح امر ضروري لتحسين سير وتنظيم العمل الإداري ، وإعادة التنظيم في الهيكل الإداري للوحدات الإدارية، من خلال توزيع السلطات والإختصاصات وتحديد المسؤوليات بين رؤساء والمرؤوسين فهو يعتبر من بين الأساليب و الأكثر مرونة ويسراً لتحقيق أهداف العمل الإداري ² .

يتميز التفويض الإداري بميزة البث في المسائل الإدارية والقضاء على مشاكل الإدارة و ومن بينها التعقيدات الإدارية او بما تسمى بالبيروقراطية التي تعرقل سير العمل الإداري والإخفاق في تحقيق المصلحة العامة ³ .

لايمكن ان تتحقق أهمية التفويض الإداري إلا بمعرفة مزاياه وصعوبات التي تواجهه بالإضافة الى الحلول او التوصيات المقترحة بعلاج هذه العيوب. وهو ماسوف نتعرض له في الفرع الثاني .

الفرع الثاني: تقدير التفويض الاداري

يترتب على الأهمية المتزايدة للتفويض الإداري مجموعة من الفوائد و المزايا التي تعود بالأخص على حسن سير العمل الإداري ، وعلى اعضاء الهيئة الإدارية أي الرئيس والمرؤوسين اولاً، الا انه في الواقع قد تعترضه بعض المعوقات او الصعوبات والتي تحول دون تحقيق الأهداف المرجوة ثانياً، ومن اجل تقادي هذه الصعوبات يجب العمل ببعض الحلول المقترحة التي تساعد في نجاح عملية التفويض ثالثاً .

أولاً " مزايا التفويض الاداري "

¹ كواف كنعان ،اتخاذ القرارات الإدارية ، الطبعة الخامسة، مكتبة دار الثقافة عمان،1998. ص234

² عبد الغاني بسيوني عبد الله ، اصول علم الإدارة العامة ، د.ج ، بيروت 1983 ، ص 224

³ محمد رفعت عبد الوهاب و إبراهيم عبد العزيز شيحة ،المرجع السابق ، ص238

يحقق التفويض الإداري فوائد ومزايا عديدة مما يجعل الجميع يعترف بأهميته بل وبضرورة العمل به حيث تعود هذه المزايا أولاً على قيمة العمل الإداري وثانيً على كل من الرئيس والمرؤوس .

1 _ المزايا المتعلقة بالعمل الإداري :

إن التطور الذي تشهده الحياة الإدارية يفرض على السلطة الإدارية انتهاج أسلوب التفويض الإداري من أجل تحقيق السرعة في إصدار القرارات الإدارية والقضاء على البطء في الإجراءات وخصوصاً لمواجهة بعض الوقائع الاستثنائية والظروف الطارئة و الأمور المستعجلة . وبمعنى أدق فإن صدور القرار الإداري من المرؤوس مباشرة دون الرجوع إلى رئيسه يحقق فائدة كبيرة

من حيث توفير الوقت والجهد ،لأن السرعة في اتخاذ القرار لها أثر هام في علاج المشكلة علاجاً حاسماً¹.

يؤدي التفويض الإداري إلى الفعالية في أداء و إنجاز الأعمال الإدارية وذلك بالإعتماد على حقائق وأسس موضوعية من حيث الزمان والمكان ، فكلما كان المستوى الذي يتخذ فيه القرار قريباً من الواقعة كلما قلت التكاليف و الأعباء التنظيمية و المالية لهذا القرار . كما يعمل على تأمين أكبر قدر من المشاركة الفعالية في عملية صنع القرارات و حسن الأداء الوظيفي داخل الجهاز الإداري².

2 المزايا التي تعود على الرؤساء :

إن عملية التفويض الإداري تخفف العبء عن أعمال الرئيس حتى يتمكن من القيام بالمهام الأساسية لأن التوسع في حجم التنظيمات الإدارية الحديثة وتعدد الأعمال الإدارية وتعدد أدي إلى التزايد الأعباء الوظيفية التي تواجه قيادة التنظيم الإداري وهو ما يفرض عليهم رفع هذه الأعباء الروتينية أو الواجبات اليومية الأقل أهمية ونقلها إلى المرؤوسين³ .

¹ عبد الغاني البسيوني عبد الله ، القانون الإداري ، م.م، الإسكندرية 1991 ص 187.

² طارق المجذوب ، الإدارة العامة ، م.ح.ح ، بيروت ، 2002، ص 377 .

³ حسن محمد عواضه ، المبادئ الأساسية للقانون الإداري ، الطبعة الأولى ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت ، 1997 ، ص 71 .

ويرى البعض من الفقهاء الإدارة العامة ¹ أن التفويض لايجوز في الإختصاصات المالية ورسم السياسة العامة للعمل و إقتراح تعديلها. بالإضافة الى إنشاء الوحدات داخل الهيئة الإدارية و إعادة تنظيمها، كما لا يتم بشأنه اتخاذ القرارات الهامة .

3 - المزايا التي تعود على المرؤوسين :

يؤدي التفويض الى رفع الروح المعنوية للمرؤوسين والى زيادة الشعور بالثقة في أنفسهم و تدريبهم على المسؤولية مما يعمل على تنمية قدراتهم في مجال اتخاذ القرارات هذا من جهة . ومن جهة أخرى ، يعودهم على السرعة والمرونة في إتخاذ الإجراءات المختلفة ويمنحهم روح الإهتمام والحماس لتحقيق الأهداف العامة ، كما يزيد من درجة إعتزازهم والثقة بأنفسهم ، و يساعد أيضا على خلق قيادات جديدة قادرة على تحمل المسؤولية و الإضطلاع بأعباء القيادة الإدارية في المستقبل ² .

وعموما فإن للتفويض دور كبير في التأثير على نفسية و شخصية المرؤوس، مما ينجم عنه التأثير في قيمة العمل الإداري و مدى تحقيق الإدارة لأهدافها ، حيث يكون أداء المفوض اليه بطريقة افضل مما لو كان مكلفا به قانوناً من اجل ان يثبت كفاءته ، ولكن هذا راجع للإختيار السليم من قبل الرئيس إلا أن تحقيق هذه المزايا مقترن بمواجهة بعض الصعوبات والتي تتطرق لها بنوع من التفصيل .

ثانيا : الصعوبات الإدارية

1. الصعوبات التي ترجع الى الرؤساء :

يشترط في التفويض أن يكون بنص قانوني، وفي معظم الأحوال نجد أن النص يترك الحرية او السلطة التقديرية لصاحب الإختصاص في القيام بعملية التفويض ، فالأمر إذن جوازي بالنسبة له وليس ملزم لأنه يتوقف على سلطته التقديرية في بعض الأحيان ³ . غير ان الفشل الذي يصيب عملية التفويض يعود بالأخص على الرؤساء وذلك بسبب بعض الاعتبارات النفسية والعملية ، والمتمثلة في سيطرة روح الأنانية ولإعتزاز بالنفس الزائدة عن

1 محمد سعيد ، عبد الفاتح ، الإدارة العامة ، د.ج ، الإسكندرية ، 1992 ، ص 376 .

² عبد الغاني بسيوني عبد الله ، التنظيم الإداري _ مرجع سابق _ ص 127 .

³ عبد الغاني بسيوني عبد الله ، التنظيم الإداري _ نفس مرجع _ ص 130 .

الحد المعقول والتي يصاحبها في العادة عدم النصح النصح الذهني و الإعتقاد بأن التفويض يدل على العجز و عدم القدرة على تحمل المسؤولية او انه يقلل من شأنهم وعدم كفاءتهم .

2 . الصعوبات التي تعود الى المرؤوسين :

يتوقف نجاح عملية التفويض على المرؤوسين وقدرتهم على القيام باختصاصاتهم المحددة لهم قانوناً ، ثم الإختصاصات المفوضة إليهم ، إلا أن هذه الأخيرة تواجهها عدة صعوبات عملية تتمثل في خوف المرؤوسين من الوقوع في الخطأ ورغبته في التنصل من المسؤولية ، حيث يقوم برفع كل ما يعرض عليه الى رئيسه ، حتى يتخذ القرار المناسب ويصبح هو مصدر القرار وهو المسؤول عنه¹.

إن سياسة الرئيس اتجاه المرؤوس قد تدفع بهذا الأخير الى التهرب من التفويض في اداء مهامه بشكل قانوني ، نتيجة العلاقة التي قد تربط بينهم من سوء تفاهم ، وقيام بعض المرؤوسين بالتأثير على الرئيس نتيجة السلوك غير السليم ، وهو ما يترتب عنه تسلط الرئيس على بعض المرؤوسين². كما ان عدم ثقة المرؤوس بنفسه وبكفاءته الشخصية ورؤيته المحدودة لإختصاصاته تجعله لا يعتمد اعتماداً كاملاً على مواهبه وقدراته ولا يسعى الى تنميتها بشكل مناسب وفي مقابل ذلك تقدم عمره الوظيفي، وفي بعض الأحيان تكون الصعوبة من حيث البيانات و الحقائق و الأسس التي يبني عليها إتخاذ الأعمال الإدارية غير واضحة و كافية ، وهذا ما يجعل المرؤوسين يتهربون من التفويض³ . بالإضافة الى هذه الصعوبات هناك غياب لنظام الحوافز المادية و المعنوية ، بغرض تشجيع المرؤوسين على تحمل المسؤولية و رفع معنوياتهم ، من اجل تحسين الأداء الوظيفي و تحقيقا للمصلحة العامة⁴

3. الصعوبات التنظيمية :

تتعلق هذه الصعوبات بالهيكل التنظيمي للجهاز الإداري من حيث طبيعته و قواعد تسيره إذ تتمثل هذه الصعوبات في الإعتبارات السياسية المختلفة، ومدى تأثيرها على سير

¹ منور كربعوي ، مرجع سابق، ص 83 .

² محمد ناصر مهنا ، تحديث في الإدارة العامة و المحلية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 223 .

³ عبد الغاني بسيوني عبد الله ، التنظيم الإداري ، ص 132 .

⁴ بوجمعة بولقريعات ، مذكرة ماجستير ، القيادة الإدارية و دورها في تطور الإدارة الجزائرية ، جامعة الجزائر عين عكنون ، 1982 ، ص 44 .

العمل للإدارة العامة وعدم إدراك المبادئ الأساسية لتنظيم الإداري ، و من بينها الأسس المتعلقة بالتفويض الإداري كغياب النصوص القانونية أو عدم وضوحها بدقة تعيق عملية سيره و تؤدي الى تجنبه من طرف الرؤساء . بالإضافة الى عدم كفاية وسائل التنسيق و الرقابة و الاتصال بين الرئيس و المرؤوسين ، و عدم فاعلية الرقابة الإدارية للحد من استبداد الرؤساء ، و قلة التنسيق على مستوى الجهاز الإداري وكذا عدم الاستقرار او الثبات الوظيفي لأن كثرة التنقلات قد تدفع بالرؤساء الإداريين الى الإحجام عن التفويض¹ بعد معرفة الصعوبات او المعوقات التي تواجه عملية التفويض الإداري فما هي إذن الحلول أو التوصيات اللازمة لعلاجها ؟

ثالثا : الحلول المقترحة لعلاج الصعوبات :

لن تتحقق أهمية التفويض لإداري ومزاياه إلا بمواجهة هذه الصعوبات ، سواء الشخصية منها أو التنظيمية وللد من أجل يجب إتباع مجموعة من المقترحات و التوصيات.

1 - علاج صعوبات النابعة عن الرؤساء :

لعلاج الصعوبات النابعة عن الرؤساء يجب تحسين بعض العوامل الشخصية و النفسية التي تساعد على فاعلية التفويض و نجاحه خاصة من طرف الرؤساء ، لأنهم هم الذين يملكون زمام السلطة و المسؤولية ، بحيث يشترط أن يكون الرئيس ذو سلوك حسن و أهلاً للمسؤولية و ذو كفاءة و مستوى عالي . بغية تحقيق الأهداف الأساسية التي يقتضيها نشاط الإدارة .

وباعتبار التفويض أحد أهم هذه الأساليب فإنه يجب تصحيح الأفكار ينتجها بعض الرؤساء فهناك من يعتقد منهم أن التفويض يمثل إنتزاعاً لسلطة أو انه يشكل خطراً أو تهديداً على منصبه ، بلا العكس هو وسيلة قانونية وفنية تهدف الى التخفيف عن أعباء الرئيس ، حتى يستطيع ادى مهامه الرئيسة في الوقت المناسب وعلى احسن وجه. وأن تكون للرئيس رغبة في إعطاء أو منح فرصة للمرؤوس بشأن القيام ببعض الاختصاصات الثانوية. وأن تكون

¹ رمضان محمد بطيخ ، اصول التنظيم الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1996 ، ص 228 .

على إستعداد لتقبل الأخطاء و توضيح السياسة و الأهداف ، والعمل على التوجيه السليم و الإرشاد من أجل تنمية القدرة الإدارية¹ .

كما يجب تغير نظرة الرؤساء الى مرؤوسيهيهم ، من حيث مدى كفاءتهم وقدراتهم على مباشرة ما يعهد إليهم من مسؤوليات ، وتأكيد على أهمية ما يحققه التفويض من فوائد هامة تعود على الرئيس و المرؤوسين وعلى المصلحة العامة .

إن التفويض يعتمد اساساً على وجود الثقة والقدرة على ممارسة الاختصاص الذي يتطلب الكفاءة و الخبرة ، و لهذا يجب على الرئيس تدريب مرؤوسيه على القيام ببعض الاختصاصات غير الهامة ، من أجل خلق روح التعاون و التفاهم في ادى الوظيفة الإدارية. غير أن أسلوب التفويض يقتضي وجود رقابة فعالة و رشيدة و هادفة، بحيث تكون غايتها تحقيق السير الحسن لنشاط الإدارة وإستمراريتها . و يعتبر فقهاء الإدارة العامة². أن عملية التفويض تعد من بين المسائل الصعبة التي تواجه القائد الإداري في تحقيق نظام فعال للإتصال و المتابعة و رقابة ، بحيث يمكن من خلاله التأكد من حسن إستخدام السلطة المفوضة و تحقيق الأهداف المطلوبة.

ويجب على السلطات المركزية أن تراعي عند إختيارها للرؤساء الإداريين شرط الكفاءة والتخصص المطلوب حسب طبيعة نشاط الإدارة ، وهذا استجابة لمتطلبات المصلحة العامة ، وعلى رئيس الإداري ان يتحلى ببعض الميزات ومن ابرزها القدرة على الإقناع و الاتصال و توجيه والإحاطة بجوانب قبل البث فيها ،وتمكنه من إيجاد حلول ، والثبات في مواجهة الصعوبات والازمات ، حتى يتسنى له أو يسهل عليه تفويض بعض صلاحياته وان يهتم بالأمور الأساسية³.

2- علاج الصعوبات التي تعود الى المرؤوسين :

إن علاج الصعوبات التي تواجه المرؤوسين تتطلب تدريبهم على كيفية انجاز الأعمال الإدارية المفوضة إليهم بأبسط الطرق وأسرعها ، مما يحقق احسن النتائج ويقضي على تشكيك

¹ صلاح الشنواني ، ، التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال ، مركز الإسكندرية للكتاب ، الإسكندرية 1999 ، ص 609 .

² محمد سعيد عبد الفتاح مرجع سابق ، ص 237 .

³ عبد الغاني بسيوني عبد الله ، أصول علم الإدارة العامة ، المرجع السابق ، ص 229 .

الرؤساء في قدرات مرؤوسيهم ويزيد من ثقتهم بهم¹. و العمل على تكوين المرؤوسين حتى تكون لهم الرغبة والثقة الكبيرة في القيام باختصاصاتهم الى جانب تطلعهم الى الصلاحيات المفوضة اليهم دون الخوف من الوقوع في الخطأ أو التهرب من المسؤولية . بالإضافة الى رفع معنويات المرؤوسين مما يؤدي الى خلق روح التعاون في أداء الأعمال الإدارية و القضاء على ظاهرة تهرب الموظفين او المرؤوسين من التفويض.

كما يجب وضع نظام للحوافز المادية والأدبية ، تعمل على بث روح الحماس والتنافس بين المرؤوسين وتشجيعهم على تحقيق حسن أداء العمل الإداري من حيث سرعة و الدقة و الفعالية .

النضج الذهني و الاعتقاد بأن التفويض يدل على العجز وعدم القدرة على تحمل المسؤولية أو أنه يقلل من شأنهم وعدم كفاءتهم .

كما أن التعطش للسلطة والرغبة في الظهور بمظهر القوة يعيق عملية التفويض ، بحيث يرى الرئيس بأن المركز الذي يشغله يعد من بين المزايا أو المكفاءات التي منحت له ، وعليه يتمسك بتلك السلطة ولا يفض منها شيئاً ، لأن ذلك يعتبر بالنسبة له بمثابة تنازل عنها او مشاركة المرؤوس له فيها حتى ولو كان ذلك على حساب الفاعلية و السرعة في انجاز الأعمال الإدارية. الى جانب ذلك فإن انعدام الثقة بين الرئيس ومرؤوسيه والتشكيك في قدراتهم من خلال ممارسة مهامهم ، او بناءً على استفساراتهم حول الصلاحيات المخولة لهم. ونتيجة لهذه الأسباب يتجنب الرئيس تفويض بعض من إختصاصاته باعتباره المسؤول الول في الجهاز الإداري².

ويندرج في هذا الإطار ايضا خشية الرئيس من منافسة المرؤوس له ومخافة ظهوره على الساحة الإدارية ، خاصة اذا كان المرؤوس ذو كفاءة عالية وله القدرة الكاملة في تولي صلاحياته³. بالإضافة الى الحرص على المصالح الشخصية التي يهدف الى تحقيقها بعض الرؤساء من خلال ممارستهم لوظائفهم ، و التي تتناقض مع اسس ومبادئ وأهداف الإدارة

¹ عبد الغاني بسيوني عبد الله ، التنظيم الإداري ، مرجع سابق ، ص 136 .

² صلاح الشنواني ، مرجع السابق ، ص 614 .

³ طارق المجذوب ، مرجع السابق ، ص 377 .

العامة أو ما يسمى بتبادل المصالح الخاصة تحت غطاء المصلحة العامة ، ولذلك فهم يرون أن التفويض يؤثر على مصالحهم .

ومن بين هذه الصعوبات عدم الالمام الكامل بطبيعة التفويض من طرف بعض الرؤساء وعدم إدراكهم لمزاياه ، نتيجة لنقص الكفاءة و الثقافة القانونية¹. وفي بعض الأحيان نجد ان الرئيس على علم ودراية بأهمية التفويض ، الا أنه يتجنبه كعملية مجردة او بسبب غياب الثقة في المرؤسين نتيجة لتضارب المصالح².

علاج الصعوبات التنظيمية :

ان المقترحات أو الحلول التنظيمية لها أثر هام على الجهاز الإداري في حد ذاته وعلى اهدافه ، حيث أنها لا تتعلق فقط بالنصوص القانونية ، بل تكمن أساساً في الواقع الإداري المعمول به ، وذلك من خلال الوعي والإدراك بأهمية الأهداف المطلوب تحقيقها للهيئة الإدارية ، والعمل الجماعي المنظم عن طريق التفويض الإداري بهدف تحقيق المصلح العامة .

العمل بالتطبيق الحسن و السليم لمبادئ أو توجيهات التنظيم الإداري في كافة التنظيمات الإدارية العامة ، و ذلك من حيث التدرج في السلطات و تحديد المسؤوليات و التناسب بين السلطة والمسؤولية ، وتقسيم العمل و التخصص فيه³ . كما أن تسهيل عملية لإتصال داخل الهيئة الإدارية وبين فروعها يساعد على مواجهة المشاكل و الصعوبات التي تقوم أثناء تطبيق عملية التفويض⁴ .

المبحث الثاني : أنواع التفويض الإداري وتميزه بين المصطلحات القانونية المشابهة له

تختلف أنواع التفويض في القانون الإداري حسب الزاوية التي ينظر إليه من خلالها فقد ننظر إليه من خلال الشكل أو من حيث المصدر أو من حيث الاختصاصات المفوضة وسوف نتطرق إليه فيما يلي :

المطلب الأول : التفويض الإداري من حيث الشكل و من حيث المصدر

¹ انور احمد رسلان ، الوسيط في القانون الإداري ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1998 ص 154 .

² محمد ناصر مهنا ، مرجع السابق ، ص 223 .

³ عبد الغاني بسيوني عبد الله ، التنظيم الإداري ، ص 43 .

⁴ سليمان محمد الطماوي ، مبادئ علم الإدارة العامة ، الطبعة السابعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1987 ، ص 118

ينقسم التفويض الإداري من حيث المظهر الخارجي أو الشكلي إلى عدة أنواع وهي التفويض المكتوب والتفويض الشفوي والتفويض الصريح والتفويض الضمني وهذا ما سنوضحه فيما يلي :

الفرع الأول: التفويض الإداري من حيث الشكل

أولاً : التفويض المكتوب و الشفوي

التفويض الإداري المكتوب :

هو الذي يدون مضمونه في وثيقة لأنه يعتبر قراراً إدارياً ، ومن بين أركانه الشكل الذي يلعب دور هاماً وحيوياً في حماية المصلحة العامة ويجسد إرادة السلطة الإدارية الأصلية ، ويعتبر الشكل جوهرياً إذا اشترطه النص الآن بالتفويض ، فالكتابة لا يقصد بها الصيانة القانونية أو الفنية وإنما يقصد بها صدور قرار التفويض في صيغة معينة¹.

التفويض الإداري الشفوي :

التفويض الإداري الشفوي:

هو التفويض في الاختصاص شفاهة وخروجاً على مبدأ الكتابة وذلك عن طريق الهاتف و في المسائل البسيطة والعاجلة التي لا تتحمل كتابة قرار التفويض، وذلك على الرغم من صعوبة إثبات هذا التفويض ورفض بعض المرؤوسين له، مالم ينص القانون على خلاف ذلك².

ثانياً: التفويض الإداري الصريح والضمني

التفويض الإداري الصريح :

¹ عمار عوا بدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية ، ج2 ، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003 ، ص 509.

² عيد قريطم ، التفويض في الاختصاصات الإدارية (دراسة مقارنة) ، طبعة 1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ،

2011 ، ص 112.

يكون التفويض الإداري صريحا إذا تم بلفظ أو صياغة صريحة ، بحيث تتبين أوتتجه فيه نية المفوض إلى التفويض بشكل واضح حتى لا يكون هناك مجالا للشك أو التأويل ، ويشترط فيه تحديد طبيعة التفويض ، أي أن يقوم المفوض بتفويض اختصاص محدد أو القيام بتفويض إمضائه على قرارات أو مقررات أو وثائق معينة¹.

التفويض الإداري الضمني :

التفويض الإداري الضمني:

يتم بشكل غير صريح وذلك بإستخلاص مضمونه من خلال ظروف العمل وأحيانا يتم الترخيص به بموجب النص الأذن دون الحاجة إلى إصدار قرار التفويض ، أما في حالة عدم ذكر التفويض في النص الأذن ، فإنه يمكن إستخلاصه من خلال ظروف العمل خاصة في وقت النزاعات والحروب ، ولقد أجازته مجلس الدولة الفرنسي في حالة الحرب ، أما بالنسبة للقضاء المصري لم يعترف بمثل هذا التفويض ، مقررًا بأنه نظام إستثنائي في الأصل العام الذي يقضي بضرورة ممارسة الإختصاص من الأصل إلا في حالة التفويض الصريح² .

الفرع الثاني : التفويض الإداري من حيث المصدر

ينقسم التفويض الإداري من حيث المصدر أو الأداة إلى عدة أنواع وهي كالاتي:

التفويض المباشر والتفويض غيرالمباشر، التفويض الإختياري والتفويض الإجباري ، التفويض البسيط والتفويض المركب.

أولا : التفويض المباشر والتفويض غير المباشر

- التفويض المباشر

¹ محمد خليفي ، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر ، مذكرة ماجيستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بن بلقايد ، تلمسان ، 2005/2007 ، ص 18.

² محمد الصديقي ، التفويض في القانون الجزائري ، مذكرة ماستر كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، 2017/2018 ، ص142

هو ذلك التفويض الذي يصدر من الأصل نفسه إستنادا لنص دستوري أو قانوني أو لائحي يأذن له بذلك وهو يتم على مرحلتين:

الأولى : أن يصدر نص أو إذن بالتفويض من السلطة المانحة للإختصاص إلى إحدى السلطات ¹.

الثانية : صدور قرار بالتفويض من السلطة المختصة بتفويض جزء من إختصاصاتها . ومن أمثلة هذا النوع من أنواع التفويض صدور قرار من رئيس الوزراء بتفويض بعض إختصاصاته إلى وزيرها ، أو صدور قرار من الوزير بتفويض بعض إختصاصه لأحد معاونيه ².

ويظهر هذا النوع من التفويض في الجرائر من خلال تطبيقه في المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015 والمتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام في المادة الرابعة منه والتي تنص على ما يلي :

" لا تصح الصفقات ولا تكون نهائية إلا إذا وافقت عليها السلطة المختصة المذكورة أدناه ، حسب الحالة:

- مسؤول الهيئة العمومية .

- الوزير .

- الوالي .

- رئيس المجلس الشعبي البلدي.

- المدير العام أو مدير مؤسسة العمومية.

ويمكن كل سلطة من هذه السلطات أن تفويض صلاحياتها في هذا المجال إلى المسؤولين المكلفين ، بأي حال ، بإبرام وتنفيذ الصفقات العمومية طبقا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ³.

¹ عيد قريطم ، مرجع سابق ، ص 142.

² عيد قريطم ، مرجع سابق ، ص 142.

³ انظر المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام ، ج ر ، العدد 50، 2015 .

وفي هذا النوع من أنواع التفويض تظهر بشكل واضح إرادة الأصل فهو الذي يفوض أو لا يفوض حسب متطلبات العمل وظروفه التي يقدرها هو بنفسه.

- التفويض غير المباشر

التفويض الإداري غير المباشر هو الذي يصدر عن الأصل نفسه إستنادا إلى القانون أو التعليمات وهنا تتجلى إرادة الأصل فهو الذي يفوض وفقا لمتطلبات العمل وظروفه ¹ . فهو القرار الذي يصدر من شخص أعلى في السلم الإداري ، بتفويض بعض إختصاصات شخص آخر أصيل لغيره ، دون النظر إلى إرادته ، ودون أن يقوم بأي تصرف من جانبه. ومثاله: أن يقوم الوزير بتفويض بعض إختصاصات أحد معاونيه لأحد المدراء المركزيين في الوزارة أو أن يقوم رئيس الجمهورية بتفويض بعض إختصاصات وزير ما إلى معاونه. فالتفويض في الإختصاص في هذا النوع ، يتم بإرادة الأصل بل إن هذا الأخير يفاجئ بتفويض جزء من إختصاصاته إلى غيره ، ويقف مكتوف الأيدي إزاء هذا القرار الملزمة².

ثانيا: التفويض الإختياري و التفويض الإلزامي

- التفويض الإختياري:

التفويض الإختياري يقصد به ذلك النوع من أنواع التفويض الذي يكون فيه الأصل حرا من أن يفوض جزءا من إختصاصاته أو لا يفوضها ، وهذا هو الأصل العام في التفويض.

- التفويض الإلزامي

يكون التفويض الإداري إلزاميا إذا كان الأصل ملزما بإجرائه ، وليس له الخيار بين أن يفوض أو لا يفوض ³ .

المطلب الثاني : التفويض الإداري من حيث الموضوع و من حيث الإختصاصات المفوضة
أولا :التفويض الإداري من حيث الموضوع

¹ حسين فريجة، شرح القانون الاداري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2009، ص 124 .

² عيد قريطم ، المرجع السابق ، ص 143 .

³ سعيد تركي ، التفويض الإداري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة ،

2016/2015 ، ص 13 .

التفويض الإداري من حيث الموضوع ينقسم إلى نوعين تفويض الاختصاص وتفويض الإمضاء.

الفرع الأول: تفويض الاختصاص

ويقصد به تحويل جزء من الصلاحيات المخولة قانونا لهيئة إدارية عمومية إلى هيئة إدارية أخرى أقل منها مرتبة ولتكن على سبيل المثال سلطة إبعاد الأجانب الذين يشكلون خطرا على النظام العام التي تعود لوزير الداخلية ، هذا الأخير يمكنه تفويضها إلى كل الولايات الحدودية ¹.

ويمكن القول أن تفويض الاختصاص ليس تفويضا شخصيا بل تفويض مهام لا يتعلق بشخص معين بصفته وذاته ، بل يكفي أن تتوفر فيه الصفة كصفة والي ولاية أو وزير فالتفويض هنا يتصل بالمنصب الوظيفي الذي تمارس بموجبه تلك المهام ، ومن ثم يقتضي الحال أن نهاية تفويض الاختصاص لا تتعلق بنهاية مهام المفوض إليه.

الفرع الثاني : تفويض التوقيع

تفويض التوقيع هو تفويض شخصي وليس تفويض مهام تتم بشكل مجرد عن القائم بها ، فالمفوض إليه يعين في قرار التفويض بإسمه وصفته فلا يكفي الإسم وحده ولا تكفي الصفة وحدها لممارسة تفويض التوقيع وصيغته " يفوض فلان بصفته مدير جامعة محمد خيضر" لهذا السبب ينتهي التفويض كأصل عام بإنهاء أحد طرفيه ².

ينقسم التفويض الإداري من حيث الاختصاصات المفوضة إلى التفويض الإداري الكامل والجزئي والتفويض الإداري العام والخاص.

الفرع الأول : التفويض الإداري الكامل والجزئي

أولا: التفويض الإداري الكامل

يكون التفويض كاملا في ممارسة السلطة ، وهذا الأمر قليلا ما يحدث ويتوقف على الظروف خاصة ، كأن يكون صاحب السلطة الأصلي غير قادر على ممارستها إذا كان بعيدا

¹ محمد بركات ، التفويض الإداري ، المجالات والحدود ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، محمد بوضياف ، المسيلة ، العدد 10 ، أوت 2018 ، ص 44.

² المرجع نفسه، ص 46.

عن مقر العمل بسبب السفر أو المرض أو الإجازة السنوية مثلا¹ ، وفي هذه الحالة يعد التفويض بمثابة توكيل عام للمفوض إليه ، حيث يدير العمل كاملا ولكن على مسؤولية من فوضه في ذلك، وفي حالات كثيرة يكون التفويض واسعا ولكنه غير كامل ، كما لو فوضت الجمعية العمومية مجلس إدارتها في إدارة شؤونها ، إذ يترتب على ذلك أن يمارس المجلس أعمال الإدارة تحت رقابة الجمعية العمومية وليس له أن يجري تصرفات معينة إلا بعد موافقتها وفقا لما ينص عليه نظامها الأساسي² .

ثانيا: التفويض الإداري الجزئي

يكون التفويض جزئيا عندما يكون مقتصر على مهمة معينة أو هدف جزئي مثلما يفوض مجلس إدارة الشركة أحد مديريها في إبرام عقد لشراء أصل استثماري ، هو أصلا من إختصاصات المجلس ، وقد تناوله المشروع الجزائري في قانون البلدية من خلال الباب الأول المتعلق بإدارة البلدية في فصله الأول الخاص بتنظيم إدارة البلدية من خلال نص المادة 125: (للبلدية إدارة توضع تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي وينشطها الأمين العام للبلدية) إضافة إلى المادة 129 الفقرة الرابعة : (يتلقى التفويض بالإمضاء من رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد الإمضاء على كافة الوثائق المتعلقة بالتسيير الإداري والتقني للبلدية بإستثناء القرارات)³.

الفرع الثاني: التفويض الإداري العام والخاص

أولا: التفويض الإداري العام

ويقصد بالتفويض الإداري العام ذلك التفويض الذي لا يحدد فيه الأصل إختصاصا معيناً يعهد به إلى المفوض إليه وإنما يعهد إليه بمجموعة معينة من الإختصاصات ترسم حدودها في قرار التفويض⁴ .

¹ شروق أسامة عواد حجاب ، النظرية العامة للتفويض الإداري التشريعي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2009 ص105 ،

² المرجع نفسه ، 105 .

³ أنظر المادتين 125 و129 من القانون رقم 11-10 المؤرخ في 22 يونيو سنة 2011 المتعلق بالبلدية ، ج ر ، العدد 37، الصادر في 3 جويلية 2011.

⁴ عبد قريطم، مرجع سابق ، ص 159.

ثانيا: التفويض الإداري الخاص

يقصد بالتفويض الإداري الخاص هو ذلك التفويض الذي يتم لمجموعة من الأفراد تكون مهمته شغل مكان إحدى المجالس أو اللجان المنحلة أو المستقلة لتصرف الأعمال الجارية الحين تشكيل المجلس الجديد أو التفويض الذي يتم من إحدى السلطات إلى سلطة أخرى بمهمة من مهمات الحلول¹.

ومثال ذلك ماتتاوله المشرع في قانون البلدية في فرعه الرابع المتضمن حل المجلس الشعبي البلدي وتجديده من خلال المادة 48: (في حالة حل المجلس الشعبي البلدي يعين الوالي من خلال العشرة (10) أيام التي تلي حل المجلس ، متصرف ومساعدين عند الإقتضاء توكل لهم مهمة تسيير شؤون البلدية) ، وتنتهي مهامهم بقوة القانون بمجرد تنصيب المجلس الجديد².

المبحث الثاني: التمييز بين التفويض الإداري والمصطلحات القانونية المشابهة له

يثير التفويض عدة نقاط من خلال الأنظمة المشابهة له ، وحتى يتسنى لنا تحديد مفهوم التفويض الإداري لا بد من مقارنته بمختلف المصطلحات القانونية المشابهة له والمتمثلة في الإنابة والحلول ، الإستخلاف ونقل الاختصاص ، التفويض التشريعي ونظرية الموظف الفعلي.

المطلب الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة والحلول

يمكن تمييز التفويض الإداري عن الإنابة والحلول ، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال :

الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة و الحلول

اولا : تمييز التفويض الإداري عن الإنابة

تقوم الإنابة في القانون العام على ممارسة الإختصاص من سلطة غير السلطة المختصة به أصلا ، ولذا يعرفها الأستاذ "أوبي" على أنها³.

¹ عبد قريطم ، المرجع السابق ، ص 160 .

² انظر المادة 48 من القانون رقم 11-10 المتعلق بالبلدية ، السالف ذكره .

³ خلدون بن علي ، القانون الإداري ، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الأولى (ل م د) ، المركز الجامعي نور البشير ، البيض، 2017-2018، ص 63.

(حالة الشغور الذي يحدث في الوظيفة لدى غياب أو إمتناع سلطة عامة بحيث لا تستطيع ممارسة إختصاصاتها ، فتقوم سلطة عامة أخرى أعلى منها بتعيين نائب يقوم بالعمل بدلا عنها، وذلك إلى حين صدور قرار بإنهاء الإنابة ، أو إنتهاء حالة الغياب أو الإمتناع). من خلال هذا يتضح لنا أن الإنابة تشبه التفويض الإداري في بعض النقاط نذكر منها :

1. يحتاج كل من التفويض والإنابة إلى نص أو قاعدة يستند إليها .
 2. يحتاج كلاهما إلى قرار يصدر سواء بتعيين النائب أو المفوض إليه .
 3. يحمل كل منهما الطابع المؤقت ، أي أن مدة الإنابة أو التفويض محددة.
- وما عدا ذلك نجدهما يختلفان في نقاط كثيرة :

1. قرار تعيين النائب يصدر من الجهة التي يعينها النص ، في الغالب تكون الجهة غير الأصل ، بينما قرار التفويض يصدر عن الأصل نفسه .
2. الإنابة تتصدى لمعالجة حالة غياب الأصل المادي ، بينما التفويض لا يشترط ذلك ، بل يمكن إعماله مع وجود الأصل .
3. تكون الإنابة شاملة لكافة إختصاصات الأصل بينما في التفويض الإداري لا يكون إلا جزئيا كأصل عام ، ذلك أن الإنابة تقوم على مبدأ ضرورة سير المرفق العام بانتظام وإطراد ، أما التفويض ما هو إلا ضرورة من ضروريات التنظيم الإداري والمعلوم أن الضرورة لا تقدر إلا بقدرها، وتعبير أدق فإن إختصاصات النائب أوسع منها في كل الأحوال من إختصاصات المفوض إليه.
4. يمارس الأصل تجاه المفوض إليه سلطة رئاسية ، وله أن يلغي هذا التفويض أو يعدله أو يوسع في نطاقه في أي وقت ، بينما الأصل الغائب لا يمارس السلطة على النائب ، لأن هذا الأخير يستمد إختصاصه مباشرة من القانون ، فهو لا يتقيد إلا بقرار الإنابة ولا يخضع إلا للقانون¹.

ثانيا: تمييز التفويض الإداري والحلول

¹ خلدون بن علي ، مرجع سابق ، ص 46.

الحلول يقصد به أن يتغيب صاحب الاختصاص الأصلي أو أن يحدث له مانع يحول دون ممارسته الاختصاصاته ، فيقوم محله للقيام بذلك من عينه المشرع ، فيصبح مالكا لنفس السلطات التي كان يملكها المختص بها أصلا .

ويتشابه التفويض مع الحلول في أن كلا منهما يواجه شغورا في الوظيفة العمومية كليا أو جزئيا، وفي أن كليهما يحول اختصاصا من سلطة إدارية إلى سلطة إدارية أخرى معينة،

ويختلفان بصفة أساسية في النواحي التالية ¹ :

1. التفويض يجب أن يكون جزئيا وليس كليا، أما الحلول فيكون نتيجة ظروف

طارئة ينتج عنه شغور وظيفة الأصل .

2. يقوم التفويض بنص واحد يفوض مباشرة اختصاص الأصل إلى غيره أو يكون بنصين

متتاليين : النص الأذن بالتفويض ثم يليه قرار التفويض أما الحلول فيفترض وجود

نص مكتوب أو قاعدة غير مكتوبة تحد الحال مسبقا .

3. التفويض بصفة عامة يشمل نوع من الحرية للأصيل في التفويض من عدمه والحرية

في إختيار المفوض عكس الحلول الذي لا يترك للأصيل خيارا لا في مبدأ الحلول ولا

في تحديد من يحل محله .

4. يفترض الحلول ظهور واقعة يحل بوقوعها الحال محل الأصل بقوة القانون ولا مجال

لذلك في التفويض .

5. يتحدد المفوض إليه بصفته واسمه معا ، أما في حالة الحلول فإن الحال يتحدد بصفته

وحدها ، ولا يمكن تحديده بإسمه لأن شخصه لا يعرف إلا عند تحقق سبب الحلول .

6. لا يظهر اختصاص المفوض إليه إلا بقرار التفويض بعكس الحلول فإن الحال يكون

صاحب الاختصاص حتى قبل تحقق سبب الحلول غير أنه لا يستطيع مزاوله هذا

الاختصاص إلا بتحقيق شرطه.

¹ ملكة الصروح ، القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، ط7، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، المغرب ، 2010،

7. يمارس المفوض إليه إختصاصاته في التفويض تحت إشراف الأصل بينما في الحلول يمارس الحال الإختصاصات المحالة تماما كما لو كان صاحب السلطة الأصلية¹.

الفرع الثاني : تمييز التفويض الإداري عن الإستخلاف ونقل الإختصاص

يمكن التمييز بين التفويض الإداري والإستخلاف ونقل الإختصاص من خلال:

أولا : تمييز التفويض الإداري عن الإستخلاف

تكون أمام الإستخلاف عند غياب صاحب الإختصاص الدائم بسبب وجود مانع ، أو المؤقت لسبب يحول دون قيامه بممارسة وظيفته حيث يقوم مقامه موظف من نفس الدرجة والرتبة في السلم الإداري ، ويمارس جميع إختصاصاته وهذا لضمان السير الحسن للإدارة². ومن أمثلة الإستخلاف

نجد ما تناولته نص المادة 72 من قانون البلدية 11-10 المؤرخ في 22 جوان 2011 في فقرتها الأولى والثانية ، يستخلف رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي حصل له مانع مؤقت في أداء وظائفه بنائب رئيس ، إذا إستحال على الرئيس تعيين مستخلف له يقوم المجلس الشعبي البلدي بتعيين أحد نواب الرئيس ، وإن تعذر ذلك فأحد أعضاء المجلس الشعبي البلدي، أما تعيين المستخلف فيكون بموجب نص قانوني أو من طرف جهة تعلق صاحب الإختصاص وهذا دون الحاجة إلى استصدار قرار إداري³.

ومنه فإن التفويض الإداري يتميز عن الإستخلاف ، في كون أن الأول يكون جزئيا ومحدد ، أي أن تفويض الإختصاصات من طرف المفوض إلى المفوض إليه يكون جزئيا ومحدد بمدة زمنية معينة، أما الثاني فيكون كاملا وغير محدد بمدة زمنية ، فالمستخلف يمارس جميع صلاحيات صاحب الإختصاص ، وهو مرهون بزوال المانع وحضوره.

ثانيا: تمييز التفويض الإداري عن نقل الإختصاص

¹ المرجع نفسه ، ص 73.

² محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 25 .

³ أنظر المادة 72 من القانون رقم 11-10 المتعلق بالبلدية ، السالف ذكره، ص 13

يقصد بنقل الاختصاص نقل وتحويل جزء أو بعض من إختصاصات شخص أو سلطة إدارية ما إلى سلطة إدارية أخرى¹ .

ويمكن التمييز بين التفويض ونقل الاختصاص في مجال الإدارة المحلية ، كون أن نقل الإختصاص ينشأ نوع من السلطة الوصائية بين الجهة المركزية والجهة المحلية ، على عكس الحال في نظام التفويض الذي يحفظ العلاقة السابقة بين الأصل والمفوض إليه إذا كانت تربط بينهما علاقة رئاسية سابقة أو أنه ينشأ نوعا من السلطة الرقابية بين الأصل والمفوض إليه قد يحددها القانون أو قرار التفويض أو العرف الإداري ، وهي نوع من الرقابة تختلف عن الرقابة الوصائية .

وهكذا نجد أن التفويض الإداري يختلف عن نقل الإختصاص حيث لكل قواعده و شروطه و آثاره القانونية المختلفة عن الآخر² .

المطلب الثاني : تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي و نظرية الموظف الفعلي الفرع الأول : تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي

يتمثل التفويض التشريعي في ذلك الإجراء الذي بمقتضاه تأذن السلطة التشريعية للسلطة التنفيذية في مباشرة إختصاصها بتنظيم موضوع معين تنظيما تشريعا ، و ذلك بصفة إستثنائية بإعتبار أن هذا الإختصاص ينصب على تقرير قواعد قانونية تسنها السلطة التشريعية أصلا وفقا للدستور³ .

أولا : أوجه التشابه بين التفويض الإداري و التفويض التشريعي

1. كلاهما إجراء تعهد فيه إحدى السلطات الى سلطة أخرى بجزء من اختصاصها دون أن تتخلى فيه السلطة عن حيازتها للإختصاص .

¹ محمد الصغير بعلي ، القرارات الإدارية ، مرجع سابق، 2005، ص 65.

² عيد قريطم ، مرجع سابق ، ص 72 .

³ شروق أسامة حجاب ، مرجع سابق ، ص 61 .

2. يجب وجود نص يأذن بالتفويض التشريعي أو الإداري ¹ .
3. لهما نفس المبدأ كون التفويض فيهما لا يكون إلا جزئياً ، كما ان التفويض التشريعي لايجوز أن ينقل الولاية التشريعية بأكملها الى السلطة التنفيذية ، وإلا كان التفويض مخالفا للدستور .
4. يحكم كلا من التفويض الإداري والتشريعي مبدأ عام وهو عدم جواز التفويض في الإختصاصات المفوضة لأن التفويض لا يتم مرة واحدة بالنسبة للإختصاص الواحد .
5. يلزم تحديد الموضوعات التي يتم بشأنها التفويض التشريعي بدقة من البرلمان الى الحكومة ، و نفس الشيء بالنسبة للتفويض الإداري حيث يتعين تحديد الأعمال المفوضة و بيانها بوضوح ،

ثانيا : أوجه الإختلاف بين التفويض الإداري والتفويض التشريعي

- يختلف التفويض الإداري عن التفويض التشريعي من حيث :
- في التفويض الإداري لا يوجد إلزام يقع على المفوض إليه بعرض القرارات التي إتخذها بناء على التفويض الى المفوض ، على عكس ذلك في التفويض التشريعي يجب على السلطة التنفيذية عرض القرارات التي إتخذتها على لبرلمان للمصادقة عليها .
 - التفويض التشريعي لا يكون إلا في الظروف الإستثنائية ، أو غير العادية على العكس التفويض الإداري الذي يكون في الظروف الإستثنائية والعادية ² .

الفرع الثاني : تمييز التفويض الإداري عن نظرية الموظف الفعلي

نظرية الموظف الفعلي تتمثل في ذلك الشخص الذي يكون قرار تعيينه باطلاً ، أو الذي لم يصدر قرار تعيينه أصلاً ، مع الإعتداد و الأخذ بالقرار و التصرف الصادر عنه و إعتباره سليماً و قانونياً ومنتجاً لآثاره ، على الرغم من إمكانية متابعتة شخصياً ³ . ويتم تطبيق النظرية في الظروف الإستثنائية و الظروف العادية

أولاً : نظرية الموظف الفعلي في الظروف الإستثنائية :

¹ المرجع نفسه ، ص 62 .

² محمد الصديقي ، مرجع سابق ، ص 28

³ محمد صغير بعلي ، مرجع سابق ، ص 181

يحدث نتيجة للظروف غير العادية كأن يتغيب الموظفون العموميين أو يختفون بسبب حرب متخلين عن وظائفهم ، فيصل بدلاً عنهم بعض الأفراد العاديين دون سند شرعي لتأمين سير المرافق العامة، وتعد تصرفاتهم صحيحة ومشروعة ، رغم أنهم ليسوا موظفين و تم تطبيق النظرية من طرف القضاء الإداري الفرنسي أثناء غزو فرنسا في الحرب العالمية الثانية ¹ . حيث قام بعض المواطنين بتسيير شؤون المجلس البلدي بسبب مغادرة أعضائه نتيجة الحرب ، ولقد إعتترف مجلس الدولة الفرنسي بمشروعيته الأعمال والتصرفات الصادرة عن هؤلاء المواطنين و ذلك لحماية الحقوق المتعاملين معه لحسن نية هذا من جهة ، و إستجابة لمتطلبات المصلحة العامة من جهة أخرى ² .

ثانيا :نظرية الموظف الفعلي في الظروف العادية

يترتب في الظروف العادية أن تصدر بعض الأعمال والتصرفات المتصلة بالمرافق من بعض الأفراد رغم أنهم ليسوا موظفين رسميين معينين تعينا صحيحا سارى المفعول في مجال الوظائف التي قاموا بها ، ويعد القضاء الإداري تصرفات هؤلاء الأفراد فترة ممارستهم لتلك الوظائف صحيحة رغم أن التطبيق الدقيق لقواعد المشروعية كان يقتضي عدم الإعتراف بصحة هذه التصرفات ³ ، و ذلك ليس فقط على أساس مبدأ دوام سير المرافق العامة للمواطنين الذين تعاملوا مع هؤلاء الموظفين الظاهرين بحسن نية لعدم وضوح حقيقة أمرهم و تسمى النظرية في هذه الحالة نظرية الموظف الظاهر ⁴ وعند مقارنة التفويض الإداري و نظرية الموظف الفعلي نستنتج مايلي :

التفويض الإداري و نظرية الموظف الفعلي يعد إستثناء على قاعدة الإختصاص ، ولكن الإختلاف يرجع الى الأساس القانوني لممارسة الإختصاص ، فالتفويض الإداري ينم فيه ممارسة الإختصاص من المفوض إليه بموجب قرار التفويض الإداري الصادر عن المفوض ، أما نظرية الموظف الفعلي يكون فيه ممارسة الإختصاص من شخص غير مختص قانونا

¹ محمد جمال الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، ط 2 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2011 ، ص 154 .

² محمد الصديقي ، المرجع سابق ، ص 28 .

³ محمد جمال الذنبيات ، المرجع سابق ، ص 154 .

⁴ ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1996 ، ص 429 .

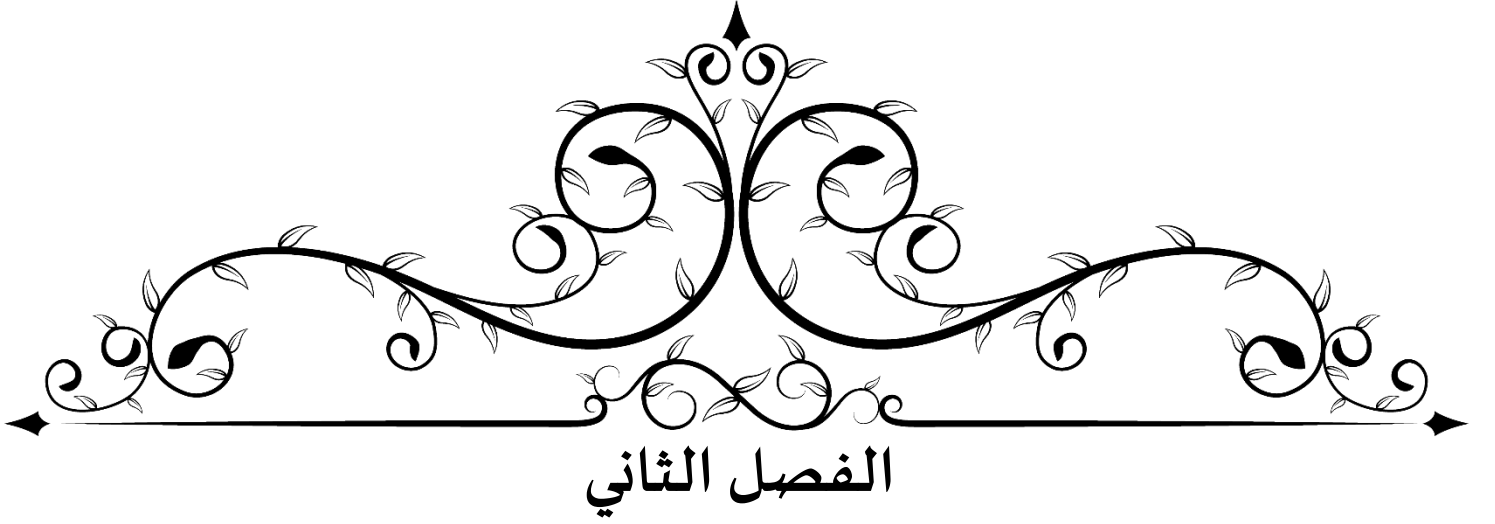
وتصرفاته تعد مشروعة وذلك حماية للمصلحة العامة و حسن سير المرفق العام ، و التفويض الإداري وسيلة قانونية ، أي له أساس قانوني يعتمد عليه و ذلك من فعالية العمل الإداري ، أما بالنسبة لنظرية الموظف الفعلي فهي نظرية قضائية و وسيلة غير قانونية لممارسة الاختصاص على الرغم من الآثار لقانونية التي تترتب عنها و التي تترتب عنها و التي لا تتعارض مع غاية الإدارة في تحقيق أهدافها ¹ .

خلاصة الفصل

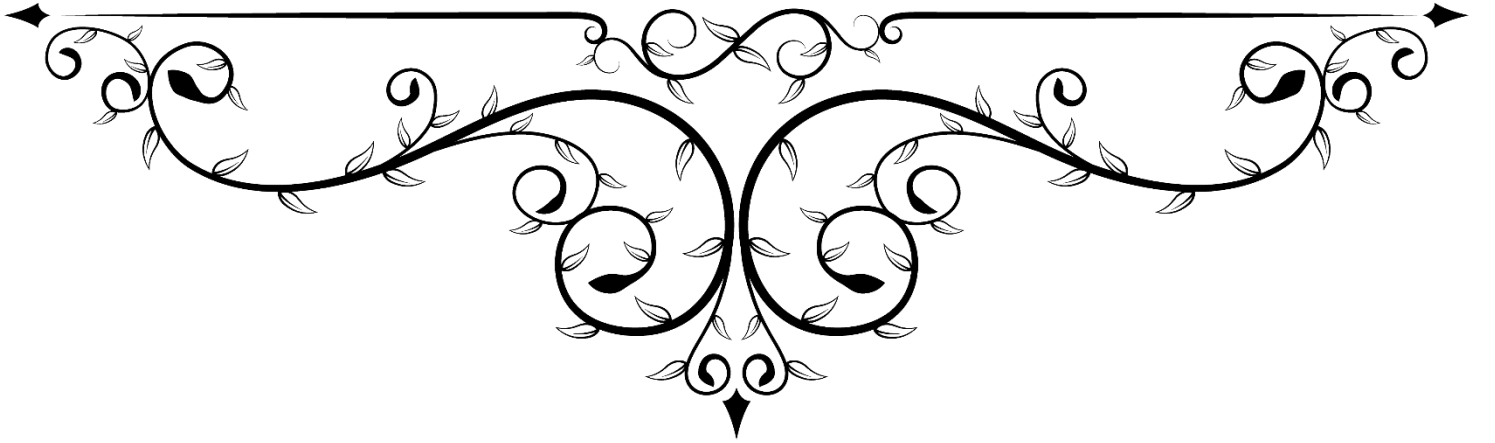
إن لنظام التفويض الإداري مجموعة من المزايا التي تجعل منه نظاماً جداً معمول به لدى أغلب الدول في العالم و ذلك من خلال ما يحققه سواء للرئيس الإداري لتحقيق العبء عليه أو المرؤوس من خلال السماح له في المشاركة في الوظيفة الإدارية من خلال السماح

¹ محمد الصديقي ، المرجع النفس ، ص 29 .

له في المشاركة في الوظيفة الإدارية من خلال إتخاذ القرارات وبالتالي يساهم في التأكد من قدرات المرؤوس و كذا تطويرها ، كما أن لنظام التفويض الإداري مزايا المواطن و يظهر ذلك من خلال ترتيب الإدارة من المواطن و إنقاص التكاليف عليه كما يساهم في إتخاذ القرار شكل سريع



الأثار القانونية التي تحكم التفويض الإداري وطرق إنتهائه



تمهيد:

بعد التعرف على أهم الجوانب المفاهيمية لنظام التفويض من حيث معرفة مفهومه وأهميته بالإضافة إلى أنواع هذا النظام والقدرة على تمييزه عن بعض الأنظمة، سنحاول في هذا الفصل التعرف على الأثار القانونية التي تحكم التفويض الإداري ، كما سنستعرض في هذا الفصل الطرق التي ينتهي بها نظام التفويض الإداري، حيث تختلف هذه الطرق بين التفويض المشروع والتفويض غير المشروع فلكل نوع طرق ينتهي بها ولذلك سنتناول هذا الفصل في مبحثين المبحث الأول نتعرف فيه عن شروط التفويض الإداري و أثاره ، والمبحث الثاني نتعرف فيه عن كيفية انتهاء نظام التفويض الإداري .

المبحث الأول : شروط التفويض الاداري وأثاره

القيام التفويض الاداري بشكل صحيح و حتى يكون مشروع قانونا يجب توفره على شروط وهذا ما سنتناوله في هذا المبحث كمطلب أول ، وما ينجم عنه من آثار كمطلب ثاني.

المطلب الأول : شروط التفويض الاداري

للتفويض شروط هامة يجب مراعاتها حتى يكون صحيحا مما يترتب عن تخلفها بطلان التفويض سنتناول هذه الشروط في الفروع الاتية :

الفرع الأول : الشروط الشكلية

تعتبر الشروط الشكلية مكملة للشروط الموضوعية ، فهي التي تعطي لقرار التفويض الشكل الخارجي الذي يظهر به الى حيز التنفيذ و ينتقل الى علم الجميع ، فالشروط الشكلية مهمة لصحة قرار التفويض ، وان المتعارف عليه بين فقهاء القانون الاداري كأصل عام أن القرار الاداري لا يشترط فيه أن يصدر في صيغة معينة او شكل معين ، وللتفويض شرطان شكليان يتمثلان فيما يلي :

اولا : شكل قرار التفويض

يقصد بشكل قرار التفويض الصورة الخارجية التي تنص القوانين واللوائح أن يفرغ فيها قرار التفويض والأصل في اصدار القرارات انه لا يشترط شكل معين او صفة معينة لكن تفصح فيها الادارة عن ارادتها غير أن المشرع قد يشترط الكتابة وذلك من اجل تحقيق قدر معين من الضمانات ويرى البعض أنه يجوز أن يكون التفويض شفويا ما لم يتطلب المشرع صدوره في شكل معين ، ويقع اثبات التفويض على عاتق الادارة¹.

ثانيا : نشر قرار التفويض

يقصد بنشر القرار اي وضعه في دائرة التنفيذ وإخطار كافة ، والنشر عملية مادية ملحقة بالإصدار ويرى الكثير من الفقهاء إلى أن القرار الغير منشور او الغير معلن قرار سليم

¹ الصديقي محمد، التفويض في القانون الجزائري ، مذكرة تخرج من متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق ، تخصص قانون اداري ، جامعة الشهيد محمد لخضر ، الوادي كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، 2017-2020 ، ص 60 .

ونافذ في الادارة وعدم نشره لا يؤثر على صحته ولا يؤدي الى بطلانه بل ينحصر اثره فقط في عدم نفاذه في حق المخاطبين به فقيمة النشر تتمثل في نقل القرار الاداري الى علم الغير فلا ينفذ في مواجهتهم إلا من تاريخ النشر، أن قرار التفويض يعتبر عملا تنظيميا ،وعندما يطلب المشرع اسلوبا معيناً لنشر القرارات الادارية فانه يجب ان ينشر قرار التفويض وفقا للأسلوب الذي يتطلبه المشرع لكون قرار التفويض قرار اداري ، ومن تطبيقات ذلك في القانون الجزائري على أن يتم نشره في الجريدة الرسمية¹.

ثالثا : الاستثناء من شرط التفويض في الاختصاص

بما أن قرار التفويض يعتبر ادريا فيجب عند صدوره أن يكون مستوفيا للشروط التي وضعت لإعماله ، الا أن هناك ظرف استثنائي حيث لا يمكن التقيد بقواعد المشروعية في الظروف العادية وبذلك تستطيع الادارة عدم التقيد بمبدأ المشروعية والخروج عنه وإصدار قرارات تعتبر غير مشروعة في الظروف العادية إلا أن القضاء يعتبرها مشروعة كحماية للنظام العام وحسن سير المرافق العامة وتحقيق المصلحة العامة².

الفرع الثاني : الشروط الموضوعية

لكي يكون قرار التفويض سليم وقانوني ، وان يتم وفق الأوضاع التي نص عليها القانون يجب أن يصدر وفق الاختصاصات التي تدخل ضمن صلاحيات الأصيل ، وعلى كل المفوض والمفوض اليه الالتزام بحدود الموضوعات التي حددها النص³.

اولا : وجود نص قانوني يجيز التفويض الإداري

لا يستطيع الرئيس الاداري تفويض جزء من اختصاصاته إلى الغير إلا إذا أجاز له القانون ذلك صراحة لان المشرع هو الذي يوزع قواعد الاختصاص وهو بالمقابل من يبيح ويرخص ذلك ، وتجدر الإشارة الى ان النص الذي يجيز التفويض عادة ما يحدد المواضيع

¹ الصديقي محمد، مرجع سابق ، ص 61.

² عدى قريطم، التفويض في الاختصاصات الادارية ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2011 ، ص136.

³ محمد على الشباطات / ميثاق قحطان حامد ، الشروط القانونية لصحة التفويض في الاختصاصات الادارية ، المجلة العربية في العلوم الانسانية و الاجتماعية ، مجلة دراسات وابحث ISSN:1112-9751 العدد 27 ، جوان 2017 ، السنة التاسعة ، ص 11.

التي يتم تفويضها إلى المرؤوس او يحدد المواضيع التي لا تقبل التفويض ، كما ينص مثلا عن اجازة تفويض الصلاحيات غير الدستورية لرئيس الجمهورية¹ او يتم استبعاد بعض الصلاحيات من التفويض مثل نص المادة 101 من دستور الجزائر 2016 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 هـ الموافق ل 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري التي نصت على عدم امكانية تفويض رئيس الجمهورية للصلاحيات المذكورة في المادة " لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين الوزير الأول و اعضاء الحكومة و كذا رؤساء المؤسسات الدستورية و اعضائها الذين لم ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم².

كما لا يجوز أن يفوض سلطته في اللجوء إلى الاستفتاء ، وحل مجلس الشعبي الوطني ، وتقرير اجراء الانتخابات التشريعية قبل أوانها وتطبيق الأحكام المنصوص عليها في المواد 91 و 92 و 105 و من 107 إلى 109 و 111 و 142 و 144 و 145 و 146 من الدستور".

وهذا التحديد للمواضيع يهدف إلى انجاح عملية التفويض ، كما يحدد المسؤوليات بصورة سهلة و واضحة في حال خروج المفوض اليه عن القواعد التي تحكم التفويض³. بالإضافة نجد أن الجزائر اخذت بنظام التفويض في تشريعات خاصة مثال قانون الولاية والبلدية حيث نصت المادة 126 من قانون الولاية 12 - 07 المؤرخ في 21 فيفري 2012 على : " يمكن للوالي تفويض توقيعه لكل موظف حسب الشروط و الاشكال المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها ".

و نجد في قانون البلدية 11 - 10 المؤرخ في 22 يونيو 2011 المادة 129 الفقرة 5 التي نصت على : " يتلقى التفويض بالإمضاء من رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد الامضاء

¹ يوسف سعد الله الخوري ، القانون الاداري العام الجزء الاول (تنظيم اداري اعمال وعقود ادارية) ، الطبعة الثانية ، دون دار النشر ، بيروت ، لبنان ، 1998، ص 319 .

² مادة 101 من دستور الجزائر 2016 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 هـ الموافق ل 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري .

³ محمد قاسم احمد القريوتي ، اتجاهات شاغلي الوظائف القيادية في الوزارات و الادارات الحكومية في دولة الكويت نحو تفويض السلطة ، دورية الادارة العامة ، المجلد الثالث و الأربعون العدد الثاني ، يونيه 2003 ، ص 269 .

على كافة الوثائق المتعلقة بالتسيير الاداري والتقني للبلدية باستثناء القرارات " وأيضاً المادة 135 من نفس القانون تنص على : " يتصرف المندوب البلدي تحت مسؤولية رأي المجلس الشعبي البلدي وباسمه ويتلقى منه تفويضاً بالإمضاء " .

ويجب الصحة التفويض وفقاً لما استقر عليه الفقه والقضاء الاداري أن يستند التفويض الى نص تشريعي او لائحي يجيزه والنص الأذن بالتفويض يجب أن يكون من نفس درجة النص المانح للاختصاص¹ حيث أن القضاء الاداري الجزائري ، فلقد صدر عن مجلس الدولة قراراً يقضي بعيب عدم الاختصاص الموضوعي لعدم استناد التفويض الى نص قانوني² .

وتتلخص وقائع القضية في استفادة احد المواطنين من محل ذي استعمال تجاري بموجب مقرر صادر عن رئيس البلدية وبعد استقالته قام رئيس الدائرة بإلغاء هذا المقرر مستنداً في ذلك إلى تفويض من الوالي إلا أن النص القانوني لا يجيز للوالي تفويض هذا الاختصاص³.

ثانياً : صدور قرار بالتفويض

لكي تتم عملية التفويض لابد من اصدار قرار التفويض الذي يعتبر بمثابة ممارسة اختصاص معين معلق على شرط واقف اذ لا يكفي هذا الاذن لكي يباشر المفوض اليه الاختصاص بل يجب أن يصدر قرار بالتفويض حتى يستطيع ذلك⁴ ، والذي يلتزم فيه المفوض بالحدود الواردة في النص الذي سمح له بتفويض اختصاصه من حيث موضوع التفويض وتحديد المفوض اليه ومدة التفويض وشروط ممارسته ، و إلا اعتبر قرار التفويض وكل ما ينتج عنه باطل وهذا راجع لكون أن التفويض دائماً ما يكون جزئياً ولي كلياً ويكون مؤقتاً وليس دائماً لان التفويض الكلي والدائم يقع باطلا لاعتباره بمثابة التهرب من المسؤولية وعليه يجب لصحة قرار التفويض أن يصدر في شكل قرار اداري صريح ومسبق تطبيقاً للشرط وجود نص قانوني يسمح بالتفويض⁵.

¹ الصديقي محمد ، مرجع سابق ، ص 55.

² انظر قرار مجلس الدولة الجزائري في 28 فيفري 2000 ، مقتبس عن الحسين بن الشيخ اث ملويا ، الملتقى في قضاء

مجلس الدولة ، الجزء الأول ، دار هومه ، الجزائر 2002، ص 321 .

³ محمد خليفي ، مرجع سابق ، ص 49-50 .

⁴ عدي قريطم ، مرجع سابق ، ص 94-95 .

⁵ غربي احسن ، مرجع سابق ، ص 65 .

وهو ما نلمسه من خلال النصوص القانونية والتنظيمية في الجزائر ومنه نص المادة 5 من المرسوم التنفيذي 95-125 المؤرخ في 29 أفريل 1995 المتعلق بمتفشيات الوظيفة العمومية في الجزائر حيث جاء فيها لفظ ب " قرار " تتخذه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وكذلك نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي 90-99 المذكور سابقا جاء فيها لفظ بقرار صادر عن الوزير المعني ، ونجد كذلك 07-186 المؤرخ في 11 يونيو 2007 يرخص الأعضاء الحكومة تفويض امضائهم في الجزائر ينص في المادة الأولى منه على انه يجوز الأعضاء الحكومة أن يفوضوا بموجب قرار ... ، ونص في المادة 3 على عبارة قرار التفويض.

- اسم المفوض اليه .
- تعداد المواضيع التي يشملها التفويض ولتي لا يمكن أن تتجاوز الصلاحيات الموكلة للوزير .

والمرسوم التنفيذي 08-374 نص في المادة الأولى منه على صدور قرار بالتفويض . إذن القرار الصادر بالتفويض لابد أن يتضمن تحديدا لموضوعات التفويض لانه محدد وجزئي حيث لا يشمل كل اختصاصات الأصل المفوض ، كما أن تفويض كل الاختصاصات هو تهرب من المسؤولية وزيادة مرهقة لاختصاص المفوض اليه¹ و ايضا تحديد دقيق لأطراف التفويض من اصيل مفوض و المفوض اليه الذي يكون مرؤوسا² وكذلك يحدد في قرار التفويض مدة التفويض لكونه ليس دائم وإنما مؤقت³.

فصحة قرار التفويض تقتضي مجموعة من الشروط تتمثل في ما يلي :

1. مصدر قرار التفويض : يجب أن يصدر قرار التفويض من الاشخاص او الهيئات التي خول لها النص الاذن بالتفويض اذا صدر القرار من غيرهم فيعتبر القرار معيبا بعيب عدم الاختصاص وهو عيب يتعلق بالنظام العام ويحق للقاضي التصدي له من تلقاء نفسه. وبناءا على ذلك اذا نص القانون على أنه يجوز بالتفويض للوزير فهنا

¹ يوسف سعد الله الخوري ، مرجع سابق ، ص من 317 الى 319 .

² عمار عوايدي ، مبدا تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص 120

³ عمار عوايدي ، مرجع سابق ، ص 119

يحق للوزير فقط بإصدار قرار التفويض وبذلك لا يحق لمدير الديوان او رئيس الديوان أن يصدر قرار التفويض¹.

2. الجهات التي يجوز التفويض اليها : بالنسبة للمفوض اليه قد يحدده النص الأذن وقد لا يحدده في الحالة الأولى يتعين على الاصيل الالتزام بنص الاذن وعدم مخالفته فلا يحق له تفويض غير الاشخاص او الجهات التي حددها النص حتى في حالة غيابهم وفي حالة وضع النص اولويات لمن يسمح لهم بالتفويض بجزء من اختصاصات الاصيل فيجب الالتزام بهذه الأولويات وذلك للطبيعة الاستثنائية لنظام التفويض ، وفي الحالة الثانية ظهر رأيان الرأي الأول يرى بأنه لا يجوز للأصل أن يفوض إلى شخص لا يتمتع بسلطة اصدار القرارات الادارية ودليله في ذلك أن التفويض لا ينقل السلطة وإنما ينقل أحد الموضوعات في مجال اختصاصات .

الاصيل الى مجال اختصاص المفوض اليه² ، والرأي الثاني يرى ان الاصيل اي المفوض يتمتع بحرية كاملة في اختيار المفوض اليه و ايا كان نوع التفويض³.

1. الموضوع محل التفويض : يكون النص الاذن بالتفويض محدد للموضوعات التي يجوز التفويض فيها وذلك يجب على الاصيل الالتزام بذلك .

2. يجب أن يكون التفويض جزئياً : التفويض الكلي هو تنازل من المفوض عن اختصاصاته التي خولها اليه المشرع وهو أمر غير مشروع لمخالفته القصد من التفويض وهو تخفيف الأعباء عن صاحب الاختصاص⁴.

3. يجب أن يكون التفويض مؤقتاً : التفويض الاداري اجراء مؤقت بطبيعته فهو لا يصلح أن يكون دائم ، حيث يؤدي في هذه الحالة إلى تنازل غير جائز من الاصيل عن ممارسة ما منحه له القانون من اختصاص ، يتعين أن يكون محدد المدة⁵.

¹ صديقي محمد ، مرجع سابق ، ص 57

² خالد فايز الحويلة العجمي ، التفويض الاداري في القانون الكويتي ، دار النهضة ، الكويت ، 2016 ، ص 89

³ خالد فايز الحويلي ، المرجع السابق ، ص 88

⁴ خالد بسيوني عبد الله ، التنظيم الاداري ، دراسة مقارنة للتنظيم الاداري ، دار المعارف ، مصر ، 2004 ، ص 120

⁵ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الأسس العامة للقرارات الادارية مقومات وعيوب القرار الاداري ، دار الفكر للنشر والتوزيع

، مصر ، 2016 ، ص 76

4. صدور التفويض عن صاحب الاختصاص الأصل : اعمالا بمبدأ حظر التفويض في الاختصاصات المفوضة فانه يتعين صدور التفويض لممارسة اختصاص معين فصاحب الاختصاص الأصل بصفته حيث لا يجوز التفويض في الاختصاص المفوض فانه ينبغي من باب اولى ان يكون المشرع قد خول الاختصاص محل التفويض المفوض¹.

5. عدم ممارسة المفوض للاختصاصات المفوض فيها : من مبادئ التفويض المعترف بها في مجال التفويض عدم جواز ممارسة المفوض للاختصاصات الأصلية للمفوض الى المفوض اليه ، وبالتالي حرمان صاحب الاختصاص الأصل من ممارسة الاختصاصات المفوضة طيلة مدة التفويض بلا وذلك من تاريخ صدور قرار التفويض وذلك لمنع التضارب في الاختصاصات داخل المنظمة الادارية².

6. عدم جواز تفويض التفويض : القاعدة أن المفوض اليه يجب عليه ممارسة الاختصاصات التي فرضت اليه ولا يجوز له أن يفوضها الا اذا نص المشرع على خلاف ذلك وهو أمر غير معهود عن المشرع و اساس هذه القاعدة أن الاختصاص يحدده المشرع اصالة ثم تعويضا اي يحدد من يتولى ممارسة الاختصاص من الاصل لم ينظم فيه بالتالي لا نفوض في التفويض دون نص³ .

المطلب الثاني : الاثار المترتبة على التفويض الاداري

آن اسناد عملية التفويض الاداري على اسس قانونية ينجم عنها مجموعة من الحقوق والالتزامات على كل من المفوض والمفوض اليه ، فإذا كان من حق المفوض القيام بممارسة التفويض بناء على نص قانوني وبموجب قرار اداري فانه ملزم بممارسة السلطة الرئاسية على المفوض اليه لانه يعتبر رئيسا له ، اما بالنسبة للمفوض اليه فله الحق في ممارسة الاختصاص المفوض ولكنه ملزم بحدود التفويض وعليه اثار التفويض تختلف باختلاف طبيعته سواء بالنسبة للمفوض او للمفوض اليه.

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، المرجع السابق ، ص 76

² خالد فايز الحويلة العجمي ، المرجع السابق ، ص 121

³ عبد الغني بسيوني عبد الله ، المرجع السابق ، ص 121

الفرع الأول : بالنسبة للمفوض

يترتب عن التفويض الاداري مسؤولية المفوض باعتباره المسئول الأول في الهيئة الادارية هذا من ناحية وباعتباره صاحب الاختصاص من ناحية أخرى لأنه ملزم بممارسة السلطة الرئاسية على المفوض اليه ، فهذا الأخير يعد مرئوسا بالنسبة اليه وعلى الشخص المفوض الالتزام بعدم ممارسة الاختصاصات المفوضة في تفويض الاختصاص بخلاف ذلك في تفويض التوقيع .

اولا : تفويض الاختصاص

هنالك آثار تترتب عن تفويض الاختصاص بالنسبة للمفوض تتمثل في :

1. يترتب على التفويض في الاختصاص منع المفوض من ممارسة اختصاصاته المفوضة طيلة مدة التفويض ، وذلك التزام كل سلطة بممارسة اختصاصاتها وعدم جواز اعتداء سلطة عليا على اختصاص سلطة دنيا .
 2. على المفوض مسؤولية تحديد الاختصاصات المفوضة تحديدا دقيقا وواضحا حتى يكون للمفوض اليه على بينة من واجباته ومسؤولياته وكذلك منع أي تجاوزات.
 3. يحق للأصيل متابعة المفوض اليه والإشراف عليه وتوجيهه ورقابته طيلة مدة التفويض.
 4. على المفوض الاهتمام بإجراء المتابعة الدائمة على اعمال المفوض اليه حتى يتحقق دائما من التزامه بممارسة الاختصاصات المفوضة على أحسن وجه .
 5. اعطاء المفوض اليه الاختصاصات التي تتفق مع خبرته وتأهيله وكفاءته وقدراته¹.
- بالإضافة الى إذا وجد نص يجيز لإحدى السلطات الادارية (الأصيل) بإمكانية تفويض جزء من اختصاصاتها ، فإنه يحدد في العادة نطاق معين تمارس فيه هذه السلطة هذه الامكانية ومن ثم يتعين ممارستها في هذا النطاق ، وعلى ذلك فلا يجوز للأصيل أن يفوض فيما لا يملك من السلطات والاختصاص في اكثر ما يملك ويدخل في اختصاصات وسلطات اخرى. ويجب اذا حدد النص الذي يجيز التفويض من يفوض اليهم بأسمائهم او صفاتهم تعين على الأصيل أن يكون قراره بالتفويض لهؤلاء الاشخاص دون غيرهم ، يجب اذا حدد النص الذي يجيز التفويض موضوعات معينة للتفويض لا يجوز له أن يتعدها غيرها من المواضيع وإذا

¹ عيد قريطم ، المرجع السابق ، ص 135

حدد النص الذي يجيز التفويض ترتيب معين للأشخاص الذين يجوز التفويض لهم بحيث لا يجوز التفويض لأحدهم في وجود الأسبق منه ترتيباً وعدم وجود مانع لديه ن فإن على الاصيل احترام نظام التفويض بالترتيب الذي حدده النص الاذن ، وقيام الاصيل بالتفويض على غير ذلك يشوب قراره بعدم المشروعية¹.

ثانيا : تفويض التوقيع

أن تفويض التوقيع يختلف عن تفويض الاختصاص حيث أن المفوض يمارس فيه كامل سلطته الرئاسية على اعمال المفوض اليه ، وذلك بإصدار التعليمات والتوجيهات ويملك ايضا سلطة التعديل والإلغاء والسحب والحلول فيما يخص القرارات او المقررات او الوثائق التي تكون محل التفويض بالإمضاء مع العلم أن المفوض في تفويض التوقيع يقوم بممارسة العمل المفوض الى جانب المفوض اليه بخلاف ذلك في تفويض الاختصاص².
اما من الناحية الفقهية فان تفويض التوقيع لا يثير اي جدل فقهي حول ممارسة الرئيس الاداري أي المفوض لسلطته الرئاسية على المفوض اليه لان طبيعة هذا التفويض لا تشكل تغييرا في قواعد توزيع الاختصاص³.

يكفي التفويض بالتوقيع بإعفاء مانح التفويض من مهمة توقيع بعض الاعمال الادارية المنفردة الطرف ، فيبقى مفوض التوقيع متمتعا قانونيا بكامل صلاحياته على المواد او المواضيع التي يتناولها التفويض ، ويمكنه ممارستها والتوقيع عليها بنفسه في اي وقت يشاء ، ومن هنا القول بان المفوض اليه بالتوقيع انما يقوم بهذه المهمة باسم المفوض على مسؤوليته⁴.

¹ محمد فتوح محمد عثمان، التفويض في الاختصاصات الادارية دراسة مقارنة ، كلية الشريعة والقانون ، جامعة الأزهر ، دار المنار للطبع والنشر والتوزيع ، طبعة 1، 1986، ص 129

² محمد خليفي ، المرجع السابق ، ص 85

³ علي خطار شطناوي ، موسوعة القضاء الاداري ، الجزء الثاني ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، 2004، ص 697

⁴ فوزت فرحات ، القانون الاداري العام ، الكتاب الأول ، التنظيم الاداري و النشاط الاداري ، قدم له خالد قباني ، المؤسسة الحديثة للكتاب طرابلس ، الطبعة الأولى ، 2004 ، ص 406

وبتالي يعتبر تفويض التوقيع أمرا شخسيا لا يحرم المفوض حق التوقيع الى جانب توقيع المفوض اليه¹، اذ بإمكان السلطة المفوضة مزاوله اختصاصها بجوار المفوض اليه². ونخلص إلى أن تفويض التوقيع يكتسي الطابع الشخصي أي ينتهي بمجرد تغير احد طرفي عملية التفويض كالاستقالة او التحويل او الانتداب او الوفاة أي ينتهي بانتهاء سلطات المفوض او انتهاء مهامه .

الفرع الثاني : بالنسبة للمفوض اليه

يرتب التفويض الاداري التزاما قانونيا اضافيا على عاتق المفوض اليه مما يترتب عليه مسؤولية هذا الأخير أمام المفوض ومن هنا نستنتج بان عملية التفويض تقوم على اساس المسؤولية المزدوجة التي تتدرج صعودا حسب السلم الاداري وحسب طبيعة التفويض.

اولا : مسؤولية المفوض اليه في تفويض الاختصاص

تقوم مسؤولية المفوض اليه نتيجة الالتزام او الواجب القانوني العاتق عليه والمتمثل في اداء الاختصاص المحدد في قرار التفويض ، حيث تنحصر هذه المسؤولية امام المفوض فقط دون ان تصعد الى الرئيس الأعلى منه درجة تطبيقا لمبدأ وحدة الرئاسة والأمر³ . ويقصد بهذا المبدأ تحديد سلطة اصدار الأوامر والقرارات في مصدر واحد فلا يخضع المرؤوس إلا لرئيس مباشر واحد يتقلّى منه الأوامر والتعليمات⁴.

وعلى اعتبار عملية التفويض تحويل جزء من هذا الاختصاص فانه تنشأ مسؤولية اضافية تصعد من الأسفل إلى الأعلى أي من المفوض اليه اتجاه المفوض وهي مسؤولية تتحدد على أي حال بقدر السلطة التي فوضت ، فالمسؤولية تنصرف للاثنين معا للأصيل والمفوض اليه والعبء الأكبر فيها على المفوض اليه طبعاً .

ثانيا : التزام المفوض اليه بحدود التفويض

¹ خالد خليل الظاهر ، مرجع سابق ، ص 115

² سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الادارية دراسة مقارنة ، مطبعة جامعة عين الشمس ، الطبعة 6،

1991 ، ص 319

³ عبد الغني بسيوني عبد الله ، التفويض في السلطة الادارية ، الدار الجامعية ، بيروت ، 1986 ، ص 47

⁴ عبد الغني بسيوني عبد الله ، التنظيم الاداري ، مرجع سابق ، ص 50

عند قيام الأصل بتفويض جزء من اختصاصاته الى احد مرؤوسيه فانه لا يكفي تنفيذ ما فوض اليه في نطاق التفويض المعين من حيث موضوعه وفي مدته بل ينشا التزام على عاتق لمرؤوس الذي فوض اليه الاختصاص من جراء عملية التفويض مقتضاه انجاز العمل بالسلطة التي اعطيت له وفقا لقرار التفويض¹ كما يلتزم المفوض اليه بممارسة الاختصاصات المفوضة على أحسن وجه وعليه الالتزام بمضمون وحدود قرار التفويض من حيث الموضوع والزمان والمكان لان اي تصرف خارج عن نطاق حدود التفويض يعد غير مشروع .

حيث تكون القيمة القانونية للقرارات الصادرة عن المفوض اليه في تفويض الاختصاص بنفس القيمة المقررة لاختصاصاته وهو ما يترتب عليه عدة نتائج من حيث الطعون الادارية والقضائية وهي تعود على المفوض اليه لأنه يمارس الاختصاص المفوض باسمه وليس باسم الاصيل .

اما بالنسبة لتفويض التوقيع فان القيمة القانونية للقرارات الصادرة عن المفوض اليه تأخذ القيمة المقررة قانونا لاختصاص المفوض وهو ما ينجم عنه مسؤولية المفوض سواء من حيث الطعون الادارية او القضائية² .

المبحث الثاني: طرق انتهاء نظام التفويض الإداري

بعد معرفة الهيئات المعنية بتطبيق نظام التفويض الإداري في المبحث الأول سنحاول في هذا المبحث معرفة كيفية انتهاء نظام التفويض الإداري حيث يمكن أن ينتهي التفويض الإداري نهاية طبيعية ويمكن أن ينتهي نهاية غير طبيعية، وينتهي التفويض الإداري نهاية طبيعية إذا كان التفويض مشروعاً وفي هذه الحالة توجد طريقتين لإنهائه وهما إما بطريق مباشر وإما بطريقة غير مباشر، أما النهاية غير طبيعية تكون في حالة ما إذا كان التفويض غير مشروع من الناحية القانونية وفيها ينتهي التفويض إما عن طريق القضاء وإما بإرادة المفوض وعليه سنتناول هذا المبحث في مطلبين المطلب الأول سنتعرض فيه حالات انتهاء التفويض المشروع والمطلب الثاني نعالج فيه حالات إنهاء التفويض غير مشروع.

¹ ابراهيم عبد العزيز شيجا ، اصول الإدارة العامة ، منشأة المعارف، الاسكندرية ، طبعة 2004، ص 242

² منور كربوعي ، مرجع سابق ، ص 135

المطلب الأول: حالات انتهاء التفويض الإداري المشروع

ينتهي التفويض الإداري المشروع إما بطريق مباشر أو بطريق غير مباشر وفي كلا الحالتين يتم انتهاء التفويض الإداري المشروع بطريق مباشر والفرع الثا انتهاء الإداري المشروع بطريق غير مباشر.

الفرع الأول: انتهاء نظام التفويض الإداري المشروع بطريق مباشر

من الحالات التي ينتهي فيها التفويض الإداري المشروع بطريق مباشر نجد انتهاء المدة أو بتغير أحد طرفيه أو بإلغاء النص (الإن) أو بتحقيق الغرض المرجو منه .

أولا : انتهاء نظام التفويض الإداري بانتهاء المدة

في هذه الحالة تكون نهاية التفويض الإداري نهاية طبيعية فبمجرد انتهاء المدة الزمنية المحددة بموجب قرار التفويض لممارسته ينتهي التفويض" ومثال ذلك في فرنسا التفويضات الوقتية التي كان يجريها المحافظ لدى غيابه المؤقت من المحافظة فإن السلطات المفوضية تعود إليه لعودته من هذا الغياب"¹ .

ثانيا : انتهاء نظام التفويض الإداري بتغيير أحد أطرافه

قد ينتهي التفويض الإداري بتغيير أحد أطرافه سواء كان المفوض أو المفوض إليه ويكون هذا التغيير إما عن طريق الترقية أو النقل أو الاستقالة أو الإحالة على التقاعد وعليه فإن انتهاء التفويض بأحد هذه الطرق يؤدي إلى وجوب التمييز بين نوعين من التفويض وهما التفويض الشخصي والتفويض الوظيفي.

يقصد بالتفويض الشخصي أن يقوم الرئيس الإداري بتحويل جزء من اختصاصاته إلى أحد أعوانه المباشرين والمقربين منه وفي هذا النوع من التفويض يختص الرئيس الإداري القيام بتعيين وتحديد صلاحيات هؤلاء الأعوان كما يتم ذكر اسم المفوض إليه في القرار ولذلك ينتهي التفويض في هذا النوع في حالة ما إذا فقد أحد أطراف التفويض منصبه.

¹ محمود إبراهيم الوالي، نظرية التفويض الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر،

سنة 1989، ص 429

أما التفويض الوظيفي فيعني ذلك النوع من التفويض الذي لا يتعلق بشخص المفوض أو المفوض إليه وإنما يتعلق بالصفة الوظيفية، هذا النوع من التفويض يختلف عن النوع الأول (التفويض الشخصي) أنه لا يتم فيه ذكر اسم المفوض إليه في القرار وكذلك يكون هذا النوع من التفويض بين إدارتين مستقلتين أو شخصين مستقلين بحيث لا تكون العلاقة بينهما شخصية" ومثال ذلك تفويض الوزير بعض إختصاصاته الأحد المحافظين، وينتهي التفويض في هذا النوع بمجرد انتهاء الوظيفة سواء وظيفة المفوض أو المفوض إليه" وليس بتغيير أحد أطرافه مثل " قيام وزير التعليم بتفويض أحد الموظفين ثم تم تغيير هذا الوزير وتعيين وزير جديد وقام هذا الوزير الجديد بوقف قرار التفويض أو تغيير المفوض إليه".¹

ثالثا: انتهاء نظام التفويض الإداري بإلغاء الإذن

من الحالات التي ينتهي فيها التفويض إلغاء النص الذي يجيز التفويض (الإذن) وتجدر الإشارة إلى أن إلغاء الإذن أو النص يسري بأثر مباشر حيث لا تتأثر قرارات التفويض السابقة، كما يمكن إبقاء بعض التفويضات إذا كانت تتفق مع الإذن الجديد ومثال ذلك في مصر التفويضات التي صدرت في ظل القانون رقم 390 لسنة 1956 فإنه بصدر القانون رقم 42 لسنة 1967 وتضمنه أحكاما مخالفة لما جاء في القانون رقم 340 لسنة 1956 وتعديلاته فإنه يظل من التفويضات السابقة ما كان متفقا مع أحكام القانون الجديد ويسقط من هذه التفويضات ما كان قد تم على خلاف أحكامه وتعود الإختصاصات إلى السلطات الأصلية .

رابعا : انتهاء نظام التفويض الإداري بتحقيق الهدف

القيام بالتفويض لا يكون إلا من أجل تحقيق هدف معين وغالبا ما يتم تحديد هذا الهدف في قرار التفويض كأن يكون الهدف من التفويض هو ضمان حسن سير المرفق العام في حال غياب الأصيل أو من أجل التخفيف على الرئيس الإداري في حال انشغاله بأمر ذات أولوية، وعليه فإن التفويض في هذه الحالة ينتهي بتحقيق الهدف وإزالة الأسباب الدافعة إلى القيام به وبعدها يقوم الرئيس الإداري باسترداد الإختصاصات التي فرضها².

¹ أحمد موسى محمود أبو جلمبو، تفويض الاختصاص في القانون الفلسطيني، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين سنة 2016، ص 52.

² محمود إبراهيم الوالي، المرجع السابق ، ص 429.

الفرع الثاني: انتهاء نظام التفويض الإداري المشروع بطريق غير مباشر

غالبا ما تكون مدة التفويض طويلة مما يؤدي إلى تحول الاختصاصات المفوضة إلى المفوض إليه بصورة شبه كاملة، ولذلك يسعى المفوض إلى استرداد هذه الاختصاصات ولكن بطريقة غير مباشرة كان يقوم الأصل بتعديل قرار التفويض ومثال ذلك إصدار تعليمات معينة تلزم المفوض إليه قبل القيام بأي عمل يتعلق بموضوع التفويض الرجوع إليه وأخذ رأيه. ورغم السلطات المطلقة للأصيل في إنهاء التفويض بطريق غير مباشر إلا أنه يجب عليه قبل القيام بذلك التقيد بشرطين وهما:

الأول: يجب على الأصيل عند إنهاء التفويض بطريق غير مباشر احترام قاعدة توازي الاختصاصات ومعنى ذلك أن الأصيل إذا أراد إنهاء التفويض فعليه إصدار قرار بإنهائه مثلما قام بإصدار قرار بمنحه ويجب عليه كذلك نشر هذا القرار.

الثاني: أن يكون هدف الأصيل من هذا الانهاء هو تحقيق الصالح العام طالما أن هدف كل مسؤول إداري أو موظف هو تحقيق المصلحة العامة وبالتالي لا يمكن إنهاء التفويض إذا لم يتوفر هذين الشرطين¹.

إن الحالات التي ينتهي فيها التفويض الإداري المشروع بأثر مباشر، بمعنى أن القرارات السابقة الصادرة بموجب التفويض لا تتأثر بهذا الانهاء وهذا على خلاف التفويض الإداري غير مشروع حيث يتم فيه زوال التفويض بأثر رجعي

المطلب الثاني: حالات انتهاء نظام التفويض الإداري غير مشروع

يتم إنهاء التفويض الإداري غير مشروع إذا كان معيبا بعدم المشروعية وفي هذه الحالة ينتهي التفويض إما عن طريق المفوض أو عن طريق القضاء الإداري وفيه يتم إزالة التفويض بأثر رجعي حيث يزول التفويض وكل القرارات السابقة الصادرة بموجب هذا التفويض، وعليه سنتناول هذا المطلب في فرعين الفرع الأول نعالج فيه كيف ينتهي التفويض عن طريق المفوض والفرع الثاني حالة انتهاء التفويض عن طريق القضاء الإداري.

الفرع الأول: حالة انتهاء نظام التفويض الإداري غير مشروع عن طريق المفوض

¹ محمود إبراهيم الوالي ، المرجع السابق، ص 431-432.

يكون التفويض من أجل التخفيف على الرئيس الإداري في ممارسة صلاحياته لكن هذا لا يعني أن الرئيس الإداري لم يعد مسئولاً عن الاختصاصات التي فرضها حيث يمكن لهذا الأخير مراقبة الأعمال التي يقوم بها المفوض إليه كما يمكن إلغائها أو تعديلها ومن جهة أخرى يمكن لهذا الرئيس الإداري إلغاء أو تعديل أو سحب القرارات الصادرة عنه وذلك في حالة ما إذا كان القرار معيباً ويكون هذا القرار معيباً إذا تخلف ركن من أركانه أو كانت الشروط التي تجيز التفويض غير صحيحة حيث يمكن للمفوض في هذه

الحالة إلغاء قرار التفويض من تلقاء نفسه أو بعد تقديم تظلم كما أن المفوض لا يتقيد بالمدة الزمنية من أجل إلغاء هذا القرار باعتباره قرار تنظيمي لا يرتب حقوق مكتسبة.

أما بالنسبة للإلغاء أو تعديل أو سحب القرارات الصادرة عن المفوض إليه فيكون ذلك إذا كان القرار معيباً أو في حالة تجاوز المفوض إليه حدود التفويض وفي هذه الحالة يمكن للمفوض إلغاء القرارات سواء كانت فردية أو تنظيمية، أما فيما يتعلق بالمدة الزمنية التي يمكن للمفوض سحب أو إلغاء القرار فهذا يجب التمييز بين القرارات الفردية و التنظيمية ، فبالنسبة للقرارات التنظيمية يمكن للمفوض سحبها في أي وقت أما القرارات الفردية فيكون المفوض مقيد بالمدة الزمنية القانونية المحددة لرفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري¹.

كما أنه ولحساب مدة إلغاء أو سحب قرار التفويض الإداري يجب التمييز بين القرار الذي تعرض العيب بسيط والقرار المعيب بعيب جسيم، ذلك أنه إذا كان القرار معيباً بعيب بسيط في هذه الحالة تكون سلطة المفوض مقيدة بالميعاد القانوني فإذا لم يقم المفوض بإلغاء أو سحب هذا القرار غير مشروع خلال مدة معينة فإن هذا القرار سيكتسب حصانة ويصبح مشروعاً.

أما إذا كان القرار معيباً بعيب جسيم فإن هذه القرارات ليس لها أثر ويجوز سحبها أو إلغائها في أي وقت حيث تتحول إلى مجرد عمل مادي لا يرتب أي أثر قانوني مثلما هو الحال بالنسبة للقرارات الصادرة نتيجة غش أو تدليس في القانون المدني².

الفرع الثاني: حالة انتهاء نظام التفويض الإداري غير مشروع عن طريق القضاء الإداري

¹ امحمد خليفي ، المرجع السابق، ص 68.

² المرجع نفسه، ص 86.

في هذه الحالة أي حالة انتهاء نظام التفويض الإداري غير مشروع عن طريق القضاء ظهر إشكال حول كيفية الحكم على قرار التفويض المعيب وذلك هل يكون الحكم بالإلغاء أو الإعدام وفي هذا السياق ظهر حكيمين :

الحكم الأول هو حكم مجلس الدولة الفرنسي الذي قضى ببطلان التفويض الإداري غير مشروع والذي يكون صادر عن سلطة غير مختصة وكيف هذا العيب على أنه عيب بسيط ولذلك قرر مجلس الدولة الفرنسي أنه في عيب الاختصاص البسيط بالنسبة لأحكام التفويض غير مشروع يكون الحكم دائما ببطلان القرار .

الحكم الثاني فهو حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر فقد قررت في حكم صادر عنها أن الحكم على قرار التفويض غير مشروع بالبطلان أو الإعدام يكون حسب درجة العيب فإذا كان العيب بسيطا يكون القرار باطلا، أما إذا كان العيب جسيما كان القرار منعدما وذلك في حالة تجاوز المفوض إليه حدود التفويض وفي هذه الحالة يكون للمفوض حق سحب القرار في أي وقت، أما الحالة التي يكون فيها القرار باطلا فتكون في حالة ما إذا لحق القرار عيب بسيط مثل في حالة ما قام المفوض بإصدار قرار التفويض إلى المفوض إليه ليمارس جزءا من اختصاصاته دون الاستناد إلى نص قانوني (الإذن) ففي هذه الحالة تكون القرارات الصادرة عن المفوض إليه باطلة بالرغم من وجود عيب جسيم لكنها لا تعد معلومة أما بالنسبة للقضاء الجزائري نجد حكم مجلس الدولة بتاريخ 28- فبراير سنة 2000 "بعيب علم الاختصاص الموضوعي بالنسبة لقرار صادر عن رئيس الدائرة، لأن هذا الأخير استند إلى تفويض غير مكتوب من طرف الوالي على الرغم من ذلك فإن النص الإذن لا يسمح للوالي بتفويض هذا الاختصاص".

هذا من الناحية القضائية أما من الناحية الفقهية فإن أغلب الفقهاء يرون أن درجة جزء التفويض الإداري غير مشروع تكون بقدر درجة العيب الذي لحقه حيث يرى الأستاذ دي فورنل أن تجاوز المفوض إليه حدود التفويض يندرج تحت عيب عدم الاختصاص البسيط وتكون قراراته قابلة للإلغاء إذا كانت غير مشروعة، أما إذا كانت القرارات مشروعة وتجاوز المفوض إليه حدود التفويض فإنها تعد معدومة¹.

¹ محمد خليفي، المرجع السابق، ص 69 .

تجدر الإشارة بأنه هناك فرق بين الإلغاء والسحب وبين البطلان والإعدام فالسحب والإلغاء يكون من إختصاص السلطة الإدارية حيث يمكن لهذه الأخيرة سحب أو إلغاء القرارات غير مشروعة كما إن إلغاء القرار يسري بأثر مباشر على خلاف السحب الذي يسري بأثر رجعي حيث تتأثر بهذا السحب القرارات السابقة، كما أن السحب لا يكون إلا إذا كان القرار معيبا بعيب جسيم مثل اعتداء سلطة على سلطة أخرى أما الإلغاء فيكون في حالة ما إذا كان القرار معيبا بعيب بسيط ويعتبر هذا العيب من أكثر العيوب شيوعا ويظهر العيب البسيط في عدم الاختصاص الموضوعي كأن يقوم المفوض بإصدار قرارات لا تدخل ضمن الصلاحيات التي فرضت إليه .

أما فيما يتعلق بالبطلان والإعدام فهما من اختصاص السلطة القضائية (القضاء الإداري) بعد رفع دعوى إلغاء.

كما أن طريقة انتهاء تفويض الاختصاص تختلف عن طريقة انتهاء تفويض التوقيع حيث ينتهي تفويض الاختصاص إما بانتهاء المدة وهي المدة المحددة لممارسة التفويض أو في حالة غياب المفوض إليه وفي هذه النقطة نجد أن الفقه والقضاء يميزان بين حالتين الحالة الأولى: حالة زوال الجهة المفوض إليها وكذا زوال اختصاصاتها والحالة الثانية: هي حالة إلغاء الجهة مع بقاء الاختصاص الذي حول إلى جهة أخرى، ففي الحالة الأولى يتم إنهاء التفويض كليا أما في الحالة الثانية تنتهي الجهة المفوض إليها بينما التفويض لا ينتهي وإنما ينتقل إلى الجهة التي حول إليها الاختصاص.

كما أن تفويض الاختصاص لا ينتهي بمجرد إلغاء الإذن وصدور إذن جديد وإنما ينتهي بموجب قرار صريح صادر عن المفوض على اعتبار أن هذا التفويض هو تفويض وظيفي ليس شخصي أما تفويض التوقيع فينتهي بمجرد انتهاء العلاقة الشخصية بين المفوض والمفوض إليه.

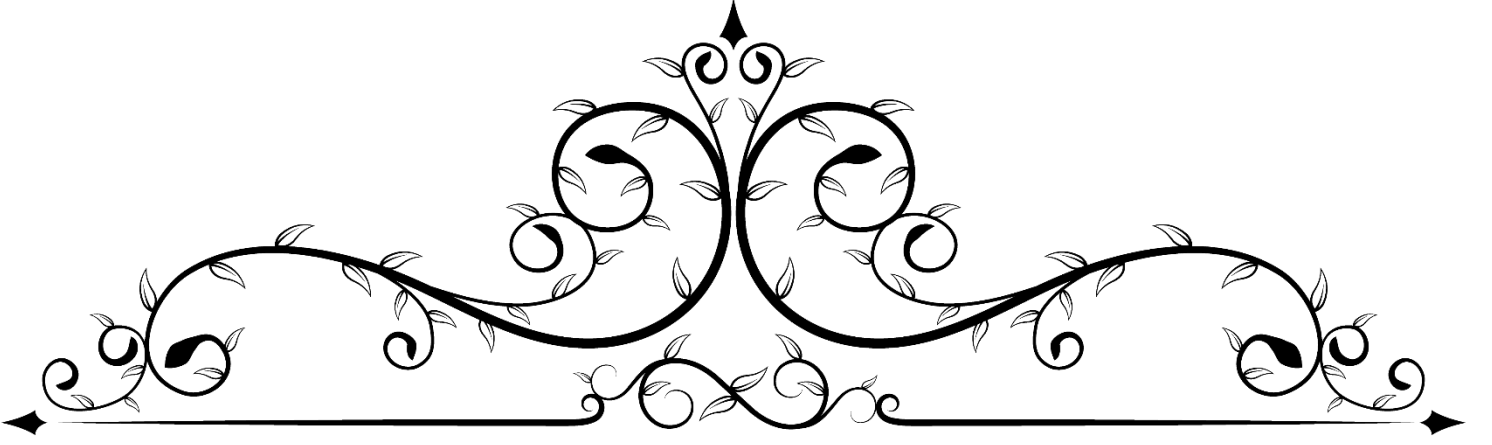
كما يمكن أن ينتهي تلقائيا أي دون صدور قرار إداري من المفوض حيث تتم الإشارة إليه مسبقا في الإذن أو القرار الذي يجيز التفويض، ولقد ثار إشكال حول الانتهاء التلقائي للتفويض فقد حكم مجلس الدولة الفرنسي سابقا فيه بأن تفويض التوقيع لا ينتهي بالانتهاء الفعلي للمفوض أو المفوض إليه وإنما ينتهي من تاريخ الانتهاء القانوني سواء للمفوض أو

المفوض إليه أو كلاهما ويبدأ هذا التاريخ من نشر قرار التعيين الجديد وليس من تاريخ صدوره¹.

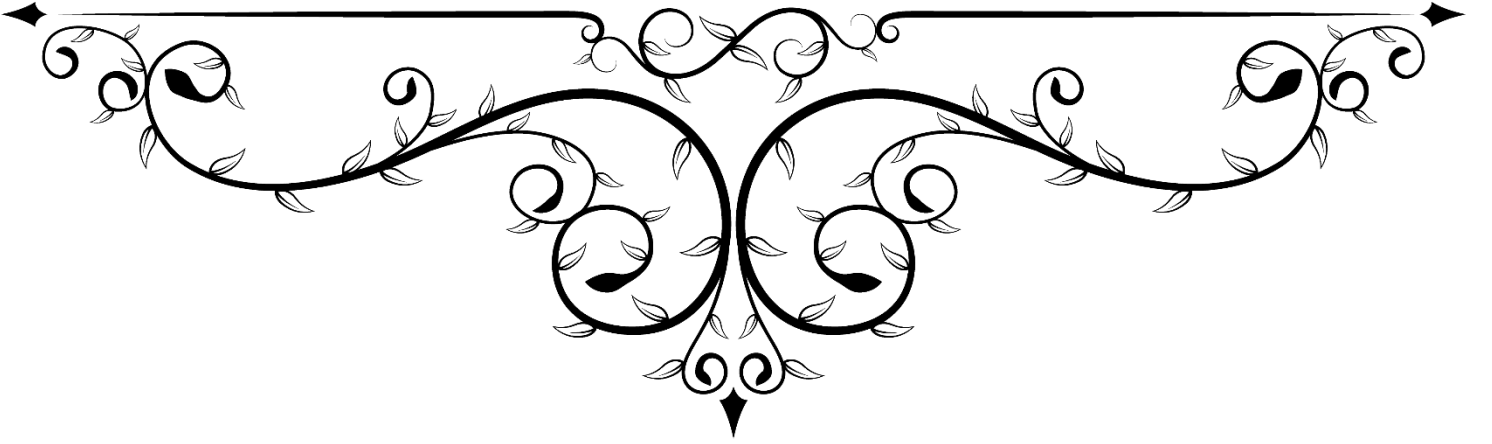
خلاصة الفصل

إن من شروط ممارسة نظام التفويض الإداري أن يكون مؤقتا نجد أن هذا النظام ينتهي بعدة طرق تختلف بين ما إذا كان التفويض مشروعاً أو غير مشروع . ومن طرق انتهاء نظام التفويض المشروع نجد انه ينتهي اما بتحقيق الفرض او بانتهاء المدة او يتغير أحد طرفيه . أما بالنسبة للتفويض غير مشروع فنجد أنه من طرف إنتهائه أنه قد ينتهي عن طريق المفوض أو عن طريق القضاء ولكل منهي حالات ينتهي بها .

¹ محمد خليفي ، المرجع السابق، ص 65، 66.



خاتمة



يعتبر التفويض وسيلة قانونية يتم من خلالها تخفيف العبء على الرئيس الإداري الذي ينقل بموجب التفويض جزءا من صلاحياته لمرؤوسيه أو لأحد منهم مع تحميله قدر ا من المسؤولية وخصوصا بسط الرقابة الرئاسية على المرؤوس أثناء ممارسة الاختصاصات المفوضة، فالمشرع الجزائري حين يرخص للرئيس الإداري بتفويض بعض صلاحياته للمرؤوس يكون قد توخى جملة من المقاصد العامة لتلبية حاجات الأفراد بعيدا عن تركيز السلطة في العاصمة وكذا حسن أداء العمل الإداري .

يمكن القول بأن نقل الاختصاص بواسطة التفويض لا يعني الانفصال التام عن المفوض لأن الأصل هو المسؤول أولا وأخيرا عن حسن أداء هذه الصلاحيات المفوضة وعن حسن سير المرافق وتقديم الخدمات العامة للجمهور يمكن أن نستنتج من خلال هذه الدراسة النتائج التالية:

- يعتبر تفويض الاختصاص في الجزائر استثناء عن القاعدة العامة التي تقضي أن الأصل يمارس الصلاحيات التي منحها القانون إياه شخصا غير أن تخفيف العبء عن المرؤوس ومن أجل فاعلية النشاط الإداري قد يسمح القانون بنقل جزء من صلاحيات الرئيس للمرؤوس وهذا ما يجعل التفويض مقيدا وليس مطلقا حيث يتقيد في اللجوء إليه بضرورة وجود نص قانوني يسمح به مع صدور قرار إداري بالتفويض يحدد الجزء الذي ينقله الرئيس للمرؤوس كما يتقيد المرؤوس بما جاء في قرار تفويضه. إذا التفويض هو إجراء استثنائي حيث يعتبر خروجاً على الأصل العام في مباشرة الاختصاص.

- يترتب على التفويض الإداري مسألتان وهما:

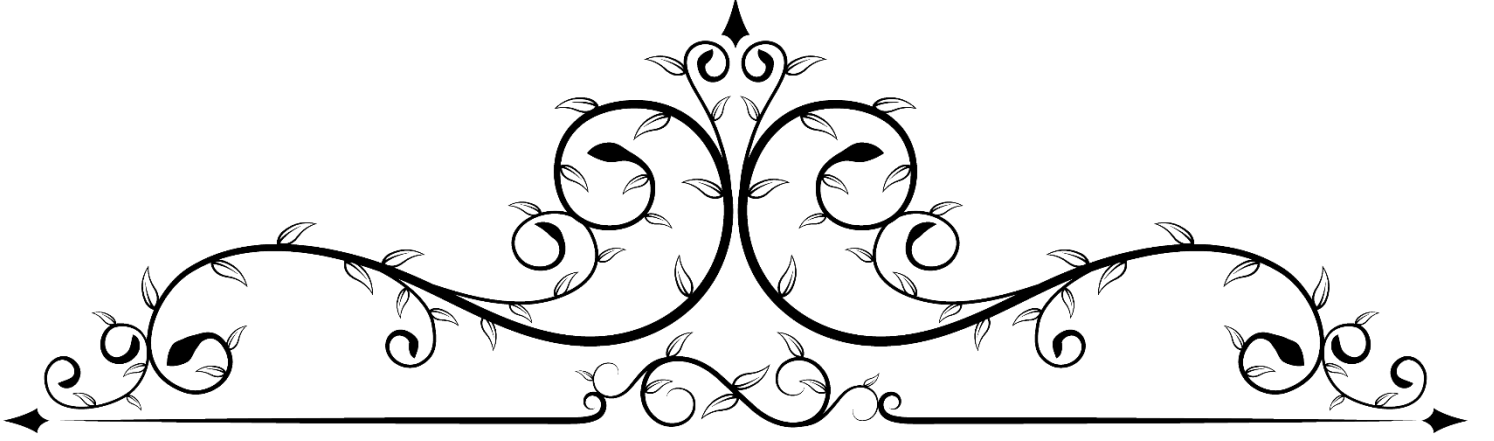
1. زيادة اختصاصات المفوض إليه.
2. إحداث تغيير في العلاقة الرئاسية بين الأصل والمفوض إليه الذي يباشر اختصاصات الأصل كما لو كان يمارس اختصاصات أصيلة.

- يترتب على مخالفة قواعد التفويض الإداري بطلان قرار التفويض وبطلان كل التصرفات التي تبني عليه بالرغم من أن بعض الفقه يتشدد في درجة البطلان حيث يرتب على مخالفة قواعد التفويض انعدام كل القرارات التي تترتب على ذلك، غير أن

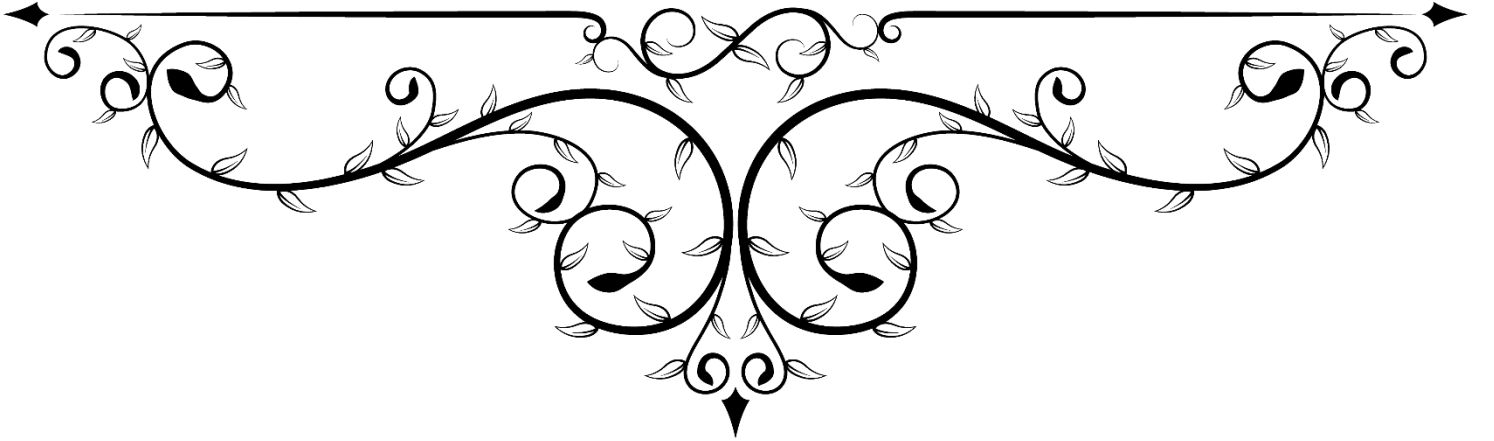
التصرفات التي نشأت في ظل التفويض الباطل يمكن اعتبارها مشروعة إذا ما استدعت ذلك نظرية الموظف الفعلي.

- لا تفويض إلا بموجب نص في القانون أو التنظيم وهذا النص لا بد أن يحدد التفويض بدقة، وعليه يعتبر النص الذي يسمح بالتفويض استثناء من الأصل العام، ومن ثم لا يؤخذ إلا في حدود النص ويمنع التوسع في تفسيره سواء في فرنسا أو مصر والجزائر.
- ذكمن الفرق الرئيسي بين تفويض التوقيع وتفويض الاختصاص في أن الأول يقوم على اعتبارات شخصية بينما الثاني يقوم على صفة أطرافه.
- يؤدي التفويض الإداري إلى تحقيق الفاعلية الإدارية عن طريق تخفيف الأعباء عن الرؤساء الإداريين ومنحها للمرؤوسين وبالتالي يؤدي إلى سرعة إصدار القرارات الإدارية والاقتصاد في الوقت، كما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للمرؤوسين وإلى زيادة الشعور بالثقة في أنفسهم وينمي القدرات المختلفة ويقضي على السلبية والروتين داخل الإدارة المركزية.
- يعتبر التفويض الإداري أسلوباً مرناً لإعادة توزيع الاختصاص بما يتلاءم ويتناسب مع مقتضيات الواقع وسير المرافق العامة بانتظام وتقديم الحاجيات العامة للجمهور بشكل فعال وبالتالي يمكن القول بأن التفويض هو أنجع وسيلة قانونية لتقريب الإدارة من المواطن.
- فكرة التفويض الإداري تساعد على تحقيق العدالة ومراقبة شرعية الأعمال الإدارية، إذ تؤدي إلى تعدد درجات التظلم الإداري ضد التصرفات القانونية غير المشروعة التي تصدر عن المفوض إليه.
- يعتبر التفويض الإداري وسيلة فعالة لإعداد وتكوين رؤساء إداريين أكفاء قادرين على تسيير شؤون المواطنين في الأقاليم وفي نفس الوقت يعتبرون ممثلين للسلطات المركزية في تلك الأقاليم.
- رغم تفويض الرئيس الإداري لجزء من صلاحياته بصفة مؤقتة فإنه يبقى مسؤولاً عنها مسؤولية كاملة، إذ في حال خروج المرؤوس عن المواضيع المحددة في قرار التفويض يتحمل هذا الأخير المسؤولية عن خرقه لقواعد الاختصاص ومخالفته لقاعدة

قانونية تم بموجبها إعادة توزيع الاختصاصات كما يتحمل الرئيس الإداري هو الآخر المسؤولية لأنه مطالب بفرض رقابة رئاسية على المرؤوس ومتابعة كل الأعمال التي يقوم بها المرؤوس من خلال سلطته في تعديلها أو إلغائها أو سحبها ومن هنا يكون متحملاً للمسؤولية عن تصرفات المفوض إليه ويستوي الأمر بالنسبة لتفويض التوقيع.



قائمة المصادر والمراجع



اولا : المصادر القانونية

القوانين :

- 1 - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ،
الجريدة الرسمية، العدد 14 .
- 2 - القانون رقم 11-10 المؤرخ في يوليو 2011 ، المتعلق بالبلدية ، الجريدة الرسمية
العدد 37 ، سنة 2011

المراسيم :

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 15 -247 المؤرخ في 16 سبتمبر سنة 2015 ، المتضمن تنظيم
الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام ، الجريدة الرسمية العدد 50 ، 2015 .

الكتب :

الكتب العامة :

- 1 - جيرار كورنو ، ترجمة منصور القاضي ،معجم المصطلحات القانونية ، الطبعة الثانية
، دار مجد للمؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت لبنان ، سنة 2009 .
- 2 - حسين فريجة ، شرح القانون الإداري ، دراسة المقارنة ، الطبعة الثالثة ديوان
المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، سنة 2013 .
- 3 - محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، الحلبي الحقوقية ، بيروت
لبنان ، سنة 2005 .
- 4 - حسين فريجة ، شرح القانون الإداري ، ديوان الطبوعات الجامعية الجزائر 2009 .
- 5 - عبد الغاني بسيوني عبد الله ، التنظيم الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية 2009 .
- 6 - عمار عوايدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية الجزء الثاني ، الطبعة الثانية ،
ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003 .
- 7 - مليكة الصروخ ، القانون الإداري دراسة مقارنة ، الطبعة السابعة ، مطبعة النجاح
الجديدة ، الدار البيضاء ، المغرب 2010 .
- 8 - سامي جمال الدين ، أصول القانون الإداري ، الجزء الأول ، دار المطبوعات الجامعية
، الإسكندرية 1996 .
- 9 - ماجد راغب الحلو ، القانون الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية 1996.

- 10 - أنور أحمد رسلان ، الوسيط في القانون الإداري ، الجزء الأول ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1998 .
- 11 - حسن محمد عواضه ، المبادئ الأساسية للقانون الإداري ، الطبعة الأولى ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، بيروت 1997 .
- 12 - سليمان محمد الطماوي ، النظرية العامة للقرارات الإدارية ، الطبعة السادسة ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1991 .
- 13 - سليمان محمد الطماوي ، مبادئ علم الإدارة العامة ، الطبعة السابعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1987 .
- 14 - صلاح الشنواني ، التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال ، مركز الاسكندرية للكتاب الإسكندرية 1999 .
- 15 - محمد الصغير بعلي ، القرارات الإدارية ، دار العلوم ، عنابة الجزائر 2005 .
- 16 - محمد سعيد عبد الفتاح ، الإدارة العامة ، الدار الجامعية ، السكندرية 1992 .
- 17 - محمد ناصر مهنا ، تحديث في الإدارة العامة والمحلية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية 2005 .
- 18 - عبد الغاني بسيوني ، عبد الله ، التنظيم الإداري ، منشأة المعارف ، السكندرية 2009 .
- 19 - محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و احكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان ، سنة 2005 .
- 20 - عمر محمد الشويكي ، القضاء الإداري ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، سنة 2001 .
- 21 - كواف كنعان ، اتخاذ القرارات الإدارية ، الطبعة الخامسة ، مكتبة دار الثقافة ، عمان 1998 .
- 22 - محي الدين القبيسي ، مبادئ القانون الإداري العام ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت 1999 .

الكتب المتخصصة :

- 1- محمود إبراهيم الوالي ، نظرية التفويض الإداري ، دراسة مقارنة ، الطبعة الاولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، سنة 1989 .
- 2 - شروق اسامة عواد حجاب ، النظرية العامة للتفويض الإداري و التشريعي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية 2009 .
- 3 - عيد قريطم ، التفويض في الإختصاص الإداري ، دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، 2011 .
- 4 - رمضان محمد بطيخ ، أصول التنظيم الإداري ، دار النهضة العربية ، القاهرة 1996.

المقالات :

- 1 - محمد علي الشباطات وميثاق قحطان حامد ، الشروط القانونية لصحة الفويض في الإختصاصات الإدارية ، مجلة دراسات وابحات ، مجلة العزيمة في العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة الشرق الأوسط ، الاردن ، جامعة الأنبار العراق ، العدد 27 ، جوان 2017 .
- 2 - أحسن غربي ، قواعد تفويض الإختصاص الإداري في الجزائر ، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، جامعة سكيكدة ، العدد الثامن ، سنة 2014 .
- 3 - محمد بركات ، التفويض الإداري (المجالات والحدود) ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، محمد بوضياف ، المسيلة ، العدد 10 أوت 2018 .
- 4 - منور كربوعي ، مفهوم التفويض الإداري مجلة الدراسات القانونية ، دار القبة للنشر والتوزيع ، الوادي الجزائر ، 2002 العدد 02 .

المحاضرات :

- 1 - خلدون بن خعلي ، القانون الإداري ، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الأولى (ل م د) المركز الجامعي نور البشير ، البيض 2018/2017 .
- الرسائل العلمية :

- 1 - محمد خليفي ، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر ، مذكرة لنيا شهادة الماجيستر في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة تلمسان ، سنة 2008/2007 .

- 2 - محمد الصديقي ، التفويض في القانون الإداري الجزائري ، مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الشهيد حمه لخضر ، الوادي ، 2018/2017 .
- 3 - سعيد تركي ، التفويض في القانون الإداري ، مذكرة ماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، يسكرة ، 2016/2015 .
- 4 - بوجمعة بولقعيترات ، القيادة الإدارية في تطور الإدارة الجزائرية ، مذكرة ماجيستر ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، السنة الجامعية 1983/1982 .

ملخص:

إن القيام بتحسين وظائف الدولة الحديثة من اللجوء الى الوسائل و أساليب ادارية بحثية تسمح بالتسير الجيد للأجهزة الإدارية و تقضي على مشاكل التنظيم و الإدارة ، و من بين الأساليب الإدارية التي تتطلب الإدارة ضرورة استعمالها هو التفويض الإداري الذي يسمح بتخفيف العبء على الرئيس الإداري و تجعله يتفرغ الى أداء مهامه الأساسية ، و هذا ما يساعد على استمرار نشاط الإدارة بانتظام و كذا يساعد على إعداد الموظفين و تنمية معارفهم و اشراكهم و تحسيسهم بقيمة المسؤولية التي تلقى على الرؤساء الإداريين و هذا ما يؤدي الى تحقيق المصلحة العامة .

الكلمات المفتاحية: التفويض الاداري ، تفويض الاختصاص، تفويض التوقيع، الجزائر

Abstract:

Improving the functions of the modern state by resorting to research and administrative methods allows for the good management of administrative apparatus /bodies and eliminates the problem of management and administration, and among these administrative methods that the administration requires the need to use is the administrative officer and make him free to perform his basic tasks. This helps to continue the activity of the administration regularly, as well as helps to prepare the employees and develop their knowledge, involve them and sensitize them to the value of the responsibility that is placed upon the administrative officers , which leads to achieving the best interest of all.

Keywords: administrative delegation, delegation of competence, delegation of signature, Algeria

