

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة

ميدان الحقوق والعلوم السياسية
تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر اكايمي

بعنوان:

نظام التفويض الإداري و تطبيقاته في الإدارة الجزائرية

إشراف الأستاذ

د. يحيياوي حمزة

اعداد الطالب

فرجاوي يحي

خضراوي يوسف

لجنة المناقشة:

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
- د. ضياف ياسمينه	أستاذة محاضرة ب	جامعة محمد بوضياف المسيلة	رئيسا
- د. يحيياوي حمزة	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مشرفا ومقررا
- د. عزوز سليمة	أستاذة محاضرة ب	جامعة محمد بوضياف المسيلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



ملحق بالقرار رقم 10824 المؤرخ في 27 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

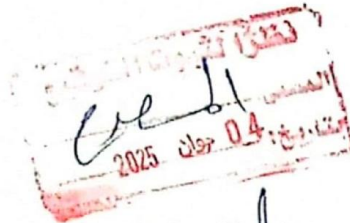
نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد(ة): عبد جباري عجمي الصفة: طالب. أستاذ. باحث طالعت
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 205915885 والصادرة بتاريخ 30/06/2020
المسجل(ة) بكلية / معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج. مذكرة ماستر. مذكرة ماجستير. أطروحة دكتوراه).
عنوانها: نظام التحويلات الإدارية في تطيقاتها في الإدارة الجزائرية

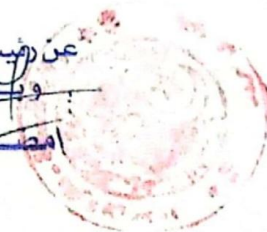
أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2025.06.04



توقيع المعني (ة)

عن رئيس المجلس الشعبي البلدي
و مختار بلعوض منه
امضاء: رويني مسعود





ملحق بالقرار رقم 1082/..... المؤرخ في 27 صفر 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرفي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.

السيد (ة): خزواوي يوسف الصفة: طالب باحث. أستاذ. باحث
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 114334311 والصادرة بتاريخ: 2015-01-05
المسجل (ة) بـ بكية / معهد العلوم والبحوث الحقوقية
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: نظام التفويض الإداري وتطبيقاته في الإدارة الجزائرية
أصح بشرفي أنني ألزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 09 جوان 2025 06-09

توقيع المعني (ة)



نظرا لصحة اعضاء السيد:
المساكن: الجزائر
الموضوع: العلم
بوسعادة في:
09 جوان 2025
رئيس المجلس العلمي البلدي
ويتنويض منه
العيون المضبوط
عضو: شعيب عبد القادر



إهداء

الحمد لله الذي وفقنا واعطانا القدرة لإنجاز هذا العمل المتواضع الذي نهديه
مع أسمى عبارات الامتتان:

إلى عائلاتنا العزيزة، اللتان كانتا دوماً السند والداعم في كل خطوة...

إلى أصدقائنا الأحبة، الذين شاركونا اللحظات الجميلة ووقفوا بجانبنا في الأوقات
الصعبة...

وإلى زملائنا الكرام، الذين كان لحضورهم وتعاونهم أثر طيب في مسيرتنا...

وإلى الأساتذة المحترمين، فلکم منا كل الامتتان والاحترام، وندعو الله أن يبارك في أعماركم،
ويجزیکم عنا خير الجزاء....

شكر وتقدير

نحمد الله تعالى أولاً وأخيراً، الذي وفقنا وأعاننا على إتمام هذا البحث، ووهبنا القوة والصبر في كل خطوة...

ثم نتقدم بخالص الشكر والتقدير لمشرفنا الكريم "يحياوي حمزة"، الذي كان لدعمه وتوجيهه الدور الأكبر في إنجاز هذا العمل، فله منا كل الامتنان والاحترام...

كما نتوجه بالشكر الجزيل إلى رئيس لجنة المناقشة وأعضائها الكرام، على وقتهم الثمين، وملاحظاتهم البناءة التي نعتز بها كثيراً...

ولا ننسى أن نوجه الشكر إلى العاملين في المكتبات وكل من قدّم لنا المساعدة والمراجع خلال إعداد هذا البحث، فجزاهم الله خير الجزاء...

كما نتقدم بكل عبارات الشكر والاحترام والامتنان لكل من درسنا من أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة...

وفي الختام، نود أن نشكر كل من ساهم، ولو بكلمة أو دعم بسيط، في مساندتنا خلال هذه الرحلة...

مقدمة

مقدمة:

يمثل التنظيم الإداري في الدولة الحديثة أحد أبرز مظاهر تطورها المؤسسي، إذ لم تعد السلطة الإدارية تقتصر على القيام بوظائفها التقليدية بشكل مركزي جامد، بل أصبحت تعتمد على آليات مرنة تتيح لها مواكبة تعقيدات الواقع الإداري ومتطلبات الخدمة العمومية، ومن بين هذه الآليات، يبرز نظام التفويض الإداري كوسيلة قانونية وواقعية لضمان فعالية الأداء وتوزيع المسؤوليات بشكل عقلاني داخل البنية الإدارية.

إن تطور وظائف الدولة وتزايد الأعباء الملقاة على عاتق السلطات الإدارية، سواء على المستوى المركزي أو المحلي، فرض واقعاً جديداً يُحتم إعادة النظر في أساليب تسيير المرافق العامة. فالمسؤول الإداري - مهما كانت كفاءته - لا يستطيع أن يتولى مباشرة جميع المهام والصلاحيات الموكلة إليه، وهو ما استدعى الأخذ بنظام يسمح له بتفويض جزء من سلطاته إلى معاونيه من أجل ضمان السرعة والفعالية في اتخاذ القرارات، مع الحفاظ على مبدأ وحدة السلطة الإدارية والمسؤولية.

ويُقصد بالتفويض الإداري، في مفهومه العام، العملية القانونية التي تسمح للسلطة الإدارية بتفويض جزء من اختصاصاتها إلى مرؤوسين أو أعوان تابعين لها، دون أن يعني ذلك التنازل عن الاختصاص الأصلي أو نقل المسؤولية كاملة. فالتفويض يظل دائماً محددًا في نطاقه الزمني والموضوعي، كما يخضع لرقابة السلطة المفوضة التي تملك دائماً حق سحبه أو تعديله.

وفي الجزائر، جاء تنظيم التفويض الإداري ضمن سياق عام من الإصلاحات الإدارية التي باشرتها الدولة منذ بداية التسعينيات، في إطار تحديث الإدارة العمومية وتعزيز مبادئ الفعالية، الشفافية، والمساءلة. وقد أدرج المشرع الجزائري نصوصاً تنظيمية وقانونية متعددة تتناول موضوع التفويض، سواء في مجال الوظيفة العامة، أو في التنظيم المحلي، أو في

الهيئات الإدارية المستقلة، ما يجعل من دراسة هذا النظام أمراً بالغ الأهمية لفهم كيفية اشتغال الإدارة الجزائرية المعاصرة.

وعلى الرغم من أهمية التفويض الإداري كأداة تسييرية، إلا أن تطبيقه العملي يثير عدة إشكاليات قانونية وعملية، منها: مدى احترام الضوابط القانونية في عمليات التفويض، حدود السلطة المفوضة، آثار التفويض على مبدأ المشروعية والمسؤولية الإدارية، والفروق الدقيقة بين التفويض والتوكيل أو الحلول.

بما ان نظام التفويض الاداري يعتبر وسيلة قانونية تمكن الرئيس الاداري من نقل جزء من اختصاصاته لموظفين يخضعون لسلطته الرئاسية فالدولة الجزائرية عملت به في التنظيم الاداري وعليه سيتم طرح الإشكالية التالية:

ما مدى نجاعة تنظيم القانون الجزائري لنظام التفويض الإداري بما يحقق فعالية العمل

الإداري؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا على الخطة التالية:

- الفصل الأول: ماهية التفويض الإداري

- المبحث الأول: مفهوم التفويض الإداري

- المبحث الثاني: أنواع التفويض الإداري

- الفصل الثاني: الضوابط القانونية للتفويض الإداري

- المبحث الأول: شروط التفويض الإداري و الآثار المترتبة عليه

- المبحث الثاني: نهاية و تقييم التفويض الإداري

تكون مناقشة الإشكاليات وفق منهج علمي يتناسب و طبيعة الموضوع محل البحث، ولعل المنهج الأنسب لمناقشة موضوع نظام التفويض الإداري وتطبيقاته في الإدارة الجزائرية،

اعتماد المنهج الوصفي لوصف النشاط الإداري وعمل الإدارة عند عملية التفويض الإداري والمنهج الاستدلالي في التعامل مع النصوص القانونية وتحليلها ومعرفة الاهداف التي حددها المشرع منها.

أهمية البحث:

تتضح لنا أهمية الدراسة من خلال:

- تحقيق الفعالية في الأداء الإداري

يسهم التفويض في تسهيل اتخاذ القرار داخل المؤسسات العمومية، من خلال تمكين المستويات الأدنى في الهرم الإداري من ممارسة بعض الاختصاصات، مما يخفف العبء عن المسؤولين المركزيين، ويسرع من معالجة الملفات والطلبات الإدارية.

يساعد على تقليص آجال الرد والتدخل، خاصة في القطاعات التي تتطلب استجابة سريعة، مثل الإدارة المحلية، والصحة، والتعليم.

- تعزيز مبدأ استمرارية المرفق العام

في حال غياب المسؤول الأصلي أو انشغاله، يسمح التفويض باستمرار أداء المهام دون تعطيل العمل الإداري أو توقف المرفق العام.

يعتبر وسيلة عملية لضمان مرونة العمل الإداري دون الإخلال بمبدأ الشرعية.

- أداة لتنظيم العمل الإداري وتوزيع المهام

يسمح التفويض بتوزيع الصلاحيات بشكل عقلاني بين مختلف المستويات داخل الهيكل الإداري، مما يساهم في تحقيق التوازن بين السلطة والمسؤولية.

يرسخ ثقافة الإدارة الجماعية داخل المرافق العمومية، ويقلل من التمرکز المفرط للسلطة.

- دعم الإصلاح الإداري وعصرنة الإدارة

يتمشى التفويض مع أهداف الإصلاحات الإدارية التي باشرت الجزائر منذ التسعينيات، والتي تهدف إلى عصرنة الإدارة العمومية، وترقية الحوكمة الرشيدة. يساهم في بناء إدارة أكثر كفاءة، تعتمد على اللامركزية في اتخاذ القرار دون المساس بوحدة السلطة الإدارية.

أهداف البحث:

يسعى البحث الى تحقيق الأهداف التالية:

- تحديد المفهوم القانوني للتفويض الإداري، وبيان خصائصه وتمييزه عن المفاهيم المشابهة (كالإنابة، التوكيل، الحلول).
- تحليل الإطار القانوني والتنظيمي للتفويض الإداري في الجزائر، من خلال دراسة النصوص القانونية المطبقة في الإدارة المركزية والمحلية.
- توضيح شروط صحة التفويض الإداري من حيث الشكل والمضمون، والجهة المختصة بالتفويض، والنطاق الزمني والموضوعي له.
- دراسة الآثار القانونية للتفويض الإداري، خاصة فيما يتعلق بمسؤولية المفوض والمفوض له أمام القانون والجهات الرقابية.

- أسباب اختيار البحث:

كان سبب اختيارنا لهذا الموضوع الهام في إطار القانون الإداري بصفة عامة للدور الذي يلعبه نظام التفويض الإداري في القانون الجزائري و في التنظيم الإداري الجزائري، وذلك بتوطيد علاقة العمل بين الموظفين والعمل كفريق اداري واحد يسوده التنظيم والانسجام، مما ينعكس مباشرة على رواد المرافق العامة من المواطنين.

بالرغم من نقص المراجع في هذا الموضوع الا اننا تمكنا من جمع مجموعة مراجع أدت الى معالجة الموضوع كما ينبغي وبمنهجية علمية معروفة.

صعوبات البحث:

حول هذا البحث واجهنا بعض الصعوبات التي اعترضتنا كنقص المراجع، وخاصة الدراسات الجزائرية وحتى الكتب الخاصة بالموضوع اذ حاولنا ان نقدم ما لدينا لخروج بالزاد كاملا.

الفصل الأول:

ماهية التفويض الإداري

الفصل الأول: ماهية التفويض الإداري

يُعد نظام التفويض الإداري أحد الوسائل التنظيمية الأساسية التي تلجأ إليها الإدارة الحديثة لتحقيق الفعالية والكفاءة في أداء المهام والوظائف. فهو يعكس مبدأ توزيع السلطات والاختصاصات داخل الهيكل الإداري، ويهدف إلى تخفيف العبء عن المسؤولين الرئيسيين من خلال نقل بعض صلاحياتهم إلى مرؤوسيه، بما يضمن سرعة اتخاذ القرار وتحسين جودة الخدمات الإدارية. ويُعد التفويض أداة ضرورية في ظل تعدد المهام وتشعبها في الإدارة المعاصرة، إذ يساهم في ترسيخ مبدأ اللامركزية الإدارية، مع الحفاظ على وحدة السلطة والمسؤولية. ومع ذلك، يبقى التفويض ممارسة دقيقة تتطلب وضوحاً في حدود الصلاحيات ومراقبة فعالة لضمان حسن التطبيق وتحقيق الأهداف المنشودة.

المبحث الأول: مفهوم التفويض الإداري

نظام التفويض الإداري وسيلة من وسائل ممارسة الوظيفة الإدارية والذي بدوره تعددت وتنوعت تعريفات التفويض الإداري، كما انه له دور هام داخل الإدارة ككل.

ولذلك سنحاول في هذا المبحث ابراز مفهوم نظام التفويض الإداري بداية بالمطلب الأول، وبيان تمييز التفويض الإداري عما يشابهه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف التفويض الإداري

من خلال هذا المطلب نتطرق الى تعريف التفويض الإداري لغة واصطلاحاً وصولاً الى علم الإدارة العامة والقانون الإداري.

الفرع الأول: تعريف التفويض الإداري لغة واصطلاحاً

قبل التعمق في دراسة هذا المفهوم، من الضروري أولاً أن نبدأ بتحديد معناه من حيث اللغة، ثم من حيث الاصطلاح ، حتى نتضح الصورة حول طبيعة هذا الأسلوب الإداري وحدوده.

أولاً: لغة

فوض اليه الامر: صيره اليه وجعله الحاكم فيه.

وفي حديث الدعاء: فوضت امري اليك، أي رددته اليك.

يقال: فوض امره اليه، إذا رده اليه وجعله الحاكم فيه، ومنه حديث الفاتحة: فوض الى عبدي¹.

¹ ابن منظور، لسان العرب، مادة فوض، الطبعة الحديثة، دار المعارف، مصر، المجلد الخامس، ص 3511.

ثانياً: اصطلاحاً

تخضع عملية التفويض لعدة قواعد يجب مراعاتها عند اعماله حتى يتحقق الغرض منه وهو تخفيف العبء وسرعة انجاز الاعمال بكفاءة وفاعلية.

هو ان يعهد صاحب الاختصاص بممارسة جانب من اختصاصه، سواء في مسألة معينة ام في نوع معين من المسائل، الى فرد اخر ولا يمكن من حيث المبدأ للسلطة ان تتصرف باختصاصها المسند اليها في الدستور او القانون او اللوائح ومع ذلك قبل القانون الإداري التفويض، للتخفيف من بعض أعباء المسؤولية عن المرافق، وذلك فيما يجيزه الدستور والقانون و اللوائح من التفويضات¹.

الفرع الثاني: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة والقانون الإداري

نبدأ بتعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة ومن ثم ننتقل إلى تعريفه بالنسبة للقانون الإداري.

أولاً: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة

يعرف فقهاء الإدارة العامة التفويض بأنه الاجراء الذي تكلف بمقتضاه سلطة أخرى بمهمة محددة بهدف محدد دون تفويض في مسؤولياتها².

يعرف الدكتور الوالي التفويض بقوله: ((القرار المشروع الذي تستند بمقتضاه احدى السلطات جزءاً من اختصاصها الى سلطة أخرى او افراد دون ان تتجلى في هذا الاختصاص)).

هذا على خلاف الحال في تعريف الإدارة العامة الذي يشمل كلتا العمليتين، أي ان الخلاف ينحصر في كون التفويض في الاختصاصات او المهام.

¹ عاطف عبد الله المكاوي، التفويض الإداري، الطبعة الاولى، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع، القاهرة، 2015، ص 8 - 10.

² برهان زريق، التفويض في القانون الإداري، وزارة الإعلام السورية، الطبعة الأولى، 2017، ص 35.

ويمكن ان يتقارب المعنيان اذا علمنا ان علم الإدارة العامة في الولايات المتحدة كما يقول دراجو: ((هو جزء من علم القانون لذا فان المهمة تخفي اختصاصا كامنا)).

هذا ونشير الى ان الاختصاصات في نظام الإدارة العامة تحلل الى مهمات و مسؤوليات وواجبات، تسند الى جهة الإدارة، ويتعين عليها القيام بها¹.

ثانيا: تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري

يعرف التفويض الإداري في القانون المصري كما يعرف فقهاء الإدارة العامة التفويض بأنه الاجراء الذي تكلف بمقتضاه سلطة أخرى بمهمة محددة بهدف محدد دون تفويض في مسؤوليتها.

عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه الاجراء الذي تكلف بواسطته سلطة ما مصلحة أخرى ان تعمل باسمها في حالة معينة او مجموعة من الحالات المحددة.

ويمتاز التعريف القانوني للتفويض بالدقة في تحديد اللفظ دون ان يتطرق الى الإشارة الى بيان التعريف او ربطه بهدفه فهو تعريف يتناول المعرف في حال السكون لا في حال الحركة و الديناميكية².

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

¹ برهان زريق، مرجع سابق، ص 37.

² المرجع نفسه، ص 35-36.

ويعرف الأستاذ سليمان محمد المطاوي تفويض الاختصاص بأنه ان يعهد صاحب الاختصاص بممارسة جانب من اختصاصاته سواء مسألة معينة أو في نوع معين من المسائل إلى فرد آخر أو سلطة أخرى¹.

كما يرى الدكتور محمد فتوح عثمان أن التفويض هو أن يتعهد صاحب الاختصاص الأصيل لممارسة جانب من اختصاصاته، سواء في مسألة معينة أو في نوع معين من المسائل إلى فرد آخر مفوض إليه، مع حق الأصيل في التعقيب على قرارات من فوضه مادامت لم تتحصن².

المطلب الثاني: تمييز التفويض الإداري عما يشابهه

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى تمييز التفويض عن الحلول والائابة، ونميزه أيضا عن الاستخلاف ونقل الاختصاص في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تمييز التفويض عن الحلول والائابة

للتفويض أوجه تشابه وأوجه اختلاف مع كل من الحلول و الإئابة وسنتطرق إليها كالتالي:

أولاً: الحلول

يقصد بالحلول في المجال الإداري أن يتغيب صاحب الاختصاص الأصيل ويعترضه مانع سوى كان ارادي او غير ارادي، الامتناع عن العمل أو الاستقالة أو المرض عندما يحل محله عوض الاخر لممارسة اختصاصات الأصيل.

¹ سليمان محمد المطاوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976، ص 211.

² محمد فتوح عثمان، التفويض في الاختصاصات الإدارية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار المنار، جامعة الأزهر، مصر، 1986، ص 23.

وتختلف فكرة الحلول في النظام المركزي عنها في اللامركزية، حيث في النظام المركزي يخول الرئيس سلطة الحلول محل المرؤوس وفي حالة تقصير هذا الأخير وعدم اتخاذه للقرارات الموكلة اليه برغم الأوامر الموجهة اليه بغرض مباشرة العمل اما في نظام اللامركزية بإمكان السلطة الوصية وتحت تبرير الحفاظ على سير المرفق العام بانتظام واطراد او الحفاظ على النظام العام الحلول مثل الهيئة اللامركزية والتقارير بدلا عنها.

ويختلف التفويض في الحلول عن الاختصاص كما يلي:

- التفويض عمل اداري يقوم به المفوض اما الحلول في الاختصاص يتم بحكم القانون.
- التفويض ينصب على بعض اختصاصات المفوض اما الحلول في الاختصاص فيقع عليها جميعا.
- في تفويض الاختصاص ترتبط قوة القرار الصادر من صاحب الاختصاص الأصلي.

ويتشابه التفويض مع الحلول في:

- كلا من التفويض والحلول يستحدثان علاقة قانونية بين شخص واخر اقل منه درجة ومرتبو في السلم الإداري.
- ان كلا من التفويض والحلول يحولان اختصاصهما من سلطة إدارية الى سلطة إدارية أخرى بصفة مؤقتة¹.

ثانيا: الانابة

إن التفويض في الاختصاص والانابة بمثابة عملية مهمة لمواجهة النقص والعجز او خلو مناصب الرؤساء الإداريين وذلك لضمان سير العمل الإداري وتقديم الخدمات والمصالح العامة

¹ عريوة بشرى، العجال دليلة، نظام التفويض الإداري في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2020-2021، ص 16-17.

للمواطنين دون توقف وهنا نقصد انه في حالة تغيب شاغل الوظيفة الأصلي او قيام مانع لديه يمنع من استمرارية او ممارسة اختصاصاته فتقوم السلطة وليس الشخص صاحب الاختصاص الأصلي ولكن تقوم الإدارة او السلطة الإدارية العليا بتعيين نائب يقوم بالعمل بدلا منه وذلك الى حين صدور قرار بإنهاء هذه النيابة او انتهاء حالة الغياب او زوال المانع.

ويقصد بالإنابة قيام سلطة رئاسية بإنابة موظف يسمى النائب محل موظف آخر يسمى الأصيل، لقيام مانع بحلول بين صاحب الاختصاص الأصيل وبين ممارسته لمهامه، وذلك حتى عودة الأصيل أو تعيين آخر محله، ونجد الإنابة مجالها عند عدم وجود نص بالحلول أو إذا وجد نص بالحلول ولكن قامت ظروف حالت دون قيام الحال بأعمال الأصيل¹.

ويختلف التفويض عن الانابة في:

- قرار التفويض يصدر من الأصيل صاحب الاختصاص، بينما قرار الانابة يصدر من سلطة أخرى.
- التفويض يعهد للرئيس الإداري بعض اختصاصاته الى أحد مرؤوسيه، اما الانابة فانه يعهد باختصاصات أحد مرؤوسيه الى مرؤوس اخر.
- التفويض يكون في بعض الاختصاصات، اما الانابة فتستغرقها جميعا.

ويتشابه التفويض مع الانابة في:

- لا يمكن ممارسة التفويض الإداري او الانابة الإدارية الا بناء على نص قانوني يسمح بذلك.
- كل من التفويض والانابة يتميزان بأنهم محددو المدة².

¹ بن علي أيمن، بن يحي أفيدة، نظام التفويض الإداري في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021-2022، ص 12.

² عربوة بشرى، العجال دليلة، مرجع سابق، ص 17-18.

الفرع الثاني: تمييز التفويض عن الاستخلاف ونقل الاختصاص

لتمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف و نقل الاختصاص علينا معرفة أوجه التشابه وأوجه الاختلاف.

أولاً: الاستخلاف

يتقرر الاستخلاف في حالة غياب صاحب الاختصاص بسبب مانع دائم او مؤقت، يحول دون قيامه بممارسة وظيفته حيث يقوم مقامه موظف من نفس الدرجة والرتبة في السلم الإداري، ويمارس جميع اختصاصاته من اجل ضمان حسن سير الإدارة.

ومن تطبيقات الاستخلاف نص المادة 72 من قانون البلدية 11 - 10 المؤرخ في 22 جوان 2011 في الفقرة الأولى والثانية "يستخلف رئيس المجلس الشعبي البلدي الذي حصل له مانع مؤقت في أداء وظائفه بنائب الرئيس إذا استحال الرئيس تعيين مستخلف له، يقوم المجلس الشعبي البلدي بتعيين أحد نواب الرئيس، وان تعذر ذلك أحد أعضاء المجلس الشعبي البلدي، ويتم تعيين المستخلف اما من طرف جهة تعلق صاحب الاختصاص او بموجب نص قانوني دون الحاجة الى استصدار قرار اداري"¹.

ويتميز التفويض عن الاستخلاف في ان التفويض يكون جزئي ومحدد اما الاستخلاف يكون كاملا وغير محدد بمدة زمنية².

¹ أنظر المادة 72، قانون البلدية رقم 11-10، المؤرخ في يوليو 2011، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية، العدد 37، سنة 2011.

² عريوة بشرى، العجال دليلة، مرجع سابق، ص 19.

ثانياً: نقل الاختصاص

ويقصد بنقل الاختصاص هو تحويل جزء أو بعض من اختصاصات سلطة إدارية ما الى سلطة إدارية أخرى ويكون بنفس الأداة القانونية¹.

ونجد ان الجهة المنقول منها الاختصاص والجهة المتلقية له تربطهما علاقة وصاية كأن يتم نقل الاختصاص من هيئة مركزية الى هيئة مركزية فهنا يعتبر وسيلة لتحقيق اللامركزية وهو ما يترتب عليه مسؤولية الهيئة المنقول اليها الاختصاص لأنها تعد هيئة اصلية لها كامل السلطة والمسؤولية.

أما بالنسبة للتفويض الإداري فيكون بشكل مؤقت ومحدد سواء من حيث المدة أو من حيث تحديد الاختصاص ولا يشترط أن يصدر بموجب نص قانوني له نفس مرتبة النص الا في حالة تفويض الاختصاص ويتم بين طرفين أحدهما الرئيس وهو المفوض الذي يكون اعلى درجة من المفوض اليه وهو المرؤوس كما ان العلاقة التي تربط بين المفوض والمفوض اليه علاقة رئاسية مما يترتب عنها المسؤولية المزدوجة في تفويض الاختصاص أي ان المفوض اليه يسأل امام المفوض وتقوم مسؤولية هذا الأخير امام رئيسه المباشر².

¹ تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015-2016، ص 30.

² عريوة بشرى، العجال دليلة، مرجع سابق، ص 19-20.

المبحث الثاني: أنواع التفويض الإداري

يصنف التفويض الى عدة تصنيفات مختلفة حسب الزاوية التي ينظر منها اليه ووفقا للمعيار المعتمد عليه في التصنيف فهناك من يصنفها من حيث الشكل والمصدر وهنا من يصنفها موضوعيا وهو المعمول به في القانون الإداري.

المطلب الأول: التفويض الإداري من حيث الشكل والمصدر

نتطرق أولا للتفويض الإداري من حيث الشكل ومن ثم نمر إلى التفويض الإداري من حيث المصدر.

الفرع الأول: من حيث الشكل

ينقسم التفويض الإداري من حيث المظهر الخارجي الى عدة أنواع وهي التفويض المكتوب والتفويض الشفوي والتفويض الصريح والتفويض الضمني.

أولا: التفويض المكتوب والشفوي

1- التفويض المكتوب: هو الذي يدون محتواه في وثيقة لأنه يعد قرارا إداريا ومن بين اركانه الشكل الذي يلعب دورا هاما في حماية المصلحة العامة وهو يعبر عن الإرادة الملزمة للإدارة، وقرار التفويض لا يشترط لصدوره شكلا معينا ولكن يشترط المشرع ان يكون قرارا التفويض مكتوبا¹.

¹ حكيم عمري، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018-2019، ص 14.

2- التفويض الشفوي: هو التفويض غير المكتوب، والاصل انه لا يعتد به لان التفويض يكون بموجب قرار مكتوب يتطلب شكليات جوهرية من اجل صحته¹.

ثانيا: التفويض الصريح والتفويض الضمني

1- التفويض الصريح: يعرف التفويض الصريح بأنه هو الذي يصدر في لفظ صريح ويكون ثبت الأصيل من ذلك تفويض الاختصاص أو اختصاصات محددة لا تحتمل التأويل ولا يكتنفها غموض أو لبس، ويستخدم من أجل ذلك ألفاظ تدل على إمكانية التفويض مثل يفوض أو يعهد أو ينسب، أو يكون التفويض الإداري صريحا أيضا عندما يتم إعلام كافة العاملين بالتنظيم من خلال الإعلان عن ذلك².

2- التفويض الضمني: يتم بشكل غير صريح وذلك باستخلاص مضمونه من خلال ظروف العمل، وأحيانا يتم الترخيص به بموجب النص الاذن دون الحاجة الى استصدار قرار التفويض، اما في حالة عدم ذكر التفويض في النص الاذن فانه يمكن استخلاصه من طرف ظروف العمل في وقت النزاعات والحروب³.

الفرع الثاني: من حيث المصدر

ينقسم التفويض الإداري من حيث المصدر الى عدة أنواع منها التفويض المباشر والتفويض غير المباشر والتفويض الاختياري والاجباري.

أولا: التفويض المباشر وغير المباشر

1- التفويض المباشر: هو ذلك التفويض الذي يصدر من الأصيل نفسه استنادا الى نص قانوني او دستوري او لائحي يأذن بذلك ويتم عبر مرحلتين:

¹ عريوة بشرى، العجال دليمة، مرجع سابق، ص 21.

² تركي سعيدة، مرجع سابق، ص 18.

³ عريوة بشرى، العجال دليمة، مرجع سابق، ص 21-22.

أ- المرحلة الأولى: ان يصدر نص او اذن بالتفويض من السلطة مانحة الاختصاص الى احدى السلطات.

ب- المرحلة الثانية: صدور قرار بالتفويض من السلطة المختصة بتفويض جزء من اختصاصاتها.

وهذا لنوع من التفويض هو المطبق في الجزائر حاليا وخاصة في المرسوم الرئاسي 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام في المادة الرابعة منه، ومن امثلة ذلك صدور قرار من الوزير بتفويض بعض اختصاصاته الى مسؤول مصلحة ما، وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم التنفيذي 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون تسيير الإدارات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري¹.

وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويض بقرار من الوزير المعني بعد اخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة الحكومية.

2- التفويض غير المباشر: هو الذي يصدر عن الأصيل أي صاحب الاختصاص استنادا إلى القانون أو التعليمات وهنا تتجلى إرادة الأصيل، فهو الذي يفوض وفقا لمتطلبات العمل وظروفه، وهو القرار الذي يصدر من شخص أعلى في السلم الإداري بتعويض بعض اختصاصات شخص آخر أصيل لغيره دون النظر إلى إرادته ودون أن يقوم بأي تصرف من جانبه ومثاله: أن يقوم الوزير بتعويض بعض اختصاصاته أحد معاونيه لأحد المدراء في الوزارة².

¹ انظر المادة الرابعة من المرسوم الرئاسي رقم 15-247، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، الجريدة الرسمية، العدد 49، 2015، ص03.

² بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 9-10.

ومثال ذلك كان يفوض رئيس الجمهورية اختصاصات الوزير الى أحد المدراء المركزيين بالوزارة وفي هذه الحالة يفاجئ الوزير بتفويض جزء من اختصاصاته الى غيره ويقف مكتوف الأيدي إزاء هذا القرار الملزم¹.

ثانيا: التفويض الاختياري و التفويض الإجباري

نبين أولا معنى التفويض لاختياري ثم ننتقل بعد ذلك إلى تبيان معنى التفويض الإجباري.

1. التفويض الاختياري:

يتم إصدار قرار التفويض من طرف الأصل نفسه في هذا النوع من التفويض استنادا إلى النص الذي يأذن له ذلك، حيث يكون للأصيل الحرية الكاملة والإرادة التامة في أن يفوض بعض اختصاصاته أو عدم التفويض فيها، وذلك وفقا لما يراه مناسبا لمتطلبات العمل شريطة أن لا يكون هناك نص صريح يقضي بغير ذلك².

2. التفويض الإجباري:

يكون التفويض الإداري إجباريا إذا كان الأصل ملزما بإجرائه، وليس له الخيار بين أن يفوض أو لا يفوض³.

المطلب الثاني: التفويض الإداري من حيث الموضوع

نتطرق الآن للتفويض الإداري من حيث الموضوع بحيث يتضمن تفويض الاختصاص أولا ثم تفويض التوقيع ثانيا.

¹ عريوة بشرى، العجال دليلة، مرجع سابق، ص 22-23.

² نجار سيدي محمد، نظام التفويض الإداري و تطبيقاته في التنظيم الإداري الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أويكر بلكايد، تلمسان، 2023-2024، ص 71.

³ درايسية ليلي، و بوشريعة سهام، نظام التفويض الإداري في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021-2022، ص 22.

الفرع الأول: تفويض الاختصاص

يقصد به نقل او تحويل جزء من الصلاحيات المخولة قانونا لهيئة إدارية عمومية إلى هيئة إدارية أخرى أقل منها مرتبة، وعلى سبيل المثال سلطة أبعاد الأجانب الذين يشكلون خطرا على النظام العام التي تعود لوزير الداخلية وهذا الأخير يمكنه تفويضها إلى كل ولايات الحدود، أو يمكن تفويض ولاية الولاية الجنوبية بهذا الاختصاص¹.

تعتبر القرارات الصادرة من المفوض اليه بناء على تفويض الاختصاص في مرتبة قراراته التي يصدرها بناء على اختصاصه الأصلي بينما تكون تصرفات المفوض اليه في تفويض التوقيع في مرتبة المفوض مع وجود جدل حول هذه المسألة.

ولأن هذا النوع من التفويض استثناء من القاعدة التي تقضي بوجود ممارسة الاختصاص من صاحبه، ولا ينتج عنه أي ضرر للأفراد بل يضمن حماية حقوقهم حيث يجدون

أنفسهم امام سلطة إدارية وليس امام موظف لا يتمتع باختصاصات، ويترتب عن ذلك ان يظل التفويض ساريا وقائما حتى لو تغير الشخص المفوض اليه لان التفويض للمنصب ذاته وليس لشاغله هذا مالم يصدر قرار صريح بإلغائه أو لنقل بصيغة أخرى ان تفويض السلطة او الاختصاص انما يوجه الى الشخص بصفته لا بشخصه فهو تفويض لشاغل الوظيفة بصفة الوظيفة وهذا يعني ان التفويض لا يتأثر بتغيير شاغل الوظيفة أي انه لا ينقضي بتغيير شاغل الوظيفة.

¹ محمد بركات، التفويض الإداري، المجالات والحدود، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد العاشر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، سبتمبر 2018، ص 04.

وفيما يتعلق بالتدرج الوظيفي ان القرار الصادر بالاستناد الى تفويض الاختصاص انما ينسب الى المفوض اليه وهذا يعني ان تكون قوة ذلك القرار مرتبطة بدرجة المفوض اليه في السلم الإداري¹.

الفرع الثاني: تفويض التوقيع

يسمى كذلك بالتفويض الشخصي وهو ترخيص يتمكن بمقتضاه أحد المرؤوسين الإداريين من توقيع بعض القرارات الإدارية بدلا من صاحب الاختصاص الأصلي تحت رقابة ومسئولية الأخير فهذا النوع يعبر عن العلاقة الشخصية بين المفوض و المفوض اليه داخل التسلسل الإداري نفسه، أي يتصرف المفوض اليه لحساب إرادة المفوض فقط كما هو الحال بالنسبة للوالي الذي يمكنه بناء على نص المادة 126 من قانون الولاية في الجزائر رقم 07-12 تفويض توقيعه كل موظف وفق ما ينص عليه القانون²، كما يمكن رئيس المجلس الشعبي البلدي من خلال نص المادة 70 من قانون البلدية الجزائري 10-11 ان يقوم بتفويض امضائه لصالح نوابه في حدود المهام الموكلة لهم³.

ونصت المادة 27 من المرسوم 88-131 الذي يحكم علاقة المواطن بالإدارة في الجزائر على ضرورة تفويض أكبر عدد ممكن من المفوضين سلطة التصديق على مطابقة الوثائق لأصولها وصحة توقيع الموقعين⁴.

¹ عريوة بشرى، العجال دلييلة، مرجع سابق، ص 21.

² أنظر المادة 126، القانون رقم 07-12، المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق 21 فبراير 2012، المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة بـ 29 فبراير سنة 2012.

³ أنظر المادة 70، قانون رقم 10-11، المؤرخ في يوليو 2011، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية، العدد 37، سنة 2011.

⁴ أنظر المادة 27، المرسوم رقم 88-131، المؤرخ في 04 يوليو سنة 1988، الذي ينظم علاقة المواطن بالإدارة في الجزائر، الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادرة في 06 يوليو سنة 1988.

ويختلف تفويض الاختصاص عن تفويض التوقيع في ان تفويض الاختصاص لا يتأثر بتغيير الأطراف عكس تفويض التوقيع لأن تفويض الاختصاص قائم على اعتبار الصفة بين المفوض والمفوض اليه عكس تفويض التوقيع الذي يقوم على اعتبار شخصي بحيث يتغير بتغيير الأطراف¹.

حيث تنص المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 07-186 المؤرخ في 11 يونيو 2007 المتعلق بتحويل أعضاء الحكومة في الجزائر تفويض إمضائهم على ما يلي:

- ينتهي التفويض تلقائيا بانتهاء سلطات المفوض او مهام المفوض اليه.
- يؤدي تفويض الاختصاص الى تغيير وتعديل في توزيع الاختصاصات داخل السلم الإداري مما يحرم المفوض من ممارسة الاختصاصات التي فوضها طيلة مدة التفويض اما تفويض التوقيع فلا يحجبه من ذلك.
- يمكن للأصيل ان يمارس اختصاصاته في الحدود التي تتفق مع سبب التفويض كما أن المفوض اليه يمارس عمله تحت مسؤولية من فوضه لذا فان سلطة الرئيس على المرؤوس هي سلطة تفرضها طبيعة التنظيم الإداري وتنقرر حتى بدون نص وفقا للمبادئ العامة للقانون اما تفويض التوقيع فان الأصيل يوقع الى جانب المفوض اليه².

¹ عريوة بشرى، العجال دليمة، مرجع سابق، ص 33.

² أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 07-186، المؤرخ في 11 يونيو 2007، المتعلق بترخيص أعضاء الحكومة تفويض إمضائهم، الجريدة الرسمية، العدد 39، 13 يونيو 2007.

خلاصة الفصل الأول:

يتناول الفصل الأول دراسة شاملة لماهية التفويض الإداري، وذلك من خلال مبحثين رئيسيين. في المبحث الأول، يُعرض مفهوم نظام التفويض الإداري باعتباره وسيلة تنظيمية تُستخدم في الإدارة لنقل جزء من صلاحيات الرئيس الإداري إلى أحد مرؤوسيه، بما يمكنه من أداء مهام معينة أو اتخاذ قرارات ضمن نطاق محدد، مع التأكيد على أن هذا النقل لا يُعد تنازلاً نهائياً عن المسؤولية، إذ تبقى المسؤولية الأصلية على عاتق المفوض. ويُعد التفويض أداة فعالة لتخفيف العبء عن القيادات الإدارية وتحقيق توزيع أفضل للمهام، شريطة أن يتم في إطار من الثقة والرقابة الإدارية المستمرة، وبما ينسجم مع الهيكل التنظيمي العام. أما في المبحث الثاني، فيتم التمييز بين الأنواع المختلفة للتفويض الإداري، ومنها: تفويض السلطة الذي يُنقل بموجبه جزء من صلاحيات اتخاذ القرار، وتفويض الاختصاص الذي يُمنح فيه المفوض صلاحية محددة قانوناً لتنفيذ مهام معينة، وتفويض التوقيع الذي يقتصر على تخويل المرؤوس بالتوقيع على الوثائق نيابة عن الرئيس دون نقل للصلاحيات الجوهرية، وأخيراً تفويض التمثيل الذي يسمح للمفوض بتمثيل الجهة الإدارية أمام الغير. ويبرز من خلال هذا المبحث أهمية فهم كل نوع من هذه الأنواع لتحديد حدود الصلاحية والمسؤولية بدقة، وبما يحقق التوازن بين فعالية الأداء الإداري وضمان الرقابة والمساءلة.

الفصل الثاني:

الضوابط القانونية للتفويض

الإداري

الفصل الثاني: الضوابط القانونية للتفويض الإداري

تُعد عملية التفويض الإداري واحدة من أعقد وأصعب الإجراءات، و تتطلب تنفيذها بطريقة سليمة لتحقيق الأهداف المنشودة. ونظراً لكونها استثناءً من القاعدة العامة التي تنص على أن الموظف يمارس صلاحياته بنفسه، فإن هذا الاستثناء يجب أن يخضع لمجموعة من الضوابط والشروط التي ينبغي الالتزام بها لضمان سلامة ومشروعية التفويض الإداري، وما قد يترتب على ذلك من آثار تتعلق بالمفوض إليه والمفوض ، و تجدر الإشارة إلى أن عملية التفويض الإداري ليست مفتوحة المدى، بل هي بطبيعتها مؤقتة وتنتهي بمجرد تحقق أحد الأسباب التي تؤدي إلى زوالها. وبناءً على ذلك، يصبح من الضروري تقييم التفويض الإداري بذكر ما يتيح من مزايا تتعلق بتوزيع الأعباء وتيسير العمل الإداري، فإنه في المقابل قد يواجه بعض الإشكالات العملية والقانونية التي قد تؤثر على فعاليته. مما يستوجب تناول هذه المسألة بالتحليل، من خلال بيان أوجه القوة والقصور في التفويض، واقتراح السبل الكفيلة بتحقيق التوازن بين حسن استخدامه وضمان مشروعيته.

وانطلاقاً مما تم ذكره قمنا بتقسيم الفصل الثاني إلى مبحثين، الأول تناولنا فيه شروط التفويض الإداري و ما قد يترتب عليه من آثار أما المبحث الثاني فتناولنا فيه نهاية التفويض الإداري و تقييمه.

المبحث الأول : شروط التفويض الإداري و الآثار المترتبة عليه

لكي يُعدّ التفويض الإداري سليماً من الناحية القانونية، لا بد من توافر شروط موضوعية وأخرى شكلية، كما أن لهذا التفويض آثاراً قانونية مترتبة عليه، وبناءً على ذلك سيتم تناول هذا البحث وفق النحو التالي:

المطلب الأول: الشروط الموضوعية والشكلية للتفويض الإداري

للتفويض الإداري شروط موضوعية و أخرى شكلية يمتاز بها عن غيره من الأساليب الإدارية.

الفرع الأول: الشروط الموضوعية

إن تفويض الاختصاص يُعدّ خروجاً عن القاعدة العامة، إذ يجب على صاحب الاختصاص أن يباشر مهامه بنفسه، غير أنه يُتاح له أن يفوض جزءاً من هذه المهام إلى موظفين آخرين يعملون تحت إشرافه.

و يجب أن يخضع هذا التفويض لعدد من الشروط، نذكر منها ما يلي:

أولاً: وجود نص قانوني آذن بالتفويض

الاختصاص الذي تمارسه إحدى السلطات ليس حقاً يمكن أن تعهد به لسواها ، أو أن يكون أداؤها له خيار لها ، وإنما هو واجب تكلف به طبقاً للدستور أو القانون أو أي مصدر قانوني آخر، و بالتالي فإنه لا يجوز أن تقوم إحدى السلطات بتفويضه إلى عضو آخر¹.

وعليه التفويض يستمد أساسه القانوني عادة من:

¹ برهان زريق ، مرجع سابق، ص 39.

1. الدستور:

يعد الدستور القانون الأعلى في الدولة، إذ يوضح شكل نظام الحكم فيها، و يُعتبر المرجع الرئيسي عند النظر في مسألة توزيع الصلاحيات، حيث يتولى تحديد مهام واختصاصات الجهات المختلفة ويضع القواعد العامة التي تنظم العديد من الهيئات. و تجدر الإشارة الى أن النص الذي يجيز التفويض عادة ما يحدد المواضيع التي يتم تفويضها الى المرؤوس أو يحدد المواضيع التي لا تقبل التفويض، كما ينص مثلا عن اجازة تفويض الصلاحيات غير الدستورية لرئيس الجمهورية او يتم استبعاد بعض الصلاحيات من التفويض¹.

مثل نص المادة 93 من دستور الجزائر 2020 المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر عام 2020 م، المتضمن التعديل الدستوري الذي نص على عدم إمكانية تفويض رئيس الجمهورية للصلاحيات المذكورة في نص المادة: "لا يجوز، بأي حال من الأحوال، أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين الوزير الأول أو رئيس الحكومة وأعضاء الحكومة وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لم ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم"².

2. القوانين التشريعية:

تُصنّف القوانين في المرتبة الثالثة بعد كل من الدستور والمعاهدات، تبعًا للتدرج الهرمي وتُعد مصدرًا تعتمد عليه الإدارة في تحديد صلاحياتها، إذ يُعتبر القانون الأداة التي تُضفي

¹ درابسية ليلي، و بوشريعة سهام، مرجع سابق، ص 37-38.

² أنظر المادة 93 من الدستور الجزائري 2020 المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري.

الشرعية على أعمال الإدارة. ومن بين النصوص القانونية التي تجيز التفويض، نذكر القانون رقم 10-11 المتعلق بالبلدية و قانون الولاية رقم 07-12.

3. المراسيم:

تُعدّ المراسيم، سواء كانت ذات طابع رئاسي أو تنفيذي، من النصوص القانونية التي تتيح إمكانية منح التفويض. ومن بين هذه المراسيم.

نجد المرسوم التنفيذي رقم 24-92 المؤرخ في 12 شعبان عام 1445 هـ الموافق لـ: 22 فبراير سنة 2024 م، الذي يحدد شروط وكيفيات الاستخلاف وتفويض الإمضاء وتعيين الأمرين بالصرف المكلفين وهذا منصوص عليه في المادة.

مثل نص المادة 05 الذي يتكلم عن إمكانية الأمر بالصرف التفويض بالإمضاء إلى عون عمومي يخضع لسلطته¹.

ثانيا: قرار التفويض و النص عليه

لكي تحقق عملية التفويض الإداري أهدافها بنجاح، لا يكفي الاعتماد فقط على الكفاءة البشرية، بل يجب أن تتوافر جملة من الشروط المرتبطة بآلية التفويض ذاتها. ومن بين هذه الشروط الأساسية ما يلي:

1. يجب أن يستند التفويض إلى نص قانوني تشريعي أو تنظيمي:

يجوز ويسمح به صراحة، وهو ما ذهبت إليه بعض قرارات مجلس الدولة من أن مقتضيات المادتين 76 و 77 من المرسوم رقم 86-30 المتعلق بصلاحيات رئيس الدائرة، لا تنصان على إمكانية تلقيه تفويضا بالإمضاء لهذا الغرض (أي إلغاء القرار البلدي) من طرف

¹ أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 24-92 المؤرخ في 12 شعبان عام 1445 هـ الموافق لـ 22 فبراير 2024، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، 29 فبراير سنة 2024.

الوالي، ومن ثم فإنه يمكن بالمقابل أن يكون غير مشروع إذا ما وجد نص يمنعه و يحضره، كما هو وارد بالمادة 87 من الدستور والتي تنص على ما يلي: " لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين الوزير الأول وأعضاء الحكومة وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لم ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم"¹.

2. يجب أن يكون التفويض جزئياً:

التفويض الكلي هو تنازل من المفوض عن اختصاصاته التي خولها إليه المشرع وهو أمر غير مشروع لمخالفته القصد من التفويض وهو تخفيف الأعباء عن صاحب الاختصاص².
و ما نلاحظه من اشتراط المشرع جزئية التفويض هو وضع ضوابط يسير عليها التفويض وهذا ما لمستته من تلك الأحكام سواء في فرنسا، مصر، والجزائر، وقد أقر مجلس الدولة الفرنسي بخصوص التفويض الجزئي استناداً لنص المادة 37 من الدستور الفرنسي لعام 1958 وهذا بإقراره على أن يكون التفويض محددًا ببعض الاختصاصات، ونفس الاتجاه ذهب إليه مجلس الدولة المصري بقوله "لا يجوز وفقاً لقانون التفويض في الاختصاصات رقم 42 لسنة 1967 أن يفوض الوزير وكيل الوزارة جميع سلطاته واختصاصاته المنصوص عليها في القانون و اللوائح بالنسبة لوحدة من الوحدات الإدارية التي تتكون منها الوزارة"³.

¹ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 32.

² دريسية ليلي، و بوشريعة سهام، مرجع سابق، ص 41.

³ خضار يمينة، تفويض الاختصاص كآلية للتطوير الإداري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد الخامس، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، مارس 2015، ص 349-350.

3. يجب أن يكون التفويض مؤقتاً:

فالتفويض إجراء مؤقت ومن ثم لا بد من تحديد المدة الزمنية التي يفوض فيها المرؤوس بعض صلاحيات رئيسته وفي حالة الرغبة في استمرار التفويض يكون الإجراء السليم هو نقل السلطة من المرؤوس لتصبح مرتبطة بوظيفته هو، وليس بوظيفة رئيسته¹.

4. عدم تفويض الاختصاصات المفوضة:

يعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للمرؤوس المفوض إليه أن يقوم بإعادة تفويض السلطات التي انتقلت إليه لمن هم أدنى منه في السلم الوظيفي، لأن عملية التفويض الإداري لا تتم إلا مرة واحدة، أما أن يقوم المرؤوس المفوض إليه بتفويضها إلى من يليه في السلم الإداري فهذا مرفوض، لأنه سيشتيع المسؤولية، ويسبب عرقلة للعمل الإداري، وهذا الأمر يفرغ التفويض من فوائده².

5. وضح حدود التفويض:

يجب على الرئيس الإداري أن يعين حدود التفويض بدقة ووضوح حتى لا يقع أي نزاع أو سوء فهم أثناء ممارسة السلطات المفوضة بين المرؤوسين الذين انتقلت إليهم تلك السلطات³.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية

تعدّ الشروط الشكلية بمثابة عناصر مكملة للشروط الموضوعية في قرار التفويض، إذ تُمكن هذا الأخير من اتخاذ مظهره الخارجي القانوني الذي يُتيح دخوله نطاق النفاذ، ويُكسبه

¹ عاطف عبد الله المكاوي، مرجع سابق، ص 28-29.

² عمار التركاوي، نظرية التفويض الإداري و إشكالاتها التطبيقية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 37، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة دمشق، 2021، ص 175.

³ المرجع نفسه، ص 176.

القوة الملزمة ويُعلنه للعموم. وتكتسب هذه الشروط أهمية بالغة في سبيل صحة قرار التفويض، ذلك أن الفقه الإداري قد استقر على أن الأصل في القرار الإداري هو عدم اشتراط صدوره في قالب شكلي أو بصيغة معينة، غير أن التفويض الإداري يستلزم، لاستيفائه المشروعية الشكلية، توافر شرطين شكليين يتمثلان فيما يلي:

أولاً: شكل قرار التفويض

يُعد الشكل الخارجي لقرار التفويض بمثابة الأداة التي يتم من خلالها التعبير عن الإرادة الإدارية في نقل بعض الاختصاصات، وذلك على خلاف القاعدة العامة التي تقرر أن الإدارة لا تُقيد عادةً بشكل معين لإصدار قراراتها، ما دامت تلك الإرادة واضحة وملزمة. وعليه، يجوز أن يصدر قرار التفويض إما بصورة كتابية أو شفوية. غير أن الأمر يختلف عندما يتطلب التفويض شكلاً محددًا نص عليه المشرع، إذ يتعين على الأصيل في هذه الحالة الالتزام بالشكلية المطلوبة، ومراعاة الضوابط والإجراءات المقررة، لاسيما ما يتعلق بضرورة تحديد صفة الشخص المفوض إليه بشكل دقيق¹.

ثانياً: نشر قرار التفويض

يُقصد بنشر القرار الإداري وضعه موضع التنفيذ وإعلام الجمهور به، ويُعد النشر إجراءً مادياً لاحقاً لمرحلة الإصدار. وقد ذهب غالبية الفقه إلى أن القرار الذي لم يتم نشره أو لم يُعلن يبقى قراراً صحيحاً من حيث التكوين، غير أن أثره القانوني لا يمتد إلى المخاطبين به إلا بعد إتمام عملية النشر.

ومن ثم، فإن عدم نشر القرار لا يؤثر في صحته ولا يؤدي إلى بطلانه، بل يقتصر أثره فقط على تعطيل نفاذه في مواجهة الأفراد المعنيين به، لأن النشر هو الوسيلة التي تنتقل بها آثار القرار إلى علم الغير، وبالتالي لا يُنتج القرار آثاره إلا اعتباراً من تاريخ نشره، فيُعد قرار

¹ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 34.

التفويض في هذا السياق من قبيل الأعمال التنظيمية، وعندما يشترط المشرع شكلاً معيناً لنشر القرارات الإدارية، فإنه يتعين نشر قرار التفويض وفقاً لذلك الشكل، بوصفه قراراً إدارياً. ومن الأمثلة على ذلك ما يقرره المشرع الجزائري من وجوب نشر قرار التفويض في الجريدة الرسمية حتى يصبح نافذاً في مواجهة الغير¹.

المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على التفويض الإداري

ينتج عن عملية التفويض الإداري آثار قانونية تترتب على المفوض و على المفوض إليه.

الفرع الأول: آثار التفويض الإداري على المفوض

يترتب على المفوض عند عملية التفويض الإداري آثار قانونية سواء في جانب اختصاصه أو في جانب التوقيع.

أولاً: تفويض الاختصاص: تتمثل الآثار في:

1. يؤدي تفويض السلطة إلى الحد من قدرة الجهة المفوضة على اتخاذ قرارات ضمن المجال أو النطاق الذي يشمل التفويض طالما أنه لا يزال سارياً.
3. تتفاوت درجة قوة القرار حسب شكل التفويض المعتمد.
4. في حالات التفويض، تكون قوة القرار مرتبطة بالرتبة والمستوى الإداري الذي ينتمي إليه المفوض إليه².

¹ دريسية ليلي ، و بوشريعة سهام، مرجع سابق، ص 36-37.

² أحمد باي ابراهيم، التفويض الإداري في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021-2022، ص 62.

ثانياً: تفويض التوقيع: تتمثل الآثار في:

1. لا يُمنع الشخص المُفوض بالتوقيع من الاستمرار في أداء اختصاصه الأصلي إلى جانب المهام المفوضة إليه.

2. نظراً للطبيعة الشخصية لتفويض التوقيع، فإنه ينتهي تلقائياً عند حدوث تغيير في أحد طرفي التفويض، سواء كان ذلك بسبب إنهاء المهام، أو الاستقالة، أو تقاعد المُفوض أو المُفوض إليه¹.

وذلك استناداً إلى المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 04-145 الصادر بتاريخ 5 مايو 2004، والمتعلق بتنظيم تفويض التوقيع من قبل أعضاء الحكومة².

الفرع الثاني: آثار التفويض الإداري على المفوض إليه

يترتب على المفوض إليه عند عملية التفويض الإداري آثار قانونية وهي كالتالي:

أولاً: مسؤولية المفوض إليه في تفويض الاختصاص

تنشأ مسؤولية المُفوض إليه نتيجة التزامه أو الواجب القانوني الواقع على عاتقه عند تنفيذ المهام المفوضة إليه بموجب قرار التفويض، حيث تقتصر هذه المسؤولية على ما فوض به فقط، دون أن تمتد إلى تصعيد المسؤولية إلى الرئيس الأعلى منه. ويتم ذلك تطبيقاً لمبدأ وحدة الرئاسة ومصدر القرار الواحد، إذ لا يخضع الموظف إلا لرئيس مباشر واحد يتلقى منه

¹ أحمد باي إبراهيم ، مرجع سابق، ص 62.

² أنظر المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 04-145، المؤرخ في 15 ربيع الأول عام 1425 هـ الموافق 5 مايو سنة 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة ب 9 مايو سنة 2004 م.

التعليمات والتوجيهات. ويستلزم احترام هذا المبدأ الالتزام بتسلسل القيادة داخل الهيئات الإدارية، بما يضمن انتظام العمل الإداري وسيره بشكل فعّال¹.

تحديد مسؤولية المفوض إليه يكون بقدر ما مُنح من صلاحيات في نطاق التفويض المقرر من السلطة الرئاسية، ووفق مبدأ التناسب بين السلطة والمسؤولية. فالسلطة تتيح له تنفيذ المهام الموكلة، بينما تعني المسؤولية التزامه بأداء تلك المهام بجدية واطمئنان دون تملص².

ثانياً: التزام المفوض إليه بحدود التفويض

يترتب على التزام المفوض إليه بأداء الاختصاصات المفوضة إليه آثاراً عديدة أهمها:

1. عدم تفويض ما تم تفويضه:

ومعنى ذلك أن المفوض إليه يمارس الاختصاصات المفوضة إليه بنفسه دون أن يفوضها لغيره، فالتفويض يبنى على أساس الثقة بين المفوض و المفوض إليه، و أيضاً يبنى بأخذ اعتبارات قدرة وكفاءة المفوض إليه في تنفيذ الاختصاصات.

2. عدم جواز تعديل المفوض إليه قرار صادر من المفوض:

حيث يتم حصر الاختصاص بتعديل القرار في يد المفوض وحده، وذلك باستثناء حالة تفويض الأصل مرؤوسي المفوض إليه في تعديل قراراته بتفويض مكتوب و ليس شفوي، إلا إذا كان هذا التعديل عديم الأثر³.

¹ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 36.

² تركي سعيدة، مرجع سابق، ص 68.

³ أحمد باي إبراهيم، مرجع سابق، ص 65.

3. مباشرة الاختصاصات المفوضة في حدود القانون و القرار المفوض:

من خلال مراعاة ما هو مقرر في هذه الاختصاصات من ضمانات قانونية و التي من بينها وحدة إصدار القرار وحياده تحقيقا للمصلحة العامة¹.

4. افتراض الرشد والفعالية في قرارات المفوض إليه:

و التي تدفع بمسيرة العمل الإداري إلى الوجهة السليمة، بأقصر الطرق الممكنة و بأقل التكاليف، الأمر الذي يترتب عليه إمكانية تحقيق أهداف المنظمة بأقل جهد، و بأفضل الطرق الموجودة².

المبحث الثاني: نهاية وتقييم التفويض الإداري

من المعروف أن الجهة التي تملك سلطة منح اختصاص معين، تملك أيضًا القدرة على سحب هذا الاختصاص. وبالنسبة للتفويض، فإن من البديهي أن يكون للجهة الأصلية التي قامت بالتفويض، جزء من سلطاتها وصلاحيات سحب التفويض متى شاءت. ومن هذا المنطلق، يتضح أن التفويض الإداري ينتهي بوسائل متعددة سنتناولها في المبحث الثاني. كما سنستعرض كذلك عملية التفويض الإداري من حيث مزاياه مع اقتراح بعض الحلول للحد من عيوبه، وذلك من خلال المطالب الآتية:

المطلب الأول: نهاية التفويض الإداري

يُعد التفويض الإداري أداة فعّالة وبسيطة لتوزيع الصلاحيات الإدارية داخل الهيئات أو الأجهزة الإدارية، غير أن هذه الأداة لا تتسم بطابع الديمومة أو الاستمرارية، بل تُعد وسيلة مؤقتة. وبناءً على ذلك، فإن التفويض ينقضي بعدة أساليب، حيث تعود الصلاحيات المفوضة

¹ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 38.

² أحمد باي إبراهيم، مرجع سابق، ص 65.

إلى الجهة الأصلية التي قامت بالتفويض. وسنقوم لاحقاً باستعراض هذه الأساليب من خلال فرعين كما يلي:

الفرع الأول: إنهاء التفويض الإداري بإرادة المفوض

يملك المفوض الإرادة الكاملة في إنهاء التفويض سواء كان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.¹

أولاً: إنهاء التفويض بطريقة مباشرة

ينتهي التفويض الإداري في الاختصاصات بقرار من المفوض بطريقتين مباشرة وغير مباشرة، مباشرة قبل نهاية مدته الزمنية أو قبل زوال الظرف الواقع إليه أو قبل تنفيذ الموضوعات محل التفويض وسواء كان السبب في ذلك يرجع إلى سوء أداء المفوض إليه، أو إخلاله بأحكام التفويض، أو عدم التزامه بالشروط والاستثناءات و التحفظات التي وضعها المفوض أو لم يكن هناك أي سبب آخر يتصل بأداء المفوض إليه و إنما فقد قدر المفوض أنه من الملائم إنهاء التفويض قبل نهاية مدته، لأن التفويض دائم لمرؤوسه المفوض إليه، و في ما يلي بعض حالات انتهاء التفويض الإداري بطريقة مباشرة.²

1. انتهاء التفويض بإلغاء النص بالإذن بإرادة المفوض:

ينتهي التفويض الإداري المشروع بزوال آثاره القانونية، حيث يمكن أن يتدخل الأصيل من أجل إنهائه عن طريق الإلغاء، فيمكن للأصيل إلغائه و إزالة آثاره المستقبلية باعتباره قرار

¹ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 38.

² بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 38-39.

تنظيمي و استرداده في أي وقت يشاء عندما يرى بأنّ هذا التفويض أصبح لا يتماشى مع متطلبات الإدارة ومقتضياتها¹.

2. انتهاء التفويض الإداري بالسحب:

يمكن للأصيل سحب قرار التفويض و إزالة آثاره القانونية بأثر رجعي باعتباره قرار تنظيمي لا يرتب حقوق مكتسبة للأفراد، ولكن ذلك ممكن فقط إن كانت هذه القرارات قرارات إدارية تنظيمية².

ثانيا: إنهاء التفويض الإداري بطريقة غير مباشرة

كما يمكن للأصيل إلغاء التفويض في الاختصاص ، أيضا بطريقة غير مباشرة و بإرادته المنفردة عند إعادة تنظيم الجهاز الإداري، أو المؤسسة الإدارية التي يرأسها، وعودة الاختصاصات المفوضة إليه ثم يعيد تفويضها من جديد، أما بتعديل قرار التفويض بإضافة تعليمات معينة ينبغي بموجبها على المفوض إليه بالرجوع إلى المفوض في البحث عن موضوع أو يحدد المفوض الاختصاصات المالية للمفوض إليه³.

ويقيد القضاء حرية الأصيل في إنهاء التفويض بشرطين:

¹ نجار سيدي محمد، مرجع سابق، ص 186.

² المرجع نفسه، ص 188.

³ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 39-40.

1. اتجاه إرادة الأصيل إلى إنهاء التفويض:

يجب على الأصيل عند إنهاء التفويض بطريقة غير مباشرة 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 القرار¹.

2. استهداف الأصيل بقراره الصالح العام:

أن يستهدف الأصيل بقراره الصالح العام، ومن أحكام مجلس الدولة الفرنسي في هذا الصدد حكمه الصادر في 11 أبريل عام 1973 فقد قضى بأنه و إن لم يكن هناك نص يجيز للعمدة إلغاء التفويض في أي وقت يشاء إلا أن مثل هذا القرار بإنهاء التفويض يجب أن يكون مستوحياً من أهداف غير معلقة بحسن سير إدارة البلدية².

الفرع الثاني: إنهاء التفويض بقوة القانون

ينتهي التفويض بقوة القانون في ظل الظروف العادية، لا في ظل الظروف الاستثنائية التي غالباً ما تُستخدم لتبرير ممارسات غير قانونية، بحجة الحفاظ على كيان الدولة وضمن استمرارية المرافق العامة.

أولاً: انقضاء المدة الزمنية للتفويض

ينتهي التفويض بانقضاء الأجل الزمني المحدد له في قرار التفويض، سواء أُشير إلى هذا الأجل بشكل صريح أو تضمنه القرار ضمناً. فإذا كانت المدة محددة في النص، كما هو الحال

¹ قرياص بريزة، نظام التفويض الإداري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019، ص 44.

² تركي سعيدة، مرجع سابق، ص 72

في غياب رئيس المجلس الشعبي البلدي حيث يخلفه نائبه الأول مؤقتاً، فإن صلاحيات هذا النائب تنقضي تلقائياً بعودة الرئيس.

كما يُعد التفويض منتهياً بانتهاء المدة حتى ولو لم يصدر قرار بسحب التفويض، ما لم يتم تجديده أو تعديله لتمديده إلى فترة زمنية أخرى. وفي حال استمر المفوض في ممارسة صلاحياته بعد انقضاء المدة، فإن ما يصدر عنه من قرارات يعد باطلاً لغيب في الاختصاص الزمني، وهو ما يسمى بعدم الاختصاص البسيط¹.

ثانياً: انتهاء التفويض بانتهاء الهدف الذي منح لأجله

ينتهي التفويض بتنفيذ الغرض المرجو منه، بانتهاء الحالات التي منح من أجلها، أو بانتهاء الطرف الذي صدر لمواجهة، كأن ينص قرار التفويض على ممارسة المفوض إليه بعض اختصاصات الأصل في حالة غيابه أو انشغاله في أمور معينة أو لمواجهة حالة الحرب ولذلك فالتفويض ينتهي تلقائياً بانتهاء هذه الحالات و الأسباب التي منح من أجله، ويتبع ذلك استرداد الأصل اختصاصاته المفوضة².

ثالثاً: نهاية التفويض بإلغاء النص الآذن بقوة القانون

عرفنا فيما سبق أن التفويض بنوعيه لا يكون إلا بنص يأذن به، وبذلك يكون إلغاؤه بنفس الطريقة حيث يصدر المشرع نص قانوني يلغي التفويض ويكون ذلك صراحة أو ضمناً مما يترتب عليه إلغاء قرار التفويض الإداري وإنهائه، وذلك وفقاً لنظرية الأثر المباشر للقانون فإن هذا الإلغاء لا يؤثر على قرارات التفويض التي تسبق إلغاء النص بالإذن³.

¹ أحمد باي إبراهيم، مرجع سابق، ص 69.

² تركي سعيدة، مرجع سابق، ص 70.

³ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 39.

الفرع الثالث: إنهاء التفويض غير المشروع

يكون التفويض الإداري غير مشروع، إذا تخلف فيه شرط من شروطه القانونية السابقة الذكر، سواء كان صادر عن المفوض أو المفوض إليه.

أولاً: عن طريق المفوض

كنتيجة للقرارات غير المشروعة الصادرة من المفوض، وباعتباره ممارساً لسلطته الرئاسية على مرؤوسيه، فبإمكان الرئيس الإداري إلغاء أو سحب قرار التفويض غير المشروع.

1. بالنسبة لقرار التفويض:

بما أن قرار التفويض الإداري يعد من القرارات الإدارية، فيصبح غير مشروع إذا لم يستوفي أركان القرار الإداري بشكل عام المحل و السبب و الغاية و الاختصاص، الشكل والإجراءات وكذلك الشروط الخاصة المتعلقة بصحة قرار التفويض، حيث يمكن للمفوض إلغاء وسحب قرار التفويض إذا كان غير مشروع سواء من تلقاء نفسه أو بناء على تظلم من الغير، فالمفوض يلتزم لمدة محددة لإغائه لأنه يعد قراراً تنظيمياً، بهدف تحقيق حسن سير العمل الإداري¹.

2. بالنسبة للقرارات غير المشروعة الصادرة عن المفوض إليه:

يكون 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 فهنا يجب التمييز بين القرارات الفردية و التنظيمية،

¹ أحمد باي إبراهيم، مرجع سابق، ص 71.

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.

ومن ثم، فإن المرؤوس يجب عليه أن يمتنع عن تنفيذ الأوامر و التوجيهات الصادرة إليه من رئيسه إذا كانت غير مشروعة، و إلا فإنه يعد مرتبكا لخطأ شخصي يحمله المسؤولية².

ثانياً: عن طريق القضاء الإداري

يُعدّ قرار التفويض غير المشروع قراراً معدوماً نتيجة اقترانه بعيب عدم الاختصاص الجسيم، إذ أن صدوره من جهة غير مختصة مكاناً أو نوعاً يُفقدته المشروعية. ويُعزى ذلك إلى أن المفوض إليه قد تجاوز حدود السلطة الممنوحة له بموجب التفويض، مع التأكيد على أن للمفوض حقاً أصيلاً في سحب هذا القرار في أي وقت يشاء. ويترتب على ذلك أن قرار التفويض يكون باطلاً إذا شابه عيب بسيط في أركانه أو إجراءاته. أما في حال قيام المفوض بإصدار قرار تفويض إلى الغير ليمارس اختصاصات معينة دون أن يكون هذا التصرف مستنداً إلى نص قانوني يجيز له ذلك، فإن ما يصدر عن هذا المفوض إليه من قرارات يُعد باطلاً لعيب في الاختصاص الجسيم، مع الأخذ في الاعتبار أنها لا تُعد معدومة من حيث الأثر القانوني. وقد استقرت المحكمة الإدارية العليا على هذا المبدأ في حكمها الصادر بتاريخ 29 نوفمبر 1964³.

أما بالنسبة للقضاء الإداري الجزائري فلقد قضى مجلس الدولة في قراره الصادر بتاريخ 28 فيفري 2000 بعيب عدم الاختصاص الموضوعي بالنسبة لقرار صادر عن رئيس الدائرة

¹ قرياص بريزة، مرجع سابق، ص 45.

² محمد الصغير بعلي، القانون الإداري - التنظيم الإداري، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2003، ص 40.

³ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 41.

أن هذا الأخير استند إلى تفويض غير مكتوب من طرف الوالي، على الرغم من ذلك فإن النص الآذن لا يسمح للوالي بتفويض هذا الاختصاص¹.

المطلب الثاني: تقييم التفويض الإداري

يُعدّ التفويض في مجال الاختصاص عملية دقيقة ومعقدة لا يُجيد تنفيذها إلا عدد محدود من الكوادر الإدارية ذات الكفاءة العالية، ولذلك يستلزم الأمر إخضاعهم لبرامج تدريبية متخصصة تُمكنهم من ممارسته وفقاً لأصوله وقواعده، وذلك بهدف تحقيق الغاية المرجوة منه. وتبرز أهمية التفويض في كونه أحد العناصر الأساسية لضمان فعالية التنظيم الإداري داخل المؤسسات، لاسيما في ظل عجز هذه المؤسسات عن بلوغ أهدافها المنشودة دون اللجوء إليه بشكل منظم ومدروس، إذ إن الاعتماد عليه بطريقة عفوية أو اعتباطية يفقده قيمته كأداة إدارية فعّالة، وقد يؤدي لنتائج عكسية وغير متوقعة تضر بالمرؤوسين وبالمنظمة ذاتها على حد سواء².

الفرع الأول: مزايا التفويض الإداري

ترجع أهمية التفويض في الاختصاص إلى امتلاكه للعديد من المزايا، سواء بالنسبة للمفوض أو المفوض إليه وهذا ما سيتم تبياناه كما يلي:

أولاً: مزايا التفويض بالنسبة للمفوض

يحقق التفويض الإداري العديد من المزايا للرئيس الإداري تتمثل أهمها في:

¹ أحمد باي إبراهيم، مرجع سابق، ص 72.

² تركي سعيدة، مرجع سابق، ص 72-73.

1. توفير الوقت و الجهد:

ويتم هذا التفويض من خلال نقل الصلاحيات إلى المستويات الإدارية الدنيا، ما يتيح للرئيس الإداري التفرغ للمهام الجوهرية التي تقع ضمن مسؤولياته المباشرة. فوظيفته الأساسية تكمن في متابعة الإنجاز من خلال الأفراد الذين يخضعون لإشرافه، ما يتطلب منه التركيز على توجيه العمل أكثر من تنفيذه بنفسه، فإن تحديد الأعمال والنتائج يساعد المدير على تفويض جزء من صلاحياته، مما يُخفف عنه عبء العديد من المهام الثانوية، ويتيح له التفرغ للوظائف الأساسية كالتخطيط وإعداد البرامج وتحديد الأهداف الاستراتيجية. ويُعد هذا التوجه نتيجة طبيعية لتوسع حجم التنظيمات الإدارية الحديثة، وتعقيد مهام الإدارة وتعددتها، مما زاد من الأعباء الملقاة على عاتق القيادة الإدارية، وفرض عليها التخلص من الأعمال اليومية الروتينية ذات الأهمية الأقل من خلال إحالتها إلى المرؤوسين¹.

2. منح المفوض فرصة اختيار من يحل محله:

لا ينبغي أن يكون تفويض الرئيس الإداري لمرؤوسيه ناتجاً فقط عن رغبته في التخفيف من الأعباء الملقاة على عاتقه، لأن هذا النوع من التفويض لا يحقق نتائج فعالة، بل يؤدي إلى نتائج عكسية. إذ يُعد التفويض لمجرد التخلص من العمل تصرفاً خاطئاً ينطوي على مخاطرة، وقد يُفهم على أنه تهرب من المسؤولية. لذا، فإن التفويض الصحيح ينبغي أن يكون وسيلة لتحقيق أهداف إدارية أوسع، من بينها تمكين الرئيس الإداري من التركيز على مهامه الاستراتيجية، فالتفويض الحقيقي هو الذي يمنح المرؤوس صلاحية أداء المهام عند غياب رئيسه، أو دعمه في تنفيذ اختصاصاته، وليس مجرد تكليف شكلي، بل يجب أن يكون مدروساً

¹ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 42-43.

بحيث يُعطي المرؤوس القدرة على اتخاذ القرار وممارسة المهام بكفاءة. وهذا بدوره يضمن استمرار العمل دون تعطيل، ويساهم في الحفاظ على انسيابية الأداء داخل المنظمة. لذلك، يُعد التفويض أحد المهارات الجوهرية التي تميز القادة الإداريين الناجحين¹.

ثانياً: مزايا التفويض بالنسبة للمفوض إليه

يحقق التفويض عدة مزايا للمفوض إليه، أهمها:

1. إشباع حاجات المرؤوسين النفسية:

يؤدي التفويض إلى رفع الروح المعنوية للمرؤوسين وشعورهم بالثقة و إحساسهم بالمسؤولية، و هذا يؤدي لزيادة إنتاجيتهم و جدبتهم ولقد أكد هذه المعاني في شؤون الأفراد والعلاقات الإنسانية، حيث يعتبر التفويض وسيلة من وسائل إشباع الحاجات النفسية للعامل، كالأمان والعدالة والأمل في نطاق العمل، وتطوير قدراته الذهنية كما أن التفويض يرضي حاجاته الثانوية من حيث حرية التعبير، وأن يكون مطلعاً على ما يجري في نطاق المنظمة و أنه ذو فائدة لها².

2. تدريب المرؤوسين على العمل:

بما أن التفويض له دور كبير في التأثير على نفسية المرؤوس بشكل إيجابي، فإنه يؤثر أيضاً على قيمة عمله الإداري ومدى تحقيق الإدارة لأهدافها، حيث يكون أداء المفوض إليه بطريقة أفضل مما لو كان مكلفاً به قانوناً من أجل أن يثبت كفاءته، ولكن هذا راجع للاختيار السليم من قبل الرئيس³.

¹ تركي سعيدة، مرجع سابق، ص 74.

² أحمد باي إبراهيم، مرجع سابق، ص 75.

³ دريسية ليلي، و بوشريعة سهام، مرجع سابق، ص 13.

ثالثاً: مزايا التفويض بالنسبة للعمل الإداري

1. يساهم التفويض في تقريب الإدارة للمواطن:

فالتفويض الإداري يعتبر أسلوباً مرناً لإعادة توزيع الاختصاصات بما يتلاءم ويتناسب مع مقتضيات الواقع وسير المرافق العامة بانتظام، وتقديم هذه الحاجيات العامة للجمهور بشكل فعال، وبالتالي يمكن القول بأنه أنجح وسيلة لتقريب الإدارة من المواطن¹.

2. الاقتصاد في التكاليف المعينة للقرارات الإدارية:

ينطوي القرار الإداري على تكلفة مالية تشمل قيمة المواد المستعملة، واستهلاك المعدات والآلات، وتكاليف الإيجار، بالإضافة إلى أجور الموظفين والمبالغ المدفوعة مقابل ساعات العمل اللازمة لإعداد القرار وإصداره. من جهة أخرى، فإن تفويض هذا العمل الإداري يمكن أن يقلل من هذه التكاليف بشكل كبير، خاصة إذا كانت النفقات المالية أقل نتيجة الترشيح في استخدام المستلزمات المدنية وساعات العمل. وهنا تظهر أهمية التقييم الدقيق لما إذا كان القرار الإداري يستحق التنفيذ المباشر أو يمكن تحقيقه بشكل أكثر كفاءة عبر التفويض².

3. تحقيق المرونة في ممارسة الاختصاصات الإدارية:

يُعد التفويض الإداري وسيلة فعّالة تمنح الجهاز الإداري مرونة أكبر وسهولة في أداء مهامه، مما يتيح له التعامل بسرعة مع المواقف المختلفة، وذلك من خلال إصدار الرئيس الإداري لقرار يُمكن أحد مروضيه من ممارسة بعض صلاحياته، في حال أجاز القانون أو النظام التنظيمي ذلك. ويُعد هذا الإجراء بديلاً عملياً عن الآليات المعقدة التي تتطلب صدور

¹ بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 44.

² كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، العدد الثاني، العراق، 2018، ص 295-296.

قوانين أو مراسيم أو قرارات رسمية، خاصةً في الحالات التي تتطلب فتح اعتمادات مالية جديدة أو اتخاذ إجراءات قانونية طويلة المدى¹.

الفرع الثاني: معوقات التفويض الإداري والحلول المقترحة للحد منها

إن عملية التفويض الإداري بالرغم من أنها تتمتع بالعديد من المزايا إلا أنها تواجه عدة معوقات وتؤثر هذه المعوقات سلباً على فعالية التفويض، وتُعيق تحقيق أهدافه، لذلك وجب التعرف على هذه الصعوبات واقتراح حلول مناسبة للحد منها.

أولاً: معوقات التفويض الإداري

إذا كان للتفويض الإداري مزايا فمن الممكن أن هناك معوقات ناتجة سواء عن المفوض، المفوض إليه والتي سنتناولها تالياً:

1. معوقات التفويض المرتبطة بالمفوض:

أ- التعطش للسلطة:

قد تكون بعض رغبة الرؤساء الإداريين في تركيز السلطة في أيديهم وحب الظهور بمظهر صاحب السلطان والقوة في المنظمة رغبة شديدة و أصلية في نفسه، وقد يرجع ذلك إلى الأسلوب الذي نشأ عليه الرئيس في أسرته، أو قد يكون هذا السلوك رد فعل للأسلوب الذي اتبع مع هذا الرئيس عندما كان مرؤوساً².

¹ نجار سيدي محمد، مرجع سابق، ص 107.

² تركي سعيدة، مرجع سابق، ص 76.

ب-الخوف من منافسة المرؤوسين:

يعتقد بعض الرؤساء الإداريين أن تفويض بعض اختصاصاتهم إلى مرؤوسيهـم حيث أنهم يبدون خبرتهم وكفاءتهم العالية ومن ثم يصبون منافسين لهم في مناصبهم، ومن هنا ينتبه الرؤساء الإداريون لذلك، فبدلاً من الاستفادة من كفاءتهم و خبرتهم يجعلهم يقللون منها، ويتصدون لها بشتى الوسائل غير مدركين أن امتياز وتفوق أي مرؤوس تعود بالدرجة الأولى إلى رئيسه الإداري لأنه أحسن تكوينه و مراقبته¹.

ج-عدم توفر الخبرة العلمية الكافية لدى الرئيس الإداري:

إن بعض الرؤساء قد يكونوا ملمين بقواعد الإدارة، لكن ليس لديهم الخبرة اللازمة للقيام بالعمل لأنه لا يخفى أن الخبرة العلمية من أهم مقومات النجاح في انجاز الأعمال بالإضافة إلى أنها تكسب الرئيس الإداري المرونة في تنفيذ اختصاصاته².

2.معوقات التفويض المرتبطة بالمفوض إليه:

أ-عدم امتلاك المفوض إليه الخبرة الكافية:

إن تردد المفوض إليه في تنفيذ مقتضيات التفويض قد يرجع إلى عدم توافر المؤهلات العلمية اللازمة، أو إلى افتقاره للخبرة الفنية الكافية التي تمكنه من ممارسة الاختصاصات المفوض بها على نحو سليم ومتوافق مع مقتضيات التفويض.

¹ سي براهيم مليكة، التفويض في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2021-2022، ص 74.

² بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، مرجع سابق، ص 47.

ب- عدم منح المفوض إليه السلطة الكافية:

إن إحجام المرؤوس على عدم قبول التفويض يعود إلى الخوف من عدم منحه السلطة الكافية وتتمثل في التمويل المالي، أو الموظفين المؤهلين مما يجعله يعاني في إنجاز الأعمال على أحسن وجه وبالتالي يتعرض إلى اللوم و المساءلة أو حتى العزل من طرف رئيسه الإداري¹.

ج- ضعف إحساس المرؤوس بالمصلحة العامة:

ضعف إحساس المرؤوس بالمصلحة العامة، روح العمل الجماعي والمسؤولية والثقة برئيسه، كل هذه الأمور بينه وبين تقدير أهمية القرارات الخاصة بالمنظمة، مما يجعل التفويض غير فعال لتحقيق أهدافه المنشودة².

ثانيا: الحلول المقترحة للحد من العيوب المرتبطة بالتفويض الإداري

نقترح مجموعة من الحلول للحد من المعوقات سواء النابعة من الرئيس الإداري أو من المرؤوس.

1.الحلول المقترحة لمعالجة المعوقات النابعة من الرئيس الإداري: تتمثل هذه الحلول فيما يلي:

أ- تغيير نظرة الرؤساء السلبية للتفويض الإداري:

من خلال العمل على تعديل معتقداتهم المرتبطة بالجانب النفسي والسلوكي، ويجب كذلك توعية وتكوين هؤلاء الرؤساء الإداريين وتعميق معارفهم وثقافتهم حتى تكون لهم دراية كاملة

¹ حكيم عمري، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2018-2019، ص 75.

² أحمد باي ابراهيم، مرجع سابق، ص 80.

بالنصوص القانونية الخاصة بالتفويض، ومزاياه من حيث كونه إجراء فعال لسير العمل الإداري الخاص بالمنظمة الإدارية بدقة وانتظام وبخبرة وكفاءة عالية، وإيضاح لهم بأن عملية التفويض الإداري ليست وسيلة من أجل إنقاص أو انتزاع لبعض اختصاصاتهم، وكذلك لا يعتبر دلالة على عدم تمتعهم بالكفاءة والقدرة على إنجاز الاختصاصات المنوطة بهم، كما أنه لا يعد مساساً أو انتقاصاً من كرامتهم¹.

ب- ضرورة العمل على تدريب الرؤساء الإداريين:

من خلال تدريبهم لتنمية مهاراتهم في مختلف العمليات الإدارية وخاصة في عملية التفويض الإداري، والتأكد من توافر الفهم الكامل لدى الرؤساء لعملية التفويض وما يتصل بها من جوانب متعددة و ما يمكن من سرعة وكفاءة وفعالية من إنجاز الأعمال².

ج- حسن اختيار الرؤساء الإداريين:

فيجب على السلطات المركزية أن تراعي عند اختيارها للرؤساء الإداريين شرط الكفاءة والتخصص المطلوب حسب طبيعة نشاط الإدارة، وهذا استجابة لمتطلبات المصلحة العامة، وعلى الرئيس الإداري أن يتحلى ببعض الميزات ومن أبرزها القدرة على الإقناع والاتصال والتوجيه والإحاطة بجوانب قبل البث فيها، وتمكنه من إيجاد الحلول، والثبات في مواجهة الصعوبات و الأزمات، حتى يتسنى له أو يسهل عليه تفويض بعض صلاحياته وأن يهتم بالأمر الأساسية³.

¹ نجار سيدي محمد، مرجع سابق، ص 117.

² اسماعيل محمود علي الشرقاوي، إدارة الأعمال من منظور اقتصادي، دار غيداء، الأردن، 2015، ص 316.

³ دريسية ليلي ، و بوشريعة سهام، مرجع السابق، ص 16.

2. الحلول المقترحة لمعالجة المعوقات النابعة من المرؤوسين:

تتمثل هذه الحلول فيما يلي:

أ- تغيير المفهوم الخاطئ للتفويض لدى المرؤوسين:

حيث يعتقد المرؤوس أنه مجرد عبء ألقاه الرئيس الإداري عليه، لكن يجب أن يعلم أن عملية التفويض تدخل في نطاق التدريب وتحسين الأداء الإداري وتأهيلهم ليصبحوا رؤساء إداريين في المستقبل¹.

ب- التعامل مع المرؤوس بصورة حسنة:

يجب التعامل مع المرؤوس بصورة حسنة و أنهم محل ثقة للإدارة، وعدم زرع الخوف فيهم في حالة الخطأ أثناء عملية التفويض الإداري، بل وحتى لو وقع الخطأ لا يجب توبيخهم ونهيمهم بصورة مهينة فمن لا يعمل لا يخطئ².

ج- العمل على تدريب المرؤوسين:

العمل على تدريب و تعليم المرؤوسين في العمل الإداري بهدف زيادة كفاءتهم وتنمية مهاراتهم وذلك للحصول على الخبرة الجيدة اللازمة لإنجاز الأعمال³.

¹ أحمد باي ابراهيم، مرجع السابق، ص 82.

² حكيم عمري، مرجع السابق، ص 78.

³ اسماعيل محمود علي الشراوي، مرجع سابق، ص 316.

خلاصة الفصل الثاني

جاء الفصل الثاني من الدراسة ليعالج الضوابط القانونية للتفويض الإداري من خلال تقسيمه إلى مبحثين رئيسيين، تناول المبحث الأول فيه شروط التفويض الإداري، حيث أوضح أن التفويض لا يكون مشروعًا إلا بتوافر مجموعة من الشروط، موضوعية وشكلية أبرزها: أن يكون المفوض مختصًا قانونًا بإصدار قرار التفويض، وألا يشمل التفويض سلطات لا يجوز تفويضها كالمهام السيادية، بالإضافة إلى ضرورة تحديد نطاق التفويض بدقة من حيث الموضوع والمدة، وضرورة صدوره بشكل رسمي ومكتوب لضمان وضوح المسؤوليات. ثم انتقل المبحث إلى بيان الآثار المترتبة على التفويض، ومنها أن التفويض لا يُعفي المفوض من المسؤولية النهائية، وأن المفوض إليه يباشر الاختصاصات المفوضة إليه في حدود ما رُسم له، كما أن التفويض يُسهل العمل الإداري، وتسريع اتخاذ القرار، وتحقيق كفاءة ومرونة في الأداء.

أما المبحث الثاني، فقد تناول نهاية التفويض الإداري، حيث أوضح أن التفويض ينتهي بأكثر من صورة، مثل انتهاء المدة المحددة له، أو إلغائه من قبل المفوض، أو بزوال الصفة الوظيفية عن أحد طرفيه، أو بتحقيق الغاية منه. بعد ذلك، عرض المبحث تقييمًا شاملاً للتفويض الإداري من خلال بيان مزاياه، التي تضمنت تخفيف الأعباء عن الرؤساء الإداريين، تسريع اتخاذ القرار، تطوير أداء الجهاز الإداري، وتنمية مهارات المفوض إليهم. كما عرّج على معوقات التفويض، والتي تمثلت في ضعف كفاءة بعض المفوض إليهم، غياب الوضوح في حدود التفويض، خوف بعض المسؤولين من فقدان السيطرة، إضافة إلى غياب أنظمة رقابية فعّالة. وختم المبحث بطرح جملة من الحلول المقترحة لتجاوز هذه المعوقات، منها: وضع معايير دقيقة لاختيار المفوض إليهم، تنظيم دورات تدريبية لتأهيلهم، إصدار لوائح تنظيمية

توضح نطاق إجراءات التفويض، وأخيراً، تدعيم آليات الرقابة والتقييم لضمان فعالية عملية التفويض.



الخاتمة:

من خلال التعمق في دراسة موضوع نظام التفويض الإداري وتطبيقاته في الإدارة الجزائرية، تبين أن التفويض الإداري يُعد أحد الأنشطة الجوهرية في نطاق عمل الإدارة العامة، إذ يُشكل أداة محورية لتوزيع الوظائف وتفويض المهام، بما يضمن تحقيق الكفاءة الإدارية وتحمل المسؤولية بشكل تكاملي ومنظم. وتكمن أهمية التفويض في كونه وسيلة فعّالة لإعادة توزيع الصلاحيات الإدارية بين مختلف المستويات الوظيفية، غير أنه لا يقتصر على إطار الإدارة المركزية فحسب، بل يمتد ليشمل كافة مجالات النشاط الإداري، سواء كانت ذات طبيعة تنفيذية أو تنظيمية.

وفي هذا السياق، فإن تفويض السلطة يستلزم توفر جملة من الأطر القانونية والضوابط التنظيمية التي تضمن حسن استخدام السلطة المفوضة، وتحدّ من إساءة استعمالها. ويتعيّن أن يستند التفويض إلى نصوص قانونية صريحة تُحدّد مجالاته وحدوده وشروطه، كما تُبيّن الوسائل الإجرائية الكفيلة بضمان تقيّد المفوض له بالاختصاصات الممنوحة له وعدم تجاوزها. كما أن عملية التفويض لا تُعد مشروعة إلا إذا استندت إلى مرجعية قانونية واضحة تجيز ذلك الإجراء، وتُحدد بصورة دقيقة الجهة المختصة بالتفويض، والشروط اللازم توافرها لإجراء التفويض بصورة قانونية صحيحة. ويترتب على غياب هذا الأساس القانوني فقدان الإجراء لركنه الشرعي، مما يفتح المجال أمام الطعن في مشروعيته وطلب إلغائه.

ومن الشروط الجوهرية لصحة التفويض: ألا يتعارض مع القواعد القانونية النافذة، وألا يشمل السلطات التي لا يجوز تفويضها بطبيعتها، كسلطة اتخاذ القرارات النهائية أو اتخاذ تدابير تمس جوهر الاختصاص الأصلي. ويجب كذلك أن يصدر التفويض عن سلطة مختصة ومخولة بذلك، وألا يتجاوز نطاق المهام المحددة قانوناً للمفوض.

وتجدر الإشارة إلى أن مخالفة الشروط القانونية للتفويض من شأنها أن تُعرضه للإبطال، كما تُعرض القرارات الصادرة بناءً عليه للإلغاء أو السحب. كما أن أي تعسف أو انحراف في استعمال السلطة المفوضة يُعدّ سبباً قانونياً لمساءلة المفوض له، سواء تأديبياً أو قضائياً، وفقاً لمدى جسامة المخالفة.

ويُعدّ التفويض وسيلة فعّالة لتحقيق التوازن بين المركزية واللامركزية الإدارية، شريطة أن يُمارس في إطار من الانضباط القانوني والتخطيط الإداري السليم، وبما لا يؤدي إلى التخلي عن المسؤولية أو المساس بمبدأ الرقابة الإدارية.

فمن أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال دراسة موضوع نظام التفويض الإداري وتطبيقاته في الإدارة الجزائرية نذكر ما يلي:

1. المشرع الجزائري لم يمنح التفويض الإداري العناية الكافية من حيث الضبط

القانوني والتفصيل التشريعي، ما يخلق نوعاً من الغموض في التطبيق العملي.

2. لا يوجد نص قانوني موحد أو مستقل يحدد بوضوح شروط وأحكام التفويض

الإداري، مما يؤدي إلى تفاوت في التطبيق بين مختلف الإدارات.

3. عدم إلزام الإدارات بنشر قرارات التفويض في النشرة الرسمية أو الجريدة الرسمية

يؤدي إلى محدودية الشفافية ويعرقل اطلاع الموظفين والمواطنين على توزيع

الصلاحيات.

4. هناك خلط شائع بين التفويض الإداري والتخلي عن السلطة، مما يدفع بعض

الرؤساء الإداريين إلى رفض التفويض خوفاً من فقدان السيطرة أو المساءلة.

5. عند استخدامه بالشكل الصحيح، يُعد التفويض وسيلة فعالة لتسريع الإجراءات

وتحقيق المرونة وتحسين خدمة المواطن، خاصة في ظل المركزية الإدارية

المفرطة.

6. ضعف التكوين الإداري حول آليات التفويض يساهم في سوء تطبيقه أو الامتناع

عن استخدامه، سواء من طرف المسؤولين أو المرؤوسين.

7. لتفعيل نظام التفويض بفعالية، تحتاج الإدارة الجزائرية إلى إصلاحات تنظيمية

وتشريعية، تعزز من اللامركزية وتوزيع السلطات.

وبما أن التفويض الإداري عملية مؤقتة لها زمن محدد تنتهي فيه وهذا يتم وفقاً لأحكام

قانونية ولكن قد يتبعه عدة مشاكل إدارية تؤدي إلى إعاقة عملية التفويض الإداري فمنها ما

يعود إلى الرئيس الإداري ومنها ما يعود إلى المرؤوس وبالتالي إعاقة العمل الإداري.

وعليه نقدم مجموعة من التوصيات و المقترحات التي توصلنا إليها في دراستنا لهذا الموضوع

لمعالجة ما يعيق العمل الإداري في تنفيذه لعملية التفويض الإداري:

1. ينبغي على المشرّع الجزائري أن يمنح موضوع التفويض الإداري اهتماماً أكبر، سواء من الناحية القانونية أو من ناحية التطبيق العملي.
2. يجب أن يُنشر قرار التفويض في الجريدة الرسمية للإدارة، وذلك نتيجة لصدوره عن قرارات مركزية، مما يقتضي نشره في الجريدة الرسمية.
3. من الضروري إصدار قانون مستقل ينظم قواعد التفويض الإداري على مختلف المستويات الإدارية.
4. من المهم تصحيح الفهم الخاطئ لدى بعض الرؤساء الإداريين بخصوص طبيعة التفويض الإداري، وتوعيتهم بأنه لا يعني التخلي عن السلطة أو التهرب من المسؤولية، بل يهدف إلى خدمة المواطن وتحسين الأداء الإداري.
5. ينبغي القيام بحملات توعوية لتسليط الضوء على أهمية التفويض في النظام الإداري بالنسبة للرؤساء والمرؤوسين على حد سواء.
6. وأخيراً، يمكن القول إن نظام التفويض الإداري يُعد آلية فعالة وضرورية في عمل الإدارات المختلفة، سواء كانت مركزية أو لا مركزية. ويبدو أن المشرّع الجزائري يسير نحو تفعيل هذا النظام لتحقيق تقليص في حدة المركزية الإدارية.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً: المصادر القانونية

أ. الدساتير

1. الدستور الجزائري 2020 المعدل و المتمم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442هـ الموافق لـ 30 ديسمبر 2020 المتضمن التعديل الدستوري.

ب. القوانين

1. القانون رقم 10-11، المؤرخ في يوليو 2011، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية، العدد 37، سنة 2011.

2. القانون رقم 07-12، المؤرخ في 28 ربيع الأول عام 1433 الموافق 21 فبراير 2012، المتعلق بالولاية، الجريدة الرسمية، العدد 12، الصادرة بـ 29 فبراير سنة 2012.

ب. المراسيم

1. المرسوم التنفيذي رقم 24-92 المؤرخ في 12 شعبان عام 1445 هـ الموافق لـ 22 فبراير 2024، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، 29 فبراير سنة 2024.

2. المرسوم التنفيذي رقم 04-145، المؤرخ في 15 ربيع الأول عام 1425 هـ الموافق 5 مايو سنة 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بـ 9 مايو سنة 2004.

3. المرسوم التنفيذي رقم 07-186، المؤرخ في 11 يونيو 2007، المتعلق بترخيص أعضاء الحكومة تفويض إمضائهم، الجريدة الرسمية، العدد 39، الصادرة بـ 13 يونيو 2007.

4. المرسوم الرئاسي رقم 15-247، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، الجريدة الرسمية، العدد 49، 2015.

قائمة المصادر والمراجع

5. المرسوم رقم 88-131، المؤرخ في 04 يوليو سنة 1988، الذي ينظم علاقة المواطن بالإدارة في الجزائر، الجريدة الرسمية، العدد 27، الصادرة في 06 يوليو سنة 1988.

ثانياً: الكتب

1. ابن منظور، لسان العرب، مادة فوض، الطبعة الحديثة، دار المعارف، مصر، المجلد الخامس، بدون بلد نشر، بدون سنة نشر.
2. اسماعيل محمود علي الشرقاوي، إدارة الأعمال من منظور اقتصادي، دار غيداء، الأردن، 2015.
3. برهان زريق، التفويض في القانون الإداري، وزارة الإعلام السورية، الطبعة الأولى، بدون بلد نشر، 2017.
4. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الرابعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.
5. عاطف عبد الله المكاوي، التفويض الإداري، الطبعة الأولى، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع، القاهرة، 2015.
6. محمد الصغير بعلي، القانون الإداري - التنظيم الإداري، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2003.
7. محمد فتوح عثمان، التفويض في الاختصاصات الإدارية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار المنار، جامعة الأزهر، مصر، 1986.

ثالثاً: البحوث الأكاديمية

أ. أطروحات الدكتوراه

قائمة المصادر والمراجع

1. نجار سيدي محمد، نظام التفويض الإداري و تطبيقاته في التنظيم الإداري الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2024-2023.

ب. مذكرات الماستر

1. أحمد باي ابراهيم، التفويض الإداري في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج ماستر حقوق، تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2022-2021.

2. بن علي أيمن، و بن يحي أفيدة، نظام التفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2022-2021.

3. تركي سعيدة، التفويض في القانون الإداري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016-2015.

4. حكيم عمري، النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2019-2018.

5. درايسية ليلي، بوشريعة سهام، نظام التفويض الإداري في الجزائر، مذكرة تخرج ماستر حقوق، تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2022-2021.

6. سي براهيم مليكة، التفويض في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2022-2021.

قائمة المصادر والمراجع

7. عريوة بشرى، العجال دليلية، نظام التفويض الإداري في الجزائر، مذكرة تخرج ماستر حقوق، تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2020-2021.

8. قرياص بريزة، نظام التفويض الإداري، مذكرة لنيل شهادة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2018-2019.

رابعاً: المقالات والدراسات

1. خضار يمينة، تفويض الاختصاص كآلية للتطوير الإداري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد الخامس، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، مارس 2015.

2. عمار التركاوي، نظرية التفويض الإداري و إشكالاتها التطبيقية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 37، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة دمشق، 2021.

3. كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، العدد الثاني، العراق، 2018.

4. محمد بركات، التفويض الإداري، المجالات والحدود، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد العاشر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، سبتمبر 2018.



الفهرس:

	إهداء
	شكر و تقدير
1	مقدمة
7	الفصل الأول: ماهية التفويض الإداري
9	المبحث الأول: مفهوم التفويض الإداري
9	المطلب الأول: تعريف التفويض الإداري
9	الفرع الأول: تعريف التفويض الإداري لغة واصطلاحا
9	أولا: لغة
10	ثانيا: اصطلاحا
10	الفرع الثاني: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة والقانون الإداري
10	أولا: تعريف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة
11	ثانيا: تعريف التفويض الإداري في القانون الإداري
12	المطلب الثاني: تمييز التفويض الإداري عما يشابهه
12	الفرع الأول: تمييز التفويض عن الحلول والائابة
12	أولا: الحلول
13	ثانيا: الاائابة
15	الفرع الثاني: تمييز التفويض عن الاستخلاف ونقل الاختصاص
15	أولا: الاستخلاف
16	ثانيا: نقل الاختصاص
17	المبحث الثاني: أنواع التفويض الإداري
17	المطلب الأول: التفويض الإداري من حيث الشكل و المصدر
17	الفرع الأول: من حيث الشكل
17	أولا: التفويض المكتوب والشفوي
18	ثانيا: التفويض الصريح والتفويض الضمني
18	الفرع الثاني: من حيث المصدر
18	أولا: التفويض المباشر وغير المباشر
20	ثانيا: التفويض الاختياري والتفويض الإجباري

20	المطلب الثاني: التفويض الإداري من حيث الموضوع
21	الفرع الأول: تفويض الاختصاص
22	الفرع الثاني: تفويض التوقيع
25	خلاصة الفصل الأول
26	الفصل الثاني: الضوابط القانونية للتفويض الإداري
28	المبحث الأول: شروط التفويض الإداري والآثار المترتبة عليه
28	المطلب الأول: شروط التفويض الإداري
28	الفرع الأول: الشروط الموضوعية
28	أولاً: وجود نص قانوني آذن بالتفويض
30	ثانياً: قرار التفويض و النص عليه
32	الفرع الثاني: الشروط الشكلية
33	أولاً: شكل قرار التفويض
33	ثانياً: نشر قرار التفويض
34	المطلب الثاني : الآثار القانونية المترتبة على التفويض الإداري
34	الفرع الأول: آثار التفويض الإداري على المفوض
34	أولاً: تفويض الاختصاص
35	ثانياً: تفويض التوقيع
35	الفرع الثاني: آثار التفويض الإداري على المفوض إليه
35	أولاً: مسؤولية المفوض إليه في تفويض الاختصاص
36	ثانياً: التزام المفوض إليه بحدود التفويض
37	المبحث الثاني: نهاية وتقييم التفويض الإداري
37	المطلب الأول: نهاية التفويض الإداري
38	الفرع الأول: إنهاء التفويض الإداري بإرادة المفوض
38	أولاً: إنهاء التفويض بطريقة مباشرة
39	ثانياً: إنهاء التفويض الإداري بطريقة غير مباشرة
40	الفرع الثاني: إنهاء التفويض بقوة القانون
40	أولاً: انقضاء المدة الزمنية للتفويض
41	ثانياً: انتهاء التفويض بانتهاء الهدف الذي منح لأجله
41	ثالثاً: نهاية التفويض بإلغاء النص الآذن بقوة القانون

42	الفرع الثالث: إنهاء التفويض غير المشروع
42	أولاً: عن طريق المفوض
43	ثانياً: عن طريق القضاء الإداري
44	المطلب الثاني: تقييم التفويض الإداري
44	الفرع الأول: مزايا التفويض الإداري
44	أولاً: مزايا التفويض بالنسبة للمفوض
46	ثانياً: مزايا التفويض بالنسبة للمفوض إليه
47	ثالثاً: مزايا التفويض بالنسبة للعمل الإداري
48	الفرع الثاني: معوقات التفويض الإداري والحلول المقترحة للحد منها
48	أولاً: معوقات التفويض الإداري
50	ثانياً: الحلول المقترحة للحد من العيوب المرتبطة بالتفويض الإداري
53	خلاصة الفصل الثاني
55	الخاتمة
60	قائمة المصادر و المراجع
65	الفهرس
69	ملخص الدراسة

الملخص:

مع تطور الدولة من دولة حارسية إلى دولة متدخلية توسّعت مهامها وزاد حجم مسؤولياتها، الأمر الذي أدّى إلى ظهور نظام يُعرف بالتفويض الإداري، والذي يهدف إلى تسهيل الأداء الإداري للدولة. ويُعد هذا الأسلوب وسيلة لتجاوز مبدأ التركيز الإداري، حيث يُسمح للرئيس الإداري بنقل بعض صلاحياته إلى أحد مرؤوسيه. غير أن تطبيق هذا النظام يتطلب وجود سند قانوني يُجيزه، ويُشترط أن تكون هناك أحكام قانونية واضحة تنظم هذا النوع من التفويض وتُميزه عن غيره من الأنظمة المشابهة.

وتُعد الجزائر مثالاً على الدول التي اعتمدت هذا الأسلوب في تنظيم إدارتها، مما أدى إلى تنوع طرق العمل الإداري فيها.

الكلمات المفتاحية: التفويض الإداري، تفويض التوقيع، تفويض الاختصاص، المركزية، اللامركزية.

Abstract:

As the state evolved from a "watchman state" into an "interventionist state," its functions and responsibilities expanded considerably. This shift led to the emergence of what is known as the system of administrative delegation, introduced to facilitate the smooth operation of the state's administrative functions. The delegation of administrative authority is viewed as a mechanism to mitigate strict centralization, allowing a superior official to transfer part of their competences to a subordinate. The implementation of this system, however, is conditional upon the existence of a legal framework that explicitly permits it, and it must be regulated by specific legal provisions that distinguish it from other comparable administrative systems.

Algeria serves as an example of a country that has adopted this dual-path organizational approach, applying it in various forms across its public administrations and institutions.

Key words: Administrative Delegation, Delegation of Signature, Delegation of Authority, Centralization, Decentralization.