

نيابة العمادة لما بعد التدرج
والبحث العلمي والعلاقات الخارجية

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

النِّظام القانوني للتفويض الإداري

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث ل م د (LMD)

في الحقوق تخصص قانون إداري وإدارة عامة.

إشراف:

أ.د نبيل مالكية.

إعداد الطالب الباحث:

عبد الرؤوف زردوم

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
توفيق عطاء الله	أستاذ	جامعة خنشلة	رئيسا
نبيل مالكية	أستاذ	جامعة خنشلة	مشرفا ومقررا
صبرينة جبايلي	أستاذ	جامعة خنشلة	عضوا ممتحنا
سهيلة بن عمران	أستاذ محاضر أ	جامعة خنشلة	عضوا ممتحنا
بديار ماهر	أستاذ محاضر أ	جامعة سوق أهراس	عضوا ممتحنا
زوليخة زوزو	أستاذ محاضر أ	جامعة بسكرة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2024-2025

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"كلُّكم راع"

وكلُّكم مسؤولٌ عن رعيته"

منقول عليه .

شكر وعرفان

الحمد لله السميع العليم ذي العزة والفضل العظيم، والصلاة والسلام على
المصطفى الهادي الكريم، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد

مصداقا لقوله تعالى : ﴿ لئن شكرتم لأزيدنكم ﴾

أرفع أسمى آيات الشكر لمشرفي هذه الأطروحة البروفيسور {سعادنة
العيد} عليه رحمت الرحمن، الذي شهد ميلاد الفكرة ولم يكتب له أن يشهد
تحققها، والبروفيسور {مالكية نبيل}، أستاذي الذي لن يفديه الحرف حقه،
وقد كانا كلاهما خير دعم لهندسة الأطروحة، وتقديمها بهذا الشكل من
خلال دعمهما الدائم، وتوجيههما الأمين، والذي أثرى جوانب كبيرة من
الأطروحة.

كما أشكر لجنة المناقشة على تخصيص وقت لتقييم هذه الأطروحة بغية
تقويم ما فيها من خلل بغية تجويد الطرح العلمي الذي يمتتها، كما أشكر
كل من ساهم في صناعة هذه الأطروحة من قريب أو من بعيد...

وكل الامتتان لكافة أطراف الأسرة الجامعية - جامعة عباس لغرور

خنشلة- .

إهداء

الحمد لله تسبغ النعم، معتق الآلاء، خالق القلم، معلم الإنسان البيان، وجاعل له العزم حتى يسعى التحقيق الأحلام، فالحمد له يتراء حمدا يليق بكريم وجهه وعظيم سلطانه أن أمدني بالصبر الجميل، وهي لي الأسباب ليخرج هذا العمل بهذه الصورة، وأسأله أن يكون علما نافعا ينتفع به وصدقة جارية لي ولوالدي وأهلي.

...إلى تلك الانسانة العظيمة التي صنعت مني باحث ...أمي

...إلى من كلل العرق جبينه وعلمني أن النجاح لا يأتي إلا بالصبر والاصرار ... أبي

... إلى من رسمت لي المستقبل بخطوط من الثقة والحب ... زوجتي رفيقة دربي

إلى الأيادي الطاهرة التي أزلت عن طريقي أشواك الفشل بابتسامة بريئة

أبنائي جعلهم الله ذخرا وسندا لي

إلى من يشد بهم عضدي إخوتي وأخواتي

إليكم عائلي

إلى كل الأحبة والأصدقاء

إلى العلم .. ورواده... وطلابه

قائمة المختصرات

الاختصار	المصطلح
دون تاريخ نشر	د ت ن
دون دار نشر	د د ن
صفحة	ص
طبعة	ط
قانون الاجراءات المدنية والادارية	ق ا م و ا
قانون الولاية	ق و
قانون البلدية	ق ب
الجريدة الرسمية عدد	ج ر عدد

مقدمة

في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها الدول الحديثة، أصبح من الضروري تلبية احتياجات المواطنين المتزايدة، سواء في المجالات الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية؛ هذه الاحتياجات لا تقتصر فقط على الفرد، بل تمتد لتشمل المجتمع والدولة ككل، ومن هنا برزت أهمية الإدارة كوسيلة فعالة لتنظيم شؤون الدولة وتحقيق مصالح الأفراد والمؤسسات، فهذه الأخيرة أداة من خلالها تسعى الدولة إلى تنفيذ السياسات العامة وتقديم الخدمات التي تلي حاجات المواطنين، وتحقيق التنمية المستدامة.

ومع التزايد الكبير في وظائف الدولة الحديثة وتعدد أنشطتها، ظهرت الحاجة الملحة لوجود تنظيم إداري محكم يضمن توزيع المهام والصلاحيات بين مختلف المستويات الإدارية، هذا التنظيم الإداري يسهم في تحقيق الكفاءة والمرونة، ويمنح السلطة الإدارية القدرة على مواجهة التحديات المتزايدة في إدارة الموارد وتقديم الخدمات العامة، وبناءً على هذا ظهرت فكرة الاختصاص الإداري كركيزة أساسية لتنظيم عمل المؤسسات والهيئات الحكومية، حيث يتم توزيع المهام بناءً على اختصاصات قانونية محددة تُنظَّم من خلال القوانين واللوائح.

غير أن التوزيع التقليدي للاختصاصات الإدارية لم يعد كافياً لمواكبة التطورات المتسارعة في أداء الوظائف العامة، فالسلطة المركزية كانت تواجه أعباءً هائلة نتيجة لتزايد المهام والمسؤوليات، لذلك إقتضى الأمر البحث عن وسائل إدارية جديدة تخفف من الضغط على القيادة الإدارية العليا، وتسمح بمرونة أكبر في اتخاذ القرارات وتنفيذ المهام.

ومن هنا ظهرت فكرة **التفويض الإداري** كحل عملي وضروري، يتيح للرؤساء نقل جزء من اختصاصاتهم إلى المرؤوسين، مما يساعد في تخفيف العبء الإداري عنهم ويضمن في ذات الوقت استمرار العمل الإداري بكفاءة وسلاسة.

لقد ظهر مفهوم التفويض الإداري منذ زمن بعيد، حيث كان يُستخدم في العلاقات التعاقدية في القانون الروماني، واستمر في الظهور ضمن الأنظمة القانونية الأخرى، خاصة في القانون المدني الفرنسي، ومع تطور الأنظمة الإدارية انتقل التفويض من المجال الخاص بالأفراد إلى القطاع العام، وأصبح يُستخدم كأداة إدارية لتمكين المرؤوسين من ممارسة بعض

الصلاحيات الإدارية نيابة عن رؤسائهم، ولمرور الزمن تطورت هذه الفكرة لتصبح جزءاً لا يتجزأ من التنظيم الإداري الحديث.

وفي ظل هذا التطور، برزت تطلب الأمر إلى وضع نظام قانوني ينظم عملية التفويض الإداري، يحدد الإطار الذي يتم فيه التفويض، وينظم العلاقات بين الرئيس والمرؤوس، لضمان شفافية العمل الإداري وفعاليتة، وهو ما يفتح المجال لمناقشة موضوع الأطروحة الذي تتناول "النظام القانوني للتفويض الإداري"، إذ يُعتبر التفويض الإداري نظاماً قانونياً حيويًا يضمن ممارسة السلطة الإدارية بشكل مشروع ومنظم، فالهدف من التفويض ليس فقط تخفيف الأعباء عن الرؤساء الإداريين، بل أيضاً ضمان أن يتم توزيع المهام بطريقة تُعزز من كفاءة الإدارة العامة وتُساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للدولة، ومن هنا فإن فهم الأبعاد القانونية للتفويض الإداري يُعد ضرورياً لأي دراسة متعلقة بالتنظيم الإداري الحديث.

ثانياً: أهمية الموضوع.

إن دراسة موضوع "النظام القانوني للتفويض الإداري" ذو أهمية بالغة سواء من الناحية النظرية قصد فهم المبادئ القانونية وتنظيمها، أو من الناحية العملية في مجال تحسين جودة الأداء الإداري وتجنب المنازعات الادارية وضمان الشفافية، وهو ما يتم بيانه كما يلي:

1. الأهمية العلمية: وتبرز من خلال:

- إن فهم النظام القانوني للتفويض الإداري يساعد في حل المنازعات التي قد تنشأ بين الأطراف المفوضة والمفوض إليها، سواء كانت تلك المنازعات متعلقة بتجاوز الصلاحيات أو تطبيق التفويض بشكل غير قانوني.
- إن وضع القوانين والأنظمة التي تنظم عملية التفويض الإداري من شأنه أن يساعد في بناء إطار قانوني أكثر وضوحاً وصلابة، هذا الإطار يساعد في تحسين وتطوير تشريعات التفويض الإداري بما يضمن معالجة التحديات التي قد تنشأ نتيجة سوء تطبيقه أو إساءة استخدامه.

- دراسة النظام القانوني للتفويض الإداري يتيح الفرصة للتمييز بينه وبين المفاهيم الإدارية والقانونية الأخذ بهذا الفهم النظري يساعد على تحديد الحدود القانونية لكل مفهوم من هذه المفاهيم وتطبيقاتها الصحيحة.

2. الأهمية العملية: إن أهمية التفويض الإداري من الناحية العملية لا تكمن فقط في كونه وسيلة لتخفيف العبء عن الرؤساء الإداريين، بل وأيضاً أداة لتفعيل الكفاءة والسرعة في اتخاذ القرارات، من خلال التفويض، يتمكن الرؤساء الإداريين من توزيع المهام على مستويات إدارية أدنى، مما يساهم في تسريع تنفيذ الإجراءات وتحسين جودة العمل الإداري، ومع ذلك فإن عملية التفويض تتطلب ضوابط وإجراءات دقيقة لضمان عدم إساءة استخدام السلطة المفوضة وضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع.

لقد ساهمت عدة أسباب في اختيار موضوع " النظام القانوني للتفويض الإداري " دون غيره، والتي يمكن تقسيمها إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية على النحو التالي:

1. الأسباب الموضوعية: تتعلق الأسباب الموضوعية بالعوامل الخارجية التي تجعل من هذا الموضوع ذا أهمية بحثية وعملية، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- أهمية التفويض في تحسين الأداء الإداري، إذ يُعتبر أداة فعّالة لضمان توزيع المهام بشكل عادل ومرن داخل الأجهزة الإدارية، مما يساهم في تحسين الكفاءة في المؤسسات العامة، هذه الأهمية العملية تجعل من دراسة النظام القانوني للتفويض موضوعاً حيوياً لفهم كيفية تسيير المؤسسات العامة بكفاءة .

- مع تزايد حجم المهام الملقاة على عاتق الإدارة العامة، أصبح من الضروري تفعيل آليات التفويض لتخفيف العبء عن القيادات العليا وتوزيع المسؤوليات بشكل يتناسب مع تعقيد الإدارة الحديثة.

- نظراً للصعوبات القانونية المتصلة بعملية التفويض الإداري، أصبح من الضروري فهم الأسس القانونية التي تنظم هذه العملية قصد ضمان تطبيقها بشكل عادل وفعال، وتجنب إساءة استخدامها.

- التفويض الإداري يساعد في توزيع المهام على نحو متوازن بين مستويات الإدارة المختلفة، مما يسهم في تحقيق العدالة والكفاءة في إدارة المرافق العامة، وعليه فدراسة النظام القانوني لهذه العملية تمثل خطوة نحو تعزيز هذا التوازن.

2. الأسباب الذاتية: تتعلق هذه الأسباب بالرغبة الشخصية والاهتمام الأكاديمي للباحث في اختيار هذا الموضوع، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- الاهتمام الشخصي بالنظم الإدارية وكيفية عملها، والرغبة في فهم آليات التفويض الإداري بشكل أعمق، خاصة فيما يتعلق بتأثيره على كفاءة الإدارة العامة والحوكمة.

- دراسة النظام القانوني للتفويض الإداري تمثل فرصة لاستكشاف التحديات التي تواجه الإدارات العامة في تطبيق التفويض، وكيف يمكن للتشريعات القانونية أن تساهم في تسهيل هذه العملية وتحقيق أفضل النتائج.

- بما أن العديد من الدول النامية تواجه تحديات كبيرة في تحسين أدائها الإداري، مما يشكل سببا في دراسة النظام القانوني للتفويض الإداري يمكن أن تساعد في تقديم حلول عملية لتلك الدول في مجال توزيع الصلاحيات والمسؤوليات.

- التفويض الإداري موضوع لم يُدرس بشكل كافٍ في بعض الأوساط الأكاديمية والقانونية، مما يتيح فرصة لإثراء المكتبة القانونية والإدارية بدراسة معمقة وشاملة حول هذا الموضوع المهم.

- تسهم الدراسة النظرية للتفويض الإداري في تقديم إضافات نوعية للمكتبة الفقهية القانونية، حيث يوفر ذلك قاعدة معرفية يمكن أن يستند إليها الباحثون والمشرعون والقضاة لفهم أعمق حول مدى تطبيق وتفسير قواعد التفويض الإداري في إطار الأنظمة القانونية المختلفة.

رابعاً: أهداف الموضوع.

تهدف دراسة موضوع النظام القانوني للتفويض الإداري إلى:

أولاً: تحديد الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري.

ثانياً: بيان هيئات التفويض الإداري المركزية منها والمحلية.

ثالثا: دراسة الضوابط القانونية للتفويض الإداري.

رابعا : بيان الآثار القانونية للتفويض الإداري بالنسبة للمفوض والمفوض إليه.

خامسا: التحقق من مدى وجود رقابة إدارية وقضائية على عملية التفويض الإداري.

خامسا: إشكالية الموضوع.

يعد النظام القانوني للتفويض الإداري أحد المواضيع الهامة في تنظيم العمل الإداري، حيث يسهم في توزيع الصلاحيات والمسؤوليات داخل الهيئات الإدارية، وعلى هذا الأساس يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية على النحو التالي: هل المشرع الجزائري من خلال تنظيمه للأحكام والنصوص القانونية المتصلة بالتفويض الإداري غاية تحقيق مرونة وفعالية الأداء الإداري، في ظل الضمانات القانونية والقضائية الراهنة؟

وبما أن دراسة الموضوع تتطلب الخوض في مختلف خباياه والبحث في مختلف

إشكالاته، يتعين طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- فيما يتمثل مفهوم التفويض الإداري؟
- ماهي هيئات التفويض الإداري؟
- فيما تتمثل الضوابط القانونية والقضائية للتفويض الإداري؟
- ما هي الآثار القانونية للتفويض الإداري بالنسبة للمفوض والمفوض إليه؟
- هل توجد رقابة إدارية وقضائية فعالة على عملية التفويض الإداري؟

سادسا: المنهج المتبع.

من أجل الإجابة على الإشكالية أعلاه وجوانبها الجزئية، وكما تتطلب جميع الدراسات القانونية من اتباع لمنهج معينة، فقد تم خلال هذا البحث إتباع خطوات المنهج الاستقرائي بصورة عامة، باستقراء وتحليل مختلف النصوص القانونية المتعلقة بالتفويض الإداري، فضلا عن النصوص القانونية الداخلية ذات الصلة بالموضوع، واعتماد أدوات الوصف والحصص والتصنيف والترتيب لضبط الجانب المفاهيمي للدراسة.

سابعاً: الدراسات السابقة.

يبدو أن موضوع " النظام القانوني للتفويض الإداري" كانت له دراسات سابقة، ولكن الملاحظ أن معظم الدراسات تطرقت إلي الموضوع من جانب معالجة جزئية بسيطة منه ولم يتعمق فيه، ومن بين أهم الدراسات السابقة للموضوع المطع عليها ما يلي:

- الدراسة الأولى: **التفويض الإداري وتطبيقاته في الإدارة المركزية الجزائرية**، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، للباحث منور كربولي، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، الجزائر، 1985-1986.

وقد تطرقت هذه الدراسة إلى تحليل مفهوم التفويض الإداري في النظام الإداري الجزائري، مع التركيز على تطبيقاته في الإدارة المركزية، حيث تتناول الدراسة مختلف الأشكال القانونية للتفويض وآثاره على العمل الإداري، كما تستعرض الأسس التي يقوم عليها التفويض الإداري والأطر القانونية التي تنظمه، وقد حاول الباحث توضيح الفوائد التي يحققها التفويض في تسريع وتيرة العمل الإداري وتوزيع الصلاحيات، بالإضافة إلى تحديات وصعوبات التنفيذ الفعلي للتفويض في الهيكل الإداري الجزائري، وقدمت الدراسة مقترحات لتحسين فعالية التفويض الإداري وضمان التزامه بالإطار القانوني.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسة السابقة هو أنها تتناول التفويض الإداري وتطبيقاته في ظل القوانين السابقة ما يجعلها لا تواكب المستجدات القانونية والإدارية بينما كانت دراستنا في ظل القوانين الحديثة ومختلف تعديلاتها، على غرار قانون الصفقات العمومية رقم 23-12، التعديل الأخير لقانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 22-13.

- الدراسة الثانية " **النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر**"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، للباحث محمد خليفي كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر، 2007-2008.

تناولت هذه الدراسة تحديد لمفهوم التفويض الإداري وبيان مختلف أحكامه القانونية، والهيئات المعنية بالتفويض الإداري في الجزائر، وذلك من خلال الإجابة على العديد من التساؤلات حول مفهومه القانوني وكيفية تمييزه عن غيره من الأنظمة المشابهة له في ممارسة

الاختصاصات الادارية، ومدى تطبيق أحكامه القانونية في التنظيم الاداري الجزائري، غير أن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة هو أن هذه الأخيرة جاءت مركزة على الهيئات القائمة بالتفويض الاداري دون التفصيل في ضوابطه القانونية ومدى وجود لرقابة على هذه الهيئات سواء رقابة داخلية أو خارجية قضائية وكانت دراستنا ملمة بمفهوم التفويض الاداري وأنواعه ومفصلة في شروطه وضوابطه.

- الدراسة الثالثة: **نظام التفويض الإداري وتطبيقاته في التنظيم الإداري الجزائري**، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، للباحث سيدي محمد نجار، تخصص القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2023-2024.

تم التركيز في هذه الدراسة على تسليط الضوء على كيفية تطبيق هذا النظام على مستوى التنظيم الاداري الجزائري، بالكشف على النقائص والثغرات المسجلة سواء من الناحية القانونية أو التطبيقية، والاصلاحات التي يجب اتباعها في ظل التطور السريع والمستمر للوظيفة الادارية، وتمحورت اشكالية الدراسة حول مدى تطبيق أحكام التفويض في التنظيم الاداري الجزائري.

غير أن ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة أن هذه الأخيرة جاءت دراسة نقدية بحتة مركزة على محدودية نظام التفويض الاداري في حين كانت دراستنا دراسة تحليلية وصفية مع الموازنة بين التثمين والنقد وتقديم البدائل والاقتراحات.

- **الدراسة الرابعة : "تفويض الاختصاص الإداري في الإدارة المركزية الجزائر"**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، للباحثة "دمبري ايمان" شعبة تنظيم إداري، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2014-2015.

تناولت هذه الدراسة طبيعة التفويض في الاختصاص الاداري، وما يوفره هذا التفويض من مرونة لازمة في العمل الإداري، وامكانية الاستفادة من معرفة النظام القانوني لهذا التفويض وأحكام ممارسته والفوائد التي يحققها وكذا الصعوبات التي تواجه تطبيقه، واثم امكانية معالجته، من أجل تطبيقه تطبيقا سليما وفعالا في الجهاز الاداري المركزي.

إن ما يميز الدراسة الحالية عن السابقة أن هذه الأخيرة جاءت مقتصرة عن التفويض الإداري وتطبيقاته في ضوء التنظيم الإداري المركزي دون المحلي ما يجعلها دراسة متخصصة أكثر في حين كانت دراستنا منصبة حول التفويض الإداري المركزي والمحلي ما يجعلها أكثر شمولية وأوسع من حيث النطاق.

ثامنا: صعوبات الموضوع.

فقد واجهنا في دراسة هذا الموضوع العديد من الصعوبات إلا أنها لم تحدّ من عزيمة الباحث في المضي فيه، ولعل أهمها تغيير العنوان بعد ما كان البحث في هذا الموضوع يبدأ في مراحل متأخرة، إضافة إلى تشعب الموضوع وقلة المادة العلمية المتخصصة، فضلا عن الالتزامات المهنية والعائلية للباحث.

تاسعا: خطة الموضوع.

تم تقسيم الدراسة تقسيما ثنائيا إلى بابين، يتناول **الباب الأول** التأسيس النظري للتفويض الإداري من خلال دراسة الاطار المفاهيمي للتفويض الإداري في **الفصل الأول**، وفواعل التفويض الإداري بين المركزية واللامركزية في **الفصل الثاني**.
بينما **الباب الثاني** تم تخصيصه لتناول ضوابط التفويض الإداري بين نجاعة الآثار وفعالية الرقابة، من خلال التطرق للضوابط القانونية للتفويض الإداري في **الفصل الأول**، ثم دراسة الآثار القانونية للتفويض الإداري في ظل الرقابة المسلطة عليه في **الفصل الثاني**.

الباب الأول: الجانب النظري للتفويض الإداري.

- الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للتفويض الإداري.
- الفصل الثاني: فواعل التفويض الاداري بين المركزية واللامركزية.

تمهيد:

تُعد قواعد الاختصاص الموضوعي من الأسس الجوهرية في العمل الإداري، إذ تتطلب أن تصدر القرارات الإدارية من الجهات المختصة التي حددها القانون وفي نطاق صلاحياتها، ومع ذلك فإن الالتزام الصارم بهذا المبدأ قد يترتب عليه آثار سلبية، مثل تعطيل سير العمل الإداري أو إبطاء وتيرته، مما يؤثر سلباً على المصلحة العامة، بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي تركيز السلطة في يد واحدة إلى إغراق الرئيس الإداري في تفاصيل جزئية تزيد من أعبائه وتحد من فعاليته.

لهذا السبب، ظهرت الحاجة إلى تطوير وسائل قانونية تمكن من توزيع الأعباء وتحقيق كفاءة أعلى في أداء العمل الإداري، ومن أبرز هذه الوسائل القانونية "التفويض الإداري"، الذي يُعد أداة فعّالة تساعد على تخفيف الضغط عن الرؤساء الإداريين من خلال تمكين المرؤوسين من ممارسة بعض الصلاحيات المحددة.

يتناول هذا الباب التأصيل النظري لمفهوم التفويض الإداري من خلال فصلين أساسيين، حيث يركز الفصل الأول على الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري، في حين يتناول الفصل الثاني فواعله، كما يلي:

➤ الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري.

➤ الفصل الثاني: فواعل التفويض الإداري بين المركزية واللامركزية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري.

يُعتبر التفويض الإداري من بين أهم الوسائل القانونية والتنظيمية التي تستعين بها الإدارة الحديثة لتحقيق المرونة والفعالية في أداء المهام الإدارية؛ في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها الحياة الإدارية وتعقيد الهياكل التنظيمية وتزايد حجم المسؤوليات، إذ أصبح من الصعب على المسؤولين الإداريين ممارسة كافة الصلاحيات واتخاذ جميع القرارات بنفسه، هذا الواقع دفع إلى تبني فكرة التفويض كحل يساهم في تخفيف العبء عن القيادات الإدارية العليا، ويتيح توزيع المهام والصلاحيات بشكل يضمن سير العمل بانسيابية وانتظام.

يناقش هذا الفصل الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري من خلال تقسيمه إلى مبحثين رئيسيين، يستعرض المبحث الأول مفاهيم متعلقة بالتفويض الإداري، بما في ذلك تعريفه، مبادئه، تمييزه عن غيره من المفاهيم، وتقديره كأداة إدارية فعّالة، بينما يتناول المبحث الثاني مقومات عملية التفويض، وذلك من خلال التقسيم التالي:

➤ المبحث الأول: مفاهيم حول التفويض الإداري

➤ المبحث الثاني: مقومات التفويض الإداري.

المبحث الأول: مفاهيم حول التفويض الإداري.

يُعد التفويض الإداري من الأدوات التنظيمية الهامة التي تعتمد عليها الإدارة لتوزيع المهام والمسؤوليات، بهدف تحقيق أداء أكثر كفاءة وفعالية، بيد أنه مع تزايد تعقيد المهام الإدارية واتساع نطاق الأعمال في المؤسسات، أصبح من الضروري تبني أساليب تمكن الرؤساء الإداريين من إدارة الأعمال بشكل أكثر مرونة، ومن هنا نشأت الحاجة إلى التفويض كأحدى الوسائل التي تسهم في تيسير سير العمل الإداري.

نتناول في هذا المبحث المفاهيم المتعلقة بالتفويض الإداري من خلال تقسيمه إلى مطلبين رئيسيين، يستعرض المطلب الأول مفهوم التفويض الإداري، أما المطلب الثاني فيركز على تمييز التفويض الإداري عن غيره من المفاهيم القريبة منه، وذلك بهدف تقديم فهم دقيق لماهية التفويض والحدود التي تميزه عن تلك المفاهيم.

تأتي هذه الدراسة ضمن جهود التعمق في الإطار النظري للتفويض الإداري وفهم أسسه ومحدداته، تمهيداً لتحليل دوره وأهميته في تحسين الأداء الإداري وتحقيق الأهداف المرجوة، وهو ما يترجمه التقسيم الثنائي التالي:

➤ المطلب الأول: مفهوم التفويض الإداري.

➤ المطلب الثاني: تمييز التفويض الإداري عن غيره من المفاهيم.

المطلب الأول: مفهوم التفويض الإداري.

يُعتبر التفويض الإداري أحد الركائز الأساسية في الإدارة الحديثة، حيث يساهم في توزيع الصلاحيات والمهام بين المستويات الإدارية المختلفة بشكل يضمن كفاءة الأداء وسرعة الإنجاز، ومع تزايد الأعباء الإدارية وتنوع المهام الملقاة على عاتق المسؤولين الإداريين، برز التفويض كأداة حيوية تمكن من تخفيف الضغط عن القيادات الإدارية العليا، مع الحفاظ على الانضباط وتحقيق الأهداف المحددة.

يهدف هذا المطلب إلى توضيح مفهوم التفويض الإداري من خلال تقسيمه إلى ثلاثة فروع، يتناول الفرع الأول تعريف التفويض الإداري، حيث يتم استعراض التعريفات المختلفة لهذا المفهوم من منظور قانوني وإداري، بينما يركز الفرع الثاني على مبادئ التفويض الإداري، والتي تشكل الأسس التي تقوم عليها عملية التفويض لضمان فعاليتها، مثل مبدأ التوازن بين السلطة والمسؤولية، ومبدأ عدم التنازل عن السلطة الأصلية، أما الفرع الثالث فيناقش تقدير التفويض الإداري من خلال التعرض إلى مزاياه وعيوبه، وهو ما يترجمه التفريع التالي:

- الفرع الأول: تعريف التفويض الإداري.
- الفرع الثاني: مبادئ التفويض الإداري.
- الفرع الثالث: تقدير التفويض الإداري.

الفرع الأول: تعريف التفويض الإداري.

إن السياق المنطقي والمنهجي لدراسة تعريف التفويض الإداري، يتطلب التطرق الى: تعريف التفويض الإداري لغة، ثم تعريفه اصطلاحاً.

أولاً: تعريف التفويض الإداري لغة.

من الفعل فَوَّضَ، يقال فَوَّضَ اليه الأمر أي رَدَّه إليه، ويقال قَرَّرَ تَفْوِيضَ أَمْرِهِ لِشَرِيكِهِ أَي جَعَلَهُ حُرّاً فِي التَّصَرُّفِ فِيهِ، ويقال تَفْوِضَ الشَّخْصَ أَي تَوَكَّلَهُ لِلتَّصَرُّفِ.¹

التفويض لغة يرتبط بجذر الفعل "فَوَّضَ"، ويُفهم بمعنى إعطاء السلطة أو الصلاحية لشخص آخر للتصرف في أمر معين، فعندما يُقال "فَوَّضَ إليه الأمر"، يُقصد بذلك أنه جعل الشخص الآخر مسؤولاً عن اتخاذ القرارات والتصرف في الموضوع المعني، ويشير التفويض إلى منح الحرية في التصرف، سواء كان ذلك في إدارة أعمال أو اتخاذ قرارات معينة.²

في القاموس المحيط، يُعرف التفويض بأنه: "فوض إليه الأمر تفويضاً، أي رَدَّه إليه وجعله الحاكم فيه"، يتضح من هذا التعريف أن التفويض يتضمن عملية نقل أو تحويل السلطة أو المسؤولية إلى طرف آخر، مع بقاء سلطة القرار النهائية لدى المُفَوَّض إليه.

كما يتضمن المعنى اللغوي إشارات متعددة؛ مثل "فوضت أمري إلى الله"، وهو تعبير قرآني يعكس التسليم الكامل لله في تدبير الأمور، لقوله تعالى: { فَسَتَذَكُرُونَ مَا أَقُولُ لَكُمْ } وَأَفْوِضْ أَمْرِي إِلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بَصِيرٌ بِالْعِبَادِ (44)³، وفي السياق الحديثي، يُستخدم التفويض في عدة جوانب مثل الدعاء حيث يعني إيكال الأمر إلى الله.

¹ أحمد حمد الفارسي: التفويض في الاختصاصات الادارية في القانون الكويتي، مجلة الحقوق الكويتية، المجلد 18، العدد 03، الكويت، 1994، ص 447.

² المنجد في اللغة والإعلام: دار المشرق، ط34، لبنان، 1994، ص 599.

³ سورة غافر، الآية 44.

بالإضافة إلى ذلك نجد في الفقه الإسلامي استخدامًا خاصًا للتفويض في النكاح، حيث يشير إلى التزويج بدون تحديد مهر، وعمومًا يُستخدم مصطلح "قوم فوضى" لوصف جماعة مختلطة أو بلا قائد ينظمهم، مما يشير إلى حالة من عدم التنظيم أو الهيكلية¹. بهذا، يظهر أن مفهوم التفويض لغويًا يتضمن معنى التحويل أو تسليم المسؤولية، سواء في الشؤون الدنيوية أو الدينية، مع التأكيد على فكرة منح الحرية في التصرف وفقًا للسلطة المفوضة.

ثانياً: تعريف التفويض الإداري اصطلاحاً.

يختلف التفويض الإداري في معناه بين فقه القانون الإداري وفقه الإدارة العامة، ما يجعل من دراسة تعريف هذا الأخير في كلاهما أمراً بالغ الأهمية، من خلال ما يلي:

1. **تعريف التفويض الإداري من منظور فقه القانون الإداري:** اختلف الفقهاء في تحديد مفهوم التفويض الإداري، مما جعل من الصعب التوصل إلى تعريف شامل ودقيق يتميز بالوضوح والكمال²، وعلى الرغم من تنوع الآراء واختلاف زوايا النظر التي تناولها كل فقيه أو عالم عند تعريف التفويض، إلا أن تعدد التعريفات قد تسبب في حدوث بعض الالتباسات في فهم مفهوم "التفويض"³، وذلك من حيث الزاوية التي ينظر لها، حيث يركز بعض فقهاء

¹ ابن منظور: لسان العرب المحيط، دار لسان العرب، د ط، بيروت، د ت ن، ص 1144.

² علي الشرقاوي: العملية الإدارية- وظائف المديرين-، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002، ص 266.

³ إن تعريف التفويض الإداري قد أثار جدلاً واسعاً بين الفقهاء والعلماء نظراً لتعدد الزوايا التي يمكن النظر منها لهذا المفهوم، ويمكن تفسير هذا الاختلاف بناءً على طبيعة التفويض نفسه، حيث يرتبط بمجموعة من القضايا التنظيمية، القانونية، والإدارية، ويُعزى صعوبة وجود تعريف جامع مانع للتفويض الإداري إلى عدة أسباب: تعدد الأبعاد، حيث التفويض ليس مجرد عملية نقل بعض السلطات، بل قد يشمل كذلك جوانب من المسؤولية، الإشراف، ومتابعة التنفيذ، هذه الأبعاد المختلفة تجعل من الصعب تحديد تعريف واحد يشمل كافة جوانب التفويض، أيضاً الاختلاف في الفقه الإداري فالفقهاء ينظرون إلى التفويض من زوايا مختلفة؛ بعضهم يركز على الجانب القانوني، وآخرون على الجانب الإداري أو التنظيمي، هذه الرؤى المتباينة تُنتج تعاريف متنوعة، إضافة إلى الغموض في التمييز بين التفويض وتوزيع الصلاحيات، فأحياناً يُخلط بين التفويض كعملية مؤقتة أو جزئية وتوزيع الصلاحيات كتنظيم دائم للسلطات داخل الإدارة.

القانون الإداري في تعريفهم للتفويض¹ على الاختصاصات المفوضة وفريق آخر يركز على أثر التفويض...، لكن كل هذه التعاريف تتفق في معنى إجمالي للتفويض والأحكام المطبقة عليه، وفيما يلي نستعرض أهم تعريفات الفقهاء للتفويض:

أ. **التفويض الإداري حسب الأستاذ أحمد محيو:** { السماح لسلطة ما بأن تعهد لعون محدد بأحد أو بعض اختصاصاتها إذا اعتبرت ذلك مفيداً².

التفويض الإداري كما عرفه "الأستاذ أحمد محيو" هو عملية تُمنح من خلالها سلطة إدارية معينة جزءاً من صلاحياتها إلى موظف محدد، إذا رأت أن ذلك مفيد لتحقيق أهداف العمل، يُظهر التعريف أهمية التفويض كأداة تنظيمية تسهم في تحسين كفاءة الأداء وتوزيع المهام، إلا أن التعريف يُنتقد لعدم توضيحه بشكل كافٍ للجوانب القانونية التي تحكم هذه العملية، مثل حدود الصلاحيات المفوضة وآليات الرقابة والمساءلة، كذلك يمكن أن يؤدي التفويض إلى مخاطر إذا لم يكن مصحوباً بتوازن واضح بين السلطة والمسؤولية، مما قد يفتح المجال لسوء الاستخدام أو التهرب من المسؤولية، ومن هنا يظهر أن التفويض يجب أن يتم بحذر ووفقاً لإجراءات مدروسة تضمن تحقيق الفائدة دون الإضرار بالهيكل التنظيمي.

ب. **التفويض الإداري حسب الأستاذ عمار بوضياف:** {الإجراء الذي تعهد بمقتضاه سلطة لسلطة أخرى بجزء من اختصاصاتها بناء على نص قانوني يأذن له بذلك³.

التفويض الإداري كما عرفه الأستاذ عمار بوضياف هو إجراء يتم من خلاله منح سلطة معينة جزءاً من اختصاصاتها إلى سلطة أخرى، بشرط أن يكون ذلك مستنداً إلى نص قانوني يتيح هذا التفويض، يبرز التعريف أهمية الإطار القانوني في تنظيم عملية التفويض

¹ يرى البعض ومنهم الدكتور عادل حسن والدكتور عبد المنعم فوزي حيث يقول "ليس بخلاف أن الإدارة العلمية تقتضي فيما تقتضيه التوسع في تفويض السلطة"، ويرى البعض الآخر أن التفويض يكون للسلطة والصلاحية ولا يكون التفويض للمسؤولية، كما أن الدكتور "سليمان الطماوي" يقول: "أن تفويض السلطة أو الاختصاص يوجه إلى الشخص بصفته" { عبد الهادي بشار: الجوانب التطبيقية لتفويض الاختصاصات التشريعية والإدارية في مصر والأردن، دار الفرقان، عمان، 1983، ص 7}.

² ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 105.

³ بوضياف عمار: القرار الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 115.

وضمن شرعيتها، مما يحمي من التجاوزات ويضمن أن التفويض يتم وفقاً لقواعد واضحة ومحددة، رغم ذلك يمكن انتقاد التعريف لتركيزه الكبير على الجانب القانوني دون التطرق إلى الأبعاد العملية والإدارية، مثل تحقيق المرونة والكفاءة في الأداء اليومي، قد يُفسر هذا التركيز القانوني أيضاً على أنه قيد يُعيق سرعة اتخاذ القرارات في بعض الحالات الطارئة التي تتطلب مرونة أكبر، لذا في حين أن التعريف يضمن مشروعية التفويض، فإنه قد يغفل عن ديناميكية ومرونة العمل الإداري.

ت. التفويض الإداري حسب الأستاذ محمد سليمان الطماوي: {التفويض بأن يعهد صاحب الاختصاص الأصلي بممارسة جانب من اختصاصه سواء في مسألة معينة أو نوع معين من المسائل إلى فرد آخر}¹.

التفويض الإداري حسب تعريف الأستاذ محمد سليمان الطماوي هو عملية يعهد من خلالها صاحب الاختصاص الأصلي بممارسة جزء من صلاحياته إلى شخص آخر، سواء في مسألة معينة أو في نوع محدد من المهام، يتميز هذا التعريف بالمرونة، حيث يوضح أن التفويض يمكن أن يكون محدوداً بموضوع معين أو أن يشمل نوعاً محدداً من القرارات، ومع ذلك يمكن نقد هذا التعريف من حيث عدم توضيحه للإطار القانوني أو الشروط التي يجب توفرها في عملية التفويض، مما قد يؤدي إلى إشكاليات في تحديد المسؤولية والمساءلة، كما أن التعريف يركز بشكل أساسي على نقل الاختصاص، دون التطرق إلى تأثير التفويض على سير العمل أو مدى فعاليته في تحسين الأداء الإداري، لذلك بينما يبرز التعريف مفهوم التفويض من زاوية وظيفية، قد يغفل عن الجوانب القانونية والتنظيمية التي تضمن نجاح تطبيقه بشكل متوازن وعادل².

¹ سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977، ص 97.

² نفس المرجع : ص 97.

ث. التفويض الإداري حسب محمد الصغير بعلي: { نقل الرئيس لجانب من اختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه ليقوموا بها دون العودة إليه، علي أن تبقى مسؤوليته قائمة على الآثار المترتبة عن الاختصاصات المفوضة إليهم¹.

التفويض الإداري حسب تعريف محمد الصغير بعلي هو عملية يقوم فيها الرئيس بنقل جزء من اختصاصاته إلى مرؤوسيه لتنفيذها دون الحاجة إلى الرجوع إليه، مع بقاء مسؤوليته قائمة عن النتائج المترتبة على تلك الصلاحيات المفوضة، هذا التعريف يتميز بالتركيز على مبدأ المسؤولية المستمرة، حيث يوضح أن الرئيس يبقى مسؤولاً عن قرارات المرؤوسين رغم تفويضهم بالصلاحيات، يوازن التعريف بين منح المرؤوسين الحرية في اتخاذ القرارات وتعزيز سرعة وكفاءة العمل، وبين التأكيد على ضرورة بقاء الرئيس مسؤولاً عن العواقب، مما يحول دون التهرب من المسؤولية، ومع ذلك يمكن انتقاد التعريف من حيث أنه قد يتقل كاهل الرئيس بالمسؤولية عن جميع النتائج، مما يقلل من استقلالية المرؤوسين في اتخاذ القرارات، وقد يؤدي إلى إحجامهم عن تحمل المخاطر المطلوبة لتحقيق الابتكار وتحسين الأداء.

ج. التفويض الإداري حسب الدكتور عبد الغني بسيوني: { الأسلوب الأمثل وأحد ميزات نظام عدم التركيز الإداري ومفاده قيام الرئيس الإداري بنقل جانب من اختصاصاته إلى مرؤوسيه ليمارسونها دون الرجوع إليه مع بقاء مسؤولياتهم أمام رئيسهم².

التفويض الإداري حسب تعريف الدكتور عبد الغني بسيوني هو الأسلوب الأمثل وأحد خصائص نظام عدم التركيز الإداري، حيث يقوم الرئيس الإداري بنقل جزء من اختصاصاته إلى مرؤوسيه ليقوموا بممارستها دون الحاجة للرجوع إليه، مع استمرار تحملهم المسؤولية أمامه، يبرز التعريف أهمية التفويض في تخفيف العبء عن الرئيس الإداري وتحقيق فعالية أكبر في العمل، كما يؤكد على أن التفويض لا يعني إخلاء المسؤولية، بل تستمر علاقة المساءلة بين الرئيس ومرؤوسيه، من ناحية النقد يركز التعريف على الفائدة الإدارية

¹ محمد الصغير بعلي: القرارات الإدارية، دار العلوم، الجزائر، 2005، ص 65.

² عبد الغني بسيوني عبد الله: التنظيم الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 116.

للتفويض في إطار عدم التركيز، لكنه قد يغفل التحديات المتعلقة بالتنسيق وضمان الانسجام بين الصلاحيات المفوضة، بالإضافة إلى ذلك قد يواجه المرؤوسون صعوبة في اتخاذ قرارات مستقلة إذا كانت المسؤولية الكاملة لا تزال تقع على عاتقهم، مما قد يؤثر على جرتهم في اتخاذ المبادرات.

ح. التفويض الإداري حسب الفقيه " ليت فو " " **Veux Liet** ": { الإجراء الذي تكلف بواسطته سلطة إدارية أخرى للعمل باسمها في حالة ما أو مسألة معينة أو نوع معين من المسائل إلى فرد آخر أو سلطة أخرى مع بقاء مسؤولية المفوض ودون الرجوع فيها¹.
التفويض الإداري حسب تعريف الفقيه " ليت فو " (Veux Liet) هو إجراء تكلف من خلاله سلطة إدارية سلطة أخرى أو فردًا معينًا للعمل باسمها في مسألة محددة أو نوع معين من المسائل، مع استمرار مسؤولية المفوض وعدم إمكانية الرجوع عن التفويض.

يتميز هذا التعريف بتوضيح أن التفويض لا يعني نقل المسؤولية بالكامل، بل تبقى على عاتق السلطة المفوضة، كما أنه يشير إلى أن التفويض يمكن أن يكون في مسائل محددة ومحدودة، من خلال هذا التعريف يُبرز جانب الثبات في التفويض، حيث لا يمكن للمفوض استعادة الصلاحيات المفوضة بشكل مفاجئ، مما يضمن استقرار العمليات الإدارية.

إلا أن التعريف قد يُنتقد لتركيزه على الاستمرارية والثبات في التفويض دون إتاحة مرونة كافية للظروف الطارئة التي قد تتطلب استرجاع الصلاحيات أو تعديلها، كذلك قد يُشكل هذا التعريف قيودًا على إعادة توزيع المهام بسرعة عند حدوث تغيرات في الأولويات أو الظروف المحيطة.

خ. التفويض الإداري حسب " جيمس بلاك " : { أن تدع غيرك يتخذ القرار وتكون أنت مسؤولاً عنه، أي تعطى المرؤوس السلطة لتنفيذ عمل معين مع احتفاظك أنت بالرقابة،

¹ منور كربوعي: التفويض الإداري وتطبيقاته في الإدارة المركزية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 1985-1986، ص 26.

وبالتالي يخصص الرئيس الإداري جزء من صلاحياته المستمدة من القانون للمرؤوس للقيام بها بدلا منه¹.

التفويض الإداري حسب تعريف "جيمس بلاك" يتمثل في منح المرؤوس سلطة اتخاذ القرارات وتنفيذ عمل معين، بينما يحتفظ الرئيس الإداري بمسؤولية الرقابة والإشراف على النتائج، يوضح التعريف أن الرئيس يخصص جزءاً من صلاحياته المستمدة من القانون للمرؤوس ليقوم بها نيابة عنه.

يتميز هذا التعريف بالتركيز على مبدأ توزيع السلطة والمسؤولية بشكل متوازن، حيث يتمكن المرؤوس من ممارسة صلاحيات محددة، بينما يظل الرئيس في موقع الرقابة، مما يعزز من فعالية الإدارة دون التخلي عن المساءلة.

إلا أن هذا التعريف قد يُنقَد لكونه يجعل الرئيس الإداري مسؤولاً عن القرارات التي يتخذها المرؤوس، مما قد يؤدي إلى تقييد حرية المرؤوس في اتخاذ قرارات جريئة أو مبتكرة، كما أن التركيز على الرقابة قد يولد شعوراً بعدم الثقة لدى المرؤوسين، مما يحد من فعالية التفويض ويجعل العملية أكثر تعقيداً، حيث قد يجد المرؤوس نفسه تحت ضغط مستمر للالتزام بتوجيهات الرئيس، بدلاً من الاستفادة الكاملة من الصلاحيات المفوضة إليه.

وعليه التفويض هو أن تعهد سلطة إدارية بجزء من اختصاصاتها التي تستمدها من التشريعات إلى سلطة إدارية أخرى بناء على نص يجيز ذلك من أجل تحقيق مصلحة عامة، فالقانون الإداري يتصل بالتفويض من حيث إجازته أو عدم إجازته، ويترتب على ذلك ضوابط وشروط لممارسة التفويض تحقيقاً لمبدأ المشروعية أي يدور حول كيفية ممارسة السلطة الإدارية في ظل نظام القانون الإداري².

ومن ثم يقدم الباحث التعريف التالي: { التفويض الإداري هو عملية تقوم من خلالها السلطة الإدارية، مثل الرئيس أو المسؤول، بنقل جزء من اختصاصاتها القانونية إلى أحد

¹ منور كربولي: المرجع السابق، ص 27.

² خالد فايز لحويلة العجمي: التفويض الإداري في القانون الكويتي، دار النهضة، الكويت، 2016، ص 48.

المرؤوسين أو الجهات الأدنى في الهيكل التنظيمي، يتم هذا النقل ضمن إطار قانوني وتنظيمي محدد، مما يتيح للمرؤوسين اتخاذ قرارات وتنفيذ مهام معينة بشكل مستقل دون الحاجة للرجوع إلى السلطة المفوضة، لكن على الرغم من منح الصلاحيات، تبقى المسؤولية القانونية والرقابة على النتائج على عاتق السلطة الأصلية، مما يضمن تحقيق التوازن بين الاستقلالية والرقابة الفعالة، ويهدف التفويض إلى تحسين فعالية العمل، تسريع اتخاذ القرارات، وتوزيع المسؤوليات بشكل مناسب مع التأكيد على استعداد المرؤوسين لتحمل النتائج المترتبة على القرارات التي يتخذونها¹.

2. تعريف التفويض الإداري من منظور علم الإدارة:

وردت العديد من تعريفات التفويض الإداري من قبل علماء الإدارة العامة على النحو التالي:

أ. **تعريف أول:** يُعرّف التفويض بأنه عملية يعهد فيها الرئيس الإداري، المعروف بالمفوض، بجزء من اختصاصاته القانونية إلى مديرين آخرين في مستويات أدنى، يترتب على ذلك أن يتمتع المفوض إليه بصلاحيات إصدار القرارات المتعلقة بالتفويض دون الحاجة للرجوع إلى الرئيس المفوض².

قد يُنتقد هذا التعريف لأنه لا يتناول الجوانب المتعلقة بمسؤولية الرئيس المفوض عن نتائج القرارات التي يتخذها المديرون المفوضون، فبينما يمنح التفويض مرونة وسرعة في اتخاذ القرارات، قد يؤدي إلى إغفال الرقابة والمساءلة، مما قد يشكل تحديات في ضمان جودة القرارات والتنسيق بين مختلف المستويات الإدارية، بالإضافة إلى ذلك قد يحتاج التعريف إلى توضيح كيفية معالجة الحالات التي قد يتطلب فيها الرجوع إلى الرئيس المفوض بسبب قضايا معقدة أو غير متوقعة، لضمان توازن فعال بين الاستقلالية والرقابة.

¹ خالد فايز لحويلة العجمي: المرجع السابق، ص 48.

² خالد فايز لحويلة العجمي: المرجع السابق، ص 48.

ب. تعريف الدكتور فؤاد العطار: يعتبر التفويض وسيلة حيث يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته التي يستمدها من القانون إلى أحد العاملين في المستويات الإدارية المتتالية¹. هذا التعريف يوضح بشكل واضح أن التفويض يتم بين مستويات إدارية متتالية، مما يعزز فهم كيفية انتقال الصلاحيات من الأعلى إلى الأسفل في الهيكل الإداري، ومع ذلك، قد يُنتقد التعريف لعدم الإشارة إلى الجوانب المتعلقة بالمساءلة والرقابة، فبينما يوضح كيف يتم نقل الاختصاصات، إلا أنه لا يحدد مدى استمرار المسؤولية القانونية للرئيس عن نتائج القرارات التي يتخذها الموظف المفوض، بالإضافة إلى ذلك لا يتناول التعريف مدى مرونة التفويض أو كيفية التعامل مع الحالات الطارئة أو الاستثنائية التي قد تتطلب عودة سريعة إلى الرئيس الإداري.

ت. تعريف آخر: يُعتبر التفويض عملية قانونية حيث يتخلى القائد الإداري عن بعض اختصاصاته إلى مرؤوسيه ليقوموا بممارستها دون الرجوع إليه، مع بقاء المسؤولية القانونية على عاتق القائد عن تلك الصلاحيات².

هذا التعريف يعزز من استعاب مفهوم التفويض من خلال التأكيد على الجوانب القانونية للعملية، مما يجعل التفويض يتم وفقاً لقواعد قانونية واضحة، كما أنه يوضح بقاء المسؤولية القانونية على القائد الإداري، وهو عنصر أساسي لضمان المساءلة وعدم التهرب من المسؤولية، ومع ذلك قد يُنتقد التعريف لأنه يركز بشكل كبير على الجانب القانوني دون التطرق إلى كيفية تحقيق التوازن بين الاستقلالية الممنوحة للمرؤوسين والرقابة التي يجب أن يمارسها القائد، قد يتطلب التفويض الفعّال مراعاة كيفية دعم القائد للمرؤوسين وإشراكهم في اتخاذ قرارات استراتيجية، مما يعزز من فعالية التفويض ويضمن التوافق بين الأهداف والسياسات الإدارية.

¹ فؤاد العطار: مبادئ الإدارة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1974، ص 164.

² عيد قريطم: التفويض في الاختصاصات الإدارية، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، بيروت، 2011، ص 36.

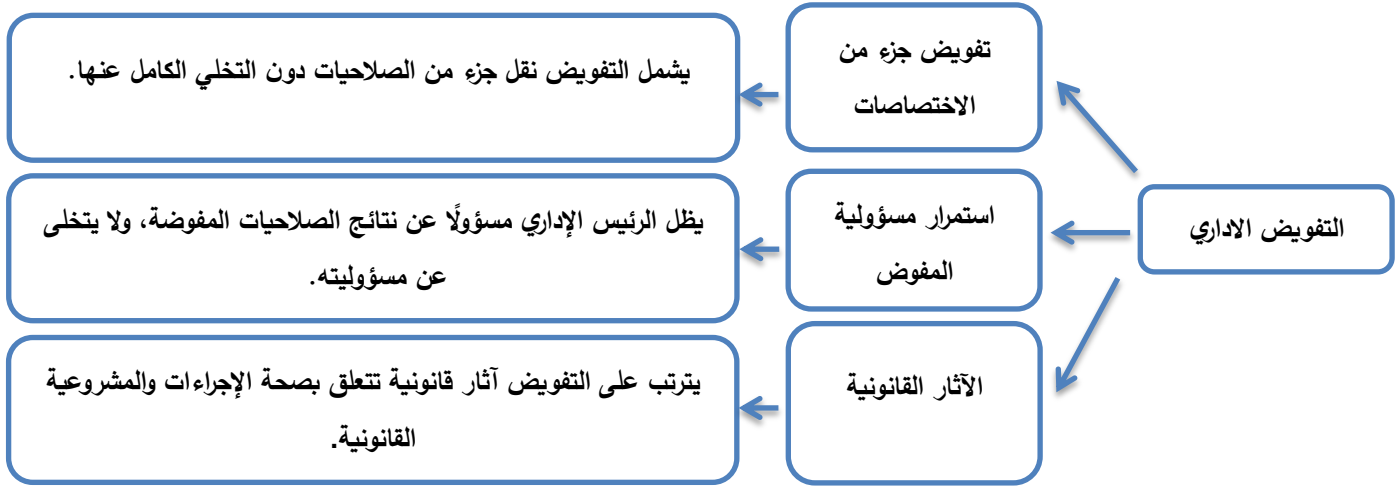
ث. تعريف إضافي: يُعرّف التفويض بأنه وسيلة تستخدم لمنح سلطات معينة للمرؤوسين مع تحديد الإطار الذي يمكنهم العمل فيه. يهدف التفويض إلى تسهيل عملية اتخاذ القرار عند المستويات المناسبة ويشمل تعيين المهام ومنح السلطة اللازمة لممارستها، مع استعداد المرؤوسين لتحمل نتائج المسؤولية¹.

هذا التعريف يبرز أهمية التفويض في تسريع عملية اتخاذ القرار وتوزيع المهام بفعالية ضمن إطار واضح، مما يسهم في تحسين الأداء الإداري، كما أنه يشير إلى ضرورة استعداد المرؤوسين لتحمل النتائج المترتبة على القرارات التي يتخذونها، وهو جانب مهم لضمان المساءلة، ومع ذلك قد يُنقَد التعريف لأنه قد لا يتناول بشكل كافٍ كيفية تحديد هذا الإطار بوضوح وكيفية التعامل مع حالات الطوارئ أو التحديات غير المتوقعة، بالإضافة إلى ذلك قد لا يوضح كيفية تحقيق التوازن بين منح السلطة والاستمرار في الرقابة لضمان انسجام القرارات مع أهداف وسياسات المنظمة.

تشارك التعريفات السابقة في نقاط أساسية يترجمها الشكل التالي:

¹ وصفية أبو معمر: درجة ممارسة القيادات الإدارية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة لتفويض السلطة وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص 76.

الشكل رقم 01: تعريف التفويض الإداري.



المصدر: من اعداد الطالب .

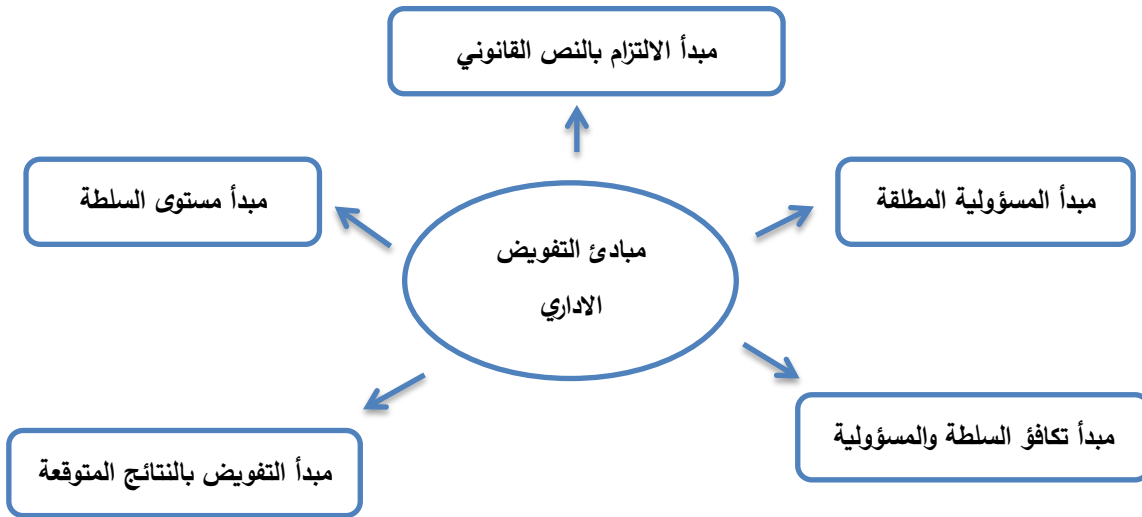
إن علماء الإدارة العامة ينظرون إلى التفويض على أنه عملية استخدام وتكوين تنظيمات عمل مستمرة بشكل فعال بين المدير والأفراد الذين يعملون معه وتحت إشراف بحيث يعهد القائد إلى أحد مساعديه أو الأشخاص العاملين معه بأداء عمل معين على أن كلا الطرفين متفاهمين، فعلم الإدارة أكثر يعد مجالاً واسعاً لدراسة التفويض حيث يشمل الهدف من التفويض والنتائج التي تترتب عليه، وكذلك يتناول مسؤوليات المفوض إليه مما يترتب عن أداء هذا العمل من نتائج.

فعلم الإدارة العامة يتناول التفويض كعملية تنظيمية ضرورية تهدف إلى تحسين الأداء الإداري وتسهيل اتخاذ القرارات، مع التأكيد على فهم المسؤوليات والآثار القانونية المرتبطة بالتفويض.

الفرع الثاني: مبادئ التفويض الإداري.

تعتبر عملية التفويض الإداري من أهم الأدوات التنظيمية التي تساعد الإدارة في تحقيق المرونة والفعالية في أداء المهام، لكن ولضمان أن يتم التفويض بطريقة صحيحة تحقق الأهداف المرجوة، يجب أن يستند إلى مجموعة من المبادئ الأساسية التي تشكل الأساس القانوني والتنظيمي لهذه العملية، هذه المبادئ تهدف إلى تحقيق التوازن بين توزيع الصلاحيات وبين الحفاظ على المسؤولية، مع ضمان وضوح الأدوار وتحديد نطاق السلطات المفوضة، والتي يترجمها الشكل التالي:

الشكل رقم 02: مبادئ التفويض الإداري.



المصدر: من اعداد الطالب .

أولاً: مبدأ الالتزام بالنص القانوني.

يعد هذا المبدأ حجر الزاوية في عملية التفويض الإداري، حيث يتطلب الالتزام بالنص القانوني أن تتم عملية التفويض وفقاً للحدود التي يحددها القانون¹، بعبارة أخرى يجب أن يتم تفويض الصلاحيات في إطار النصوص القانونية التي تنظم هذا التفويض، مع الالتزام بعدم تجاوز هذه الحدود، هذا يعني أن المسؤولين الإداريين لا يمكنهم تفويض صلاحيات

¹ يوسف سعد الله الخوري: القانون الإداري العام، الجزء الأول {تنظيم اداري/ أعمال وعقود إدارية}، ط02، د د ن، لبنان، 1998، ص 319.

تتجاوز ما يسمح به القانون، وبالتالي يضمن هذا المبدأ أن يبقى التفويض ضمن نطاق الشرعية والمشروعية القانونية.

ثانياً: مبدأ مستوى السلطة.

هذا المبدأ ينص على ضرورة أن تتخذ القرارات على مستوى السلطة المناسب داخل الهيكل الإداري، فالرؤساء في كل مستوى إداري مسؤولون عن اتخاذ القرارات ضمن نطاق السلطات التي فوضت إليهم¹، إذ لا ينبع تصعيد المشاكل إلى مستويات أعلى إلا إذا كانت تتجاوز صلاحيات المفوض، وعليه يتطلب هذا المبدأ من الرؤساء الإداريين التأكد من وضوح عملية التفويض وأن المرؤوسين يفهمون تمامًا المهام التي كلفوا بها، بالإضافة إلى ذلك، على الرئيس أن يتجنب اتخاذ قرارات تخص الأعمال التي قام بتفويضها، مما يعزز من كفاءة الإدارة ويسهم في تمكين المرؤوسين من أداء مهامهم بكفاءة.

ثالثاً: مبدأ المسؤولية المطلقة.

وفقاً لهذا المبدأ المسؤولية هي التزام لا يمكن تفويضه، يعني ذلك أن الرؤساء لا يستطيعون التملص من مسؤولياتهم تجاه المهام التي قاموا بتفويضها لمرؤوسيه، إذ بمجرد قبول المرؤوسين لهذه المهام، تصبح مسؤوليتهم عن الأداء مسؤولية مطلقة، وفي الوقت نفسه، يبقى الرؤساء مسؤولين أمام السلطة الأعلى عن الأنشطة التي يقوم بها مرؤوسيه، فهذا المبدأ يؤكد على أن التفويض يشمل فقط نقل السلطة وليس المسؤولية، مما يعني أن المسؤولية النهائية عن الأداء تبقى على عاتق الرئيس الإداري².

رابعاً: مبدأ تكافؤ السلطة والمسؤولية.

يشير هذا المبدأ إلى أهمية أن تكون السلطة الممنوحة للمرؤوسين متناسبة مع المسؤوليات التي كلفوا بها، وبعبارة أخرى يجب أن تتوازن السلطة مع حجم المسؤولية؛ فلا يجب أن يتحمل المرؤوسين سلطات تفوق أو تقل عن السلطات التي تم تفويضها إليهم، إذا كانت

¹ يوسف سعد الله الخوري: المرجع السابق، ص 319.

² المرجع نفسه، ص 319.

السلطة أقل من المسؤولية، فقد يواجه المرؤوس صعوبة في أداء واجباته بكفاءة. وإذا كانت السلطة أكبر من المسؤولية، فقد يؤدي ذلك إلى سوء استخدام السلطة، لذلك من الضروري أن يمنح الرئيس الإداري المرؤوسين السلطة الكافية لأداء المهام الموكلة إليهم بشكل فعال¹.

خامسًا: مبدأ التفويض بالنتائج المتوقعة.

وفي هذا المبدأ نجد أن التفويض يجب أن يتم بطريقة تضمن تحقيق النتائج المتوقعة، فالسلطة التي يتم تفويضها إلى مدير معين يجب أن تكون متناسبة مع قدرته على تحقيق الأهداف التي تم تحديدها، وبعبارة أخرى يجب أن يكون التفويض موجهاً نحو تحقيق أهداف محددة بوضوح، ويجب أن يكون المدير قادرًا على استخدام السلطة المفوضة لتحقيق هذه الأهداف، فهذا المبدأ يربط بين السلطة والنتائج، ويشجع على توجيه التفويض نحو تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء الإداري².

الفرع الثالث: تقدير التفويض الإداري

بينما يوفر التفويض الإداري مزايا كبيرة في تحسين سرعة اتخاذ القرارات ورفع كفاءة الإدارة، إلا أنه يأتي مع تحديات يجب إدارتها بعناية لضمان وضوح المسؤوليات وتقادي الازدواجية أو الفوضى في توزيع الصلاحيات.

وعليه يمكن التطرق إلى مزايا التفويض الإداري وعيوبه.

أولًا: مزايا التفويض الإداري.

يمكن إجمالها فيما يلي:

1. سرعة اتخاذ القرارات: التفويض الإداري يساهم بشكل كبير في تسريع عملية اتخاذ القرارات من خلال توزيع الصلاحيات على مستويات إدارية أدنى، مما يتيح توفير الوقت والجهد في تقديم الخدمات، كما يقلل من العبء الواقع على المستويات الإدارية العليا، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة فعالية الإدارة في تحقيق أهدافها بكفاءة³.

¹ يوسف سعد الله الخوري: المرجع السابق، ص 320.

² المرجع نفسه، ص 320.

³ محمد سعيد عبد الفتاح: الإدارة العامة، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1992، ص 376.

2. رفع الروح المعنوية للمرؤوسين: عندما يشعر المرؤوسون بالثقة في أنفسهم ويتم منحهم صلاحيات أكبر، يزداد شعورهم بالمسؤولية والمشاركة الفاعلة في صنع القرارات، هذا الأمر يعزز من مهاراتهم ويقضي على السلبية والروتين، مما يؤدي إلى تنمية قدراتهم ورفع مستوى الأداء الوظيفي¹.

3. تحسين المشاركة الجماعية: التفويض يوفر بيئة تسمح بالمزيد من المشاركة الجماعية في صنع القرارات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي وتقليل احتمالية تداخل المسؤوليات أو ازدواجيتها، تحديد المسؤوليات بشكل واضح يساعد في تحسين كفاءة العمل وضمان محاسبة دقيقة عند حدوث أي أخطاء².

4. زيادة فرص التظلم: التفويض يزيد من فرص المرؤوسين للتظلم، حيث يمكن تقديم الشكاوى أو الاعتراضات من خلال عدة مستويات، سواء كان التظلم رئاسياً أو ولائياً، هذا التعدد في المراجع يوسع من نطاق العدالة الإدارية ويضمن حماية حقوق الأفراد³.

5. المرونة والسهولة: بالمقارنة مع إعادة توزيع الاختصاصات التي تتطلب إصدار قوانين أو قرارات وزارية، يعتبر التفويض أسلوباً أكثر مرونة ويسراً، إذ يمكن تطبيقه بسرعة وبدون الحاجة لإجراءات تنظيمية معقدة، مما يجعله أداة فعالة لتخفيف العبء الإداري⁴.

ثانياً: عيوب التفويض الإداري.

يمكن إجمالها فيما يلي:

1. عدم وضوح الإختصاصات: قد يؤدي التفويض إلى غموض في تحديد الإختصاصات السياسية والإدارية بين المفوض والمفوض إليه، هذا الغموض يمكن أن يخلق تحديات في تحديد من يجب أن يتحمل المسؤولية عند حدوث أي خلل أو تقصير في العمل⁵.

¹ حسن محمد عوضة: المبادئ الأساسية للقانون الإداري، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط01، بيروت، 1997، ص71.

² محمد سعيد عبد الفتاح: المرجع السابق، ص 377.

³ حسن محمد عوضة: المرجع السابق، ص71.

⁴ صلاح الشنواني: التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال، مركز الاسكندرية للكتاب، مصر، 1999، ص615.

⁵ محمد ناصر مهنا: تحديث الإدارة العامة والمحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2005، ص224.

2. تعدد المفوضين وإرباك عملية صنع القرار: عند وجود عدة أطراف مفوضة بصلاحيات اتخاذ قرارات إدارية، يمكن أن يؤدي ذلك إما إلى تضيق المسؤوليات بشكل يعيق العمل أو إلى إفراط في توزيع الصلاحيات بشكل غير فعال، هذا التشتت يعيق الإدارة من اتخاذ قرارات سليمة ومتسقة¹.

3. عزوف الموظفين ذوي الرتب الدنيا عن المشاركة: في بعض الأحيان، يميل الموظفون في المستويات الدنيا إلى تجنب المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية إلا إذا طُلب منهم ذلك بشكل مباشر، ذلك يعود إلى شعورهم بأن هذا ليس جزءًا من مهامهم، مما يقلل من فاعلية التفويض كأداة لتحسين الأداء الإداري ويعيق تطوير جهاز إداري أكثر مهنية وكفاءة².

المطلب الثاني: تمييز التفويض الإداري عن غيره من المفاهيم المشابهة.

عند دراسة التفويض الإداري، من الضروري تمييزه عن بعض المفاهيم الإدارية الأخرى التي قد تتقاطع معه في بعض الجوانب، لكنها تختلف عنه في الأساس والمضمون، حيث يعد وسيلة قانونية تمكن المسؤول من تفويض جزء من صلاحياته إلى مرؤوسيه، بهدف تحقيق مرونة وكفاءة في الإدارة، ومع ذلك قد يختلط هذا المفهوم مع مفاهيم أخرى مثل الحلول الإداري، الاستخلاف، تحويل الاختصاص، والإنابة الإدارية.

في هذا المطلب سنقوم بتحليل هذه المفاهيم بشكل منفصل وتوضيح الفروقات بينها وبين التفويض الإداري، سيشمل هذا التحليل ثلاثة فروع أساسية:

➤ الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الحلول الإداري.

➤ الفرع الثاني: تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف وتحويل الاختصاص.

➤ الفرع الثالث: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة الإدارية.

¹ محمد ناصر مهنا: المرجع السابق، ص616.

² المرجع نفسه، ص616.

الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الحلول الإداري.

يعد التفويض الإداري والحلول الإداري من الآليات القانونية التي تلجأ إليها الإدارة لضمان سير العمل واستمرارية تقديم الخدمات العامة، إلا أن كل منهما يختلف في طبيعته وأهدافه وشروطه، وفي هذا الفرع يتم تناول تمييز التفويض الإداري عن الحلول الإداري من خلال استعراض مفهوم الحلول، وأوجه التشابه والاختلاف بينهما.

أولاً: مفهوم الحلول الإداري.

يكون التعرض لمفهوم الحلول بذكر تعريفه وشروطه كما يلي:

1. **تعريف الحلول الإداري:** هو إجراء استثنائي تلجأ إليه السلطة المركزية، حيث تتدخل لتحل محل هيئة إدارية أخرى تمتلك الاختصاص الأصلي لكنها تقاعست أو تأخرت في ممارسة مهامها¹.

يهدف هذا الإجراء إلى ضمان تنفيذ السياسات العامة للدولة وضمان سير العمل الإداري بشكل سلس ومنتظم، حيث يتم تطبيق الحلول عندما تكون الهيئة المعنية (مثل هيئة إقليمية أو محلية) غير قادرة على أداء مهامها ضمن الإطار الزمني المحدد².

يتجلى الحلول كأداة رقابية على "الأعمال السلبية" للإدارة، والتي تتعلق بعدم قيام الهيئة المختصة بواجباتها بسبب تماطل أو تقصير، يتطلب هذا الإجراء أن يتم وفقاً لنص قانوني محدد يوضح الظروف التي تستوجب تدخل السلطة المركزية لتحل محل الهيئة الأصلية، مما يعكس دور الدولة في حماية المصلحة العامة وضمان عدم تعطيل الخدمات الحيوية.

¹ طواهرية أو داوود: الوصاية الإدارية وأثرها على استقلالية الجماعات الإقليمية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق، جامعة أدرار، الجزائر، 2019-2020، ص 253.

² ملاحظة: الحلول الإداري ليس تديبيراً يُمارس بانتظام، بل هو خيار تلجأ إليه السلطة المركزية عندما تتعرض المصلحة العامة للخطر بسبب تقاعس أو تعطيل الهيئة الأصلية، هذا التدخل يأتي في إطار تعزيز الرقابة على أداء الهيئات الإدارية وضمان تنفيذ السياسات بشكل فعال، فبمجرد انتهاء الظروف التي استوجبت الحلول، يعود الاختصاص للهيئة الأصلية لممارسة مهامها كالمعتاد (عليوة مصطفى فتح الباب، التفويض والحلول والإنابة في مباشرة الاختصاصات، دار الفكر الجامعي، ط1، القاهرة، مصر، 2014، ص 219).

2. شروط الحلول الإداري: لكي يتم تفعيل سلطة الحلول، يجب توافر شروط محددة، وهي¹:
 أ. وجود نص قانوني: الحلول الإداري لا يتم بشكل تلقائي أو اعتباطي؛ بل يجب أن يستند إلى نص قانوني صريح يحدد بوضوح الشخص أو الجهة التي يمكنها أن تحل محل صاحب الاختصاص الأصلي، فهذا النص القانوني هو الذي يمنح السلطة المركزية أو الجهة الأخرى حق التدخل عند توفر الشروط اللازمة.

ب. وجود مانع يمنع صاحب الاختصاص من أداء مهامه: يشترط لقيام الحلول أن يكون هناك سبب مشروع يمنع صاحب الاختصاص الأصلي من ممارسة مهامه، فهذا المانع قد يكون بسبب غياب الشخص المعني، أو وجود عوائق مادية أو قانونية تحول دون قيامه بمهامه، حيث يمكن أن يكون هذا المانع مؤقتاً أو دائماً، مثل غياب المسؤول بسبب المرض أو السفر، أو وجود تعارض قانوني يمنعه من ممارسة صلاحياته.

ثانياً: أوجه التشابه والاختلاف بين التفويض الإداري والحلول الإداري.

يمكن اجمالها فيما يلي:

1. أوجه التشابه بين التفويض والحلول: إن الحلول يشبه التفويض الإداري من حيث²:

أ. الأساس القانوني: كل من التفويض الإداري والحلول يعتمد على نص قانوني لتنظيمه وتحديد شروطه وأحكامه، بمعنى أن كلا الإجراءين لا يمكن ممارستهما إلا بوجود سند قانوني يوضح الحالات التي يمكن فيها اللجوء إلى التفويض أو الحلول.

ب. الاستثناء من ممارسة الأصل للاختصاصه: في كل من التفويض والحلول، يتم استثناء الأصل (صاحب الاختصاص الأصلي) من ممارسة بعض أو كل صلاحياته، سواء كان

¹ محمد علي الشباطات: ميثاق قحطان حامد، الشروط القانونية لصحة التفويض في الاختصاصات الإدارية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 09، العدد 27، الجزائر، 2017، ص 8.

² محمد خليفي: النظام القانوني للتفويض الإداري في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة ماجستير، تخصص القانون العام، كلية الحقوق، جامعة تلمسان، الجزائر، 2007-2008، ص 26.

- محمد علي الشباطات، ميثاق قحطان حامد: المرجع السابق، ص 8.

- سيدي محمد نجار: النظام القانوني للتفويض الإداري، مجلة نوميروس الأكاديمية، المركز الجامعي مغنية، المجلد 02، العدد 01، الجزائر، 2021، ص 213.

ذلك بسبب الحاجة إلى تخفيف العبء في حالة التفويض، أو بسبب غياب الأصل أو تقاعسه عن أداء مهامه في حالة الحلول.

ت. **تحويل الاختصاص من سلطة إدارية إلى أخرى:** كلا الإجراءين يؤدي إلى تحويل اختصاصات معينة من سلطة إدارية إلى أخرى، في التفويض، يُنقل جزء من اختصاصات الأصل إلى المفوض إليه، بينما في الحلول، تُنقل كل أو معظم صلاحيات الأصل إلى جهة أخرى بشكل مؤقت.

ث. **عودة الاختصاص للأصل:** في كلتا الحالتين، يعود الاختصاص في نهاية المطاف إلى الأصل، ففي التفويض، يعود الاختصاص للأصل بعد انتهاء مدة التفويض أو إلغائه، وفي الحلول، يعود الاختصاص للأصل عند زوال السبب الذي استوجب تطبيق الحلول، مثل عودة الأصل أو انتهاء تقاعسه.

ج. **العلاقة بين الشخصين في السلم الإداري:** في كل من التفويض والحلول، يتم إنشاء علاقة قانونية بين طرفين في السلم الإداري، حيث يكون الشخص الذي يتلقى الاختصاص أقل درجة ومرتبة من الأصل الذي كان يمارس الاختصاص في الأصل¹.

2. **أوجه الاختلاف بين التفويض والحلول الإداري.**

يتم التطرق إلى أوجه الاختلاف بين التفويض والحلول من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 01: أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والحلول الإداري.

الحلول	التفويض	معيار التمييز
الحلول يكون الأصل غائبا.	التفويض يفترض أن يكون الأصل حاضرا فهو الذي يصدر القرار الإداري بناء على إرادته.	من حيث وجود الأصل
الحلول يكون بناء على نص قانوني.	التفويض الإداري بعد عملا إداريا يقوم به المفوض لأنه يتم	من حيث الأحكام القانونية

¹ محمد خليف: المرجع السابق، ص 26/ محمد علي الشباطات، ميثاق قحطان حامد: المرجع السابق، ص 8. / سيدي محمد نجار: لمرجع السابق، ص 213.

	بناء على قرار إداري صادر من المفوض.	
من حيث السلطة	يخضع المفوض إليه لسلطة الأصيل الرئاسية.	الحلول لا يخضع للسلطة الرئاسية الأصيل.
من حيث الاختصاص	الأصل أن التفويض يكون جريئاً	الحلول يكون شاملاً لكل اختصاصات الأصيل إلا إذا أقر النص القانوني المنظم للحلول غير ذلك.
من حيث المدة	الأصل تنتهي مدة التفويض بانتهاء المدة المحددة أو بالإلغاء متي يقرر الأصيل إلغاء التفويض.	الحلول ينتهي بعودة الأصيل ومباشرته مهام منصبه لأي سبب كان.
من حيث المرتبة	تنسب القرارات الصادرة من المفوض إليه في تفويض الاختصاص إليه وتأخذ نفس مرتبته	تنسب القرارات الصادرة من الحال إلى الأصيل الغائب وتأخذ مرتبته الوظيفية.
من حيث المسؤولية	المسؤولية تبقى قائمة بالنسبة للمفوض عن الاخطاء التي ارتكبها المفوض إليه في مجال التفويض الإداري.	تكون المسؤولية الأصيل الغائب في الحلول غير قائمة عن الأخطاء التي ارتكبها الحال.

المصدر: من اعداد الطالب¹

¹ سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 213/ منور كربوعي: مفهوم التفويض الإداري، دار القبة للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2002، ص 74.

الفرع الثاني: تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف وتحويل الاختصاص.

في سياق العمل الإداري، تتعدد الآليات التي تهدف إلى توزيع الصلاحيات والمسؤوليات داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسات، من بين هذه الآليات يأتي التفويض الإداري، والاستخلاف، وتحويل الاختصاص، التي قد تبدو متشابهة في ظاهرها ولكنها تختلف في طبيعتها القانونية وآثارها التنظيمية، وعليه فإن فهم الفروق الدقيقة بين هذه المفاهيم يساعد في تحديد الخيار الأنسب حسب الظروف الإدارية والاحتياجات التنظيمية.

أولاً: تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف.

يكون الاستخلاف في حالة غياب صاحب الاختصاص بسبب مانع دائم أو مؤقت، يحول دون قيامه بممارسة وظيفته حيث يقوم مقامه موظف من نفس الدرجة و الرتبة في السلم الإداري ويمارس جميع اختصاصاته من أجل ضمان حسن سير الإدارة¹.

ومن تطبيقات الاستخلاف نص المادة 41 من قانون البلدية رقم 10-11 التي تنص على: " في حالة الوفاة أو الاستقالة أو الإقصاء أو حصول مانع قانوني لمنتخب بالمجلس الشعبي البلدي يتم استخلافه في أجل لا يتجاوز شهرا واحدا بالمرشح الذي يلي مباشرة آخر منتخب من نفس القائمة بقرار من الوالي"².

ونصت عليه كذلك المادة 70 ف 2 من القانون رقم 10-11 المتعلق بالبلدية على: " يتم استخلاف نائب الرئيس المتوفي أو المستقبل أو المقصي أو الممنوع قانونا حسب نفس الإشكال"³.

أيضا من تطبيقاته استخلاف عضو المحكمة الدستورية، حيث أنه في حالة استقالة أو وفاة عضوا لمحكمة الدستورية أو حصول مانع دائم له، تتداول المحكمة الدستورية

¹ محمد خلفي: المرجع السابق، ص 25.

² المادة 41 من قانون 10-11: المؤرخ في 22 جويلية 2011، المتعلق بقانون البلدية، ج ر عدد 37، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 2011، معدل بالأمر رقم 21-13، المؤرخ في 31 غشت 2021، ج ر عدد 67، الصادرة في 31 غشت 2021.

³ المادة 70 ف 02 من قانون 10-11، المتعلق بقانون البلدية.

بأغلبية أعضائها لإثبات حالة شغور منصبه، تبلى نسخة من المداولة إلى رئيس الجمهورية فوراً، وإلى الرئيس الأول للمحكمة العليا، ورئيس مجلس الدولة، والوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي، حسب الحال، وفي حالة شغور منصب أحد أعضاء المحكمة الدستورية للأسباب المذكورة اعلاه يتم استخلافه، يكمل العضو المستخلف المدة المتبقية من العهدة.

نصت المادة 27 من المرسوم الرئاسي رقم 21-304 على: "في حالة وفاة أو انسحاب أو حدوث مانع للمترشح الفائز في الانتخاب وقبل تنصيبه، فإنه يستخلف المترشح الذي يلي في الترتيب، آخر مترشح منتخب وفق محضر تركيز النتائج الخاص بكل ندوة جهوية للجامعات، حسب الحالة"¹.

إن أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والاستخلاف يمكن ترجمتها من خلال الجدول

التالي:

الجدول رقم 02: أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والاستخلاف.

معيار التمييز	التفويض الإداري	الاستخلاف
من حيث الأحكام القانونية	هو إجراء يتطلب صدور قرار رسمي من الشخص الذي يرغب في تفويض جزء من صلاحياته لشخص آخر (المفوض إليه)، بمعنى آخر، التفويض يعتمد على رغبة المفوض ويحتاج إلى قرار إداري واضح لتفويض الصلاحيات.	يتم عادةً بقوة القانون، ولا يحتاج دائماً إلى قرار من الأصيل أو السلطة العليا، إلا في بعض الحالات الخاصة التي قد تتطلب قراراً رسمياً، فالاستخلاف يحدث عادةً تلقائياً عندما يتعذر على الشخص المعني أداء مهامه (مثل المرض أو الغياب المؤقت).
	يشمل عادةً تفويضاً جزئياً ومحدداً لبعض الصلاحيات، ويكون محدداً بمدة زمنية معينة أو بمهمة	يكون كاملاً وغير محدود بمدة زمنية، حيث يمارس المستخلف جميع الصلاحيات المخولة لصاحب

¹ المادة 27 من المرسوم الرئاسي رقم 21-304، المؤرخ في 04 غشت 2021، يحدد شروط وكيفيات انتخاب أساتذة القانون الدستوري، أعضاء في المحكمة الدستورية، ج ر عدد 60، مؤرخة في 05 غشت 2021.

الاختصاص بشكل كامل، حيث ينتهي الاستخلاف بمجرد عودة الشخص الأصلي (صاحب الاختصاص) إلى عمله أو زوال المانع الذي أدى إلى استحالة قيامه بمهامه.	محددة، حيث ينتهي التفويض بانقضاء المدة الزمنية المحددة، أو بانتهاء المهمة الموكلة، أو بقرار من المفوض بإلغاء التفويض.	من حيث الاختصاص والانقضاء
يتم في ظروف تجعل من المستحيل على الشخص الأصلي ممارسة صلاحياته، مثل غيابه بسبب المرض أو السفر. في هذه الحالة، يتولى المستخلف المهام والصلاحيات الكاملة للأصيل، وغالبًا ما يكون المستخلف في نفس المرتبة الوظيفية أو مقارب لها.	يهدف إلى تخفيف الأعباء عن المفوض، حيث يقوم المفوض إليه ببعض المهام والصلاحيات مع بقاء المفوض الأصلي في موقعه، وغالبًا ما يكون المفوض إليه في مرتبة وظيفية أدنى من المفوض.	من حيث الغاية

المصدر: من اعداد الطالب¹

ثانياً: تمييز التفويض الإداري عن نقل الاختصاص.

يقصد بنقل الاختصاص، قيام السلطة التي تملك إسناد الاختصاص التحويل اختصاص سلطة معينة إلى سلطة أخرى، ويكون بنفس الأداء القانونية²، يتناول الفرق بين نقل الاختصاص والتفويض الإداري جوانب عديدة تتعلق بالطبيعة، المسؤولية، والعلاقة بين الأطراف المعنية، فيما يلي أبرز أوجه الاختلاف بينهما، يترجمها الجدول التالي:

¹ محمد خليفي: المرجع السابق، ص31/ عبد الغني بسيوني عبد الله: التفويض في السلطة الإدارية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 1986، ص105.

² محمد خليفي: المرجع السابق، ص30.

الجدول رقم 03: أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري عن نقل الاختصاص.

معايير التمييز	التفويض الإداري	نقل الاختصاص
من حيث الطبيعة	يكون مؤقتًا ومحددًا من حيث المدة والنطاق، سواء من حيث الصلاحيات المفوضة أو من حيث الفترة الزمنية، فالتفويض لا يشترط أن يصدر بنفس مرتبة النص القانوني إلا في حالات معينة (كتفويض الاختصاص)، ويكون التفويض بين طرفين، أحدهما أعلى رتبة (المفوض) والآخر أدنى (المفوض إليه).	يتميز بالطابع الدائم والديمومة للهيئة التي يُنقل إليها الاختصاص، فالجهة المنقول إليها تمارس الاختصاص بشكل دائم وغير محدد، وتصبح هي الجهة الأصلية في ممارسة الصلاحيات دون الحاجة لتجديد أو إعادة التفويض. كما أن الأداة القانونية المستخدمة في نقل الاختصاص تكون بنفس مرتبة النص القانوني الذي كان يحدد الاختصاص في السابق، مما يعني أن الجهة المسند إليها الاختصاص تكون من نفس درجة الجهة الأصلية.
من حيث المسؤولية	في التفويض، تبقى المسؤولية مزدوجة. المفوض إليه يتحمل المسؤولية أمام المفوض، بينما يبقى المفوض نفسه مسؤولاً أمام رئيسه المباشر، هذه المسؤولية تتصاعد بشكل هرمي من المفوض إليه إلى المفوض، مما يعكس طبيعة العلاقة الرئاسية بينهما.	عندما يُنقل الاختصاص، تصبح الجهة المنقول إليها مسؤولة بشكل كامل ومستقل عن المهام الموكلة إليها. نظرًا لأن النقل يؤدي إلى تحويل الصلاحيات بشكل دائم، فإن الجهة الجديدة تتحمل كامل المسؤولية عن النتائج والقرارات التي تتخذها، باعتبارها جهة أصيلة وليست تابعة
من حيث العلاقة بين	العلاقة هنا هي علاقة رئاسية هرمية. المفوض (الرئيس) يملك سلطة أعلى من المفوض إليه (المرووس)، مما يترتب عليه خضوع الأخير لأوامر وتعليمات الأول. هذه	العلاقة بين الجهة المنقول منها الاختصاص والجهة المنقول إليها قد تكون علاقة وصاية، كما في حالة نقل الاختصاص من هيئة مركزية إلى هيئة محلية. في هذه

الحالة، يُستخدم نقل الاختصاص كأداة لتعزيز اللامركزية، مما يمنح الهيئة المحلية السلطة الكاملة والمسؤولية الذاتية	العلاقة الهرمية تحدد بوضوح حدود المسؤولية والسلطة لكل طرف	الأطراف
الجهة المنقول إليها الاختصاص تصبح مستقلة تمامًا في ممارسة الصلاحيات ولا تخضع لأوامر الجهة الأصلية، لأنها تتولى الصلاحيات بشكل دائم وكامل.	المفوض إليه يظل خاضعًا لإشراف وتوجيهات المفوض، حيث تكون له سلطة محدودة ومؤقتة، مما يعني أنه لا يملك استقلالية كاملة في اتخاذ القرارات.	من حيث الاستقلالية

المصدر: من اعداد الطالب¹.

الفرع الثالث: تمييز التفويض الإداري عن الإنابة الإدارية.

يقصد بها حالة الشغور الذي يحدث في الوظيفة نتيجة غياب أو وجود مانع دائم أو مؤقت يحول بين الأصيل وممارسته لاختصاصاته، فتقوم السلطة الإدارية العليا بتعيين نائباً عنه، وتكليفه بالقيام بأعباء واختصاصات الأصيل الغائب إلى حين زوال المانع.²

أولاً: أوجه التشابه بين التفويض والإنابة الإدارية.

أوجه التشابه بين التفويض الإداري والإنابة الإدارية يمكن تلخيصها في النقاط التالية³:

1. الاستناد إلى نص قانوني: سواء كان الأمر يتعلق بالتفويض الإداري أو الإنابة الإدارية، فلا يمكن ممارسة أي منهما إلا بناءً على نص قانوني يسمح بذلك. يتطلب كلاهما وجود إطار قانوني يحدد متى وكيف يمكن للمسؤول أن يفوض جزءاً من صلاحياته أو يعين نائباً له.

¹ محمد خليفي: المرجع السابق، ص 31/ منور كربوعي: المرجع السابق، ص 45.

² محمد رفعت عبد الوهاب: مبادئ القانون الإداري، ج 1، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 138.

³ سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 213.

2. صدور قرار إداري: كل من التفويض والإنابة يتطلبان صدور قرار رسمي من الجهة المختصة لتعيين المفوض إليه في حالة التفويض، أو النائب في حالة الإنابة، مع تحديد الأعمال والصلاحيات التي سيتولاها كل منهما.

3. المدة المحددة: كل من التفويض والإنابة يتميزان بطابع غير دائم، حيث يكونان محددتي المدة، بمعنى أن الصلاحيات الممنوحة للمفوض إليه أو النائب تكون مؤقتة وقابلة للانتهاء عند انتهاء المدة المحددة أو زوال الحاجة التي استوجبت التفويض أو الإنابة.

ثانياً: أوجه الاختلاف بين التفويض والإنابة الإدارية.

فيما يلي أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والإنابة الإدارية موضحة بالنقاط التفصيلية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 04: أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والإنابة الإدارية.

معيار التمييز	التفويض الإداري	الإنابة الإدارية
من حيث وجود الأصل	يحدث في حالة وجود الأصل، حيث يظل الأصل في موقعه ويقوم بتفويض بعض صلاحياته إلى المفوض إليه	تحدث في حالة غياب الأصل، حيث يحل النائب محله بشكل كامل للقيام بمهامه وصلاحياته.
من حيث الأحكام القانونية	يصدر قرار التفويض من صاحب الاختصاص الأصل بنفسه، وهو الذي يحدد نطاق التفويض ومدته	يصدر قرار الإنابة من جهة إدارية أعلى من صاحب الاختصاص الأصل، وهي التي تحدد من سيقوم بممارسة الصلاحيات في غياب الأصل.
من حيث الاختصاص	التفويض يكون جزئياً، حيث يتم تفويض بعض اختصاصات الأصل إلى المفوض إليه، وليس جميعها.	الإنابة تكون شاملة لكافة اختصاصات الأصل الغائب، حيث يمارس النائب جميع الصلاحيات بشكل كامل.
من حيث ممارسة السلطة	يمكن للأصل ممارسة سلطته الرئاسية على المفوض إليه، بما في ذلك توجيهه، تعديل التفويض،	لا يمكن للأصل الغائب ممارسة سلطته الرئاسية على النائب، حيث يستمد النائب صلاحياته

الرئاسية	توسيع نطاقه، أو إلغاؤه.	مباشرة من القانون ولا يتقيد إلا بقرار الإنابة ولا يخضع إلا للقانون.
من حيث المرتبة	الأعمال والقرارات الصادرة من المفوض إليه تُنسب إليه شخصيًا وتأخذ مرتبته الوظيفية.	الأعمال والقرارات الصادرة من النائب تُنسب إلى الأصل الغائب وتأخذ مرتبته الوظيفية.
من حيث المسؤولية	تظل مسؤولية الأصل قائمة، حيث يتحمل الأصل مسؤولية الأعمال التي يقوم بها المفوض إليه.	لا يتحمل الأصل الغائب أي مسؤولية عن أعمال النائب، حيث يكون النائب مسؤولاً بشكل كامل ومستقل عن الأعمال التي يقوم بها
من حيث الآثار	ينتهي التفويض بانتهاء المدة المحددة، أو بإلغاء التفويض من قبل الأصل، أو عند سحبه.	تنتهي الإنابة بعودة الأصل إلى وظيفته واستئناف مهامه، أو بتعيين شخص آخر في موقع الأصل.

المصدر: من إعداد الطالب¹.

¹ منور كربوعي: المرجع السابق، ص 37/ محمد رفعت عبد الوهاب: مبادئ القانون الإداري، ج1، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2009، ص 141.

المبحث الثاني: مقومات التفويض الإداري.

يعتبر التفويض الإداري من أهم الأدوات التنظيمية التي تساهم في تحسين الأداء الإداري وضمان سير العمل بفعالية، إلا أن نجاح عملية التفويض يعتمد بشكل أساسي على توفر مجموعة من المقومات التي تضمن تنفيذها بشكل قانوني وفعال، ومن بين هذه المقومات، يأتي الأساس القانوني كعنصر حيوي يحدد الإطار الذي يمكن من خلاله التفويض، ويمنح الشرعية لهذه العملية بما يتناسب مع الأهداف التي تسعى الإدارة إلى تحقيقها، كما أن فهم صور التفويض الإداري المتعددة يساعد في تطبيقه بمرونة وفقاً لحاجات العمل وظروف المؤسسة.

وفي هذا السياق يتناول المبحث الثاني "مقومات التفويض الإداري" من خلال توضيح الأساس القانوني الذي يبنى عليه التفويض وأهمية التزامه بالأطر القانونية في المطلب الأول، بالإضافة إلى استعراض مختلف صور التفويض الإداري التي تتيح للإدارة تنوعاً في اختيار الأسلوب الأنسب لتحقيق أهدافها بكفاءة في المطلب الثاني، وذلك من خلال التقسيم التالي:

➤ المطلب الأول: الأساس القانوني للتفويض الإداري .

➤ المطلب الثاني: صور التفويض الإداري.

المطلب الأول: الأساس القانوني للتفويض الإداري .

في ظل تعدد أهداف التفويض الإداري فإن هذا الأخير يعد أداة قانونية وتنظيمية مهمة تهدف إلى تحسين الأداء الإداري وتوزيع المسؤوليات بفعالية داخل الهيكل التنظيمي، لضمان نجاح هذه الأداة، من الضروري أن تستند إلى إطار قانوني واضح ومحدد يضبط عملية التفويض ويحدد الصلاحيات والحدود المسموح بها، فالأساس القانوني يمثل الضمانة التي تحمي حقوق الأطراف المعنية وتمنع تجاوز الصلاحيات، مما يسهم في تحقيق الانضباط والتوازن في العمل الإداري.

إلى جانب الجانب القانوني، فإن التفويض الإداري يسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف المختلفة التي تتعلق بتعزيز الكفاءة الإدارية، تسريع عملية اتخاذ القرارات، وتخفيف العبء عن المستويات الإدارية العليا، لذلك يتناول هذا المطلب دراسة الأساس القانوني الذي يقوم عليه التفويض الإداري في الفرع الأول، وكذلك الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها لضمان انسجام العملية الإدارية مع الأهداف العامة للمؤسسة.

➤ الفرع الأول: الأساس القانوني للتفويض الإداري.**➤ الفرع الثاني: أهداف التفويض الإداري.****الفرع الأول: الأساس القانوني للتفويض الإداري.**

الأساس القانوني للتفويض الإداري يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالنصوص القانونية التي تمنحه الشرعية وتحدد نطاقه، بمعنى آخر يتطلب التفويض الإداري وجود نص تشريعي أو تنظيمي صريح يجيز هذا التفويض ويحدد حدوده، وفقاً لهذه القاعدة لا يمكن للجهات الإدارية ممارسة التفويض إلا إذا كان هناك نص قانوني يخولها ذلك بشكل واضح، ورغم عدم وجود قاعدة قانونية صارمة تنص صراحة على ضرورة الاستناد إلى نص قانوني، فإن القضاء والفقهاء الإداريين قد أقرّوا هذه القاعدة وأكدوا على أهميتها في حماية حقوق الأفراد وضمان سير العمل الإداري وفقاً لمبادئ القانون¹.

¹ جميلة سليمان: تفويض السلطة كسبب خاص لإنشاء المسؤولية الجزائية لمسير الشركة، مجلة الإجتهد القضائي،

مع ذلك تثار بعض التساؤلات حول إمكانية التفويض في حالات غياب النص القانوني، خاصة فيما يتعلق بمرحلة ما قبل نشر النص الآذن بالتفويض أو في حالة وجود قاعدة عرفية تدعمه، أيضاً، قد يثار التساؤل حول إمكانية التفويض بناءً على القياس بمفهوم المخالفة في حالة وجود نص يحظر التفويض في اختصاصات محددة ويترك الباقي دون توضيح، هذه المسائل تعكس تعقيد الأساس القانوني للتفويض الإداري، حيث تتداخل النصوص القانونية مع الأعراف القضائية والفقهية لضمان تطبيق هذا المبدأ بشكل يتماشى مع متطلبات العمل الإداري من جهة واحترام القواعد القانونية من جهة أخرى¹.

1. موقف القضاء والفقه الفرنسي من النص المرخص: في النظام الفرنسي، يسود مبدأ أن الرئيس الإداري هو الشخص الذي يباشر كافة السلطات المنصوص عليها قانوناً بنفسه، وهذا يعني أن الموظف العام لا يستطيع تفويض جزء من اختصاصاته إلا إذا استند ذلك التفويض إلى نص قانوني صريح في الدستور أو القوانين أو اللوائح، ما يعكس التزاماً صارماً بمبدأ ضرورة وجود سند قانوني واضح للتفويض².

وقد أكدت أحكام مجلس الدولة الفرنسي³ هذا المبدأ في العديد من القضايا، حيث حكم ببطلان أي تفويض يتم بدون نص قانوني صريح، على سبيل المثال في قضية تتعلق بتفويض وزير إلى عامل العمالة، ألغى المجلس هذا التفويض لعدم استناده إلى نص قانوني، كذلك في قضية أخرى تتعلق بتصرفات صادرة عن عامل عمالة منتدب إلى الجزائر، أُلغيت تلك التصرفات لكون التفويض تم بدون نص⁴.

¹ جميلة سليمان: المرجع السابق، ص 357.

² أتاح الدستور الفرنسي الصادر في 4 أكتوبر 1958 في المادة (13) لرئيس الجمهورية الحق في تفويض صلاحيته بتعيين بعض الموظفين إلى رئيس الوزراء، ولرئيس الوزراء بتفويض بعض صلاحياته إلى الوزراء في المادة 21.

³ راجع حكم لمجلس الدولة الفرنسي مؤرخ في 15/12/1967 في قضية كاتب الدولة للسكن ضد فريديو، المجموعة ص 499، نفا عن: سليمان الطماوي: قضاء الإلغاء، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 91.

⁴ en principe ;une autorité ne peut disposer de la compétence qui lui est attribuée par la constitution ;la loi et les règlements et ne peut donc pas la déléguer .GEORGES VEDEL ; droit administratif; P. U. F; PARIS, P 191.

كما امتد تطبيق هذا المبدأ ليشمل تفويض التوقيع والتفويض الفرعي¹، حيث لا يُسمح بإعادة التفويض من المفوض إليه إلا إذا أجاز المشرع ذلك بوضوح²، وبالتالي فإن النص العام الذي يسمح بالتفويض لا يكفي ليشمل الاختصاصات التي يتمتع بها الشخص بصفته مفوضاً إليه وليس بصفته أصيلاً³.

وقد دعم الفقه الفرنسي هذا التوجه، حيث أكد أغلب الفقهاء مثل "دي لوبادير" و"شارل إيزمان"، على أن التفويض سواء كان تفويض توقيع أو تفويض اختصاص، يجب أن يكون مستنداً إلى نص قانوني صريح، وأيد الفقيه "جورج فيدل" هذا الموقف⁴، وإن كان أشار إلى التفويض بشكل عام دون تمييز بين الأنواع، كما أكد "جين ريفيرو" و"جين فالين" أن الأصل هو أن تُمارس الاختصاصات من قبل صاحبها الشرعي، ولا يتم التفويض إلا بإذن قانوني صريح⁵.

بذلك، يتضح أن كل من القضاء والفقه الفرنسيين يشترطان وجود نص قانوني واضح وصريح لتفويض أي سلطة، وهو ما يمثل قاعدة أساسية لضمان مشروعية وفعالية التفويض الإداري في النظام الفرنسي.

2. موقف القضاء الجزائري من النص الآذن: فيما يتعلق بموقف القضاء الجزائري من مسألة التفويض الإداري، تبرز قضية "شعبان أحسن" التي صدر فيها قرار عن مجلس الدولة

¹ la délégation n' est possible que s' il existe un texte législatif ou réglementaire ; GEORGES VEDEL; op, cit, P 191.

² la même exigence vaut pour les subdélégation , 6 jan 1954; ANGERAS; 8);André de laubader, traité de droit administratif, L.G.D.J, paris :1976, P 295.

³ a condition fondamentale pour que les délégations ;tant de signature que de 4 pouvoir Soit réguliers ;est que la faculté de délégation ait prévue par un texte législatif ou réglementaire André de laubader cité par Yves Gaudemet, P 605.

⁴ << pour que la délégation soit régulière, il faut, selon le conseil d'état, qu'elle soit 2 autorisée par une loi ou par un décret, seuls la loi ou le décret peuvent autoriser un agent à déléguer ses pouvoirs de décision à un autre agent, hors les cas prévus par une loi ou un décret, la délégation est irrégulière>>, CHARLES EISEMANN, cours de droit administratif, tome 2, L.G.D.J paris,éd 1983, P 66.

⁵ en principe les compétences doivent être exercées par leur titulaire légale ; elles ne se -délèguent pas ; sauf autorisation expresse de la loi . Jean rivero; jean waline; droit administratif ; d 16 èmeéd; 1996; p 221.

الجزائري بتاريخ 28 فبراير 2000، كحالة محورية في توضيح الأساس القانوني للتفويض وصلاحيات رؤساء الدوائر.

في هذه القضية، استفاد السيد "شعبان أحسن" بمحل ذو استخدام تجاري بناءً على قرار صادر عن رئيس بلدية "بني دوالة" في 13 مارس 1993، لاحقاً وبعد استقالة المجلس البلدي، أصدر رئيس دائرة "بني دوالة" قراراً في 18 أبريل 1993 يقضي بإبطال قرار رئيس البلدية، وعند الطعن في هذا القرار أمام مجلس الدولة، دفع السيد "شعبان أحسن" بعدم مشروعية قرار رئيس الدائرة، مستنداً إلى أن رئيس الدائرة لا يملك الاختصاص لإلغاء قرار رئيس البلدية، لعدم تلقيه تفويضاً من الوالي¹.

في حكمه، أشار مجلس الدولة إلى مقتضيات المادتين 76 و 77 من المرسوم 30/86 المتعلق بصلاحيات رئيس الدائرة، حيث أكد أنه لا توجد أي نصوص تجيز لرئيس الدائرة تلقي تفويض بالإمضاء من الوالي لهذا الغرض (أي إلغاء قرار رئيس البلدية)، كما شدد القرار على أن التفويض بالإمضاء يجب أن يكون شخصياً، أي باسم رئيس الدائرة ذاته، وأنه يجب إثباته من قبل الولاية، وهو ما لم يتم في هذه القضية، إضافة إلى ذلك أوضح مجلس الدولة أن التفويض يجب أن يكون منشوراً ليعلم به الغير، ومدوناً في مدونة القرارات الإدارية الخاصة بالولاية، ويجب أن يستند إلى نص قانوني صريح، وهو ما كان مفقوداً في هذه الحالة، حيث إن المرسوم 30/86 لا يسمح بمثل هذا التفويض².

كما أكد المجلس أن صلاحية إبطال قرارات رئيس البلدية تعود للوالي فقط وفقاً لقانون البلدية، حيث تنص المادة 80 من قانون البلدية لعام 1990 على أن الوالي هو

¹ قرار صادر من مجلس الدولة الجزائري، مؤرخ في 2000/2/28، قضية "شعبان أحسن" ضد والي ولاية تيزي وزو. نقلاً عن: الحسين بن الشيخ آث ملويا: المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع- الجزائر، 2003، ص 321-324.

² الحسين بن الشيخ آث ملويا: المرجع السابق، ص 117.

الجهة المخولة بإلغاء قرارات رئيس المجلس الشعبي البلدي إذا كانت مخالفة للقانون أو التنظيم، وذلك خلال مدة شهر من تاريخ إرسال القرار إلى الولاية¹.

هذا القرار يبرز موقف القضاء الجزائي الذي يتبنى موقفاً صارماً بضرورة استناد التفويض إلى نص قانوني صريح، ويؤكد على أن اختصاصات معينة، مثل إلغاء قرارات رؤساء البلديات، تظل محصورة بيد الوالي دون غيره.

ثانياً: مدى إمكانية قيام التفويض قبل نشر النصوص المرخصة به.

بالنسبة إلى قرارات التفويض الصادرة قبل نشر النص الآذن بها، فقد كانت تلك المسألة موضع اختلاف بين الفقهاء، حيث أن مجموعة من الفقهاء رأوا أنه يجب أن نفرق بين القرارات التنظيمية والقرارات الفردية حيث أنه يجوز استناداً إلى قانون لم ينشر إصدار قرارات تنظيمية تعد الإدارة بها القانون الجديد للتطبيق على ألا تنفذ تلك القرارات إلا بنشرها وبشر القانون الذي تستند إليه أما بالنسبة للقرارات الفردية التي تستند إلى قانون لم ينشر فباطلاً².

لكن هناك مجموعة من الفقهاء اختلفوا في رأيهم عن الفريق الأول ذهبوا إلى عدم التفرقة بين القرارات التنظيمية والقرارات الفردية، ولكن في الحالة التي يكون فيها القانون قد نشر بعد صدور القرار الإداري تنظيمياً كان أو فردياً يكون صحيحاً ونافذ من تاريخ نشر القانون، أما الحالة التي لا يكون فيها القانون قد نشر أصلاً فيكون القرار باطلاً أي كان نوعه³.

ويرى الباحث أن كلا الرأيين لهما كل التقدير لكن لا بد أن يكون قرار التفويض وفقاً لنصاً قائماً بالفعل حتى لا يقع خلط في أو قصور في مهام التفويض والذي بدوره يؤدي إلى فشل تحقيق الهدف من التفويض.

¹ الحسين بن الشيخ أئ ملويا: المرجع السابق، ص 117.

² Raymand Odent, contentieux administratif, cours à l'institut d'études politiques, 1965-1966, P 250.

³ عبد الهادي بشار: التفويض في الاختصاص-دراسة مقارنة-، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 1982، ص 185.

ثالثاً: مدى إمكانية التفويض على أساس غير النص المكتوب الصريح.

قد يطرأ على أذهان البعض متسائلاً عن إمكانية قيام التفويض بناء على نص يمنع التفويض في بعض اختصاصات الأصيل، فما مدى إمكانية تطبيق التفويض بدون نص مكتوب صريح؟!

1. مدى إمكانية قيام التفويض بناء على قياس بمفهوم المخالفة: نصت المادة 87 في الدستور الجزائري على: "لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين رئيس الحكومة وأعضائها، وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لم ينص الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم، كما لا يجوز أن يفوض سلطته في اللجوء إلى الاستفتاء وحل المجلس الشعبي الوطني وتقرير إجراء الانتخابات التشريعية قبل أوانها..."¹، فمن خلال النص السابق يتضح لنا أن المشرع الجزائري قد ذكر بعض المجالات التي حظر فيها التفويض على رئيس الجمهورية بشكل صريح، في حين أنه بالنسبة للبعض الآخر فقد اكتفى بالإحالة إلى مواد دستورية بقوله: "وتطبيق الأحكام المنصوص عليها في المواد (77، 78، 91، 93، 94، 95، 97، 124، 126، 127، 128) من الدستور"، فكان لا بد أن يحددها على سبيل الحصر تماشياً مع المسائل المذكورة بالمادة خاصة وأنه تم ذكرها في نفس النص.

وهنا نقف عند التساؤل: هل حظر التفويض في مسائل معينة يؤدي إلى السماح به فيما عداها من مسائل؟!، وهل يمكن لرئيس الجمهورية أن يفوض اختصاصاته الأخرى غير تلك التي منع من تفويضها؟!

إذا تمعنا الدستور الجزائري نجد أنه لم يشير إلى نقطة السماح لرئيس الجمهورية بتفويض اختصاصاته غير المحظورة، وهذا يضعنا أمام احتمالين لا ثالث لهما وهما: إما جواز التفويض لرئيس الجمهورية في باقي اختصاصاته غير المحظورة من التفويض وذلك

¹ المادة 87 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتضمن تعديل دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر عدد 82، صادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

لعدم وجود نص صريح يقولك بذلك، والاحتمال الثاني هو عدم جواز التفويض لرئيس الجمهورية في اختصاصاته غير المحظورة لانعدام النص القانوني، وبناء على ذلك يقتضي المنطق القانوني ترجيح الاحتمال الثاني بعدم أحقية رئيس الجمهورية في تفويض باقي اختصاصاته غير المحظورة تماشياً مع الطبيعة الاستثنائية لنظام التفويض الإداري وذلك بناء على القاعدة التي تقول "لا استثناء إلا بنص"¹.

3. مدى إمكانية قيام التفويض بناء على قاعدة عرفية: بالنسبة لإمكانية قيام التفويض بناءً على قاعدة عرفية، فالمسألة معقدة لعدم وجود نصوص دستورية أو قانونية واضحة تؤكد على ذلك. إلا أن هناك إشارات من بعض الفقهاء تشير إلى هذا الاحتمال، على سبيل المثال، أشار الأستاذ "استاسينوبوس" في مؤلفه عن القرارات الإدارية إلى أن الفقه في القانون العام بفرنسا يسمح بأن يكون العرف إذناً للتفويض، لكنه لم يقدم أدلة كافية أو أمثلة عملية تؤكد ذلك، في المقابل في القانون اليوناني، استُبعد العرف كإذن للتفويض، ولم يُعلل هذا الاستبعاد بشكل واضح².

في العالم العربي يشير الدكتور "عبد الفتاح حسن" إلى أن العرف يُعتبر أحد مصادر القانون الإداري والقانون بشكل عام، وبالتالي لا يوجد ما يمنع استناد التفويض إلى عرف يسمح بذلك، لكنه أشار إلى أن المشكلة ليست في استناد التفويض إلى العرف، بل في إيجاد عرف يسمح به ويستند إليه قرار التفويض³.

من جهة أخرى، عارض الأستاذ "بشار يوسف عبد الهادي" هذا الرأي، حيث أكد أن العرف يُعد مصدراً للقانون الإداري، لكنه أشار إلى أن الأصل في القانون هو عدم التفويض، وأن التفويض يُعتبر استثناءً، لذلك لا يكفي في هذا المجال الاعتماد على قاعدة عرفية، بل يشترط وجود نص صريح مكتوب، وإلا سيكون هناك خطر من أن يستغل

¹ منور كربولي: المرجع السابق، ص 94.

² المرجع نفسه، ص 94.

³ عبد الفتاح حسن: التفويض في القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دار النهضة العربية، ط1، مصر، 1970-1971،

الرؤساء الإداريون العرف كمبرر لكل مخالفة قد تحدث، كما أشار إلى أن هذه الفكرة قد تكون مقبولة في دول متقدمة، لكنها لا تتماشى مع دول في مراحل النمو¹.

في الجزائر رأى الأستاذ "منور كربوعي" أن العرف ليس له مرتبة بعد النصوص المكتوبة بين مصادر المشروعية في تصرفات السلطة العامة، كما أكد على أن القاعدة المتفق عليها هي أن النص المرخص بالتفويض يجب أن يكون من نفس مرتبة النص المحدد للاختصاص².

بناءً على ذلك يتضح أن تفويض الاختصاصات الإدارية المستند إلى العرف غير جائز قانوناً، لأن النص المكتوب أكثر إلزاماً لأعضاء السلطة الإدارية من النص غير المكتوب، ومع ذلك إذا كان اختصاص العضو الإداري محددًا بنص غير مكتوب كالعرف، فلا مانع من استناد التفويض في هذا الاختصاص إلى عرف.

وفي سياق آخر أدان القضاء الإداري الفرنسي ما يُسمى بـ "التفويض المقتنع"، وهو عندما يقرر الأصل أن موضوعاً معيناً من اختصاصه سيتولاه أحد مرؤوسيه، على أن يصبح قرار هذا المرؤوس نهائياً إذا لم يُرفع إلى الأصل خلال فترة زمنية محددة³.

¹ عبد الهادي بشار: المرجع السابق، ص 186.

² منور كربوعي: المرجع السابق، ص 94.

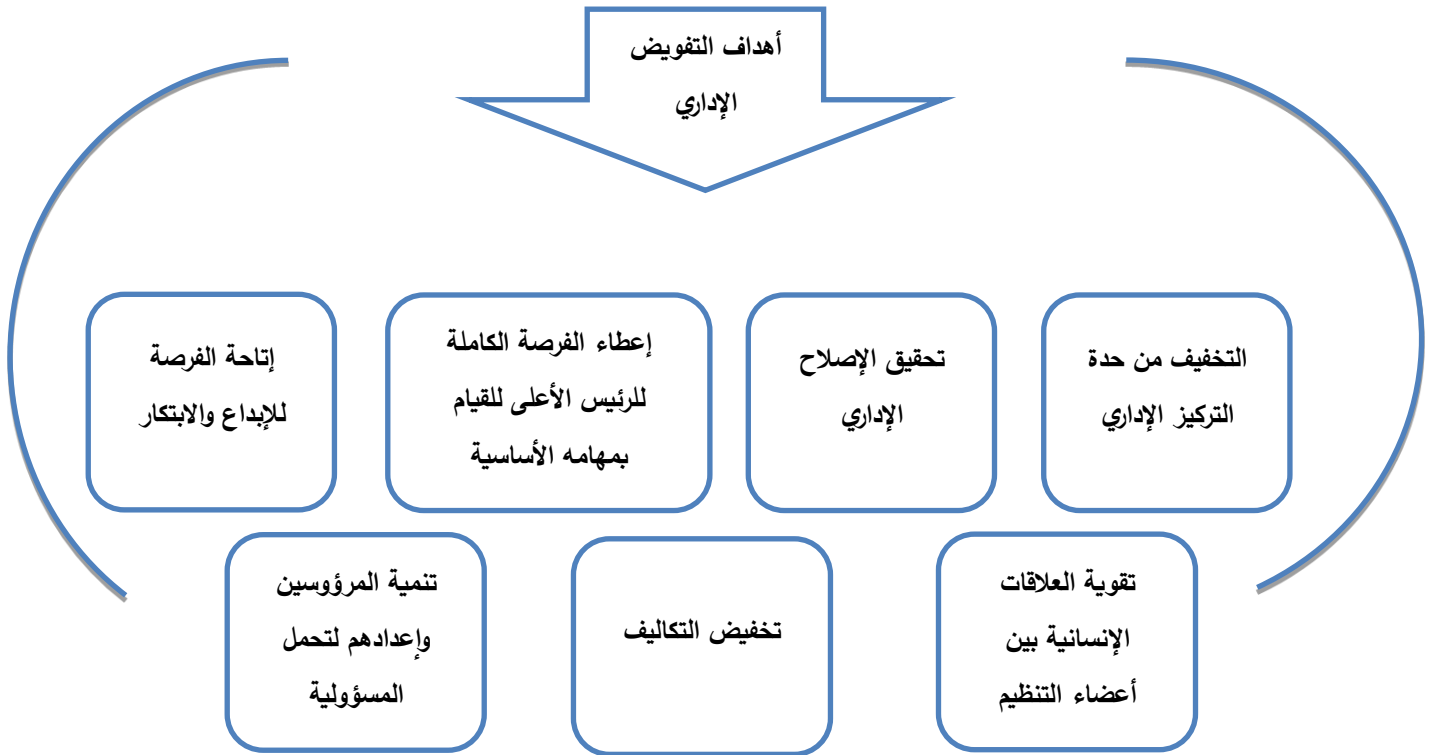
³ عبد الفتاح حسن: المرجع السابق، ص 90.

الفرع الثاني: أهداف التفويض الإداري.

يهدف التفويض الإداري الى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن توضيحها من

خلال الشكل التالي:

الشكل رقم 03: أهداف التفويض الإداري.



المصدر: من اعداد الطالب .

أولاً: التخفيف من حدة التركيز الإداري.

حيث يعد التفويض الإداري من أهم وسائل عدم التركيز الإداري لأنه يهدف إلى التخفيف من تركيز الوظيفة الإدارية، حيث تنتقل سلطة البت في بعض الاختصاصات إلى المرؤوسين نتيجة للاعتبارات العملية اللازمة لتنفيذ الوظيفة الإدارية¹، كما أن أسلوب التوظيف الإداري يعمل على تخفيف العبء عن الرئيس الإداري وذلك حتى يتفرغ للمهام

¹ خالد خليل الظاهر: القانون الإداري، دراسة مقارنة، الكتاب الأول، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 1998، ص 105.

الرئيسية والعمل على تحقيق السرعة والمرونة في مباشرة الأعمال الإدارية على أكمل وجه¹، كما يساعد على تحقيق ما يسمى بـ "الإدارة الديمقراطية" التي تعد من أهم مطالب النظم الإدارية الحديثة من حيث ممارسة الهيئات المحلية لبعض اختصاصات المركزية ومشاركة المرؤوسين في القيام بالمهام المفوضة إليهم من طرف رؤسائهم مما يترتب عليه التقليل من استبدادهم والسعي نحو تقريب الإدارة من المواطنين².

ثانياً: تحقيق الإصلاح الإداري.

حيث يساهم التفويض في إعادة تنظيم الهيكل الإداري للوحدات الإدارية من خلال توزيع السلطات والاختصاصات وتحديد المسؤوليات بين الرؤساء والمرؤوسين، فهو يعتبر من أكثر الوسائل مرونة لتحقيق أهداف العمل الإداري³.

ثالثاً: إعطاء الفرصة الكاملة للرئيس الأعلى للقيام بمهامه الأساسية.

إن تفويض الرئيس الأعلى لجزء من السلطة الممنوحة له إلى المرؤوسين الأكفاء يساعده على مراقبة ورصد كل ما يدور من أنشطة وعمليات تنظيمية، بالإضافة إلى توفير الجهد والوقت المبذول الذي يمكن توظيفه في دراسة العمليات الأساسية للتنظيم المتعلقة بالتطوير والتنمية والإشراف والتوجيه والتنسيق ورسم السياسات ومتابعة تنفيذ أهداف التنظيم الإداري؛ بدلاً من إهدار وقته بالقيام بنفسه بالأعمال التي يمكن مرؤوسيه من إنجازها.

رابعاً: إتاحة الفرصة للإبداع والابتكار.

يؤدي تفويض الصلاحيات لبعض المرؤوسين إلى تنمية مهارات وقدرات الأفراد الإبداعية والابتكار، واكتشاف هذه القدرات وتنميتها وتطويرها، فمن خلال ممارستهم لبعض الأعمال والوظائف الإدارية وخاصة التخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة يؤدي إلى خلق طبقة

¹ سامي جمال الدين: أصول القانون الإداري، الجزء الأول، د د ن، الإسكندرية، 1996، ص 165.

² نواف كنعان: اتخاذ القرارات الإدارية، مكتبة دار الثقافة، ط 05، عمان، 1998، ص 234.

³ عبد الغني بسيوني عبد الله: أصول علم الإدارة العامة، دون دار النشر، د ط، بيروت، 1983، ص 224.

من الموظفين في الخط الثاني مؤهلين ليكونوا مديرين في المستقبل، فالتفويض إذن مدرسة للمدراء على مختلف مستوياتهم وموقعهم في السلم الإداري¹.

خامسا: تقوية العلاقات الإنسانية بين أعضاء التنظيم.

أن التفويض يعني الثقة في قدرة المرؤوسين على تحمل المسؤولية والقيام بالواجبات، وهو يعني تعبير عن حاجة يسعى الأفراد إلى إشباعها عن طريق اعتراف الآخرين بقدراتهم وقبولهم لهم، الأمر الذي بطبعه ينعكس على هؤلاء الأفراد بصورة إيجابية تتمثل في زيادة الأداء والانتماء للتنظيم، وبالتالي فإنه سيقدم كل الاحترام والتقدير لرئيسه الأعلى ولإدارته ويسود ذلك روح الفريق والولاء والاعتزاز بالانتماء لمثل هذا التنظيم.

سادسا: تخفيض التكاليف.

تساهم عملية التفويض في اتخاذ القرارات في تخفيض التكاليف المادية والمعنوية، وتساعد على الإسراع في الإنجاز، وتقلل من الكثير من الإجراءات الروتينية، ومن هنا فهي تعمل على خفض قيمة المواد المستهلكة والتقليل من الاستهلاك في الآلات وكذلك الأفراد والأجور.

سابعا: تنمية المرؤوسين وإعدادهم لتحمل المسؤولية.

إن التفويض يعني مشاركة المرؤوسين في اتخاذ ورسم السياسات اللازمة لاستمرارية نشاط التنظيم، ويعني ذلك إعدادهم لتحمل مسؤولية ما هم مقدمون على القيام به، بالإضافة إلى شعورهم بالرضى والإطمئنان، ومن ثم الولاء والانتماء للتنظيم، فالتفويض بهذا المعنى يساعد المرؤوسين على تنمية مهاراتهم عن طريق الخبرة شؤون الأفراد وشؤون التنظيم مما يترتب عليه إعداد قيادات إدارية مستقبلية تتحمل المسؤولية وتحافظ على استمرارية البناء التنظيمي².

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله: المرجع السابق، ص 225.

² موسى اللوزي، التطوير التنظيمي - أساسيات ومفاهيم حديثة -، دار وائل للنشر، عمان . ط2، 2003، ص 147.

المطلب الثاني: صور التفويض الإداري.

يتناول هذا المطلب دراسة صور التفويض الإداري التي تعددت وتتنوعت وفقاً لمعايير مختلفة، حيث يمكن تصنيف التفويض الإداري من حيث الأداة المستخدمة في التفويض، أو من حيث طبيعته، أو شكله، أو حجمه، إذ تتضمن هذه التصنيفات جوانب متعددة تهدف إلى تنظيم العلاقة بين الرئيس الإداري ومروؤسيه وضمان تحقيق الفعالية والكفاءة في تنفيذ المهام الإدارية، لذا سيتم في هذا المطلب استعراض هذه الصور بشكل مفصل، بدءاً من الأدوات المستخدمة في التفويض، ثم التطرق إلى طبيعة التفويض، وصولاً إلى أشكاله وأحجامه المختلفة، مما يوضح مدى تنوع هذه العملية وأهميتها في إدارة المؤسسات وتحقيق أهدافها، من خلال التفريع التالي:

➤ الفرع الأول: صور التفويض الإداري من حيث الأداة.

➤ الفرع الثاني: صور التفويض الإداري من حيث الطبيعة.

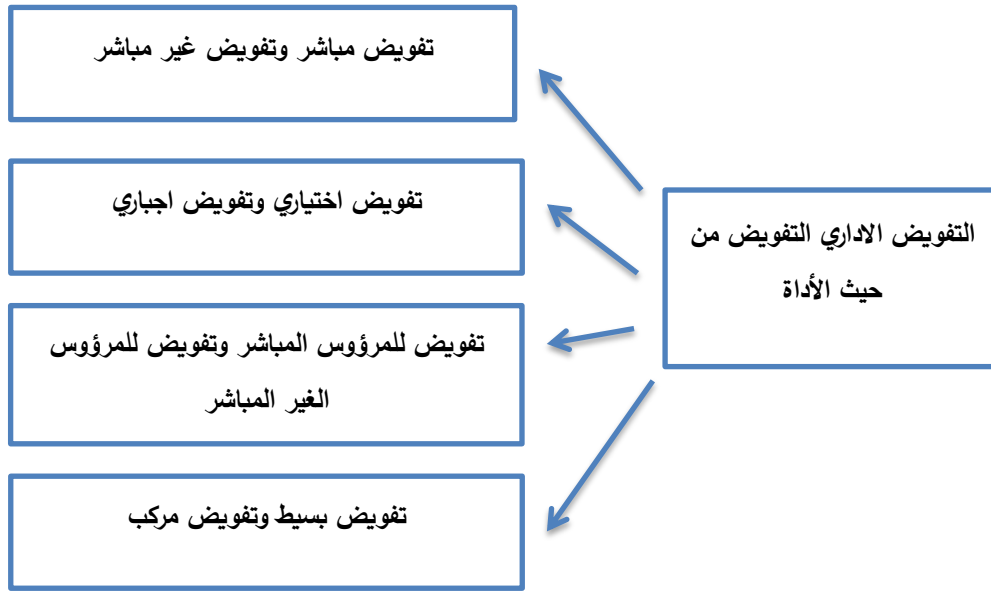
➤ الفرع الثالث: صور التفويض الإداري من حيث الشكل.

➤ الفرع الرابع: صور التفويض الإداري من حيث الحجم.

الفرع الأول: صور التفويض الإداري من حيث الأداة.

ينقسم التفويض الإداري من حيث الأداة إلى عدة صور تفويض مباشر وتفويض غير مباشر، تفويض اختياري وتفويض اجباري، تفويض للمرؤوس المباشر وتفويض للمرؤوس الغير المباشر، تفويض بسيط وتفويض مركب، يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم 04: صور التفويض الإداري التفويض من حيث الأداة.



المصدر: من إعداد الطالب.

أولاً: تفويض مباشر وتفويض غير مباشر.

ينقسم التفويض الإداري إلى تفويض مباشر وتفويض غير مباشر:

1. التفويض المباشر: التفويض المباشر هو نوع من التفويض الإداري الذي يتم فيه نقل بعض الاختصاصات بشكل مباشر من الجهة التي تحمل السلطة العليا إلى مرؤوس معين داخل نفس الهيكل الإداري، يتم التفويض المباشر عادة بناءً على نصوص قانونية أو تنظيمية تتيح للسلطة الأصلية (مثل رئيس الجمهورية أو الوزير) تفويض جزء من صلاحياتها إلى مسؤولين أدنى في الهرم الإداري¹.

- **المرحلة الأولى:** صدور نص قانوني أو تنظيمي يسمح بإمكانية التفويض، حيث يُمنح صاحب الاختصاص الأصلي سلطة التفويض من قبل جهة أعلى مثل الدستور أو القانون.

- **المرحلة الثانية:** اتخاذ قرار التفويض من قبل صاحب الاختصاص الأصلي الذي يحدد بدقة الصلاحيات التي سيتم تفويضها ومرؤوسه المستفيد من هذا التفويض.

¹ فريحة حسين: شرح القانون الإداري - دراسة مقارنة-، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص 124.

ويظهر هذا النوع من التفويض في الجزائر من خلال تطبيقه في القانون رقم 23-12، المؤرخ في 05 غشت 2023، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية في المادة 10 منه والتي تنص على ما يلي¹: "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 الموضوعين تحت سلطتها".

2. التفويض غير المباشر: التفويض غير المباشر هو نوع من التفويض الإداري حيث يقوم الأصيل (مثل مدير أو رئيس) بتفويض جزء من صلاحياته إلى شخص آخر، وذلك بناءً على تعليمات أو نصوص قانونية صادرة من جهة إدارية أعلى منه، في هذا النوع من التفويض، يصدر القرار عن الأصيل نفسه بناءً على القانون أو التعليمات التنظيمية، وفقاً لمتطلبات العمل وظروفه².

الفرق الأساسي في التفويض غير المباشر يكمن في أن الأصيل لا يكون لديه إرادة كاملة في هذا القرار، إذ يصدر التفويض بتعليمات من جهة أعلى في السلم الإداري، وقد يفاجأ الأصيل بتفويض جزء من اختصاصاته إلى شخص آخر دون أن يكون له دور في اتخاذ القرار أو حتى رغبة في التفويض.

¹ المادة 10 من القانون رقم 23-12: المؤرخ في 05 غشت 2023، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج ر عدد 51، مؤرخة في 06 غشت 2023.

² فريحة حسين: المرجع السابق، ص 126.

وعليه من خصائص التفويض غير المباشر¹:

- **التفويض بناءً على تعليمات أو قانون:** التفويض غير المباشر يعتمد على وجود نص قانوني أو تعليمات إدارية تفرض على الأصيل نقل جزء من صلاحياته إلى شخص آخر، حتى لو لم يكن يرغب في ذلك.

- **قرار صادر من جهة أعلى في السلم الإداري:** عملية التفويض غير المباشر تتم بتوجيه أو تعليمات من جهة إدارية أعلى (مثل الوزير أو رئيس المؤسسة) التي تلزم الأصيل بتفويض جزء من اختصاصاته إلى شخص آخر (المدير الولائي أو مرسومين بالمؤسسة..).

- **غياب إرادة الأصيل في التفويض:** على عكس التفويض المباشر، حيث يختار الأصيل من يثق به لتفويض صلاحياته، في التفويض غير المباشر يتم التفويض دون موافقة أو مشاركة الأصيل، وبالتالي يشعر الأصيل بأنه مجبر على هذا التفويض.

- **تفويض ملزم وقسري:** الأصيل في هذا النوع من التفويض يجد نفسه في موقف مفروض عليه، حيث يتعين عليه قبول نقل جزء من صلاحياته إلى شخص آخر دون أن يكون لديه القدرة على الاعتراض أو التغيير.

5. **إمكانية حدوث مفاجأة للأصيل:** في بعض الحالات، قد يتفاجأ الأصيل بتفويض جزء من اختصاصاته إلى شخص آخر دون أي تنسيق مسبق، مما يجعله مضطراً لقبول هذا الوضع حتى لو لم يكن موافقاً عليه.

وعليه يمكن القول أن التفويض غير المباشر يختلف عن التفويض المباشر في أن القرار لا ينبع من إرادة الأصيل نفسه، بل يتم إملاؤه عليه من جهة أعلى، في هذا السياق يتم فرض نقل بعض الاختصاصات على الأصيل إلى شخص آخر بشكل قسري، مما قد يؤدي إلى تحديات في العمل والإدارة بسبب عدم رضا الأصيل عن هذا النوع من التفويض.

ثانياً: تفويض اختياري وتفويض إجباري.

ينقسم التفويض الإداري إلى تفويض اختياري وتفويض إجباري:

¹ عيد قريظم: المرجع السابق، ص 143.

1. التفويض الاختياري: التفويض الاختياري هو نوع من التفويض الإداري الذي يُمنح فيه الأصل حرية اختيار الأشخاص الذين سيتم تفويضهم بالصلاحيات، وكذلك حرية تحديد نطاق تلك الصلاحيات، هذا النوع من التفويض يعتمد على الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين، ويهدف إلى تعزيز القدرات وتنمية مهارات الأفراد الأدنى في الهيكل الإداري¹.

من خصائص التفويض الاختياري:

- حرية الاختيار: يكون الأصل مخيرًا بين تفويض جزء من صلاحياته أو الاحتفاظ بها، وله السلطة التقديرية في تحديد من يفوضه وأي صلاحيات يمنحها.
- توجيه العمل الإداري: يعتمد هذا النوع من التفويض على توازن بين الاحتياجات العملية والثقة في قدرات المرؤوسين، مما يسهم في تحسين أداء المنظمة وتحقيق الأهداف بشكل أكثر فاعلية.
- استناد إلى نص قانوني: على الرغم من أن الأصل يملك حرية الاختيار، إلا أن التفويض يجب أن يكون مستندًا إلى نص قانوني يسمح له بذلك، مثل الدستور أو القوانين التنظيمية.

من أمثلة التفويض الاختياري من التشريع الجزائري:

- المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 07-186 تنص على أن أعضاء الحكومة يمكنهم تفويض توقيع القرارات إلى موظفي إدارتهم المركزية، بقولها: "يجوز لأعضاء الحكومة أن يفاوضوا بموجب قرار إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة مدير على الأقل، توقيع القرارات الفردية والتنظيمية".²

¹ ابراهيم عفيف ابراهيم مهنا: العلاقات بين التفويض السلطة وفعالية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2006، ص 36.

² المادة الأولى من المرسوم التنفيذي 07-186: المؤرخ في 11 يونيو 2007، المتضمن الترخيص لأعضاء الحكومة بتفويض امضائهم، ج ر عدد 39، الصادرة في 13 يونيو لسنة 2007.

- المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 03-173: تتيح للسلطة البيطرية الوطنية تفويض البيطرة الممارسين بصفة خاصة لتنفيذ برامج الوقاية من الأمراض الحيوانية، بقولها: " يمكن أن تفوض السلطة البيطرية الوطنية لإنجاز برامج الوقاية من الأمراض الحيوانية والقضاء عليها التي تأمر بها ، البيطرة الممارسين بصفة خواص، بعد التوقيع على دفتر شروط يحدده الوزير المكلف في الفلاحة بموجب قرار"¹.

وعليه يمكن القول بأن التفويض الاختياري يكون بناء على إرداه وحرية صاحب الاختصاص في تفويض اختصاصاته وهذا وفقاً لتقديره، ولما يراه مناسب حسب ظروف العمل غير أن هذه الحرية تكون مقيدة طبقاً لنص قانوني بالإذن بالتفويض.

2. التفويض الإلزامي: هو نوع من التفويض الإداري يتم فيه إلزام الأصيل (السلطة الأعلى) بتفويض جزء من صلاحياته إلى مرؤوسيه، دون أن يكون لديه خيار في تحديد الشخص الذي سيفوض إليه الصلاحيات أو نطاق تلك الصلاحيات، بعبارة أخرى يكون الأصيل مجبراً على تنفيذ التفويض وفقاً للشروط والظروف التي يحددها القانون أو النظام².
وعليه من خصائص التفويض الإلزامي ما يلي³:

- **عدم اختيار الشخص المفوض إليه:** الأصيل لا يمتلك الحرية في اختيار الشخص المفوض إليه الصلاحيات، حيث يُحدد القانون أو النظام هذا الشخص بشكل مسبق.
- **عدم الحرية في القرار:** بخلاف التفويض الاختياري، يكون الأصيل ملزماً بالتفويض إذا توافرت الشروط المنصوص عليها في النظام، ولا يملك الحرية في التقدير أو الرفض.
- **الطابع الإلزامي:** يتم التفويض الإلزامي بناءً على نص قانوني يلزم الأصيل بالتفويض في ظروف معينة، مما يجعله يفنقر إلى المرونة التي يتمتع بها التفويض الاختياري.

¹ المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 03-173: المؤرخ في 14 أبريل 2003، ج ر عدد 27، الصادرة في 16 أبريل 2003.

² عبد الهادي بشار: المرجع السابق، ص 166.

³ جابر سلام سليم أبو بليمة: الأثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2015، ص 13.

- تنفيذ التفويض بناءً على طلب من سلطة أعلى: في بعض الحالات، قد يتم فرض التفويض الإجباري بناءً على طلب من جهة أعلى، مثل أن يطلب وزير من بعض المسؤولين في الوزارة تفويض بعض صلاحياتهم إلى مرؤوسيه.

من الأمثلة العملية على التفويض الإجباري في التشريع الجزائري ما جاء في المادة 27 من مرسوم 88-131، الذي ينص على إلزامية تفويض سلطة التصديق على مطابقة الوثائق لأصولها إلى أكبر عدد ممكن من الموظفين المعنيين قانوناً¹.

إلا أن المآخذ التي سجلت على من التفويض الإجباري ما يلي²:

- **التعارض مع طبيعة التفويض:** التفويض بطبيعته يعتمد على إرادة الأصيل ورغبته في نقل بعض اختصاصاته، وهو ما يتناقض مع فكرة الإلزام.

- **التأثير على كفاءة العمل:** في بعض الحالات، قد يؤدي التفويض الإجباري إلى مشاكل في التنفيذ إذا شعر الأصيل بأنه قادر على أداء المهام المفوضة بشكل أفضل دون الحاجة إلى التفويض.

- **التفاوت في تطبيق الاختصاصات:** إذا كان هناك تفاوت في تطبيق التفويض بين الأصليين المختلفين، فقد يؤدي ذلك إلى اختلاف في مستوى الأداء الإداري لنفس المهام.

رغم أن التفويض الإجباري قد يكون ضرورياً في بعض الحالات لضمان توزيع المسؤوليات بكفاءة، إلا أنه يتعارض مع جوهر فكرة التفويض التي تعتمد على إرادة الأصيل، لهذا السبب يتطلب التطبيق الدقيق لهذا النوع من التفويض توازناً بين متطلبات القانون والمرونة في الإدارة لضمان تحقيق الأهداف الإدارية بشكل فعال.

ومن أمثلة التفويض الوارد على سبيل الإلزام المادة 27 / 02 من مرسوم 88-131 المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن بقولها: «كما يجب أن تفوض إلى أكبر عدد من

¹ المادة 27 من المرسوم 88-131: المؤرخ في 4 يوليو سنة 1988 المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27، الصادرة في 6 يوليو 1988 المعدل والمتمم.

² جابر سلام سليم أبو بليمة: المرجع السابق، ص 14.

الموظفين المعيّنين قانوناً سلطة التصديق على مطابقة الوثائق لأصولها وعلى صحة توقيع الموقعين¹.

ثالثاً: تفويض للمرؤوس المباشر والمرؤوس غير المباشر.

ينقسم التفويض الإداري إلى تفويض مباشر وغير مباشر للمرؤوس:

1. تفويض للمرؤوس المباشر: وهو نوع من التفويض الإداري الذي يقوم فيه الأصيل بنقل جزء من صلاحياته إلى من يليه مباشرة في السلم الإداري ضمن نفس الوظيفة أو منظومة العمل، هذا النوع من التفويض يعد الأكثر شيوعاً وطبيعياً في بيئة العمل الإداري، حيث يسهم في تحقيق توزيع متوازن للمهام داخل المنظمة².

ومن خصائص التفويض للمرؤوس المباشر ما يلي:

أ- ارتباطه بالسلم الإداري: يتم التفويض عادةً إلى مرؤوسين مباشرين للأصيل في نفس الوحدة الإدارية، مما يضمن استمرار التناسق والتكامل في أداء العمل.

ب- استناداً إلى نص قانوني: يتم هذا النوع من التفويض بناءً على نص قانوني يجيز للأصيل تفويض بعض صلاحياته إلى مرؤوسيه، مع بقائه مسؤولاً عن النتائج.

ج- الهدف من التفويض: يهدف هذا التفويض إلى توزيع الأعباء الإدارية بشكل فعال، مما يسمح للأصيل بالتركيز على المهام الاستراتيجية الأكثر أهمية.

د- مرونة في التطبيق: بما أن المفوض إليه يكون مرؤوساً مباشراً، فإن التواصل والإشراف يكونان أكثر سهولة، مما يعزز من كفاءة العمل وسرعة إنجاز المهام.

وفي هذا النوع من التفويض نصت المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77، الذي يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها، على إمكانية تفويض المدير العام لسلطاته إلى الموظفين المرسمين الذين يعملون تحت إدارته مباشرة، حيث يشير هذا النص بوضوح

¹ المادة 27 / 2 من المرسوم 88-131: المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن.

² فوزي أحمد إبراهيم تحوت: التفويض الإداري في ضوء النصوص القانونية وأحكام القضاء الإداري، المجلة القضائية، العدد 14، المملكة العربية السعودية، 2018، ص 77.

إلى أن المدير يمكنه تفويض سلطاته ضمن حدود صلاحياته وتحت مسؤوليته، مما يضمن استمرارية العمل بكفاءة¹.

وعليه التفويض للمرؤوسين المباشرين يعتبر من أهم أدوات الإدارة الفعالة في المؤسسات، حيث يساهم في تحسين الأداء، توزيع المهام بمرونة، وتمكين المرؤوسين من المساهمة بشكل أكبر في عملية صنع القرار.

2. تفويض للمرؤوسين غير المباشر: هو نوع من التفويض الإداري الذي يمنح فيه الأصليل بعض اختصاصاته إلى مرؤوسين ليسوا في نفس السلم الإداري المباشر، بل قد يتواجدون في إدارة أو فرع إداري آخر، هذا النوع من التفويض لا يقتصر على موظفي الجهة التي ينتمي إليها الأصليل، بل يمكن أن يمتد إلى موظفين أو مسؤولين في جهات أخرى، إذا سمح النظام بذلك².

من خصائص التفويض للمرؤوسين غير المباشرين:

أ- **تعدد الرؤساء المراقبين:** في هذا النوع من التفويض، قد يتلقى المفوض إليه توجيهات من أكثر من رئيس، وهو ما قد يؤدي إلى تعارض التوجيهات والتسبب في ارتباك للموظف المكلف، خاصة إذا كانت هناك اختلافات في الرؤى أو السياسات بين الأصليل ورئيس الجهة التي ينتمي إليها المفوض إليه.

ب- **إشكاليات التوجيه والإشراف:** المفوض إليه في هذه الحالة قد يكون تحت إشراف ورقابة جهتين إداريتين مختلفتين، مما يخلق صعوبات في التنسيق وتحديد المسؤوليات. هذه الازدواجية قد تؤدي إلى تداخل الاختصاصات، وصعوبة تحديد المسؤول عن القرارات أو التصرفات التي قد تتخذ.

¹ المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 06-77: المؤرخ في 8 فبراير 2006، ج ر عدد 9، الصادرة في 19 فبراير 2006.

² عبد الهادي بشار: المرجع السابق، ص 171.

ج- قيود على نطاق التفويض: بسبب الإشكاليات المحتملة التي قد تنشأ من هذا النوع من التفويض، ينصح الخبراء بضرورة حصره في أضيق الحدود، وذلك لتجنب تعقيد الأمور الإدارية والتشريعية، وضمان وضوح الصلاحيات والمسؤوليات.

في هذا النوع من التفويض نصت المادة 7 من المرسوم الرئاسي 250/02، الذي ينظم الصفقات العمومية، على إمكانية تفويض السلطات المختصة لصلاحياتها في مجال تحضير وتنفيذ الصفقات إلى مسؤولين مكلفين بذلك، حتى لو كانوا خارج الجهة الأصلية التي ينتمي إليها الأصل¹.

رغم أن التفويض للمرؤوسن غير المباشر يمكن أن يسهم في تسهيل بعض العمليات الإدارية في ظروف معينة، إلا أن مخاطره تتعلق بتعقيد الهيكل الإداري وتداخل الصلاحيات، لذلك من المهم حصر استخدامه في أضيق الحدود لتجنب الإرباك وضمان فعالية الإدارة.

رابعاً: تفويض بسيط وتفويض مركب.

وينقسم التفويض الإداري إلى تفويض بسيط وتفويض مركب:

1. التفويض البسيط: التفويض البسيط هو الذي يتم فيه تفويض اختصاص محدد من الأصل إلى شخص واحد فقط، هذا التفويض يتضمن تحديد واضح لكل من الاختصاص المفوض والشخص المفوض إليه باسمه، بمعنى أن الأصل يفوض جزءاً من صلاحياته إلى مرؤوس معين دون مشاركة مع آخرين، ويتميز هذا النوع من التفويض بالوضوح والبساطة، حيث أن المسؤولية تتركز في يد شخص واحد².

وعليه من خصائص التفويض البسيط ما يلي:

أ- **تحديد الاختصاص:** الأصل يحدد بدقة الجزء من اختصاصاته الذي سيتم تفويضه.

¹ المادة 07 ف 2 من المرسوم 250-02 المؤرخ في 24 يوليو 2002، ج ر عدد 52، الصادرة في 17 23 يوليو 2002، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 301-03، المؤرخ في 11 سبتمبر 2003. {ملغى}

² فريجة حسين: المرجع السابق، ص 125.

ب- تحديد الشخص المفوض إليه: يتم تعيين المفوض إليه بالاسم، مما يعني أن الشخص المعني هو الوحيد الذي يمكنه تنفيذ المهام المفوضة.

ج- توزيع السلطات: يمكن للرئيس الإداري تفويض اختصاصات مختلفة إلى رؤوسين مختلفين، بحيث يمارس كل واحد منهم جزءًا معينًا من الصلاحيات.

2. التفويض المركب: هو عملية تفويض الأصل بعضًا من اختصاصاته إلى مجموعة من الرؤوسين، حيث يتعين على هؤلاء الرؤوسين تنفيذ الاختصاصات الموكلة إليهم بصفة مشتركة، يعني أن مجموعة من الرؤوسين يجب أن يعملوا معًا لتحقيق الهدف المحدد¹.
ومن خصائص التفويض المركب²:

- التنفيذ المشترك: الاختصاصات المفوضة تتطلب من الرؤوسين العمل بشكل جماعي لتحقيقها.

- التوزيع المتعدد: الأصل يفوض أجزاء مختلفة من صلاحياته إلى أكثر من شخص أو مجموعة من الأشخاص، والذين يعملون بشكل متزامن.

- التنسيق والتوافق: يتطلب هذا النوع من التفويض توافقًا بين الآراء ووجهات النظر بين الرؤوسين لتجنب تعطيل التنفيذ.

إلا أنه من الانتقادات الموجهة للتفويض المركب³:

أ- تعطيل العمل في حالة غياب أحد المفوضين: إذا كان أحد المفوضين غائبًا، قد يتعطل تنفيذ المهام، لأن التنفيذ يعتمد على الجهد الجماعي.

ب- صعوبة التوافق بين المفوضين: في بعض الأحيان، قد يختلف المفوضون في الآراء أو الأساليب، مما يؤدي إلى بطء التنفيذ أو حتى تعطيله، وهو ما يتنافى مع غاية التفويض.

¹ محمد خليفي: مرجع السابق، ص 48.

² بشار عبد الهادي: المرجع السابق، ص 173.

³ محمد خليفي: المرجع السابق، ص 49.

الفرع الثاني: صور التفويض الإداري من حيث الطبيعة.

إن صور التفويض من حيث الطبيعة تقسم الى تفويض السلطة، وتفويض التوقيع.

أولاً: تفويض السلطة - التفويض في الاختصاص.

تفويض السلطة يعني أن يقوم الأصل بتفويض جزء من اختصاصاته وصلاحياته إلى شخص آخر، حيث يُعهد إلى المفوض إليه بمهام معينة بناءً على مركزه الوظيفي وليس على شخصه، هذا النوع من التفويض يتم عادة عندما يكون للمفوض إليه صلاحيات تتوافق مع تلك التي يمتلكها الأصل، مما يسهل إدارة الأعمال وتحقيق الأهداف بكفاءة أكبر¹.

في الجزائر، على سبيل المثال، يمكن للوالي تفويض بعض صلاحياته إلى رئيس الدائرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-215 المؤرخ في 23 يوليو 1994، حيث يُفوض رئيس الدائرة للقيام بمهام تحت سلطة الوالي، وفي فرنسا، قد يفوض الوزير بعض صلاحياته إلى وكيل الوزارة، حيث يكون التفويض مبنياً على موقع وكيل الوزارة وليس على شخصيته الفردية².

يتميز تفويض السلطة بعدة خصائص³:

- غياب الجانب الشخصي: يتضمن هذا النوع من التفويض جانباً وظيفياً كبيراً، حيث يتم التفويض بناءً على الموقع الوظيفي وليس على الثقة الشخصية بين الأصل والمفوض إليه.

¹ - فهد عبد الرحمن صالح العبد الهادي: الرقابة على التفويض الإداري، مجلة كلية الشريعة والقانون بتفهننا الأشراف /دقهلية، عدد 27، الجزء 01، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، المملكة العربية السعودية، 2023، ص 590/

- ابراهيم عبد العزيز شيحا: مبادئ وأحكام القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، 1994، ص 164.

² المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 94-2015، المؤرخ في 23 جويلية 1993، المتضمن تحديد أجهزة الادارة العامة في الولاية وهيكلتها، ج ر عدد 48، الصادرة في 25 جويلية 1994.

³ محمد الجبور: التفويض في الاختصاص الإداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البيت، الأردن، 2003، ص 85.

- تمثيل سلطة الوظيفة: القرارات الصادرة بناءً على تفويض السلطة تأتي بقوة مركز المفوض إليه، وليس بقوة مركز الأصل. على سبيل المثال، القرارات التي يتخذها وكيل الوزارة بناءً على تفويض الوزير تُعتبر قرارات وكيل الوزارة.
- تحقيق مبدأ اللامركزية الإدارية: يتيح تفويض السلطة للرئيس الرؤساء تفويض بعض صلاحياتهم إلى موظفين في مواقع مختلفة، مما يعزز من فاعلية الإدارة.
- استمرارية التفويض: لا يتأثر تفويض السلطة بتغيير الأشخاص، إذا تغير الأصل أو المفوض إليه، يظل التفويض قائماً طالما كان مرتبطاً بالموقع الوظيفي وليس بالشخص.
- تجريد الأصل من بعض الصلاحيات: عندما يُفوض الأصل بعض صلاحياته، يتم تجريده من ممارسة تلك الصلاحيات ما لم يتم بإلغاء التفويض، هناك آراء فقهية متباينة حول ما إذا كان للأصل حق ممارسة الصلاحيات المفوضة في بعض الحالات، فبعض الفقهاء، مثل سليمان الطماوي، يرون أن الأصل لا يمكنه ممارسة الصلاحيات التي فوضها، لعدم تعارض القرارات وللحفاظ على مبدأ الاختصاص. بينما يرى آخرون، مثل مجلس الدولة في مصر، أن للأصل حق ممارسة صلاحياته المفوضة في حدود ما يتفق مع سبب التفويض

ثانياً: تفويض التوقيع.

- تفويض التوقيع هو عملية يتم فيها منح بعض معاونين المقربين للأصل صلاحية التوقيع على مستندات أو قرارات معينة، حيث يبرز في هذا النوع من التفويض الطابع الشخصي لأنه يتم بناءً على الثقة الشخصية بين الأصل والمفوض إليه.¹
- عادة ما يُفوض الأصل مدير مكتبه أو شخص آخر قريب منه للتوقيع على المعاملات الروتينية اليومية، هذا النوع من التفويض يكون أكثر شخصية ويستخدم عادةً مع الأشخاص الذين يحظون بثقة كبيرة لدى الأصل.²

¹ فهد عبد الرحمن، صالح عبد الهادي: المرجع السابق، ص 588.

² عدنان عمرو: مبادئ القانون الإداري، نشاط الإدارة ووسائلها، منشأة المعارف، ط02، مصر، 2004، ص 91.

تتضمن خصائص تفويض التوقيع¹:

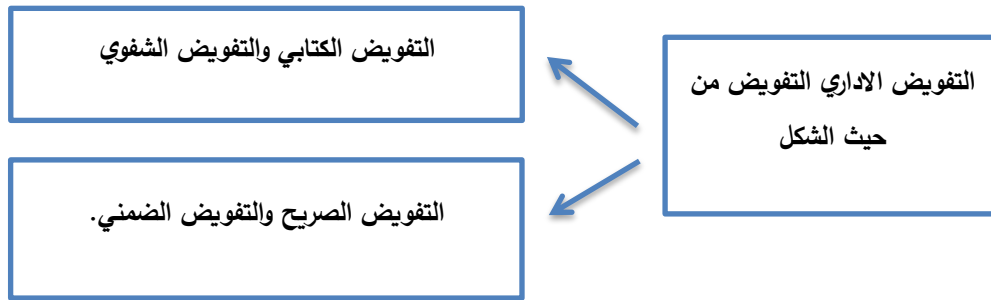
- الطابع الشخصي: يتضمن تفويض التوقيع منح الثقة الشخصية للمفوض إليه، حيث يتم تعيينه بناءً على الثقة الشخصية أكثر من كونه بناءً على موقعه الوظيفي.
- تمثيل السلطة: التوقيع يُضفي الصفة الرسمية على الوثائق ولكنه لا ينقل السلطة الحقيقية للمفوض إليه، حيث يقوم المفوض إليه بعمل مادي يتضمن التوقيع على الوثائق بناءً على رضا الأصليل وموافقته.
- التغيير مع تغيير الأطراف: ينتهي تفويض التوقيع بتغيير الأصليل أو المفوض إليه، مما يبرز الطابع الشخصي لهذا النوع من التفويض.
- ممارسة الأصليل لصلاحياته: يمكن للأصليل ممارسة صلاحياته الممنوحة في ظل تفويض التوقيع دون الحاجة لإلغاء التفويض أولاً، حيث يظل الأصليل صاحب القرار النهائي. وعيه يمكن القول أن تفويض السلطة يتعامل مع تفويض الصلاحيات والاختصاصات بناءً على الموقع الوظيفي للمفوض إليه، ويحقق مبدأ اللامركزية، ويتسم بالعلبة الوظيفية ويظل التفويض قائماً بغض النظر عن تغيير الأشخاص، أما عن تفويض التوقيع يركز على تفويض التوقيع على الوثائق والقرارات الروتينية، ويبرز فيه الطابع الشخصي للمفوض إليه، وينتهي التفويض بتغيير الأطراف.

¹ لحسين بن شيخ آث ملويا: دعوى تجاوز السلطة، دار الريحانة للكتاب، ط01، الجزائر، 2004، ص 75/ فوزي تحتوت: المرجع السابق، ص 82/ خالد خليل الظاهر: المرجع السابق، ص 87.

الفرع الثالث: صور التفويض الإداري من حيث الشكل.

ينقسم التفويض الإداري من حيث المظهر الخارجي أو الشكلي إلى عدة صور وهي التفويض الكتابي والتفويض الشفوي، التفويض الصريح والتفويض الضمني.

الشكل رقم 05: صور التفويض الإداري التفويض من حيث الشكل.



المصدر: من اعداد الطالب .

أولاً: التفويض الكتابي والتفويض الشفوي.

يتم التفصيل فيهما كما يلي:

1. التفويض الكتابي: التفويض الكتابي هو التفويض الإداري الذي يتم تدوينه في وثيقة مكتوبة، ويعتبر قراراً إدارياً رسمياً، والشكل الكتابي في التفويض له أهمية كبيرة في حماية المصلحة العامة، ويعكس إرادة السلطة الإدارية، ويتم اللجوء إلى الكتابة في التفويض لضمان صدور القرار الإداري بشكل قانوني ومنظم، خاصةً إذا كان النص القانوني يشترط ذلك¹.

في هذا النوع من التفويض، يقوم المسؤول الرئيس (المفوض) بتمرير بعض صلاحياته إلى مرؤوسيه عبر وثيقة مكتوبة، حيث يتم توضيح الاختصاصات والمواضيع التي يتم التفويض فيها بشكل واضح².

¹ عمار عوابدي: النظرية العامة للمنازعات الادارية ، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2003، ص 509.

² عزت الأيوب: مذكرات في الادارة العامة، مكتبة مكاوي، بيروت، د ت، ص 24.

من الجدير بالذكر أنه بالرغم من أن الكتابة ليست شرطاً أساسياً لصحة قرار التفويض، إلا أن بعض النصوص القانونية قد تتطلب الكتابة صراحةً، مثلما يتضح من اشتراط نشر قرار التفويض أو ذكر اسم المفوض إليه بشكل محدد.

2. التفويض الشفوي: التفويض الشفوي هو التفويض الذي يتم بشكل غير مكتوب، سواء عبر الهاتف أو بشكل شفهي مباشر، ويتم اللجوء إلى هذا النوع من التفويض في المسائل العاجلة والبسيطة التي لا تحتمل تأخيراً بسبب الإجراءات الكتابية.¹

وعلى الرغم من استخدامه في بعض الحالات، إلا أن التفويض الشفوي يعاني من صعوبات في الإثبات، وغالباً ما يرفضه المرؤوسين إذا لم يكن هناك سند قانوني واضح يدعمه.

في فرنسا، كان التفويض الشفوي مقبولاً في بعض الأحيان، خاصة في المرسوم المؤرخ في 23 أكتوبر 1854، الذي منح بعض الصلاحيات للكاتب العام في إدارة جزء من العمالة، ومع مرور الوقت تطورت الممارسات القانونية وأصبحت تشترط وجود قرار مكتوب ومنشور لضمان الشفافية.²

وعليه التفويض الكتابي هو الأكثر شيوعاً واعتماداً نظراً لشفافيته وموثوقيته، في حين أن التفويض الشفوي محدود من حيث القبول القانوني وصعوبة إثباته، وهو غير معترف به في العديد من الأنظمة القانونية الحديثة.

ثانياً: التفويض الصريح والتفويض الضمني.

يتم التفصيل فيه كما يلي:

1. التفويض الصريح: هو التفويض الذي يتم بلفظ واضح ومحدد، حيث يتم التعبير عن إرادة الأصيل بشكل لا يحتمل التأويل أو اللبس. يتم استخدام ألفاظ مثل "يفوض"، "يعهد"، "يوكل"، "ينيب" للدلالة على نقل الاختصاصات بشكل صريح، يهدف التفويض الصريح إلى

¹ منور كربوعي: المرجع السابق، ص 53.

² مختارية حلحال: المرجع السابق، ص 72.

تحديد نطاق التفويض بشكل دقيق وواضح، مما يضمن عدم حدوث أي غموض في الاختصاصات المفوضة¹.

في الأنظمة القانونية، يُعتبر التفويض صريحاً أيضاً عندما يتم الإعلان عنه بشكل رسمي لجميع الموظفين في التنظيم الإداري، في مصر مثلاً يستخدم المشرع عدة مصطلحات للتعبير عن التفويض، ويشترط أن يكون التعبير صريحاً ومباشراً، بحيث لا يتم قبول أي تفويض غير واضح أو مستتج².

في التشريع الجزائري، يمكن ملاحظة استخدام مصطلحات مختلفة عند الحديث عن التفويض، مثل "يفوض"، "يؤهل"، "يعهد"، "يمنح تفويضاً". تختلف هذه الألفاظ بحسب ما إذا كان الحديث يتعلق بالمفوض أو المفوض إليه. بعض الأمثلة تشمل³:

¹ موسي اللوزي: التنظيم الإداري، زمزم ناشرون وموزعون، د ط، الأردن، 2010، ص 78.

² حكم المحكمة الإدارية العليا مؤرخ في 17 يوليو 1965/ حكم مؤرخ في 01 يونيو 1975 المجموعة الثامنة، ص 233.

³ جاء بالمادة الأولى من القرار المتضمن تفويض الإمضاء إلى الولاية فيما يخص الوضع في مراكز الأمن بقولها: "يفوض للسادة الولاية الإمضاء باسم وزير الداخلية والجماعات المحلية على مقررات وضع كل شخص راشد يتضح أن نشاطه يشكل خطورة على النظام العام والأمن العمومي أو على السير الحسن للمصالح العمومية، في مركز الأمن، وذلك في حدود اختصاصاته"، كما ورد بالمادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 94-46 الذي يتضمن تفويض الإمضاء إلى رئيس أركان الجيش الوطني الشعبي بقوله: "إضافة إلى صلاحياته يؤهل رئيس الأركان الجيش الوطني الشعبي باسم وزير الدفاع الوطني على كل الوثائق والمقررات ومنها القرارات"، ونفس الوقت جاء في المادة 15 من المرسوم 01-97 يحدد صلاحيات مصالح رئاسة الجمهورية وتنظيمها بقولها: "يؤهل مدير الديوان والأمين العام لرئاسة الجمهورية والأمين العام للحكومة، في حدود صلاحياتهم وفي إطار ممارسة هذه الصلاحيات، للتوقيع باسم رئيس الجمهورية على جميع الوثائق والقرارات والمقررات باستثناء المراسيم"، وما يؤكد ذلك، هو نص المادة 18 من نفس الرسوم بقولها: "يصح التفويض المنصوص عليه في المادتين 15 و 17 لا غي بمجرد انتهاء وظيفة المفوضة والمفوض له".

ومنه ما ورد بالمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-286 الذي يحدد الإجراءات المتعلقة بالالتزامات بالنفقات العمومية وتنفيذها ويضبط صلاحيات الأمرين بالصرف ومسؤولياتهم بقولها: "يعتبر أمراً بالصرف، حسب مفهوم هذا المرسوم، الموظف المعين قانوناً في منصب مسؤول تسيير الوسائل المالية و البشرية و المادية الذي تفوض له السلطة وفقاً للمواد 26 و 28 و 29 من القانون رقم 90-21: المؤرخ في 15 أغسطس سنة 1990 بالمحاسبة العمومية ويكون معتمداً قانونياً طبقاً للتنظيم الجاري به العمل".

كما نصت عليه المادة 03 من المرسوم نفسه بقولها: "يعتبر، في حالة وجود عدة هياكل تسيير، أمراً بالصرف حسب مفهوم هذا المرسوم، الموظف المعين قانوناً في منصب مسؤول تسيير الوسائل المالية، المفوضة له السلطة وفق ما تنص عليه المادة 2 أعلاه".

- **المفوض:** يتم استخدام مصطلحات مثل "يفوض"، "يؤهل"، "يعهد بالتفويض"، و"يمنح تفويضًا".

- **المفوض إليه:** يتم استخدام تعبيرات مثل "يتلقى تفويضًا"، "يتولى بتفويض"، "بناءً على التفويض"، و"المفوضة له السلطة".

2. التفويض الضمني: التفويض الضمني هو التفويض الذي لا يتم التعبير عنه بشكل صريح، بل يُستخلص من ظروف العمل أو سياق الأحداث، يمكن أن يحدث هذا النوع من التفويض عندما لا يتم إصدار قرار تفويض رسمي، ولكن تُستنتج الصلاحيات من السياق، مثل حالات الأزمات أو الحروب.

في فرنسا، كان مجلس الدولة الفرنسي قد أجاز التفويض الضمني في حالات استثنائية مثل الحرب، ولكنه تراجع لاحقًا عن ذلك نظرًا للمخاطر المتعلقة بصعوبة نقض التفويض أو التبرؤ منه، في المقابل، لا يعترف القضاء المصري بالتفويض الضمني، معتبرًا أن التفويض يجب أن يكون صريحًا ومحددًا لتفادي أي لبس أو غموض¹.

التفويض الضمني لم يسلم من الانتقادات الفقهية، حيث يرى البعض أنه يضعف من استقرار النظام الإداري، ويجعل قرارات المفوض إليه عرضة للإلغاء بسهولة، ويشير الدكتور عبد الفتاح حسن إلى أن مشكلة التفويض الضمني تكمن في طبيعته غير الرسمية والتي قد تؤدي إلى إلغاء التفويض دون معرفة الأصل، ويرى الدكتور عبد الغني بسيوني أن التفويض يجب أن يكون صريحًا ولا يمكن افتراضه ضمنيًا أو استنتاجه من ظروف العمل، ويجب أن يتم وفق الشكل الذي ينص عليه القانون².

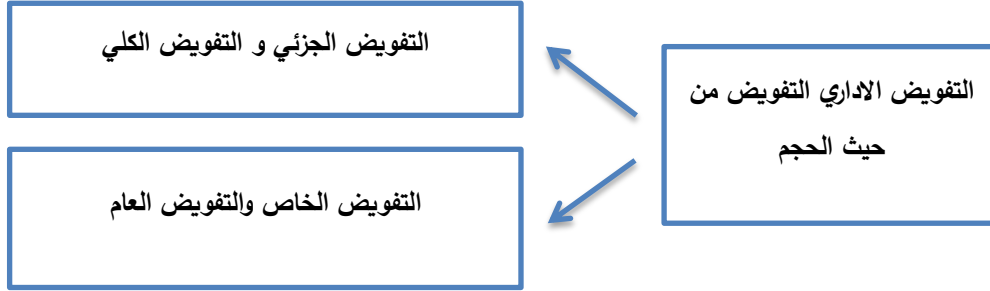
¹ مختارية لحال: المرجع السابق، ص 77.

² منور كربوعي: المرجع السابق، ص 131.

الفرع الرابع: صور التفويض الإداري من حيث الحجم.

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

الشكل رقم 06: صور التفويض الإداري التفويض من حيث الحجم.



المصدر: من اعداد الطالب .

أولاً: التفويض الجزئي والتفويض الكلي.

يتم التفصيل فيه كما يلي:

1. التفويض الجزئي: التفويض الجزئي هو النوع الشائع والأكثر استخداماً في الأنظمة الإدارية، حيث يتم بموجبه تفويض جزء من الاختصاصات أو بعض الصلاحيات من المفوض إلى المفوض إليه، يهدف هذا النوع من التفويض إلى تفويض مهام محددة فقط، مما يسمح للأصيل بالتركيز على المهام الأكثر أهمية، في حين يتم توزيع المهام الأقل أهمية على المرؤوسين¹.

في التشريع الجزائري يُعتبر التفويض الجزئي هو الأساس، كما يظهر في قانون البلدية 10-11، على سبيل المثال المادة 125 التي تنص على أن البلدية تُدار تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي، ويشرف على تسييرها الأمين العام للبلدية، أيضاً المادة 129 الفقرة الرابعة توضح أن رئيس المجلس الشعبي البلدي يمكنه تفويض الإمضاء للقيام بالتسيير الإداري والتقني، ولكن دون تفويض إصدار القرارات².

¹ ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1996، ص 106.

² المادة 125 و المادة 4/129 من القانون رقم 10-11، المتضمن قانون البلدية،

هذا النوع من التفويض يساهم في تخفيف العبء عن الأصل، بحيث يُفوض الأعمال الروتينية أو الأقل أهمية ليتمكن من التركيز على القرارات الاستراتيجية والقيادية. ومن خلال هذه المواد، يظهر أن النظام الإداري في الجزائر يتبنى مبدأ التفويض الجزئي، حيث لا يُسمح بتفويض جميع الاختصاصات، بل يتم التركيز على تفويض مهام محددة فقط.

2. التفويض الكلي: التفويض الكلي هو تفويض كامل الاختصاصات والصلاحيات الممنوحة للمفوض إلى المفوض إليه، وهذا النوع من التفويض نادر ويحدث في حالات استثنائية، مثل سفر الأصل، أو مرضه، أو عدم قدرته على ممارسة مهامه لفترة طويلة، وفي هذه الحالة يقوم المفوض إليه بممارسة جميع اختصاصات الأصل، ولكن المسؤولية القانونية تبقى على عاتق المفوض¹.

غير أن التفويض الكلي يُعتبر معيباً لأنه يتعارض مع مبدأ توزيع المسؤوليات ويفقد العملية الإدارية فعاليتها، في بعض الأنظمة يُعتبر هذا النوع من التفويض غير مقبول قانونياً، حيث يؤدي إلى تنازل الأصل عن كامل صلاحياته، مما يخلق خللاً في الهيكل الإداري².

من هنا نجد أن الفقه الفرنسي القديم قد اعتبر التفويض الكلي غير جائز، خاصة إذا قام العمدة بتفويض جميع اختصاصاته لغيره، واعتبر هذا الفعل بمثابة استقالة غير قانونية.

ثانياً: التفويض الخاص والتفويض العام.

ينقسم التفويض من حيث تحديد الأصل للاختصاص المفوض من حيث:

1. التفويض الخاص: التفويض الخاص هو ذلك النوع من التفويض الذي يُمنح لشخص أو هيئة معينة بهدف القيام بتصرف أو مهمة محددة بدلاً من الأصل، يتميز هذا النوع من التفويض بتحديد واضح للاختصاص أو المهمة المراد تفويضها، وغالباً ما يتم استخدامه في الحالات الاستثنائية أو المؤقتة.

¹ حجاب شروق، أسامة عواد: النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي - دراسة مقارنة - ط 1، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، مصر 2009، ص 150.

² رفعت العيد السيد: مبادئ القانون الإداري، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 215.

يتضمن التفويض الخاص حالات مثل تفويض مجموعة من الأفراد لتصريف الأعمال الجارية في مجلس أو لجنة منحلّة حتى يتم تشكيل مجلس جديد، حيث في القانون الفرنسي، على سبيل المثال، يتم تفويض مجموعة من الأفراد للقيام بوظائف المجلس البلدي في حال حله أو استقالته حتى يتم انتخاب مجلس جديد¹.

في الجزائر تناول المشرع هذا النوع من التفويض في قانون البلدية في المادة 48 من قانون البلدية، يُنظم التفويض الخاص في حال حل المجلس الشعبي البلدي، حيث يتم تعيين متصرف ومساعدين لتسيير شؤون البلدية مؤقتًا إلى حين تشكيل مجلس جديد. تنتهي مهامهم بمجرد تنصيب المجلس الجديد².

كما أشار القانون رقم 90-08 المتعلق بالبلدية الملغى إلى حالات مماثلة، حيث ينص على تعيين مجلس مؤقت لتسيير شؤون البلدية بعد حل المجلس الشعبي البلدي، ويقتصر دوره على إدارة الأعمال الجارية والقرارات المستعجلة لحماية أملاك البلدية، وتنتهي مهام هذا المجلس المؤقت فور تنصيب المجلس البلدي الجديد³.

2. التفويض العام: التفويض العام هو النوع الذي لا يتم فيه تحديد اختصاص معين في قرار التفويض، بل يتم تفويض مجموعة من الاختصاصات والصلاحيات بشكل عام للمفوض إليه، في هذا النوع من التفويض، يحدد الأصيل فقط حدود الصلاحيات بشكل عام، دون الدخول في تفاصيل دقيقة⁴.

في القانون الفرنسي، يظهر التفويض العام في تفويض عامل العمالة لجملة من اختصاصاته إلى الكاتب العام للعمالة وفقًا للقانون الصادر في 5 أبريل 1884، ورغم أن هذا التفويض يمنح صلاحيات واسعة، إلا أن القضاء الفرنسي يشترط لتفويضه أن يكون

¹ مختارية لحال: المرجع السابق، ص 78.

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

³ قانون رقم 90-08، المؤرخ في 07 أبريل 1990 يتعلق بالبلدية، ج ر عدد 15، مؤرخة في 11 أبريل 1990. {ملغى}.

⁴ موسى اللوزي: التنظيم الإداري، زمزم ناشرون وموزعون، الأردن، 2010، ص 78.

محددًا في نوعية الأعمال المفوضة، بحيث لا يكون عامًا بشكل غامض يجعل من الصعب تحديدها بدقة¹.

وعليه فالتفويض الخاص هو تفويض مؤقت ومحدد يهدف إلى تمكين المفوض إليه من القيام بمهمة معينة أو تصريف الأعمال في ظروف استثنائية، مثل حل مجلس بلدي، بينما التفويض العام هو تفويض يشمل مجموعة من الاختصاصات والصلاحيات بشكل واسع دون تحديد دقيق، مع اشتراط أن يكون هناك وضوح في نوعية الأعمال المفوضة.

¹ عيد قريظم: المرجع السابق، ص 159.

الفصل الثاني: فواعل التفويض الإداري بين المركزية واللامركزية.

يستند التنظيم الإداري في الجزائر على مجموعة من الهيئات الإدارية المركزية واللامركزية، حيث تمارس السلطات الإدارية في الهيئات المركزية وظائفها من العاصمة، معتمدةً على هيئات إدارية تابعة لها تعمل على المستويين المركزي والمحلي، وقد منح المشرع الجزائري، من خلال النصوص الدستورية والقانونية والتنظيمية، لممثلي هذه الهيئات المركزية صلاحية تفويض جزء من اختصاصاتهم لأعضاء الأجهزة الإدارية المركزية التابعة لهم، وكذلك لممثليهم على المستوى المحلي، بهدف ضمان استمرارية وفعالية الوظيفة الإدارية في الدولة.

إلى جانب ذلك، توجد هيئات إدارية على المستوى المحلي تتمتع بالشخصية المعنوية، وتعمل كأجهزة مساعدة للدولة في تنفيذ وظائفها ضمن الإقليم الذي تتواجد فيه، وقد منحها المشرع الجزائري بدوره صلاحية تفويض جزء من مهامها إلى الموظفين الذين يعملون تحت سلطتها، وذلك استنادًا إلى النصوص القانونية والتنظيمية.

ويناقش هذا الفصل الهيئات المركزية والمحلية للتفويض الإداري، وذلك من خلال

التقسيم التالي:

- المبحث الأول: سلطات الأجهزة الإدارية المركزية في نطاق التفويض الإداري.
- المبحث الثاني: سلطات الأجهزة الإدارية اللامركزية في نطاق التفويض الإداري.

المبحث الأول: سلطات الأجهزة الإدارية المركزية في نطاق التفويض الإداري.

تلعب الأجهزة الإدارية المركزية في ظل التنظيم الإداري للدولة دورًا محوريًا في تنفيذ السياسات العامة وضمان فعالية الإدارة، ولتحقيق هذه الأهداف غالبًا ما يلجأ الرؤساء الإداريون إلى تفويض جزء من صلاحياتهم إلى مرؤوسيه، مما يسهم في تسريع وتيرة العمل وتوزيع الأعباء الإدارية، غير أن هذه الممارسة رغم أهميتها، تقتضي وجود ضوابط وحدود واضحة تحكمها، وذلك لتجنب أي تجاوز أو إساءة استخدام للسلطة الممنوحة، وبالتالي فإن تقييد سلطات الأجهزة الإدارية المركزية في مجال التفويض الإداري يمثل ضرورة لضمان احترام القانون، وحماية حقوق الأفراد، والحفاظ على مبدأ سيادة القانون في مواجهة أي انحراف قد ينشأ عن ممارسة هذه الصلاحيات.

إن دراسة سلطات الأجهزة الإدارية المركزية في نطاق التفويض الإداري، يكون من خلال تقسيم المبحث كما يلي:

➤ **المطلب الأول: نطاق تفويض السلطات الإدارية لرئيس الجمهورية.**➤ **المطلب الثاني: صلاحيات الوزير الأول والوزراء في مجال التفويض الإداري.**

المطلب الأول: نطاق تفويض السلطات الإدارية لرئيس الجمهورية.

يُعد تفويض السلطة الإدارية لرئيس الجمهورية مسألة معقدة توازن بين الحاجة إلى توزيع الأعباء والالتزام بالمسؤوليات الدستورية، ورغم أن بعض الصلاحيات يمكن تفويضها لضمان مرونة العمل الحكومي، إلا أن هناك قيودًا صارمة تفرضها القوانين والدستور لحماية مكانة رئيس الجمهورية كرمز للوحدة الوطنية والسلطة العليا.

إن دراسة قيود وإمكانية تفويض السلطات الإدارية لرئيس الجمهورية يكون من خلال التفريع التالي:

➤ **الفرع الأول: الصلاحيات الدستورية لرئيس الجمهورية المستثناة من التفويض**

الإداري.

➤ الفرع الثاني: تفويض رئيس الجمهورية لاختصاصات الضبط الإداري بين الظروف الاستثنائية وأزمة جائحة كوفيد-19.

الفرع الأول: الصلاحيات الدستورية لرئيس الجمهورية المستثناة من التفويض الإداري.

تُعد الصلاحيات الدستورية لرئيس الجمهورية من ركائز أساسية في هيكل السلطة التنفيذية، حيث تضمن وحدة القرار واستمرارية الدولة هذه الصلاحيات بحكم أهميتها وتأثيرها على السيادة الوطنية، محصنة بموجب الدستور من أي تفويض، يهدف هذا الإطار الدستوري إلى حماية دور رئيس الجمهورية كرمز للوحدة وضمان عدم تشتت السلطة التنفيذية، مما يجعل هذه الصلاحيات غير قابلة للنقل أو التفويض لأي جهة أخرى.

أولاً: صلاحيات رئيس الجمهورية القابلة للتفويض.

تتيح بعض الصلاحيات الدستورية لرئيس الجمهورية إمكانية التفويض لضمان مرونة وكفاءة الإدارة الحكومية، ويشمل هذا التفويض مهام تنفيذية أو إدارية يمكن نقلها إلى جهات أخرى دون التأثير على مكانة الرئيس أو المساس بصلاحياته السيادية، مما يعزز فعالية العمل الحكومي ضمن إطار قانوني مضبوط.

وتتمثل هذه الصلاحيات في :

1. تفويض صلاحية التعيين: أجاز التعديل الدستوري لعام 2020 لرئيس الجمهورية تفويض سلطة التعيين إلى الوزير الأول أو رئيس الحكومة وذلك حسب الحالة، في المناصب التي لا تتدرج ضمن التعيينات المحددة في الدستور، ويشمل هذا التفويض الوظائف والمهام التي لم يتم النص عليها في المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة¹.

¹ المادة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي 20-122: المؤرخ في 02 فبراير 2020، يتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ر عدد 6، المؤرخة في 2 فبراير 2020.

حيث نصت المادة 112 ف 06 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على ما يلي: "يعين في الوظائف المدنية للدولة التي لا تتدرج ضمن سلطة التعيين لرئيس الجمهورية أو تلك التي يفوضها له هذا الأخير"¹.

ومع التعديل الجديد والشعار الذي رفعه رئيس الجمهورية الحالي للحد من نظام الحكم الفردي، قام بالتنازل بموجب المرسوم الرئاسي 20-39، مُفَوِّضًا للوزير الأول سلطة تعيين وإنهاء مهام بعض المناصب والوظائف العليا في الدولة ضمن الوزارات، ويمنح هذا المرسوم للوزير الأول صلاحية التعيين، باستثناء الوظائف في الإدارات المركزية للقطاعات التي احتفظ بها رئيس الجمهورية².

وقد حددت المادة 03 و 04 من المرسوم الرئاسي رقم 20-39 السالف الذكر هذه الوظائف المتمثلة في³:

- **التعيينات المتعلقة بالمصالح التابعة للوزير الأول:** يعين الوزير الأول بموجب مرسوم تنفيذي في الوظائف التالية: مدير الدراسات، نواب المديرين، رؤساء الدراسات وكذا كل وظيفة لدى المؤسسات والمصالح التابعة لها.
- **التعيينات المتعلقة بالإدارات المركزية للوزارات:** كذلك يستطيع الوزير الأول ممارسة سلطة التعيين المخولة له من قبل رئيس الجمهورية في الوظائف المتعلقة بالإدارات المركزية للوزارات المتمثلة فيما يلي: رؤساء دواوين الوزراء، رؤساء الأقسام، مديرو الدراسات، المديرون، المفتشون، المكلفون بالدراسات والتلخيص، نواب المديرين، رؤساء الدراسات.
- **التعيينات المتعلقة بالإدارات الإقليمية** إضافة إلى ذلك يمكن للوزير الأول التعيين في الوظائف المتعلقة بالإدارات الإقليمية استنادا إلى تفويض من رئيس الجمهورية، وسيتم ذكر

¹ المادة 6/112 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

² راجع المرسوم الرئاسي رقم 19-370: المؤرخ في 28 ديسمبر 2019، يتضمن تعيين الوزير الأول، ج ر عدد 1، صادرة في 05 يناير 2020، ملغى بالمرسوم الرئاسي رقم 21-274، المؤرخ في 30 يونيو 2021، يتضمن إنهاء مهام الوزير الأول، ج ر عدد 53، الصادرة في 08 يوليو 2021،

³ المادة 03 و 04 من المرسوم الرئاسي رقم 20-39: المؤرخ في 02 فبراير 2020، المتضمن تعيين الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ر العدد 06، المؤرخة 02 فبراير 2020.

هذه الوظائف على النحو الآتي: مسؤولو المصالح الخارجية للدولة على المستوى الجهوي والمحلي، المناصب المصنفة وظائف عليا بالولايات والمقاطعات الإدارية، باستثناء الولاية والولاية المنتدبين والأمناء العامون للولايات رؤساء أمن الولايات و رؤساء الدوائر للولايات رؤساء أمن الولايات و رؤساء الدوائر¹.

2. تفويض صلاحية التوقيع: يُحتمّ الموقع البارز لرئيس الجمهورية عليه تعيين بعض المسؤولين الساميين في الدولة، وكذلك إنهاء مهامهم عند الضرورة²، وقد نصت المادة 92 من التعديل الدستوري 2020 على هذه الوظائف أو الشخصيات المهمة التي يضطلع لها لرئيس بتعيينهم وتمثل في³:

- الوزير الأول⁴.
- ثلث أعضاء مجلس الأمة⁵.
- رئيس المحكمة الدستورية ل
- عهدة واحدة مدتها ست سنوات⁶.

كما يعين رئيس الجمهورية بمرسوم رئاسي في الوظائف والمهام المنصوص عليها في الدستور، ويعين كذلك في⁷:

¹ راجع المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 20-122، المؤرخ في 16 ماي 2020، يتم بعض أحكام المرسوم رقم 20-39 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ر العدد 30، المؤرخة في 21 ماي 2020.

² إن رئيس الجمهورية هو من يقوم بالتوقيع على المراسيم الرئاسية وقد منعه المؤسس الدستوري من تفويض هذا التوقيع، لكن يمكن لرئيس الجمهورية تفويض توقيعها إلى مسؤولي المصالح التابعة لرئاسته باستثناء التوقيع على المراسيم الرئاسية.

³ المادة 105 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

⁴ جاء في المادة 105 من التعديل الدستوري لسنة 2020 أنه: " إذا أسفرت الانتخابات التشريعية عن أغلبية رئاسية يعين رئيس الجمهورية وزيرا أولا ويكلفه باقتراح تشكيل الحكومة واعداد مخطط عمل لتطبيق البرنامج الرئاسي الذي يعرضه على مجلس الوزراء"، وفي المادة 110 منه أنه: " إذا أسفرت الانتخابات التشريعية عن أغلبية برلمانية غير الأغلبية الرئاسية، يعين رئيس الجمهورية رئيس الحكومة من الأغلبية البرلمانية، ويكلفه بتشكيل حكومته، واعداد برنامج الاغلبية البرلمانية".

⁵ المادة 02/121 من التعديل الدستوري 2020.

⁶ نصت المادة 188 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 على أنه: { يعين رئيس الجمهورية لعهدة واحدة مدتها ست سنوات، على أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 87 من الدستور باستثناء شرط السن}.

⁷ المادة الأولى من المرسوم الرئاسي 20-39: المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة.

- المناصب والوظائف العليا للدولة لدى رئاسة الجمهورية والهيكل والمؤسسات التابعة لها، وكذا لدى وزارات الدفاع الوطني والشؤون الخارجية والعدل والداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية والمالية.

- مديري الجامعات ومسؤولي الدواوين الوطنية باستثناء تلك التابعة لوزارة السكن،

- مسؤولي الوكالات والمؤسسات والصناديق وكافة الهيئات العمومية ذات الطابع الوطني التي نصت مراسيم انشائها على التعيين فيها بمرسوم،

- الأمناء العاممين والمفتشين العاممين والمدراء العاممين بالوزارات، وكذا في المناصب والوظائف العليا".

هذه المناصب أو الشخصيات الهامة التي يتولى رئيس الجمهورية تعيينها، لا يجوز له بأي حال من الأحوال تفويض عملية تعيينها لغيره، وفقاً للمادة 93 من التعديل الدستوري 2020¹، ومع ذلك يُسمح لرئيس الجمهورية بتفويض توقيعه إلى مسؤولي المصالح التابعة لرئاسته، باستثناء التوقيع على المراسيم الرئاسية، وذلك وفقاً لما تنص عليه المادة 17 من المرسوم الرئاسي 23-331 المتضمن إعادة تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية².

ثانياً: الأجهزة الإدارية المعنية بالتفويض.

تُعتبر الأجهزة الإدارية المعنية بالتفويض أدوات حيوية لضمان فعالية ومرونة الإدارة الحكومية، من خلال نقل بعض الصلاحيات إلى هذه الأجهزة، يتم توزيع الأعباء الإدارية وتنفيذ السياسات بشكل أكثر كفاءة، مع الحفاظ على الرقابة والتوجيه من قبل السلطات العليا.

وتتمثل هذه الأجهزة في:

¹ راجع المادة 93 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

² نصت المادة 17 من المرسوم الرئاسي 23-331: المؤرخ في 26 سبتمبر 2023 المتضمن إعادة تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية، ج ر عدد 62، الصادرة في 27 سبتمبر 2023 على: "يؤهل مدير الديوان والأمين العام لرئاسة الجمهورية والأمين العام للحكومة في حدود صلاحياتهما لتوقيع باسم رئيس الجمهورية على جميع الوثائق والقرارات والمقررات باستثناء المراسيم".

1. الأشخاص المفوض لهم: نصت المادة 93 ف1 من التعديل الدستوري 2020 على:
"يمكن لرئيس الجمهورية أن يفوض للوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة بعضا من
صلاحيه"¹.

نظراً لأن الدولة الجزائرية مرت بمراحل متعددة في تاريخها السياسي، شهد الرجل
الثاني في السلطة التنفيذية تغيرات في التسمية، حيث تم الانتقال من لقب "رئيس المجلس"
إلى "الوزير الأول" ثم إلى "رئيس الحكومة"² ثم العودة حالياً إلى الوزير الأول.
فالوزير الأول هو نفسه رئيس الحكومة وهو مرؤوس من قبل رئيس الدولة وهما أي
الوزير الأول ورئيس الدولة، رئيسان الهيئة التنفيذية ولكن على تدرج.

ومن بين التحولات التي جاء بها دستور 2020 فيما يخص وظيفة وصلاحيات
رئيس الوزراء الذي يسمى في الجزائر حيناً وزيراً أولاً³ وحيناً آخر رئيس حكومة⁴ بالنظر إلى
طبيعة مسؤولياته وحدودها والداستير التي تحكم وظيفته وهذا استناداً لنص المادة 103 من
الدستور من التعديل الدستوري⁵.

حيث أن المادة 105 من التعديل الدستوري لسنة 2020 أنه: "إذا أسفرت الانتخابات
التشريعية عن أغلبية رئاسية يعين رئيس الجمهورية وزيراً أولاً ويكلفه باقتراح تشكيل الحكومة
واعداد مخطط عمل لتطبيق البرنامج الرئاسي الذي يعرضه على مجلس الوزراء"⁶، وفي حين
تناولت المادة 110 منه أنه: "إذا أسفرت الانتخابات التشريعية عن أغلبية برلمانية غير

¹ راجع المادة 01/93 من التعديل الدستوري 2020.

² سعيد بوشعير: النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، ط 03، عين مليلة، الجزائر، 1993، ص 285.

³ يتم تعيين الوزير الأول إذا أفرزت الانتخابات التشريعية أغلبية رئاسية، ويقوم هذا الأخير بتنفيذ برنامج رئيس الحكومة
عن طريق مخطط عمل الحكومة.

⁴ يتم تعيين رئيس الحكومة إذا أفرزت الانتخابات التشريعية أغلبية برلمانية ويقوم هذا الأخير بإعداد برنامج الأغلبية
البرلمانية".

⁵ راجع المادة 103 من التعديل الدستوري 2020.

⁶ المادة 105 من التعديل الدستوري 2020.

الأغلبية الرئاسية، يعين رئيس الجمهورية رئيس الحكومة من الأغلبية البرلمانية، ويكلفه بتشكيل حكومته، واعداد برنامج الاغلبية البرلمانية¹.

- ثلث أعضاء مجلس الأمة².

- رئيس المحكمة الدستورية لعهدة واحدة مدتها ست سنوات³.

من خلال المادة 110 اعلاه يتضح لنا أنه في حالة عدم تطابق الأغلبية البرلمانية مع الأغلبية التي تدعم رئيس الجمهورية بعد الانتخابات التشريعية، فإن رئيس الجمهورية ملزم بتعيين رئيس الحكومة من الأغلبية البرلمانية، وبعد التعيين يُكلف رئيس الحكومة بتشكيل حكومته بناءً على اختياره، بالإضافة إلى إعداد برنامج حكومته بما يتماشى مع توجهات وسياسات الأغلبية البرلمانية التي يمثلها، هذا يعكس مبدأ التعاون بين السلطات ويضمن أن الحكومة تعكس إرادة الأغلبية في البرلمان، حتى إذا كانت مختلفة عن إرادة رئيس الجمهورية.

إذن: فالوزير الأول يعتبر مجرد منسق لأعضاء الفريق الحكومي، ويعود إلى رئيس الجمهورية في كل الأمور، كونه مكلفًا بتنفيذ برنامجه، أما رئيس الحكومة فيتمتع بمزيد من الاستقلالية وقلة التبعية لرئيس الجمهورية، حيث يمتلك صلاحيات لا تتوفر للوزير الأول، منها حرية تشكيل الحكومة والالتزام بإعداد برنامج الأغلبية البرلمانية، نظرًا لأنه يمثلها.

¹ المادة 110 من التعديل الدستوري 2020.

² المادة 02/121 من التعديل الدستوري 2020.

³ نصت المادة 188 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 على أنه يعين رئيس الجمهورية لعهدة واحدة مدتها ست سنوات، على أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 87 من الدستور باستثناء شرط السن.

2. الأجهزة التابعة لمصالح رئاسة الجمهورية: بالرجوع لنص المادتين 05 و 06 من المرسوم الرئاسي 23-331 المتضمن إعادة تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية نجد أنها تناولت هذه الأجهزة التي تعمل تحت سلطة رئيس الجمهورية وتساعد في أداء مهامه الرئاسية¹.

حيث نصت المادة 06 من المرسوم السالف ذكره على أنه يساعد مدير الديوان والأمين العام لرئاسة الجمهورية والأمين العام للحكومة، أجهزة وهياكل ومكلفون بمهمة، ومدير و دراسات، ومديرون، ومكلفون بالدراسات والتلخيص، ونواب مديرين ورؤساء دراسات وكذا مستخدمون إداريون وتقنيون.

يمكن أن يساعد المستشارين والكاتب الخاص، في أداء وظائفهم ومهامهم، مكلفون بمهمة، ومديرو دراسات ومكلفون بالدراسات والتلخيص، ورؤساء دراسات، ومستخدمون إداريون وتقنيون.

باستثناء المديرية العامة التي يحدد تنظيمها بنص خاص، يمكن أن يزود المديرون العامون الموضوعون تحت سلطة مدير الديوان والأمين العام بمكلفين (02) بالدراسات والتلخيص².

خلال نص المادة 06 أعلاه توضح أن مدير الديوان، والأمين العام لرئاسة الجمهورية، والأمين العام للحكومة، بالإضافة إلى المستشارين والكاتب الخاص، يحصلون على دعم من

¹ نصت المادة 05 من المرسوم الرئاسي 23-331: المتضمن إعادة تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية على: لرئيس الجمهورية:

- ديوان يديره مدير ديوان
- أمانة عامة لرئاسة الجمهورية
- أمانة عامة للحكومة، تحدد مهامها وتنظيمها وسيرها بموجب نص خاص
- مستشارون
- مفتشية عامة لمصالح الدولة والجماعات المحلية توضع مباشرة تحت سلطة رئيس الجمهورية، تحدد مهامها وتنظيمها وسيرها بموجب نص خاص.
- كتابة خاصة
- مجموع أجهزة رئاسة الجمهورية وهياكلها.

² المادة 06 من المرسوم الرئاسي 23-331: المتضمن إعادة تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية.

فرق متخصصة تشمل المكلفين بمهمة، ومديري الدراسات، والمكلفين بالدراسات والتلخيص، وغيرهم من الموظفين الإداريين والتقنيين، أما المديرية العامة، فتخضع لتنظيم خاص، يحدد بنص قانوني آخر، مما يعكس أهمية دورها وخصوصية هيكلتها داخل الدولة.

إلا أنه يمكن لرئيس الجمهورية تفويض مصالح رئاسة الجمهورية للقيام بأي مهمة أو نشاط أو مأمورية أخرى زيادة عن الصلاحيات المنصوص عنها في المادة 02 من المرسوم السالف ذكره والتي توضح دور مصالح رئاسة الجمهورية في دعم رئيس الجمهورية من خلال متابعة وتنفيذ برنامجه وتوجيهاته، وتقديم تقارير عن الشؤون الاقتصادية والحكومية والسياسية، كما يشمل تنظيم نشاطات الرئيس ومساعدته في ممارسة صلاحياته، وتزويده بمعلومات دقيقة لاتخاذ القرارات، بالإضافة إلى إجراء دراسات حول القضايا الحيوية وتقييم تأثيرها لضمان تحقيق الأهداف¹.

كما أشارت المادة 17 من المرسوم 23-331 السالف ذكره الى أنه على أنه يحق لرئيس الجمهورية تفويض توقيعه فيما يتعلق بالوثائق والقرارات والمقررات، باستثناء المراسيم الرئاسية، إلى مدير الديوان والأمين العام لرئاسة الجمهورية والأمين العام للحكومة، وقد ألزم

¹ نصت المادة 02 من المرسوم الرئاسي 23-331: المتضمن إعادة تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية على: تكلف مصالح رئاسة الجمهورية، تحت سامي سلطة رئيس الجمهورية، على الخصوص، بما يأتي:

- المتابعة والمشاركة في تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية
- وتوجيهاته وقراراته، وتقديم له تقريراً بذلك، وبهذه الصفة تضمن متابعة الشؤون الاقتصادية، والنشاطات الحكومية والقضايا السياسية والمؤسسية، وتقديم عرضاً حول تطوراتها
- مساعدة رئيس الجمهورية، عند الحاجة، في ممارسة صلاحياته ومسؤولياته الدستورية
- تنظيم وإسناد نشاطات رئيس الجمهورية
- متابعة النشاط الحكومي، وإعداد حصيلة لنشاطات المؤسسات والأجهزة التابعة لرئاسة الجمهورية، وتقديم عرض بذلك إلى رئيس الجمهورية إعلام رئيس الجمهورية بوضعية البلاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتطورها، وتزويده بالعناصر الضرورية لاتخاذ القرار بشأنها
- إنجاز جميع الدراسات المتصلة بالملفات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية أو المتعلقة بالطاقة والحث على تنفيذها وتقييم مدى تأثيرها.

النص هؤلاء المفوض إليهم بممارسة هذا التفويض ضمن نطاق صلاحياتهم المحددة في المرسوم الرئاسي رقم 331-2023 أو وفق نص خاص¹.

إذ يلغى هذا التفويض ويفقد تأثيره القانوني تلقائيًا في حال تغيير أي من أطراف العلاقة التفويضية، سواء المفوض أو المفوض إليه.

الفرع الثاني: تفويض رئيس الجمهورية لاختصاصات الضبط الإداري بين الظروف الاستثنائية وأزمة جائحة كوفيد-19.

تتطلب الأزمات الطارئة والظروف الاستثنائية استجابة سريعة وفعالة من قبل السلطات العليا في الدولة لضمان استقرار النظام العام وحماية مصالح المواطنين، في هذا السياق يلعب تفويض رئيس الجمهورية لاختصاصات الضبط الإداري دورًا محوريًا في إدارة الأزمات، يشمل هذا التفويض منح السلطات الرئاسية القدرة على اتخاذ قرارات وإجراءات تتجاوز النطاق المعتاد لضمان الاستجابة الفعالة والمرنة.

عند استعراض الحالة تبرز جائحة كوفيد-19 كأزمة عالمية غير مسبقة، حيث فرضت تحديات جديدة تتطلب استراتيجيات مبتكرة في إدارة الضبط الإداري، من خلال دراسة تفويض رئيس الجمهورية في ظل الظروف الاستثنائية، مثل الأزمات السياسية أو الطبيعية، مقارنةً بالاستجابة لجائحة كوفيد-19، يمكن تحليل كيفية السلطة التنفيذية مع متطلبات الأزمات وتقييم فعالية هذه الاستجابة.

أولاً: تجاوز رئيس الجمهورية ورئيس الدولة بالنيابة للحظر الدستوري عند إعلان حالة الحصار وحالة الطوارئ.

يُعتبر احترام الحظر الدستوري من الأسس الجوهرية للحفاظ على سيادة القانون وضمان حقوق الأفراد، ومع ذلك يمكن أن تفرض الظروف الاستثنائية مثل إعلان حالة الحصار أو الطوارئ تحديات تتطلب اتخاذ إجراءات غير تقليدية، في هذا السياق يبرز دور رئيس الجمهورية ورئيس الدولة بالنيابة في إدارة الأزمات وكيفية تجاوزه للحظر الدستوري،

¹ راجع المادة 17 من المرسوم الرئاسي 331-23: المتضمن إعادة تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية.

يهدف هذا المقال إلى استكشاف كيفية تفاعل السلطات التنفيذية مع القيود الدستورية في أوقات الأزمات، وتحليل مدى تأثير هذه التجاوزات على النظام القانوني والحقوق الأساسية¹.

1. مفهوم حالتي الحصار والطوارئ: إن دراسة مفهوم حالتي الحصار والطوارئ، يكون من خلال دراسة التعرّيق والشروط كما يلي:

أ. تعريف حالة الحصار: تعرف حالة الحصار حسب الأستاذ فوزي أصدّيق على أنه احالة ترتبط بالأعمال التخريبية أو المسلحة في سياق العصيان والتمرد، أو حتى نتيجة لبعض الكوارث الطبيعية، وقد تم اتخاذ هذا القرار فعليًا خلال زلزال مدينة الشلف².

وحسب الفقه الفرنسي تعرف على أنها "مجموعة من الإجراءات القانونية الهادفة إلى حماية الوطن في حالة تهديد ناجم عن حرب خارجية أو تمرد عسكري، ويجب ألا تتعارض مع حالة الطوارئ التي يمكن إعلانها في ظروف استثنائية ناتجة عن تهديد خطير للنظام العام"³.

ب. تعريف حالة الطوارئ: تعرف حالة الطوارئ حسب الاستاذ محمد فتوح محمد عثمان على أنها: "نظام قانوني يستند إلى قوانين دستورية، يتم تفعيله لحماية المصالح الوطنية، ولا يلجأ إليه إلا في حالات استثنائية ومؤقتة لمواجهة طوارئ لا يمكن التعامل معها بالقوانين العادية"⁴.

وحسب الاستاذ خيرى أحمد كباش هي: "موقف استثنائي خطير وشيك وقوع يؤثر على مجموع شعب الدولة، ومن شأنه أن يشكل تهديداً لحياة المجتمع فيها"⁵.

¹ فاطمة موساوي: الرقابة على السلطات الاستثنائية لرئيس الجمهورية في الأنظمة القانونية- الجزائرية والفرنسية والمصرية-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2016-2017، ص 49.

² فوزي أصدّيق: الوافي في شرح القانون الدستوري، ج3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1994، ص 133.

³ عبد الفتاح شماخي: آثار حالة الطوارئ، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، 1996-1997، ص 16.

⁴ محمد فتوح محمد عثمان: رئيس الدولة في النظام الفدرالي، الهيئة المصرية للكتاب، ط1، مصر، 1977، ص 192.

⁵ خيرى أحمد كباش: الحماية الجنائية لحقوق الإنسان، دراسة مقارنة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والمبادئ الدستورية والمواثيق الدولية، الدار الجامعية، ط1، مصر، 2002، ص 117.

2. شروط حالي الحصار والطوارئ: تتمثل في شرط موضوعية وأخرى شكلية:

أ. الشروط الموضوعية لإعلان حالة الحصار: اشترط المؤسس الدستوري على رئيس الجمهورية لتفعيل حالي الحصار والطوارئ توفر شرط موضوعي، وهو وجود ضرورة ملحة، ومن المؤكد أن حالة الطوارئ تُعتبر الدرجة الأولى من حيث الخطورة في التعامل مع الظروف الاستثنائية، حيث تمثل المرحلة الوسطى بين الظروف العادية وحالة الحصار التي تُعد أكثر شدة وخطورة، أما بالنسبة للأسباب، فإن حالة الحصار ترتبط بالأعمال المسلحة مثل الحروب، والأعمال التخريبية، والتمرد العسكري.¹

تتمثل الضرورة الملحة في الخطر الذي يهدد سلامة الأشخاص والممتلكات، ويكون تقدير هذا الخطر من اختصاص رئيس الجمهورية باعتباره حامي الدستور، بناءً على هذا التقدير، يقرر الرئيس إما إعلان حالة الطوارئ أو حالة الحصار، حسب الوضع القائم، لضمان سير المؤسسات بشكل طبيعي وحماية حقوق الأفراد وحررياتهم، يتم اللجوء إلى إعلان حالة الحصار إذا كان الوضع أكثر خطورة².

حيث نجد المادة 97 من الدستور الحالي تنص على "يقرر رئيس الجمهورية إذا دعت الضرورة الملحة... والتي تعتبر قيد على رئيس الجمهورية"³.

وفي حال استمرار الأوضاع، فإن لرئيس الجمهورية صلاحية تمديد الحصار بشرط موافقة البرلمان المنعقد بغرفتيه، في حالة رفض البرلمان تمديد حالة الحصار فإن على رئيس الجمهورية أن يقرر رفعها⁴.

ب. الشروط الشكلية: تتمثل في:

- تحديد المدة: وفقا للمادة 97 من التعديل الدستوري فإن المدة المحددة لإعلان حالي الطوارئ والحصار حددت بأقصاها بـ 30 يوم، و لم يعد لرئيس الجمهورية السلطة التقديرية

¹ مولود ديدان: مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار بلقيس، ط1، الجزائر، 2009، ص399-400.

² فاطمة موساوي: المرجع السابق، ص 50

³ المادة 97 من التعديل الدستوري 2020.

⁴ الأمين شريط: خصائص النظام الدستوري، أطروحة الدكتوراه في القانون، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1991، ص552.

في تحديد المدة الكافية للإحاطة بالظروف التي تهدد أمن و سلامة الدولة كما كان عليه الحال قبل التعديل الدستوري الأخير.¹

ويعود سبب الإعلان عن الحالتين (الحصار أو الطوارئ) إلى قيام الضرورة الملحة بفعل حوادث أو وقائع من شأنها تهديد أمن الدولة، والتي يعود تقرير مدى وجودها إلى السلطة التقديرية لرئيس الجمهورية.

كما أن المراسيم المعلنة لحالة الطوارئ أو الحصار قد نصت على أنه يمكن رفعها قبل هذا الميعاد.

وما يفهم من نص المادة 97/2 أن موافقة البرلمان المنعقد بغرفتيه المجتمعين معا (ولم يشترط الأغلبية المطلقة و إنما الأغلبية النسبية)².

- استشارة رئيس المجلس الوطني الشعبي ورئيس مجلس الأمة: لقد أوجب الدستور على رئيس الجمهورية استشارة رئيس المجلس الشعبي الوطني ورئيس مجلس الأمة، وفقاً للمادة 97، هذه الاستشارة تعتبر ضرورية لتمكين رئيس الجمهورية من تقرير حالة الضرورة وإمكانية تمديدها لاحقاً، فقبل إعلان حالة الطوارئ أو الحصار، يتعين على رئيس الجمهورية الحصول على هذه الاستشارة نظراً لأبعادها القانونية، حيث يسمح إعلان إحدى هاتين الحالتين بإصدار مراسيم وقرارات تتضمن أحكاماً لا تُعرض عادةً إلا من خلال قوانين، مثل تقرير جرائم وفرض عقوبات، كما أن لهذه الاستشارة أبعاداً سياسية مهمة، خاصة في ظل مبدأ الفصل بين السلطات والتعددية الحزبية³.

- استشارة (رئيس الحكومة) الوزير الأول (حسب الحالة): ضرورة استشارة رئيس الحكومة أو الوزير الأول، كونه عضواً في المجلس الأعلى للأمن والمسؤول عن تنفيذ القوانين

¹ عبد الله بوقفة: القانون الدستوري أساليب ممارسة السلطة -دراسة مقارنة الجزائر السياسية، المؤسسات والأنظمة، دار الهدى، ط1، الجزائر، 2015، ص320.

² المادة 97 ف02 من التعديل الدستوري 2020.

³ فاطمة موساوي: المرجع السابق، ص54.

والتنظيمات، دوره كواجهة للسلطة التنفيذية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وإطلاعه على الأوضاع والتطورات المجتمعية، يجعل من الضروري استشارته لضمان دقة تقدير الموقف واتخاذ الإجراءات التنسيقية اللازم.¹

- استشارة رئيس المحكمة الدستورية: لقد أُلزم الدستور الجزائري رئيس الجمهورية باستشارة رئيس المحكمة الدستورية، وذلك وفق المادة 97 منه بقولها: " واستشارة ... ورئيس المحكمة الدستورية"، وذلك للمكانة الدستورية لرئيس المحكمة الدستورية والمؤسسة ككل، الذي يعتبر الشخصية الثالثة في الدولة، حيث وفقا للمادة 97 من الدستور بإمكانه تولي رئاسة الجمهورية في حالة اقتران شغور رئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الأمة، وعليه فإن هذه الاستشارة تعتبر شرط إلزامي يجب التقيد والعمل به قبل إقرار إحدى الحالتين (الطوارئ أو الحصار).

2. كيفية تجاوز رئيس الجمهورية ورئيس الدولة بالنيابة للحظر الدستوري عند إعلان حالة الحصار والطوارئ: إن إعلان حالة الحصار يمنح السلطات التنفيذية صلاحيات استثنائية، لكن يجب أن يتم وفقاً للضوابط الدستورية المحددة في الجزائر، أثرت تساؤلات حول تجاوز رئيس الجمهورية أو رئيس الدولة بالنيابة لهذه الضوابط عند إعلان حالة الحصار.²

وفي هذا الإطار نصت المادة 03 من المرسوم 91-196 المتضمن تقرير حالة الحصار على أنه: " يتخذ تدبير الوضع في مركز الأمن وزير الداخلية والجماعات المحلية أو السلطة التي يفوضها بناء على اقتراحات مصالح الأمن"³.

¹ سعيد بوشعير: النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، ط2، الجزائر، 1993، ص272.

² تم إعلان حالة الحصار في 4 يونيو 1991، ورفعها في 20 سبتمبر 1991، كرد فعل على أحداث الشغب والعنف التي شهدتها البلاد عقب وقف المسار الانتخابي، تبع ذلك اتخاذ إجراءات خطيرة مست بحقوق الأفراد وحياتهم، وكذلك الحقوق والحريات العامة، مثل حل الجبهة الإسلامية للإنقاذ، ومنع بعض الصحف من الصدور، بالإضافة إلى الاعتقال الإداري وإيداع الأشخاص في مراكز الأمن.

³ المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 91-196: المؤرخ في 04 جوان 1991: المتضمن تقرير حالة الحصار، ج ر عدد 29، المؤرخة في 12 جوان 1992.

من خلال نص المادة 03 اعلاه يتضح لنا ان المؤسس الدستوري منع صراحة على رئيس الجمهورية من تفويض سلطة اتخاذ الاجراءات الاستثنائية في حالة الحصار .
كما أقرت المادة 04 من نفس المرسوم أنه يمكن أن يكون تدبير الوضع في مركز أمن محل طعن يقدم لدى والي الولاية مكان إقامة الشخص الموضوع في مركز الأمن، ويقدم هذا الطعن إلى المجلس الجهوي للطعن المنصوص عليه في المادة 05 أدناه بعد دراسته، مرفقا بكل الملاحظات المفيدة¹.

إلا أن هذه المادة لم تحدد مهلة الطعن الإداري فتركت الأمر مفتوح للمعني بالأمر، وبالمقابل قيد المرسوم المجلس الجهوي بضرورة عمله بالطعان خلال 15 يوم من إخطاره، كما يعاب على المرسوم أنه لم يشر إلى الرقابة القضائية في حالة رفض الطعن الإداري، لكن إذا رجعنا إلى المرسوم المعلن لحالة الحصار نجد أن المرسوم حدد مهلة الطعن في قرارات الوضع في مراكز الأمن أو الإقامة الجبرية أو المنع من الإقامة بعشرة أيام من تاريخ تقرير الأمر من قبل المجالس الجهوية وليس من تاريخ تبليغ القرار، مما يفتح المجال للتعسف وخاصة إذا تم تبليغ القرار بعد انتهاء مهلة الطعن الإداري².

كما نصت المادة 04 من المرسوم رقم 92-44 المتضمن إعلان حالة الطوارئ على أنه يؤهل وزير الداخلية والجماعات المحلية في كمل التراب الوطني أو جزء منها، والوالي في دائرته الإقليمية لاتخاذ التدابير الكفيلة بحفظ النظام العام أو باستتبابه عن طريق قرارات وفقا للأحكام الآتية وفي إطار احترام التوجيهات الحكومية³.

من خلال نص المادة يتضح لنا أن رئيس الدولة بالنيابة في حالة الطوارئ خول وزير الداخلية والوالي صلاحيات اتخاذ التدابير اللازمة لحفظ النظام العام في نطاقهم الإقليمي أو

¹ المادة 03 من المرسوم الرئاسي رقم 91-196: المتضمن تقرير حالة الحصار .

² غضبان مبروك وغربي نجاة: قراءة تحليلية للنصوص المنظمة لحالة الحصار والطوارئ وما مدى تأثيرهما على الحقوق والحريات في الجزائر، مجلة الحقوق والحريات، جامعة بسكرة، المجلد 01، العدد 10، الجزائر، 2014، ص29.

³ المادة 04 من المرسوم الرئاسي رقم 92-44 المؤرخ في 09 فبراير 1992: المتضمن إعلان حالة الطوارئ، ج ر عدد10، صادرة في 09 فبراير 1992.

الوطني، بشرط احترام التوجيهات الحكومية والقوانين المعمول بها، هذا يضمن تنسيق السياسات الأمنية مع مراعاة حقوق الأفراد، ويُحكم استخدام هذه الصلاحيات ضمن إطار قانوني واضح.

وعليه فإن التفويض الذي قام به رئيس الجمهورية عبر جائزا ومخالف للأحكام الدستورية.

ثانياً: إمكانية تفويض رئيس الجمهورية لسلطات الضبط الإداري لمواجهة أزمة كوفيد-19.

يتمتع رئيس الجمهورية بصلاحيات واسعة لممارسة مهام الضبط الإداري في الظروف العادية من خلال سلطته التنظيمية المخولة له بموجب الدستور، هذه الصلاحيات تتيح له إصدار مراسيم رئاسية تحدد التدابير اللازمة لحماية النظام العام، مثل مواجهة انتشار وباء كوفيد-19، ورغم ذلك فإن حجم الأعباء والمسؤوليات الملقاة على عاتق رئيس الجمهورية قد يدفعه إلى تفويض بعض من اختصاصاته إلى جهات أخرى أكثر تخصصاً أو قدرة على التعامل مع جوانب معينة من الأزمة، هذا التفويض يمكن أن يكون ضرورياً لضمان سرعة الاستجابة وفعالية التدابير المتخذة في ظل تفاقم الأوضاع الصحية والضغط التي تواجه الجهاز التنفيذي.

ولدراسة إمكانية تفويض رئيس الجمهورية لسلطات الضبط الإداري لمواجهة أزمة كوفيد-19 يتوجب علينا إمكانية تفويض رئيس الجمهورية السلطة الضبط الإداري لمواجهة أزمة كوفيد 19 ما بين التعديل الدستوري لسنة 2016 والتعديل الدستوري لسنة 2020، وذلك على النحو التالي:

1. **التعديل الدستوري لسنة 2016:** نصت المادة 101 ف 01 من التعديل الدستوري 2016 على: "لا يجوز بأي حال من الأحوال أن يفوض رئيس الجمهورية سلطته في تعيين

الوزير الأول وأعضاء الحكومة وكذا رؤساء المؤسسات الدستورية وأعضائها الذين لم ينصّ الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم¹.

ومن خلال نص المادة يتضح أن رئيس الجمهورية لا يمكنه تفويض سلطاته في تعيين الوزير الأول وأعضاء الحكومة، وكذلك رؤساء وأعضاء المؤسسات الدستورية التي لم ينصّ الدستور على طريقة أخرى لتعيينهم، هذا يضمن أن تظل هذه القرارات الأساسية بيد الرئيس حصرياً، مما يعزز من سلطته ومسؤوليته المباشرة في تشكيل الحكومة وضمان استقرار النظام الدستوري.

وبما أن الدستور لم ينص صراحة على إمكانية تفويض رئيس الجمهورية لسلطته التنظيمية، فإنه لا يمكن افتراض أن هذه السلطة قابلة للتفويض، لذلك لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويض سلطة الضبط الإداري لمواجهة جائحة كوفيد-19، حيث تُعتبر جزءاً من سلطته التنظيمية، والتي يجب أن تُمارس مباشرة ودون تفويض ما لم يُنص على ذلك بوضوح في نص دستوري².

بناءً على الواقع العملي يظهر أن الوزير الأول هو من قام بإقرار إجراء الحجر المنزلي استناداً إلى ما ورد في المادة 02 الفقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70، المتعلق بتحديد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته³، غير أن مراجعة الأحكام الدستورية تكشف أن الدستور لم ينص بوضوح على سلطة الوزير الأول التنظيمية، حيث أن المادة 143 الفقرة 01 من التعديل الدستوري لعام 2016 تنص

¹ المادة 101 ف01 من القانون 16-01: المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري 2016، ج ر عدد14، ضادرة في 07 مارس 2016.

² سيدي محمد نجار، بن عودة حسكر مراد: إمكانية تفويض رئيس الجمهورية لسلطات الضبط الإداري بين حالة الظرف الاستثنائي والظرف الوبائي لكوفيد19، مجلة القانون، المجتمع والسلطة، جامعة وهران 2، المجلد11، العدد01، الجزائر، 2022، ص193.

³ المادة 02 الفقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70: المؤرخ في 24 مارس 2020، المتعلق بتحديد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر عدد16، المؤرخة في 24 مارس 2020.

على أن الوزير الأول يتولى تنفيذ القوانين والتنظيمات¹، وبالتالي فإن السلطة التقديرية العليا تبقى بيد رئيس الجمهورية، إضافة إلى ذلك لم ينص الدستور صراحة على إمكانية تفويض رئيس الجمهورية لسلطته التقديرية، بناءً على ذلك لا يمكن تفويض هذه السلطة إلى أي جهة أخرى، مما يعني أن رئيس الجمهورية هو الجهة الوحيدة المخول لها قانوناً باتخاذ قرار فرض الحجر المنزلي².

2. التعديل الدستوري لسنة 2020: نصت المادة 141 من التعديل الدستوري 2020 على:

"يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون"³.
ومن خلال نص المادة أعلاه يتضح أنه يحدد نطاق السلطة التنظيمية لرئيس الجمهورية، حيث يتمتع بسلطة إصدار تنظيمات في القضايا التي لم يُنظمها القانون، مما يتيح له معالجة مسائل جديدة أو غير محددة بمرونة، ومع ذلك هذه الصلاحية تنقيد بالمسائل التي لا تُعالج قانونياً، مما يحافظ على الفصل بين السلطات ويضمن عدم تجاوز الحدود القانونية المحددة.

كما يتضح من خلال المادة أن المؤسس الدستوري لم يعط توضيحاً بشأن تفويض السلطة التنظيمية التي يمارسها رئيس الجمهورية وفقاً للمادة 141 من التعديل الدستوري لسنة 2020.

ومن جهة المادة 93 من التعديل الدستوري لعام 2020 تمنح رئيس الجمهورية صلاحية اختيار الاختصاصات التي يرغب في تفويضها، بشرط أن يشمل التفويض جزءاً من صلاحياته وليس جميعها، ومع ذلك تفرض المادة ذاتها قيوداً دستورياً يمنع بشكل قطعي التفويض في بعض المواضيع المحددة فيها، باستثناء هذه المواضيع، يمكن لرئيس الجمهورية تفويض بعض من صلاحياته في المجالات الأخرى التي تندرج ضمن اختصاصاته، بما في

¹ المادة 2/143 من القانون 01-16: المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016.

² سيدي محمد نجار، بن عودة حسكر مراد: المرجع السابق، ص193.

³ المادة 97 ف02 من التعديل الدستوري 2020.

ذلك تفويض سلطة الضبط الإداري، التي تُعتبر جزءًا من سلطته التنظيمية، وذلك للحد من تفشي وباء فيروس كورونا (كوفيد-19)¹.

وفي نفس الإطار تناولت عدة مراسيم إقرار الحجر المنزلي وتمديده ومن بين هذه المراسيم ما يلي:

- المادة 02 فقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70 إقرار الحجر المنزلي من طرف الوزير الأول والمواد المتضمنة تمديد العمل بهذا الإجراء أو التخفيف منه².

حيث يُحوّل هذا المرسوم للوزير الأول سلطة إقرار الحجر المنزلي، بالإضافة إلى تمديد العمل بهذا الإجراء أو التخفيف منه، ومع ذلك يعتبر هذا التفويض غير مشروع، إذ أن فرض إجراءات مثل الحجر الصحي الجزئي هو جزء من السلطة التنظيمية لرئيس الجمهورية، التي لا يجوز تفويضها بناءً على التعديل الدستوري لعام 2020.

- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 21-41 المتضمن تحديد تدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا - كوفيد 19 ومكافحته التي مددت إجراء الحجر المنزلي الجزئي لمدة 15 يوما³.

حيث تناول هذا المرسوم تمديد الحجر المنزلي الجزئي لمدة 15 يومًا، وهو أيضاً يأتي ضمن نطاق السلطة التنظيمية لرئيس الجمهورية، وفقاً للتعديل الدستوري لعام 2020، لا يمكن لرئيس الجمهورية تفويض سلطته التنظيمية، وبالتالي فإن هذا المرسوم يثير تساؤلات حول شرعيته.

أيضاً المرسوم التنفيذي رقم 21-52 الذي يحدد تدابير تكييف نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته في مادته الثانية والذي عدل إجراء الحجر

¹ سيدي محمد نجار، بن عودة حسكر مراد: المرجع السابق، ص196.

² المادة 02 الفقرة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70: المتعلق بتحديد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، السالف ذكره.

³ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 21-41 : المؤرخ في 14 جانفي 2021، المتعلق بتحديد التدابير الوقائية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر عدد04، المؤرخة في 16 جانفي 2021.

الجزئي المنزلي، إضافة إلى المواد الأخرى، تعتبر غير مشروعة لأنها تدخل ضمن اختصاصات رئيس الجمهورية حتى وإن قام رئيس الجمهورية بتفويض بعض اختصاصاته، فإن هذه التدابير تبقى غير مشروعة، وفقاً وجهة نظرنا فإن التعديل الدستوري لعام 2020 يمنع رئيس الجمهورية من تفويض سلطته التنظيمية، بما في ذلك السلطة التقديرية، رغم أنه يسمح له بتفويض بعض من اختصاصاته الأخرى إلى الوزير الأول¹.

يمكن القول أن أحد العيوب الرئيسية في الدساتير الجزائرية فيما يتعلق بالتفويض الإداري هو عدم تحديدها للاختصاصات، التي يمكن لرئيس الجمهورية تفويضها بشكل إيجابي وصريح، بدلاً من ذلك اكتفت بتحديد الاختصاصات التي لا يجوز تفويضها بشكل سلبي، هذا النهج الغامض أدى في بعض الأحيان إلى وقوع رؤساء الجمهورية في أخطاء، حيث قاموا بتفويض اختصاصات لا يجوز تفويضها بموجب الدستور.

المطلب الثاني: تحديد صلاحيات الوزير الأول والوزراء في مجال التفويض الإداري.

في إطار النظام الإداري للدولة يشكل تحديد صلاحيات الوزير الأول والوزراء في مجال التفويض الإداري جزءاً حيوياً من تسيير الشؤون العامة، حيث يعد التفويض الإداري وسيلة قانونية تُمكن الوزير الأول والوزراء من توزيع المهام والمسؤوليات داخل الحكومة، مما يساهم في تعزيز الكفاءة والفعالية في اتخاذ القرارات وتنفيذ السياسات، وتتطلب هذه الصلاحيات توازناً دقيقاً بين المركزية واللامركزية، بما يضمن احترام هرمية السلطة من جهة، ومن جهة أخرى يوفر المرونة اللازمة لتنفيذ الأعمال الإدارية اليومية بشكل سلس ومتناسق.

في هذا السياق يتم تفريع المطلب كما يلي:

➤ الفرع الأول: محدودية سلطة الوزير الأول في تفويض صلاحياته.

➤ الفرع الثاني: نطاق سلطة الوزير في تفويض اختصاصه من حيث الأشخاص.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 21-52: المؤرخ في 31 جانفي 2021، المتعلق بتحديد التدابير الوقائية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر عدد 07، الصادرة في 31 جانفي 2021.

الفرع الأول: محدودية سلطة الوزير الأول في تفويض صلاحياته.

تُعد سلطة الوزير الأول في تفويض صلاحياته موضوعًا دقيقًا يمزج بين ضرورات القيادة المركزية ومرونة الإدارة الحكومية، يثير هذا التفويض تساؤلات حول حدوده وأطره القانونية، حيث يتراوح بين الحظر الكامل والقبول المشروط.

أولاً: صلاحيات الوزير الأول غير قابلة للتفويض.

يحتفظ الوزير الأول بصلاحيات جوهرية تُعد غير قابلة للتفويض، نظرًا لأهميتها في توجيه السياسات العامة وضمان استمرارية الحكومة، هذه الصلاحيات التي تتعلق بتحديد الاستراتيجيات الكبرى واتخاذ القرارات السيادية، تُعد جزءًا لا يتجزأ من مسؤوليات الوزير الأول ولا يمكن نقلها إلى أي جهة أخرى دون التأثير على تماسك السلطة التنفيذية، وتتمثل في:

1. السهر على تطبيق القوانين والتنظيمات: إن سلطة الوطنية للوزير الأول مع سلطة وطنية أخرى هي العلاقة الأفقية التي تجمع الوزير الأول مع سلطة وطنية أخرى هي رئيس الجمهورية في ممارسة نفس الاختصاص التنظيمي، لكن بدرجة متفاوتة لأنه بالرجوع إلى الأحكام الدستورية نجد رؤية مزدوجة يتكفل فيها رئيس الجمهورية بممارسة السلطة التنظيمية المستقلة، ليكتفي الوزير الأول بالاختصاص التنظيمي العادي، وقد ذكر الاستاذ " أيزنمان " في حديثه عن سلطة رئيس الجمهورية التنفيذية، أنه يستطيع استخدام التنظيمات لضمان تنفيذ التشريعات عن طريق مراسيم عامة في مواجهة الجميع، ملزمة للأفراد وتشكل جزء مهم من القانون، كما يمكن اعتبارها تشريعات فرعية وثانوية، وليس في هذا أي مساس بمبدأ الفصل بين السلطات، بما أنها صلاحية جزئية، ذلك أن السلطة التنظيمية منفصلة عن السلطة التشريعية، والتنظيم الموضوع تنفيذًا لتشريع قد يكون خاضعًا له، هذا التنظيم بطريق المراسيم يصل إلى درجة التشريع الفرعي والتكميلي في حد ذاته اجراء جيد¹.

¹ محمد بودة: سلطة الوزير الأول التنظيمية، دراسة قانونية مقارنة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة وهران، الجزائر، 2013-2014، ص230.

لقد خول الدستور للوزير الأول صلاحية تنفيذ القوانين والتنظيمات، طبقا للمادة 112 فقرة 03 من التعديل الدستوري 2020 التي تنص على: "يسهر على تطبيق القوانين والتنظيمات"¹.

ويقسم المجال التنظيمي إلى مجال يسمى بالمجال التنظيمي المستقل والآخر يسمى بالمجال التنظيمي لتنفيذ القوانين، وهذا الأخير يسمى بالمجال التنظيمي لتنفيذ القوانين.

2. السهر على سير الإدارة العمومية: تخضع أغلب الإدارات العمومية لسلطة ومراقبة الوزير الأول، فهو الذي يتولى تنظيم المصالح المركزية للوزارات، ومصالح رئاسة الحكومة، ومصالح ادارة الولاية، وفي كل الأحوال يتولى مهمة التعيين في الوظائف العليا لهذه المصالح².

إن هذه الصلاحية تمنح للوزير الأول سلطة فعلية في تسيير الإدارة العمومية وهذا ما أشارت إليه المادة 112 ف 04 من التعديل الدستوري 2020 التي تنص على أن الوزير الأول "يسهر على حسن الإدارة العمومية و المرافق العمومية"³.

فهو يتولى تنظيم المصالح المركزية للوزارات والمصالح الإدارات للولاية لذلك يتولى التعيين في الوظائف العليا، ماعدا قطاع الإدارة العسكرية التابعة لسلطة رئيس الجمهورية بصفته المسؤول عن الدفاع الوطني والقائد الأعلى للقوات المسلحة.

3. التوقيع على المراسيم: نتيجة لتكليف الوزير الأول بالسهر على تنفيذ القوانين والتنظيمات، أشارت المادة 112/ف05 الى أن الوزير الأول يقوم بالتوقيع على المراسيم التنفيذية، حيث تعد هذه الأخيرة تعد وسيلة قانونية يستند إليها في تأدية مهامه⁴.

وتعتبر هذه المراسيم التي يوقعها الوزير الأول من الوسائل القانونية التي يعتمد عليها في ممارسة مهامه الخاصة بتنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، والصيغة التنفيذية مستمدة من

¹ المادة 112 ف3 من التعديل الدستوري 2020.

² مولود ديدان: مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2005، ص118.

³ المادة 112 ف 4 من التعديل الدستوري 2020.

⁴ المادة 112/5 من التعديل الدستوري 2020.

هذه النصوص التي ترمي إلى تنفيذ القوانين والتنظيمات، وتتمثل هذه الصلاحية في وضع نصوص لتوضيح القوانين وتبين كيفية تطبيقها

4. تنفيذ مخطط العمل المصادق عليه في المجلس الشعبي الوطني: بالرجوع لنص المادة 112 من التعديل الدستوري نجدها تتحدث عن تنفيذ مخطط عمل الحكومة من قبل الوزير الأول الذي صادق عليه المجلس الشعبي الوطني، وفي ذلك اعتراف صريح بمحدودية دور مجلس الأمة في أهم حدث ينبنى عليه كل ما سيأتي من مشاريع قوانين وسياسات يتوقف عليها مصير البلاد¹.

إضافة إلى تنفيذ مخطط عمل الحكومي يتولى الوزير الأول والحكومة تقديم بيان سنوي عن السياسة العامة وهذه الأخيرة لا يشارك الوزير الأول في وضعها ولا في صياغتها، فهي من المجالات التي يتولاها رئيس الجمهورية من خلال برنامجه، ويقتصر دور الوزير الأول بوضعها موضع التنفيذ تحت توجيهات الرئيس، ثم يعقب تقديم البيان مناقشة عمل الحكومة وكأن الأمرين منفصلين، الأول عرض عن السياسة العامة، والثاني يتعلق بعمل الحكومة، ولهذا الأخير معنى واسع قد يتعدى إلى بيان السياسة العامة، ورغم ذلك نفهم من سياق المادة 112 من التعديل الدستوري 2020 مناقشة مدى نجاحها في تحقيق أهداف السياسة التي أقرها برنامج رئيس الجمهورية².

ثانياً: صلاحيات الوزير الأول القابلة للتفويض.

يتم دراسة صلاحيات الوزير الأول القابلة للتفويض من خلال:

1. بالنسبة لتفويض الاختصاص: يكون إما مرتبطاً بالإدارة أو بالتعيين والتسيير الإداري:
أ. تفويض الاختصاص المرتبط بالإدارة: يمكن للوزير وفقاً للمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188 التي تحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، تفويض صلاحياته المتعلقة بالإدارة والتسيير، بما في ذلك دراسة الملفات وإنجاز المشاريع الخاصة، إلى

¹ المادة 112 من التعديل الدستوري 2020.

² المادة 112 من التعديل الدستوري 2020.

المكلفين بمهمة، ولكن يجب أن يتم هذا التفويض فقط عند الضرورة وفي الحالات التي تقتضي ذلك¹.

ب. تفويض الاختصاص المرتبط بالتعيين والتسيير الإداري: نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداريين على أنه يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة، سلطة التعيين وسلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.

وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار من الوزير المعنى بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية².

يفوض إلى مديري البيئة في الولايات سلطة التعيين والتسيير الإداريين للمستخدمين الموضوعين تحت سلطتهم باستثناء التعيينات وإنماء المهام في المناصب العليا" يتضح من خلال نص المادة على أن يُسمح الوزير يسمح بتفويض صلاحياته في التعيين والتسيير الإداري إلى مسؤولي المصالح ويشترط أن يتم هذا التفويض بموجب قرار من الوزير بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

ومن تطبيقات تفويض الاختصاص المتعلق بالتعيين والتسيير الإداري القرار المؤرخ في 20 ماي 1998 المتضمن تفويض سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى المفتشين الجهويين للعمل، حيث استثنى هذا القرار الصادر عن وزير العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني من التفويض الموظفين الذين يشغلون المناصب العليا للمصالح اللامركزية، وكذا رتب المفتش المركزي للعمل ومفتش العمل القسمي³.

¹ المادة 19 من المرسوم التنفيذي 90-188: المؤرخ في 23 يونيو سنة 1990: الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، ج ر عدد 26، الصادرة في 27 يونيو 1990.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-99: المؤرخ في 01 رمضان 1410 الموافق لـ 27 مارس 1999، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 02 رمضان 1410.

³ سيدي محمد نجار: نظام التفويض الإداري وتطبيقاته في التنظيم الإداري الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2023-2024، ص 214.

2. بالنسبة لتفويض التوقيع: أجاز للوزير الأول أن يفوض بعض اختصاصاته تفويض للموظفين الذين يعملون تحت سلطته، وهذا وفقا لما جاءت به المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188 السالف الذكر للوزير تفويض توقيعه إلى مدير الديوان ورئيس الديوان في حدود الصلاحيات التي يخولها لهم هذا المرسوم¹، كذلك أجاز المرسوم الرئاسي رقم 97-01 المتعلق بوظيفة الأمين العام في الوزارة من خلال المادة (13) منه تفويض توقيعه إلى الأمين العام في الوزارة من أجل التوقيع على جميع الوثائق والمقررات وكذلك القرارات².

كما رخص المرسوم التنفيذي رقم 21-282 طبقا لما جاء في أحكام المادة الأولى والثانية منه الأعضاء الحكومة تفويض توقيعهم إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم درجة مدير ونائب مدير على الأقل³.

ومن تطبيقات ذلك يوجد العديد من القرارات والمراسيم المتضمنة تفويض الإمضاء من قبل مختلف الوزراء إلى الموظفين الذين يشتغلون تحت سلطتهم، من بينها نجد:

- المرسوم التنفيذي 20-04 الذي يرخص لأعضاء الحكومة تفويض إمضائهم حيث نصت المادة الأولى من هذا المرسوم على يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا بموجب قرار إلى موظفي إدارتهم المركزية الذي لهم رتبة مدير على الأقل، توقيع القرارات الفردية والتنظيمية⁴.

- القرار المؤرخ في 17 ماي سنة 2015 المتضمن تفويض التوقيع إلى نائب مدير الموظفين، هذا القرار صادر عن وزير العلاقات مع البرلمان قام بتفويض توقيعه إلى السيد

¹ المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-188، الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات.

² - سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 217.

- المادة 13 من المرسوم الرئاسي 97-01 المؤرخ في 04 يناير 1997: المتعلق بوظيفة الأمين العام في الوزارة، ج ر العدد 01، الصادرة في 05 يناير 1997.

³ سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 217.

⁴ المادة 02 من المرسوم تنفيذي رقم 20-04: مؤرخ في 11 جانفي 2020، يرخص لأعضاء الحكومة تفويض إمضائهم، ج ر عدد 02، الصادرة بتاريخ 15 جانفي 2020.

عباس عبد الكريم نائب مدير الموظفين من أجل التوقيع على جميع الوثائق والمقررات باستثناء القرارات¹.

الفرع الثاني: نطاق سلطة الوزير في تفويض اختصاصه من حيث الأشخاص.

يستند الوزير في أداء مهامه إلى مجموعة من الأجهزة الموجودة في الإدارة المركزية للوزارة، بالإضافة إلى مسؤولي المصالح الخارجية، هؤلاء يساعدونه في إعداد الأعمال واتخاذ القرارات السياسية والإدارية والاقتصادية والتقنية، كما يسعون إلى توجيه وتنظيم وتنسيق وتخطيط ورقابة الأنشطة التي يقوم بها الوزير في مجال اختصاصه، بالإضافة إلى ذلك يحرصون على تنفيذ القوانين والقرارات على المستويين المركزي والمحلي.

في هذا السياق يقوم الوزير بتفويض بعض صلاحياته إلى رئيس الديوان، ومدير الديوان، وموظفي الإدارة المركزية في الوزارة، ومسؤولي المصالح الخارجية، تتكون الإدارة المركزية للوزارة من عدة هيكل، تشمل المديريات المركزية والفرعية والمكاتب، بينما تتكون الأجهزة من الديوان والأمانة العامة.

أولاً: رئيس الديوان.

يُفوض الوزير صلاحية توقيع قراراته إلى رئيس الديوان ضمن الحدود القانونية المقررة في المرسوم التنفيذي رقم 90-188 تتضمن هذه الصلاحيات توزيع المهام على أعضاء الديوان، الذي يتألف من المكلفين بالدراسات والتلخيص، والملحقين بالديوان².

ثانياً: مدير الديوان.

يتلقى مدير الديوان تفويضاً بالتوقيع من الوزير ضمن حدود اختصاصاته، يتولى مدير الديوان تنشيط وتنسيق ومراقبة عمل هيكل الوزارة، ويشرف على توحيد تصور القرارات وإعدادها وتنفيذها، كما يمارس السلطة الإدارية على موظفي هيكل الوزارة، ويعمل بالتعاون

¹ سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 214.

² المادة 12 من المرسوم التنفيذي 90-188، الذي يحدد هيكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات.

مع الوزير على تنظيم العلاقات المتكاملة بين المسؤولين عن هياكل الوزارة وأجهزتها لضمان تنسيق أعمالهم¹.

ثالثا: مسؤولين عن الدراسات والمشاريع.

يمكن للوزير تفويض سلطات الإدارة والتسيير إلى مسؤولين عن الدراسات أو المشاريع عند الحاجة، وذلك بهدف دراسة ملفات أو إنجاز مشاريع محددة، يجب تحديد هذه المهمة بناءً على برنامج محدد ولفترة زمنية معينة وفقاً لمقرر التعيين، ويتعين على المسؤولين تقديم تقارير دورية للوزير حول تقدم المهمة، وعند الانتهاء منها يجب عليهم تقديم تقرير شامل للوزير لإبداء الرأي فيه.

وفيما يخص تفويض سلطات الإدارة والتسيير، فإن ذلك يتم في حالة الضرورة وبموجب قرار إداري منفصل عن مقرر التعيين².

رابعا: الأمين العام.

تم إنشاء منصب الأمين العام ليحل محل منصب مدير الديوان السابق وفقاً للمرسوم الرئاسي رقم 01-97 المتعلق بوظيفة الأمين العام للوزارة، حيث يتولى الأمين العام مسؤولية الإشراف على إعداد وتنفيذ القرارات، كما يمتلك السلطة الإدارية على جميع الموظفين العاملين في الهياكل الإدارية المركزية للوزارة، ويعمل أيضاً على تنسيق العلاقات الوظيفية بين المسؤولين عن هياكل الوزارة وأجهزتها بالتعاون مع الوزير³.

خامسا: موظفي الإدارة المركزية وممثلي المصالح الخارجية.

يمكن للوزير تفويض توقيعه إلى موظفي الإدارات المركزية الذين يحملون رتبة مدير على الأقل للتوقيع على القرارات الفردية والتنظيمية، كما يمكنه تفويض توقيعه إلى موظفي الإدارة المركزية الذين يشغلون رتبة نائب مدير للتوقيع على الأوامر الخاصة بالدفع والتحويل، والاعتمادات، ومذكرات الموافقة على أوامر الصرف، ووثائق الإثبات المتعلقة

¹ المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-188، الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات.

² المادة 19 من المرسوم التنفيذي 90-188، الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات.

³ راجع المادة 01 من المرسوم الرئاسي 97-01: المتعلق بوظيفة الأمين العام في الوزارة.

بالمصارف وبيانات الإيرادات، بالإضافة إلى ذلك يمكنهم التوقيع على المقررات التي تتعلق بالصلاحيات التنظيمية للمديريات الفرعية والمعهود لها قانوناً، يُستثنى من التفويض التوقيع على القرارات التي تُتخذ في شكل قرار رسمي¹.

المبحث الثاني: سلطات الأجهزة الإدارية اللامركزية في نطاق التفويض الإداري.

تعتبر الأجهزة الإدارية اللامركزية جزءاً حيوياً من هيكل الدولة، حيث تلعب دوراً أساسياً في تسيير الشؤون المحلية وتقديم الخدمات العمومية للمواطنين، ونتيجة لهذه الأهمية، منحت النصوص القانونية لهذه الهيئات، المتمثلة في الولاية والبلدية، صلاحيات واسعة ومتنوعة.

وفقاً لقانون البلدية رقم 10-11، تُعد البلدية الجماعة المحلية الأساسية في التنظيم الإداري الجزائري، حيث تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة، وتعتبر الوحدة القاعدية للدولة.

أما على مستوى الولاية، فإن قانون الولاية رقم 07-12 يعتبرها جماعة إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة، ويمثلها الوالي الذي يعين بموجب مرسوم رئاسي، إذا يتمتع الوالي بسلطات واسعة في إدارة شؤون الولاية ويمارس هذه الصلاحيات بمعاونة أجهزة تخضع لإشرافه، بما في ذلك إمكانية تفويض بعض صلاحياته إلى هذه الأجهزة.

في السياق نفسه، يُعتبر رئيس المجلس الشعبي البلدي أو رئيس البلدية المسؤول الأول عن تسيير شؤون البلدية، ويمارس صلاحياته كممثل للدولة والبلدية بموجب النصوص القانونية، بمساعدة أجهزة إدارية تحت سلطته، مع إمكانية تفويض جزء من صلاحياته وفقاً لما تقتضيه متطلبات العمل الإداري.

وللمزيد من التفصيل يتم تقسيم المبحث كما يلي:

➤ المطلب الأول: إمكانية تفويض الوالي لصلاحياته الإدارية.

¹ سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 220.

➤ **المطلب الثاني: إمكانية تفويض رئيس المجلس الشعبي الوطني لصلاحياته الإدارية .**

المطلب الأول: إمكانية تفويض الوالي لصلاحياته الإدارية.

يعتبر الوالي شخص طبيعي ممثل لشخص معنوي لنظام عدم التركيز الإداري، ويعد من الموظفين الساميين للدولة، ونظرا لأهميته فقد نص الدستور صراحة في نص المادة 92 من التعديل الدستوري 2020¹ على اختصاص رئيس الجمهورية بتعيينه وهو المختص أيضا بإنهاء مهامه وفقا لقاعدة توازي الإشكال.

وينبغي الإشارة إلى أن صلاحيات الوالي متعددة ومتنوعة، ولا يستند فقط إلى قانون الولاية كمصدر لها، بل أيضًا إلى قانون البلدية والعديد من القوانين الأخرى، يتمتع الوالي بوضعية قانونية مزدوجة التمثيل؛ فهو يمثل السلطة المركزية لمختلف الوزراء على مستوى إقليم الولاية كممثل للدولة، ويمثل أيضًا الهيئة التنفيذية للمجلس الشعبي الولائي، ويشغل منصب الرئيس الإداري للولاية.

وفي هذا السياق يعتمد الوالي على مجموعة من الهيئات لمساعدته في ممارسة صلاحياته، سواء من خلال التفويض المباشر منه أو وفق النصوص القانونية والتنظيمية التي تحدد اختصاصات هذه الهيئات، وهو ما يتم دراسته من خلال تفريع المطلب وفق الآتي:

➤ **الفرع الأول: سلطة الوالي في تفويض صلاحياته لمؤوسيه.**

➤ **الفرع الثاني: تحديد موظفي الولاية المعنين بالتفويض.**

الفرع الأول: سلطة الوالي في تفويض صلاحياته لمؤوسيه.

باعتبار الوالي ممثلًا للسلطة المركزية في الولاية ورئيًا إداريًا لها، فهو يتمتع بمجموعة واسعة من الصلاحيات التي تمكنه من إدارة شؤون الولاية بفعالية.

¹ الطاهر زواكري، مريم ساري: هيئات الإدارة المحلية في الجزائر ودورها في إرساء حكم راشد، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، العدد 07، الجزائر، 2017، ص21.

فتفويض الصلاحيات ليس مجرد إجراء إداري، بل هو استراتيجية أساسية في إدارة الموارد البشرية والإدارية داخل الولاية، من خلاله يتم توزيع المسؤوليات بما يتماشى مع قدرات الأفراد المنتقيين، مما يعزز من سرعة اتخاذ القرارات ويتيح للوالي التركيز على القضايا ذات الأولوية.

أولاً: تفويض الاختصاص.

لقد أجازت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 السالف الذكر للوالي تفويض بعض اختصاصاته لرئيس الدائرة الذي يعمل تحت سلطه، وتتمثل هذه الاختصاصات في:

يُشرف على تنسيق وإدارة عمليات تحضير المخططات البلدية للتنمية وتنفيذها، كما يقوم بالمصادقة على مداوات المجالس الشعبية البلدية وفقاً للضوابط القانونية المحددة، والتي تشمل¹:

- الميزانيات والحسابات الخاصة بالبلديات والهيئات البلدية المشتركة ضمن نطاق الدائرة.
- التعريفات المتعلقة بحقوق استخدام الطرق، توقف السيارات، والكراء لصالح البلديات.
- شروط الإيجار التي لا تتجاوز مدتها تسع سنوات.
- تعديل تخصيص الملكية البلدية المخصصة للخدمة العمومية.
- المناقصات، الصفقات العمومية، المحاضر، والإجراءات.
- الهبات والوصايا.

فيما يتعلق بالمداوات التي يحق لرئيس الدائرة المصادقة عليها، تبرز المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 اختصاصات إضافية فوضها الوالي لرئيس الدائرة، وتتضمن²:

¹ المادة 10 من المرسوم 94-215: المؤرخ في 23-07-1994، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية، ج ر العدد 48، الصادرة بتاريخ 27-07-1994.

² المادة 10 ف 3-4-5 من المرسوم 94-215: المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

- الموافقة على المداولات وقرارات تسيير مستخدمي البلدية، مع استثناء القرارات المتعلقة بنقلهم وإنهاء مهامهم.
 - ضمان التسيير المنتظم للمصالح المرتبطة بالصلاحيات المخولة للبلديات التي يشرف عليها وفقاً للتنظيم المعمول به.
 - حث وتشجيع جميع المبادرات الفردية أو الجماعية التي تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة أو تساهم في التنمية المحلية للبلديات التي يشرف عليها.
- ورغم أهمية هذا التفويض في تسهيل العمل الإداري وتوزيع المهام بشكل يخفف العبء عن الوالي، إلا أنه يظل محكوماً بضوابط قانونية دقيقة، حيث يجب أن يتم تفويض الصلاحيات في إطار النصوص القانونية المحددة، مع احترام قاعدة تدرج النصوص القانونية، بحيث لا يمكن تفويض صلاحيات مقررة بموجب نص تشريعي من خلال نص أدنى مثل المرسوم.

ثانياً: تفويض التوقيع.

تنص المادة 126 من القانون 07-12 المتعلق بقانون الولاية على: "أنه يمكن للوالي تفويض توقيعه لأي موظف، مع الالتزام بالشروط والأشكال المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها"¹.

حيث يتضح من نص المادة أن المشرع لم يحدد الاسم الوظيفي للشخص الذي يمكن تفويض التوقيع إليه، بل أحالنا إلى النصوص التنظيمية التي تحدد ذلك.

تطبيقاً لذلك جاء المرسوم التنفيذي رقم 94-215 المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية في مادته 10 الفقرة الثانية ليحدد الأسماء الوظيفية التي يمكن للوالي أن يفوض إليها توقيعه.²

¹ المادة 126 من القانون رقم 07-12: المؤرخ في 21 فبراير 2012، يتعلق بالولاية، ج ر عدد 12، صادرة في 29 فبراير 2012.

² راجع المادة 10 ف 02 من المرسوم 94-215: المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

حيثُ سُمح للوالي وفقاً لهذا المرسوم بتفويض توقيعهِ إلى رئيس الديوان، ولكن بشرط أن يكون ذلك في حدود الاختصاصات المخولة لرئيس الديوان بموجب النصوص التنظيمية، إضافة إلى ذلك، يمكن للوالي تفويض توقيعهِ لأعضاء مجلس الولاية، وهم مديري المصالح الخارجية للدولة، وذلك في كل المواضيع التي تتدرج ضمن صلاحيات الوالي باعتباره مندوباً للحكومة، باستثناء القرارات ذات الطابع التنظيمي التي تتطلب توقيع الوالي شخصياً.

حيث أن التفويض المشار إليه في هذه النصوص يعكس رغبة المشرع في تعزيز مرونة الإدارة والسرعة في تنفيذ القرارات، مع الحفاظ على الأطر القانونية، ومع أن قانون الولاية 07-12 لم يحدد الأشخاص المفوض إليهم بشكل صريح، إلا أن المرسوم التنفيذي رقم 94-215 جاء ليحدد بوضوح الأسماء الوظيفية التي يمكنها استلام هذا التفويض، مما يضمن توزيعاً فعالاً للمسؤوليات داخل الولاية¹.

كما أجازت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 18-337 المتضمن إحداث مقاطعات إدارية في المدن الكبرى وفي بعض المدن الجديدة وتجديد قواعد تنظيمها وسيرها للوالي تفويض توقيعهِ للوالي المنتدب للإمضاء على كل وثيقة أو قرار له علاقة باختصاصاته²، كما سمحت المادة 22 من نفس المرسوم للوالي أيضاً بتفويض توقيعهِ للوالي المنتدب، هذا الأخير الذي يمارس تفويض التوقيع في حدود اختصاصاته، وتمنحه بذلك صفة الأمر بالصرف³.

ومن المهم الإشارة إلى أن هذه النصوص التنظيمية تضمن أن يكون تفويض التوقيع ضمن حدود واضحة ومحددة، بحيث لا يتم تجاوز الصلاحيات القانونية الممنوحة للمفوض

¹ سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 225.

² راجع المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 18-337: المؤرخ في 25 ديسمبر 2018، المتضمن إحداث مقاطعات إدارية في المدن الكبرى وفي بعض المدن الجديدة وتحديد قواعد تنظيمها وسيرها، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2018.

³ راجع المادة 22 المرسوم التنفيذي رقم 18-337: المتضمن إحداث مقاطعات إدارية في المدن الكبرى وفي بعض المدن الجديدة وتحديد قواعد تنظيمها وسيرها.

إليه، وبالتالي يتعين على الوالي عند تفويض توقيعه الالتزام بما نصت عليه هذه القوانين والتنظيمات لضمان سلامة الإجراءات الإدارية وفعاليتها.

الفرع الثاني: تحديد موظفي الولاية المعينين بالتفويض.

تلعب سلطات التفويض دورًا حيويًا في تعزيز فعالية الأداء الإداري على مستوى الولاية، حيث تتيح للوالي توزيع بعض صلاحياته الإدارية على موظفين معينين لتحقيق تنسيق أفضل وتسيير أكثر مرونة للشؤون المحلية.

في هذا السياق، يتناول هذا الفرع تحديد الموظفين المخولين بتلقي تفويض من الوالي، مثل رئيس الديوان وأعضاء مجلس الولاية ورؤساء الدوائر، الذين يساهمون في تنفيذ السياسات العامة والإشراف على الأنشطة القطاعية المحلية، كما يستعرض هذا الفرع دور الوالي المنتدب وصلاحياته المفوضة التي تساعد في تيسير العمليات الإدارية ضمن المقاطعات الإدارية التابعة للولاية.

أولاً: رئيس الديوان

هو جهاز يوضع لمساعدة الوالي وبالتالي فهو تحت سلطة الوالي مباشرة وتحت إدارة رئيس ديوان الوالي في ممارسة مهامه.

وفي هذا الإطار يكلف على الخصوص بما يلي¹:

- العلاقات الخارجية والتشريفات.

- العلاقات مع أجهزة الصحافة والإعلام.

- أنشطة مصلحة الاتصالات السلكية واللاسلكية.

من خلال نص المادة أعلاه يتضح لنا تفويض الإمضاء يظهر في أن الوالي بدلاً من أن يتولى مباشرة مسؤولية العلاقات الخارجية، والإعلام، والاتصالات السلكية واللاسلكية، يقوم بتكليف الديوان بتنفيذ هذه المهام نيابة عنه، ويعتبر مفوضاً من الوالي لإدارة وتنفيذ هذه المهام بفعالية، مما يتيح للوالي التركيز على الجوانب الأخرى من مسؤولياته الأوسع نطاقاً.

¹ المادة 07 من المرسوم 94-215: المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

إذ فالمادة تشير إلى تفويض محدد وموجه، حيث يقوم الوالي بنقل بعض صلاحياته الوظيفية إلى الديوان، مع الحفاظ على عمليتين الإشراف والمساءلة.

ثانياً: أعضاء مجلس الولاية.

يُعتبر مديرو مصالح الدولة والمسؤولون في مختلف قطاعات النشاط في الولاية، بصرف النظر عن تسميتهم، أعضاءً في مجلس الولاية، ويشارك رؤساء الدوائر في اجتماعات المجلس بصفة استشارية، يمكن للوالي استدعاء أي شخص يرى أن استشارته مفيدة¹. وفقاً للمادة 20 من المرسوم السالف الذكر يُعد مجلس الولاية إطاراً تشاورياً ومركزاً تنسيقياً للأنشطة القطاعية على الصعيد المحلي، ويكلف المجلس باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحفاظ على سلطة الدولة ومصداقيتها وضمان احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها².

ثالثاً: رئيس الدائرة.

تعد الدائرة حسب القانون الجزائري عبارة عن مقاطعة إدارية تابعة للولاية وتضم عدة بلديات، وبالتالي فهي همزة وصل بين الولاية والبلدية³، وتمثل جهة عدم التركيز بالنسبة للولاية طبقاً للمادة 09 من المرسوم 94-215 المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية حيث يساعد رؤساء الدوائر، الوالي في تنفيذ القوانين والتنظيمات المعمول بها وقرارات الحكومة وقرارات المجلس الشعبي الولائي وكذلك قرارات مجلس الولاية.

إضافة إلى ذلك يرخص له بتصرف في ميادين محددة في هذا المرسوم وكذلك في أي مهمة يفوضها إليه الوالي⁴.

¹ راجع المادة 19 من المرسوم 94-215، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

² راجع المادة 20 من المرسوم 94-215، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

³ محمد بركات: النظام القانوني للمنتخب المحلي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 1998، ص 214.

⁴ راجع المادة 09 من المرسوم 94-215، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

من خلال نص المادة يتضح لنا أنها حددت نطاق التفويض بشكل دقيق، حيث يتم تحديد المجالات التي يُسمح للجهة المفوضة بالتصرف فيها وفقاً لأحكام المرسوم، بالإضافة إلى إمكانية توسيع هذا النطاق بناءً على التفويضات الإضافية التي قد يمنحها الوالي، هذا ما يعزز من مرونة النظام الإداري و يتيح تخصيص المهام بطريقة منظمة، مما يساهم في تحسين جودة الأداء الإداري.

كما يتولى رئيس الدائرة تحت إشراف الوالي وبموجب تفويض منه، تنشيط وتنسيق عمليات تحضير المخططات البلدية للتنمية وتنفيذها، كما يتولى المصادقة على مداوالات المجالس الشعبية البلدية وفقاً للشروط التي يحددها القانون، بالإضافة إلى ذلك يوافق على المداوالات وقرارات إدارة الموظفين البلديين، باستثناء القرارات المتعلقة بحركات النقل وإنهاء المهام¹.

بالرجوع لنص المادة 10 من المرسوم السالف الذكر منحت له مهمة الحرص على متابعة الأداء الفعلي وضمان التسيير المنتظم للمصالح المتعلقة بالصلاحيات المخولة له بموجب التنظيم الساري في البلديات التي يشرف عليها، كما يشجع ويحفز المبادرات الفردية والجماعية في هذه البلديات، التي تهدف إلى تطوير الوسائل والهيكل اللازمة لتلبية الاحتياجات الأساسية للمواطنين وتنفيذ خطط التنمية المحلية².

وفي نفس الإطار نصت المادة 13 من المرسوم السالف الذكر على أنه: " يطلع رئيس الدائرة على الحالة العامة في البلديات التي ينشطها ويعلم بكل المسائل التي تتصل بمهمته"³.

كما يقدم رئيس الدائرة رأياً استشارياً في تعيين مسؤولي الهياكل التقنية التابعة لإدارة الدولة في الدائرة، ويعقد أيضاً اجتماعاً أسبوعياً دورياً يضم مسؤولي هياكل الدولة ومصالحها

¹ علاء الدين عشي: والي الولاية في التنظيم الإداري الجزائري، دار الهدى، ط1، الجزائر، 2006، ص 46.

² راجع المادة 10 من المرسوم 94-215، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

³ راجع المادة 13 من المرسوم 94-215، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

وأعضاء المجلس التقني، ويمكن عقد اجتماعات غير دورية عند الحاجة لضمان التفاعل الفعّال والتنسيق بين الأطراف المعنية¹.

بالإضافة إلى ذلك يعد رئيس الدائرة محاضر الاجتماعات ويقوم بإرسال نسخ منها إلى الوالي، كما تُنشر قراراته في مدونة القرارات الإدارية للولاية، ويساعده في أداء مهامه كاتب عام ومجلس تقني يتألف من مسؤولي مصالح الدولة الذين يشمل نشاطهم البلديات التي يشرف عليها².

من خلال النصوص القانونية السالفة الذكر يتضح لنا دور رئيس الدائرة كهيئة مفوضة من قبل الوالي لتنظيم وتنسيق وتنفيذ المخططات البلدية، والمصادقة على مداوات المجالس الشعبية، وإدارة شؤون الموظفين البلديين باستثناء بعض القرارات المحددة، تشمل مسؤولياته متابعة الأداء الفعلي للبلديات، تشجيع المبادرات المحلية، وتقديم استشارات حول تعيين مسؤولي الهياكل التقنية، يعزز النص التنظيمي من فعالية الإدارة المحلية من خلال تفويض الصلاحيات وتنسيق الجهود لضمان تلبية احتياجات المواطنين وتحقيق التنمية المستدامة.

رابعاً: الوالي المنتدب.

وفقاً للمرسوم التنفيذي 97-480 على وظيفة الوالي المنتدب صنف وفقاً للتنظيم المعمول به، والمطبق على الوالي حيث نصت المادة 24 منه على: " تصنف وظيفة الوالي المنتدب ويتم التعيين فيها وفقاً لما حدده التنظيم المعمول به المطبق على وظيفة الوالي"³.

ويتم تعيينه بموجب مرسوم رئاسي، ويباشر الوالي المنتخب صلاحيته تحت سلطة الوالي الذي يتلقى منه تفويض بالإمضاء لأجل التوقيع على القرارات والمقررات التي لها علاقة بمهامه، كما يتلقى تفويض بالإمضاء من الوالي لمنحه بذلك صفة الأمر بالصرف،

¹ راجع المادتين 14-15 من المرسوم 94-215، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

² راجع المادة 16 من المرسوم 94-215، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.

³ المادة 24 من المرسوم التنفيذي 97-480: المؤرخ في 15-12-1997، يحدد تنظيم محافظة الجزائر الكبرى وسيرها،

ج ر عدد 83، الصادرة بتاريخ 17-12-1997.

ومن ثم يتم اعتماده لدى المحاسب العمومي، لكن يجب على الوالي المنتخب إعلام والي الولاية بالعمليات التي تمارسها على مستوى المقاطعة الإدارية¹.

المطلب الثاني: إمكانية تفويض رئيس المجلس الشعبي البلدي لبعض صلاحياته .

يُعد رئيس المجلس الشعبي البلدي المسؤول الأساس عن إدارة شؤون البلدية، حيث يجمع بين الصلاحيات التنفيذية والإدارية التي تمكنه من قيادة مختلف الأنشطة التنموية والخدمية على المستوى المحلي، من خلال موقعه هذا يُعتبر الرئيس نقطة الارتباط بين السلطات المحلية والجهات العليا المتمثلة في السلطات الولائية، مما يضمن تكامل الأدوار بين المستويات المختلفة للحكم المحلي ويعزز من جودة العمل الإداري.

وقد أتاح قانون البلدية لرئيس المجلس الشعبي البلدي صلاحيات شاملة تغطي مختلف الجوانب الإدارية والتنظيمية، بدءًا من إدارة الموارد المحلية وصولًا إلى بتنسيق الأنشطة الخدمية وتقديم الخدمات العامة للمواطنين مرورًا بتنفيذ المشاريع التنموية.

ورغم تنوع هذه المهام وتشعبها، فإن الرئيس لا يقوم بإدارتها منفردًا، بل يستند إلى أجهزة وهيئات مساعدة تُمنح صلاحيات محددة لتنفيذ المهام الموكلة إليها بفعالية.

وفي إطار تحسين الأداء وتخفيف العبء عن رئيس المجلس، يمنحه القانون إمكانية تفويض بعض صلاحياته إلى نوابه أو مسؤولي الأجهزة الإدارية المختلفة في البلدية، إذ يُعتبر التفويض أداة هامة تسهم في توزيع الأدوار بشكل أكثر مرونة وفعالية، حيث يُسمح للرئيس بتفويض مهام معينة، وفق ضوابط قانونية محددة، لأشخاص أو هيئات قادرة على تنفيذها بشكل أفضل أو أسرع، مما يتيح للرئيس التركيز على الجوانب الاستراتيجية.

يأتي هذا التفويض بهدف تحسين جودة الأداء الإداري في البلدية وضمان تقديم الخدمات للمواطنين بكفاءة أعلى، كما أنه يعزز من قدرة البلدية على التفاعل السريع مع المتغيرات المحلية وتلبية احتياجات السكان بشكل مرّن، وعليه فإن هذا التوازن بين الصلاحيات الأساسية والتفويضات يساهم في خلق بيئة إدارية ناجحة تتسم بالفعالية والقدرة

¹ سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 229.

على تحقيق التنمية المحلية المستدامة، والاستجابة لتطلعات المواطنين، وهو ما سيتم تناوله من خلال الفرعين التاليين:

➤ الفرع الأول: صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي المرخصة بالتفويض الإداري.

➤ الفرع الثاني: الأجهزة المعنية بتفويضات رئيس المجلس الشعبي البلدي.

الفرع الأول: صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي المرخصة بالتفويض الإداري.

يمثل المجلس الشعبي البلدي الجهة الأساسية لإدارة الشؤون المحلية، ويملك صلاحيات واسعة تتيح له الإشراف على الأنشطة والخدمات البلدية لتحقيق فعالية أكبر، يتيح القانون لرئيس المجلس تفويض لبعض من هذه الصلاحيات إلى أجهزة وهيئات متخصصة، وفقاً للنصوص القانونية، ويهدف هذا التفويض إلى تحسين الأداء الإداري وتبسيط الإجراءات، مما يعزز من كفاءة الخدمات المقدمة ويضمن تلبية احتياجات المواطنين بفعالية.

أولاً: بالنسبة لتفويض الاختصاص.

بسبب تعدد صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي، تتيح المادة 02 من القانون رقم 08-14 المتعلق بالحالة المدنية المعدل والمتمم، لرئيس المجلس الشعبي البلدي تفويضا لبعض اختصاصاته، ويشمل هذا التفويض¹:

1. تلقي التصريحات بالولادات والزواج والوفيات.

2. تسجيل وتوثيق جميع العقود والأحكام في سجلات الحالة المدنية.

3. تحرير جميع العقود المتعلقة بالولادات والزواج والوفيات.

وقد قيدت المادة 02 من القانون رقم 08-14 رئيس المجلس الشعبي البلدي في عملية تفويض اختصاصاته المتعلقة بالحالة المدنية، حيث فرضت رقابة إدارية وقضائية على هذا التفويض، ويتعين على رئيس المجلس الشعبي البلدي إرسال قرار التفويض إلى

¹ المادة 02 من القانون 08-14 المؤرخ في 09 أوت 2014، يعدل ويتم الأمر 70-20 المؤرخ في 19 فبراير 1970: المتضمن قانون الحالة المدنية، ج ر عدد 49، الصادرة في 20 أوت 2014.

الوالي المختص إقليمياً لإعلامه بموضوع التفويض والموظف المعني به، بالإضافة إلى ذلك يجب عليه أيضاً إرسال قرار التفويض إلى النائب العام في المجلس القضائي المختص لضمان الرقابة القضائية على الإجراءات المتعلقة بالحالة المدنية¹.

وقد ألغى قانون البلدية رقم 10-11 النص الذي يأذن لرئيس المجلس الشعبي البلدي بتفويض اختصاصاته المتعلقة بإصدار حوالة الصرف الذي كان منصوص عليه في المادة 171 من قانون البلدية رقم 90-08 الملغى، ولعل السبب وراء حذف هذا النص هو عدم كفاءة الأجهزة المفوض لهم هذا الاختصاص بسبب عدم تلقيهم تكوين متخصص في هذا المجال، أو بسبب ضعف التأطير البشري على المستوى المحلي².

ثانياً: بالنسبة لتفويض التوقيع.

تسمح النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشؤون البلدية بتفويض رئيس المجلس الشعبي البلدي لتوقيعه إلى موظفين تحت سلطته، وذلك لتسهيل إدارة الشؤون البلدية، ووفقاً للمادة 87 من قانون البلدية، يمكن لرئيس المجلس الشعبي البلدي تفويض توقيعه إلى المندوبين البلديين، المندوبين الخاصين، وإلى أي موظف بلدي لأداء المهام التالية³:

1. استقبال التصريحات بالولادات والزواج والوفيات: يستقبل هؤلاء الأفراد التصريحات الخاصة بالولادات والزواج والوفيات من المواطنين.
2. تدوين العقود والأحكام في سجلات الحالة المدنية: يتم إدخال جميع المعلومات المتعلقة بالولادات والزواج والوفيات في السجلات الرسمية.
3. إعداد وتسليم العقود المتعلقة بالتصريحات: يشمل ذلك إعداد وتسليم الوثائق الخاصة بالتصريحات بالولادات والزواج والوفيات.
4. التصديق على الإمضاءات: التصديق على توقيعات المواطنين عند تقديمهم لوثيقة

هوية.

¹ سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 230.

² المرجع نفسه، ص 230.

³ المادة 87 من القانون رقم 10-11، المتضمن قانون البلدية.

5. التصديق بالمطابقة على النسخ: التحقق من تطابق النسخ المقدمة مع النسخ الأصلية.

ويتعين على رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يرسل قرار التفويض بالإمضاء إلى الوالي والنائب العام المختص إقليمياً، وذلك للأسباب التالية:

- **الوالي:** باعتباره السلطة الوصية على أعمال المجلس الشعبي البلدي وأعضائه، ويتوجب إبلاغه بأي تغييرات تتعلق بالتفويض لضمان عمليتي الإشراف والمتابعة.
- **النائب العام:** باعتباره المسؤول عن الرقابة على أعمال ضباط الحالة المدنية، يُعد إشعاره بقرار التفويض ضرورياً لضمان الالتزام بالقوانين والأنظمة المعمول بها.

توضح المادة 87 من قانون البلدية¹ أن تفويض توقيع وثائق الحالة المدنية يمكن أن يُمنح لأي موظف بلدي، حيث يُشير التعبير العام "وإلى كل موظف بلدي" إلى إمكانية تفويض الإمضاء لأي موظف أو عون بلدي، بغض النظر عن نوع العلاقة الوظيفية التي تربطه بالبلدية، سواء كان موظفاً دائماً أو متعاقدًا، كما أن ذكر الأشخاص المفوض إليهم في المادة جاء على سبيل المثال وليس الحصر، مما يعني أن المشرع منح رئيس المجلس الشعبي البلدي سلطة واسعة في اختيار الموظف الإداري المناسب والمؤهل لأداء هذه المهام.

كما يمكن لرئيس المجلس الشعبي البلدي طبقاً لأحكام المادة 129 ف 02 من قانون البلدية تفويض توقيعه إلى الأمين العام للبلدية، حيث نصت على ما يلي: "يتلقى التفويض بالإمضاء من رئيس المجلس الشعبي البلدي قصد الإمضاء على كافة الوثائق المتعلقة بالتسيير الإداري والتقني للبلدية باستثناء القرارات".²

كما نلاحظ أن نص المادة 129 ف 02 من قانون البلدية يتيح لرئيس المجلس الشعبي البلدي تفويض توقيعه على الوثائق المتعلقة بالتسيير الإداري والتقني للبلدية، مع استثناء

¹ المادة 87 من القانون رقم 10-11، المتضمن قانون البلدية.

² المادة 129 ف 02 من القانون رقم 10-11، المتضمن قانون البلدية.

القرارات، ويهدف هذا التفويض إلى تسريع الإجراءات الإدارية والتقنية، بينما يضمن الاحتفاظ بصلاحيات اتخاذ القرارات الجوهرية لرئيس المجلس، لضمان الرقابة والإشراف المباشرين على الأمور الأساسية.

الفرع الثاني: الأجهزة المعنية بتفويضات رئيس المجلس الشعبي البلدي.

في إطار تعزيز الكفاءة الإدارية وتيسير تنفيذ المهام داخل البلدية، تعمل تحت إشراف رئيس المجلس الشعبي البلدي مجموعة من الأجهزة والهيئات التي تُعدّ بمثابة العمود الفقري للإدارة المحلية، إذ يتولى رئيس المجلس قيادة هذه الهيئات وتوجيهها لتحقيق الأهداف التنموية والخدمية للمجتمع المحلي، ولقد أتاح القانون لرئيس المجلس الشعبي البلدي إمكانية تفويض بعض من صلاحياته إلى هذه الأجهزة، مما يسهم في تسريع الإجراءات وتبسيط العمليات الإدارية، وهو أمر بالغ الأهمية في ظل تعقيد الروتين الإداري وتزايد حجم المهام الموكلة للإدارة المحلية.

إن تفويض الصلاحيات ليس مجرد عملية توزيع للمهام، بل هو أداة استراتيجية تهدف إلى تحقيق مرونة أكبر في الإدارة، وتمكين مختلف الهيئات من القيام بدورها بشكل أكثر فعالية، وعليه، يشمل التفويض تلك الأجهزة التي تضطلع بمسؤوليات محددة تساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، وتخفيف العبء عن رئيس المجلس الشعبي البلدي، بما يضمن استمرارية وسلاسة العمل الإداري وتتمثل هذه الأجهزة في:

أولاً: نواب رئيس المجلس الشعبي البلدي.

يُعتبر رئيس المجلس الشعبي البلدي السلطة التنفيذية العليا في البلدية، إلا أن ممارسة مهامه لا تتم بشكل فردي أو منعزل، ففي إطار توزيع الأدوار والمسؤوليات، يعتمد رئيس المجلس في تنفيذ مهامه على مجموعة من النواب الذين يُعدون جزءاً أساسياً من الهيكل التنفيذي للبلدية، حيث يتراوح عدد هؤلاء النواب بين 2 إلى 6 وذلك وفقاً لما تنص عليه المادة 69 من قانون البلدية، يتم اختيارهم من بين أعضاء المجلس الشعبي البلدي المنتخبين خلال الخمسة 15 يوماً من تاريخ تنصيب رئيس المجلس، يساهم هؤلاء النواب في

دعم رئيس المجلس في أداء صلاحياته التي يمنحها له القانون، ويتلقون منه تفويضًا في الاختصاصات المتعلقة بالحالة المدنية¹.

ومن شأن هذه الآلية ضمان دعم القرارات والإجراءات التنفيذية في البلدية تكون مدعومة بالتشاور والعمل الجماعي، مما يعزز من فعالية الأداء البلدي ويضمن تمثيل مختلف الآراء والمصالح داخل المجلس".

ثانياً: الأمين العام.

الأمين العام هو الهيئة الثالثة للبلدية التي استحدثها قانون البلدية 10-11 وهذا بحسب نص المادة 15 من نفس القانون، فهو هيئة تسير إدارية في نطاق الدولية والجماعات المحلية،² ولقد نصت المادة 125 من قانون البلدية 10-11 على أنه للبلدية إدارة توضع تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي، وينشطها الأمين العام³.

لقد أحال المشرع الجزائري طريقة وشروط تعيين الأمين العام للتنظيم وهذا ما جاءت به المادة 127 من القانون 11/10 من قانون البلدية⁴.

في إطار تفعيل إدارة البلدية، يمارس الأمين العام للبلدية صلاحياته تحت إشراف رئيس المجلس الشعبي البلدي، وذلك وفقاً لما تحدده المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 16-320 تشمل صلاحيات الأمين العام⁵:

- ضمان حضور اجتماعات المجلس الشعبي البلدي.
- متابعة تنفيذ مداورات المجلس الشعبي البلدي.
- تنشيط وتنسيق سير المصالح الإدارية والتقنية للبلدية.

¹ راجع المادتين 69-70 من القانون رقم 10-11، المتضمن قانون البلدية.

² المادة 15 من القانون رقم 10-11، المتضمن قانون البلدية.

³ المادة 125 من القانون رقم 10-11، المتضمن قانون البلدية.

⁴ المادة 127 من القانون رقم 10-11، المتضمن قانون البلدية.

⁵ المادة 13 من المرسوم التنفيذي 16-320: المؤرخ في 13 ديسمبر 2016، المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على

الأمين العام للبلدية، ج ر عدد 73، الصادرة في 15 ديسمبر 2016.

بالإضافة إلى الصلاحيات الأخرى المنصوص عليها في قانون البلدية، يتلقى الأمين العام تفويضًا بالإمضاء من رئيس المجلس الشعبي البلدي، وعلى وفقًا للمادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 16-320، يتعين على رئيس المجلس إعلام الوالي بأي قرارات تتعلق بالأمين العام، بما في ذلك إلغاء قرار التفويض، وذلك لحماية حقوق الأمين العام وضمان الشفافية¹.

ثالثًا: المندوب البلدي.

يمكن للبلدية إنشاء مندوبية بلدية لضمان تنفيذ المهام التي يقوم بها المرفق العام وتوفير الوسائل اللازمة لتحقيق ذلك، ويتم إدارة هذه المندوبية من قبل منتخب يُعرف بالمندوب البلدي، والذي يتم تعيينه بموجب مداولة المجلس الشعبي البلدي بناءً على اقتراح من الأمين العام للبلدية، ويتولى المندوب البلدي ممارسة صلاحياته وفقًا للمرسوم التنفيذي رقم 16-258، الذي يحدد كيفية إنشاء المندوبيات البلدية وتحديد حدودها، بالإضافة إلى وضع قواعد تنظيمها وتشغيلها تحت سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي².

يمنح رئيس المجلس الشعبي البلدي تفويضًا للمندوب البلدي لتنفيذ مهام متعلقة بالحالة المدنية، وفقًا لما نص عليه القانون رقم 14-08 المتضمن قانون الحالة المدنية. كما يُسمح للمندوب البلدي بالتوقيع باسم رئيس المجلس الشعبي البلدي على وثائق الحالة المدنية، بناءً على تفويض خاص يصدر منه، وذلك وفقًا للمادة 135 من قانون البلدية³.

¹ المادة 06 من المرسوم التنفيذي 16-320: المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية .

² - سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص235.

- المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 16-258: المؤرخ في 10 أكتوبر 2016، يحدد كيفية إنشاء المندوبيات البلدية وتعيين حدودها، ج ر عدد61، الصادرة بتاريخ 19 أكتوبر 2016.

³ راجع المادة 135 من القانون رقم 11-10، المتضمن قانون البلدية.

إلا أن النص القانوني الحالي يواجه انتقادات تتعلق بغموضه ونقص الوضوح فيه، خصوصًا فيما يتعلق بعدم تحديد الأعمال المادية التي يحق للمندوب البلدي التوقيع عليها، لذا ينبغي على رئيس المجلس الشعبي البلدي.

رابعًا: الموظف البلدي.

يمارس الموظف البلدي (مفوض الحالة المدنية) صلاحياته بموجب تفويض من رئيس المجلس الشعبي البلدي، الذي يفوضه، استنادًا إلى المادة 86 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334 المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، بالقيام بالمهام التالية¹:

- استلام التصريحات المتعلقة بالولادات، الزواج، والوفيات.
- تسجيل الوثائق والأحكام القضائية في سجلات الحالة المدنية.
- تحرير وتسليم الوثائق المتعلقة بتصريحات الولادات، الزواج، والوفيات.
- التصديق على الإمضاءات والوثائق.

يمكن للموظف البلدي المؤهل ممارسة المهام المتعلقة بالحالة المدنية بناء على تفويض من رئيس المجلس الشعبي البلدي، وذلك طبقًا للمادة 02 من قانون تنظيم الحالة المدنية. ما تم ملاحظته في هذه المادة أنها لم تحدد بدقة الموظفين الذين يمكنهم ممارسة هذا التفويض، لكن أصابت بقولها: " ... كل موظف مؤهل"، هذا ما يتناسب مع تفويض الاختصاص الذي يقوم على أسس وظيفية، وبالتالي لا بد أن يكون الموظف الذي يتم تفويضه من قبل رئيس المجلس الشعبي مؤهل الممارسة هذه الاختصاصات المفوضة، وله سلطة اتخاذ القرارات الإدارية².

¹ راجع المادة 86 من المرسوم التنفيذي رقم 11-334، المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، ج ر عدد 53، الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011.

² سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 237.

خلاصة الباب الأول:

في ختام هذا الباب، يمكن استنتاج أن التفويض الإداري يمثل أداة قانونية هامة تساعد في تحسين الأداء الحكومي من خلال توزيع الصلاحيات، كما يتيح المرونة في تنفيذ المهام عبر نقل بعض المسؤوليات إلى مستويات إدارية أدنى، مع ضرورة احترام الحدود القانونية، ويساهم التفويض في تقليل الضغط على المسؤولين، خصوصاً مع تعقد المهام وتزايد المسؤوليات.

أما في الفصل الثاني، تم التطرق فيها إلى الهيئات الإدارية إلى مركزية ولا مركزية، وتبين من هذا الفصل أن المسؤولين في هذه الهيئات غالباً ما يلجؤون إلى تفويض بعض صلاحياتهم إلى مرؤوسيه لتخفيف الأعباء وتسريع اتخاذ القرارات، يتم ذلك ضمن إطار قانوني وتنظيمي يحدد بشكل دقيق الصلاحيات التي يمكن تفويضها والجهات التي يحق لها تلقي هذا التفويض.

من جهة أخرى، تناول الفصل الثاني دور الهيئات اللامركزية في عملية التفويض، حيث ركز على الولاية والبلدية كمثالين على الجماعات المحلية التي تساهم في تنفيذ السياسات المحلية، وقد أوضح الفصل أن قانون البلدية رقم 11-10 يمنح رئيس المجلس الشعبي البلدي صلاحيات واسعة يمكنه تفويض جزء منها إلى نوابه أو إلى الموظفين المختصين، وذلك لضمان تحقيق الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات العمومية، كما ينطبق الأمر نفسه على الوالي، الذي يمثل السلطة التنفيذية على مستوى الولاية ويستطيع تفويض جزء من صلاحياته إلى رؤساء الدوائر أو غيرهم من المسؤولين المحليين.

وفي سياق التحليل، أظهر هذا الباب أن التفويض الإداري في الهيئات اللامركزية لا يقتصر فقط على توزيع المهام، بل يتجاوز ذلك ليصبح وسيلة لتعزيز التعاون والتنسيق بين مختلف المستويات الحكومية، مما يساهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة للمواطنين، ومع ذلك تشير إلى أهمية وجود ضوابط قانونية صارمة تحكم عملية التفويض لتجنب أي تجاوزات أو إساءة استخدام للسلطة، مما يضمن احترام مبدأ سيادة القانون وحماية حقوق الأفراد.

الباب الثاني: ضوابط وأثار التفويض الإداري .

• الفصل الأول: الضوابط القانونية للتفويض الإداري.

• الفصل الثاني: الآثار القانونية للتفويض الإداري .

تمهيد:

إن الأصل في ممارسة الاختصاصات الإدارية هو أن يقوم بها الشخص المختص قانوناً، بهدف تحقيق المصلحة العامة وتسيير العمل الإداري بفعالية، ومع ذلك تفرض الضرورات العملية في بعض الأحيان، خاصة في ظل تعدد الأعمال الإدارية وتشعب المهام، أن يجيز المشرع للشخص صاحب الاختصاص الأصلي تفويض جزء من صلاحياته إلى غيره.

بذلك أصبح التفويض الإداري أداة حيوية في تسيير العمل الإداري، إذ من شأنه أن يمكّن الجهات الإدارية من مواجهة تزايد الأعباء وتعقيد المهام، لا سيما على مستوى الهيئات المركزية ومختلف المصالح الإدارية، هذا التفويض رغم فعاليته في تخفيف الضغط عن المسؤولين وتوزيع الأعباء، يجب أن يتم ضمن ضوابط قانونية واضحة تضمن تحقيق التوازن بين مبدأ التفويض وضرورة الحفاظ على الرقابة والشفافية في ممارسته.

في هذا السياق يستعرض هذا الباب ضوابط التفويض الإداري بين تحقيق نجاعة الآثار من جهة، وضمان فعالية الرقابة المسلطة عليه من جهة أخرى، حيث سنقسم الباب إلى فصلين، يتناول الأول الضوابط القانونية للتفويض الإداري، بينما يتناول الثاني الآثار القانونية للتفويض في ظل الرقابة المسلطة عليه، وذلك من خلال التقسيم التالي:

➤ **الفصل الأول: الضوابط القانونية للتفويض الإداري.**➤ **الفصل الثاني: الآثار القانونية للتفويض الإداري في ظل الرقابة المسلطة عليه.**

الفصل الأول: الضوابط القانونية للتفويض الإداري.

يُعَدُّ التفويض الإداري أحد الأدوات الأساسية في تنظيم العمل الإداري وتسييره، حيث يسمح للجهات الإدارية بتوزيع الأعباء والمسؤوليات بما يضمن استمرارية وفعالية الأداء، لكن هذا التفويض لا يمكن أن يتم بشكل عشوائي، بل يجب أن يخضع لضوابط قانونية تضمن تحقيق الأهداف المرجوة منه دون الإخلال بمبادئ الشفافية والمسؤولية.

وفي هذا الإطار، يتطلب التفويض الإداري مراعاة شروط محددة تتعلق بأطراف التفويض من جهة، وبعملية التفويض نفسها من جهة أخرى، لذا سنبحث في هذا الفصل الأسس القانونية التي تحكم التفويض الإداري من خلال دراسة الشروط المتعلقة بكل من الأطراف المعنية والآلية التي يتم من خلالها التفويض.

سنتناول في هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتعلق بالشروط المتصلة بأطراف التفويض، بينما يتناول المبحث الثاني الشروط المتصلة بعملية التفويض نفسها، وذلك كما يلي:

- المبحث الأول: الشروط المتعلقة بأطراف التفويض.
- المبحث الثاني: الشروط المتعلقة بعملية التفويض.

المبحث الأول: الشروط المتعلقة بأطراف التفويض.

يعتبر التفويض الإداري وسيلة فعّالة لتحقيق توزيع متوازن للاختصاصات والمهام داخل الأجهزة الإدارية، ولكن لتحقيق هذا الهدف، يجب أن يتم التفويض وفق شروط وضوابط قانونية دقيقة تتعلق بالأطراف المشاركة في عملية التفويض وهي: المفوض والمفوض له، فنجاح التفويض يعتمد بدرجة كبيرة على الالتزام بالشروط التي يحددها القانون لكل من هذين الطرفين.

فالمفوض هو الشخص الذي يمتلك الاختصاص الأصلي وفقاً للقانون، وبالتالي يتطلب أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط حتى يكون التفويض صحيحاً، من بين هذه الشروط، أن يكون المفوض مؤهلاً قانونياً ومخولاً أصلاً بممارسة الاختصاصات التي ينوي تفويضها، بالإضافة إلى التزامه بالحدود القانونية التي تحدد نطاق التفويض.

المفوض له هو الشخص الذي تُنقل إليه بعض الصلاحيات من المفوض الأصلي، ولكي يكون التفويض قانونياً وفعّالاً، يجب أن تتوفر في المفوض له شروط معينة، منها أن يكون مؤهلاً من الناحية القانونية والإدارية لممارسة المهام المفوضة، وأن يتمتع بالكفاءة والخبرة الكافية للقيام بالاختصاصات المنقولة إليه بشكل سليم، مع التزامه بتنفيذ هذه المهام في إطار ما تم تحديده في التفويض.

وعليه يتم تناول الشروط المتعلقة بأطراف التفويض الإداري من خلال تقسيم هذا

المبحث كما يلي:

➤ **المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالمفوض.**

➤ **المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بالمفوض له.**

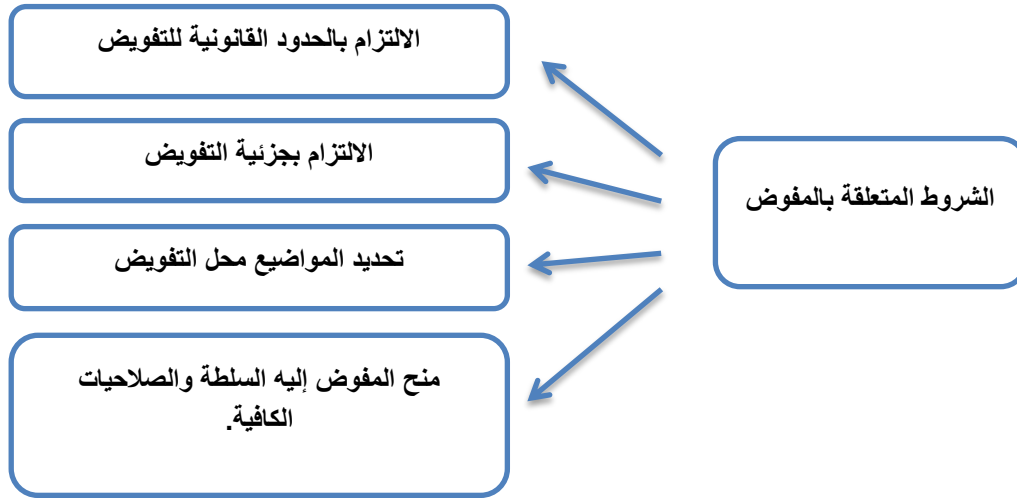
المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالمفوض.

ينجم عن التفويض الإداري مسؤولية المفوض باعتباره المسؤول الأول في الهيئة الإدارية هذا من ناحية، وباعتباره صاحب الاختصاص من ناحية أخرى نظراً لأنه ملزم بممارسة السلطة بممارسة السلطة الرئاسية على المفوض إليه فهذا الأخير يعد مرئوساً

بالنسبة إليه، وعلى الشخص المفوض أثناء القيام بتطبيق عملية التفويض مراعاة الشروط التالية:

- الفرع الأول: الالتزام بالحدود القانونية للتفويض.
- الفرع الثاني: الالتزام بجزئية التفويض.
- الفرع الثالث: تحديد المواضيع محل التفويض.
- الفرع الرابع: منح المفوض إليه السلطة والصلاحيات الكافية.

الشكل رقم 07: الشروط المتعلقة بالمفوض



المصدر: من اعداد الطالب .

الفرع الأول: الالتزام بالحدود القانونية للتفويض.

يتعين على الرئيس الإداري عند إصداره قرار التفويض احترام الحدود القانونية التي يحددها النص المرخص بالتفويض، بحيث يكون التفويض موجهاً حصرياً للأشخاص أو السلطات المحددة فيه دون سواهم، مما يجعل سلطة الأصيل في اختيار المفوض إليه مقيدة بالنص، ويقتصر دوره فقط على منح التفويض أو عدم منحه.

وتختلف طرق تحديد الأشخاص المفوض إليهم في النصوص المرخصة؛ فقد يكون

التحديد:

- **على سبيل الحصر**، بحيث يقيد النص الأصيل بتفويض اختصاصاته إلى أشخاص محددين فقط، كما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 04-20، الذي حصر التفويض في موظفي الإدارة المركزية برتبة مدير أو نواب المديرين، ومثال آخر هو المرسوم الفرنسي المؤرخ في 27 يوليو 2005، الذي يسمح للوزراء بتفويض توقيعهم للأمين العام للوزارة أو لمديري الإدارة المركزية أو رؤساء المصالح أو المديرين المساعدين¹، وكذلك في النظام القانوني المصري، حيث حددت المادة الأولى من قانون التفويض رقم 42 لسنة 1967 الأشخاص المفوض إليهم من رئيس الجمهورية، مثل نواب الرئيس ورئيس الوزراء والوزراء ونوابهم والمحافظين.

- **على سبيل حصر الأولويات**، حيث يشترط النص المرخص التفويض للموظف (أ) وفي حال غيابه للموظف (ب)، مما يعني أن الأصيل لا يمكنه تجاوز هذا الترتيب وتفويض (ب) مع وجود (أ).

¹ المرسوم التنفيذي رقم 04-20: المؤرخ في 11 يناير 2020، يرخص لأعضاء الحكومة تفويض إمضاءهم، ج ر عدد 2، مؤرخة في 15 يناير 2020.

- المادة 01: { يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا، بموجب قرار، إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة مدير على الأقل، توقيع القرارات الفردية والتنظيمية}.

- المادة 2: { يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا على الشكل نفسه، إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة نائب مدير، على الأقل، توقيع الأوامر الخاصة بالدفع والتحويل وتفويض الاعتمادات ومذكرات الموافقة على أوامر الصرف ووثائق الإثبات الخاصة بالمصاريف وبيانات الإيرادات وكذا توقيع المقررات الداخلة في الصلاحيات التنظيمية للمديريات الفرعية والمعهود لها بصفة قانونية، باستثناء ما يتخذ في شكل قرار}.

- على سبيل الإطلاق، حيث يمنح النص الأصل الحرية في اختيار المفوض إليه دون تحديد شخص معين، كما في القانون 12-23 المتعلق بالصفقات العمومية الذي يتيح لمسؤولي الهيئات العمومية والوزراء والولاة تفويض بعض اختصاصاتهم في مجال الصفقات العمومية إلى المسؤولين الموضوعين تحت سلطتهم¹.

لكن الفقهاء اختلفوا عندما يسكت النص المرخص لتفويض عن تحديد الشخص المفوض إليه؛ حيث يرى ديلفولفييه (Delfolffi) أن تفويض الاختصاص يجب أن يكون لموظف يتمتع بسلطة تقريرية أصلية تتوافق مع الاختصاصات المفوضة، لأن التفويض هنا لا ينقل السلطة، بل ينقل اختصاصاً معيناً، بينما لا يتطلب تفويض التوقيع أن يكون المفوض إليه صاحب سلطة تقريرية، لأنه يعتمد في الغالب على سلطة الأصل، وبالمقابل يرى الدكتور عبد الفتاح حسن أن رأي ديلفولفييه غير دقيق، خاصة عندما يشترط أن يكون للمفوض إليه سلطة تقريرية أصلية سابقة، معتبراً أن أي هيئة إدارية تكتسب السلطة بعد التفويض حتى لو لم تكن لديها من قبل، واتفق معه الدكتور منور كربوعي، الذي يرى أن منح الأصل حرية اختيار المفوض إليه يتماشى مع أهداف المشرع، بينما اشتراط سلطة تقريرية أصلية يقيد الأصل ويعطل عملية التفويض، خصوصاً في تفويض الاختصاص إذا لم يكن هناك جهة إدارية تمتلك تلك السلطة من قبل².

وعليه يجب أن يتم التفويض الإداري وفقاً للحدود القانونية التي يحددها النص المرخص وقرار التفويض، بحيث يلتزم المفوض بتفويض صلاحياته إلى الشخص المحدد في النص، ويمتنع عن تفويض أي شخص آخر غير منصوص عليه حتى في حالة غياب المفوض له، وقد أقر مجلس الدولة الفرنسي والقضاء المصري هذا المبدأ، وعلى سبيل المثال نصت المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 07-186 على أنه يمكن لأعضاء الحكومة تفويض

¹ المادة 10 من القانون رقم 12-23، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية.

² نجار سيدي محمد: المرجع السابق، ص 146.

توقيعهم فقط للموظفين الذين يشغلون رتبة نائب مدير على الأقل وفي مواضيع محددة¹، ما يعني أن الوزير لا يستطيع منح تفويض الإمضاء إلا للموظفين المذكورين في هذا المرسوم، ولا يمكن تفويض باقي الموظفين إلا بمرسوم.

وفي حال عدم تحديد النص المرخص للمفوض إليه، يتباين الفقه؛ إذ يرى جانب أن المفوض له حرية اختيار من يراه مناسباً طالما أن المفوض إليه يمتلك صلاحيات أصيلة لإصدار القرارات، بينما يرى اتجاه آخر، بقيادة الدكتور بشار يوسف عبد الهادي، ضرورة التفريق بين التفويضات البسيطة كتدقيق الكشوف التي تتيح حرية أكبر في اختيار المفوض إليه، والتفويضات التي تتطلب اتخاذ قرارات، حيث يجب أن يمتلك المفوض إليه صلاحية تقريرية أصيلة²، وهو ما يتفق معه الباحث نظراً لأهمية أن تكون القرارات المصيرية بيد من لديهم تأهيل ومسؤولية قانونية، بينما يمكن تفويض المهام البسيطة وفقاً لتقدير المفوض³.

الفرع الثاني: أن يلتزم بجزئية التفويض.

يجب على صاحب الاختصاص الأصلي أن يلتزم بجزئية التفويض، وهو مبدأ أساسي في القانون الإداري يقتضي عدم تجاوز نطاق الصلاحيات الممنوحة له قانوناً، وهذا يعني أن الأصل لا يمكنه تفويض صلاحيات تتعدى حدود اختصاصاته الأصلية من حيث الموضوع أو الزمان أو المكان، يُشدد على أن التفويض يجب أن يكون محصوراً في نطاق

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 07-186، المؤرخ في 11 يونيو 2007، يرخص لأعضاء الحكومة تفويض إمضاءهم، ج ر عدد 39، مؤرخة في 13 يونيو 2007.

- **المادة الأولى:** يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا، بموجب قرار، إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة مدير على الأقل، توقيع القرارات الفردية والتنظيمية.

- **المادة 2:** { يجوز لأعضاء الحكومة أن يفوضوا على الشكل نفسه، إلى موظفي إدارتهم المركزية الذين لهم رتبة نائب مدير على الأقل، توقيع الأوامر الخاصة بالدفع والتحويل وتفويض الاعتمادات ومذكرات الموافقة على أوامر الصرف ووثائق الإثبات الخاصة بالمصاريف وبيانات الإيرادات وكذا توقيع المقررات الداخلة في الصلاحيات التنظيمية للمديريات الفرعية والمعهود لها بصفة قانونية، باستثناء ما يتخذ في شكل قرار}.

² مبروك حسين: تحرير النصوص القانونية، القوانين المراسيم- القرارات الإدارية-، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2007، ص 43.

³ عبد الهادي بشار: المرجع السابق، ص 188.

الصلاحيات التي يمتلكها الأصل، ولا يمكنه نقل أو توسيع هذه الصلاحيات إلى المفوض إليه بشكل يتجاوز ما هو مقرر له قانونياً¹.

وقد استقر قضاء مجلس الدولة الفرنسي على هذا المبدأ من خلال العديد من أحكامه، حيث أكد أن السلطة الإدارية لا تملك تفويض أكثر من الصلاحيات التي تختص بها قانوناً²، وهذا يعكس حرص النظام القانوني الفرنسي على ضمان أن يكون التفويض ضمن حدود الصلاحيات القانونية الممنوحة للأصل، مما يمنع التجاوزات أو إساءة استخدام السلطة.

في مصر يعكس القضاء المصري هذا المبدأ أيضاً³، حيث يتم التأكيد على أن قرار التفويض الصادر من وزير التعمير والمجتمعات الجديدة لا ينقل إلى المحافظ سوى الصلاحيات التي تدخل ضمن اختصاصاته بالنسبة للهيئة المعنية، بمعنى آخر لا يمكن للمحافظ الحصول على صلاحيات تتجاوز ما هو محدد له بموجب القانون، مما يعزز من تقييد التفويض بنطاق الصلاحيات الأصلية.

وفي التشريع الجزائري، نصت المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 على أن الوالي يمكنه تفويض أعضاء مجلس الولاية بالإمضاء على المواضيع التي تدخل ضمن صلاحياته، وعلى جميع الوثائق والقرارات المتعلقة بها، مع استثناء القرارات ذات الطابع التنظيمي⁴، هذا النص يعكس حرص النظام القانوني الجزائري على ضمان أن التفويض يظل ضمن حدود الصلاحيات المقررة للوالي، مما يعزز من ممارسة المهام بكفاءة وضمن الأطر القانونية.

¹ علي خطار شطناوي: الالتزام بمباشرة الاختصاص الوظيفي في القانون الإداري الأردني، مجلة إربد للبحوث والدراسات، المجلد 03، العدد 01، تشرين الثاني، 2000، ص 699.

² راجع: الحكم الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي مؤرخ في 17-03-1944 المجموعة 90/ الحكم الصادر في 16-07-1948، المجموعة 334/ الحكم الصادر في 03-01-1955، المجموعة 703.

³ ليلى تكلا، عبد الكريم درويش: الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1980، ص 319.

⁴ المادة 28 من مرسوم تنفيذي رقم 94-215: المؤرخ في 23 يوليو 1994، يضبط أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهياكلها، ج ر عدد 48، المؤرخة في 27 يوليو 1994.

الالتزام بجزئية التفويض يعزز من نزاهة وسلامة الإجراءات الإدارية، حيث يضمن أن يتم التفويض ضمن حدود الصلاحيات القانونية دون تجاوز أو تضارب في الصلاحيات، هذا المبدأ يهدف إلى الحفاظ على هيكل إداري منظم وفعال أي تجاوزات قد تحدث نتيجة لتفويض صلاحيات تتجاوز النطاق المحدد.

الفرع الثالث: أن يلتزم بتحديد المواضيع محل التفويض.

يجب أن يلتزم التفويض بتحديد المواضيع التي تشملها عملية التفويض بشكل دقيق، حيث إن التفويض هو استثناء من الأصل العام ولا يمكن افتراضه ضمناً، بل يجب أن يكون محدداً من حيث الموضوع وفقاً للنص الآذن به، بمعنى أن التفويض يتناول فقط الموضوعات التي نص عليها القانون، ولا يمكن أن يمتد إلى أمور أخرى لم ترد في النص، لذلك يتعين على المفوض توضيح المهام والاختصاصات التي سيتم تفويضها بشكل دقيق للمرؤوس الذي سيتولى هذه الصلاحيات، هذه المهام يجب أن تكون متناسبة مع إمكانياته، ويتم اختيارها بناءً على أهمية العمل، بحيث يحتفظ الأصل بالأعمال الأكثر أهمية ويفوض الأعمال الأقل أهمية.

من الضروري أن يحدد المفوض بدقة وحدود التفويض لتجنب أي نزاع أو سوء فهم قد ينشأ أثناء ممارسة المفوض له للاختصاصات المفوضة، في هذا السياق أكد مجلس الدولة الفرنسي على أن أحكام التفويض تخضع لقاعدة التفسير الضيق ولا يجب أن تتجاوز النطاق المقرر لها¹.

في الجزائر، فقد نصت المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 03-176 المتعلق بمهام مصالح رئيس الحكومة على أن مدير الديوان يتولى، بتفويض من رئيس الحكومة، متابعة العمل الحكومي بالتنسيق مع الأجهزة المعنية، كما حددت المادة 10 من المرسوم التنفيذي

¹ - فوزي فرحات: القانون الإداري العام، الكتاب الأول، التنظيم الإداري والنشاط الإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب طرابلس، ط01، ليبيا، 2004، ص 404.

- عبد الهادي بشار: المرجع السابق، ص 191.

- جمال الدين لعويصات: مبادئ الإدارة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 101.

رقم 215-94 المعدل بالمرسوم التنفيذي 22-54 صلاحيات رئيس الدائرة، التي تشمل تنشيط وتحضير المخططات البلدية والمصادقة على مداوات المجالس البلدية وغيرها، بتفويض من الوالي، مع تحديد المواضيع التي يشملها هذا التفويض بدقة، حيث نصت على¹: "يتولى رئيس الدائرة في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها، تحت سلطة الوالي وبتفويض منه على الخصوص ما يأتي :

- ينشط وينسق عمليات تحضير المخططات البلدية للتنمية وتنفيذها.
- يصادق على مداوات المجالس الشعبية البلدية حسب الشروط التي يحددها القانون والتي يكون موضوعها ما يأتي :
- الميزانيات والحسابات الخاصة بالبلديات والهيئات البلدية المشتركة في البلديات التابعة للدائرة نفسها.
- تعريفات حقوق مصلحة الطرق وتوقف السيارات والكرام لفائدة البلديات.
- شروط الإيجار التي لا تتعدى مدتها تسع سنوات
- تغيير تخصيص الملكية البلدية المخصصة للخدمة العمومية
- المناقصات والصفقات العمومية والمحاضر والاجراءات
- الهبات والوصايا.
- يوافق على المداوات وقرارات تسيير المستخدمين البلديين باستثناء المتعلقة منها بحركات التنقل وإنهاء المهام.
- يسهر، زيادة عن ذلك على الاحداث الفعلي والتسيير المنتظم للمصالح المترتبة على ممارسة الصلاحيات المخولة بموجب التنظيم المعمول به للبلديات التي ينشطها.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 215-94، المؤرخ في 23 يوليو 1994، يضبط أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، ج ر عدد 48 الصادرة في 27 يوليو 1994، معدل بالمرسوم التنفيذي رقم 22-54 ماضي في 02 فبراير 2022، يتضمن إنشاء مجلس تنفيذي للولاية، ويحدد مهامه وتنظيمه وسيره، ج ر عدد 9، الصادرة في 03 فبراير 2022،

- بحث ويشجع كل مبادرة فردية أو جماعية للبلديات التي ينشطها تكون موجهة إلى إنشاء الوسائل والهيكل التي من طبيعتها تلبية الاحتياجات الأولوية للمواطنين وتنفيذ مخططات التنمية المحلية."

بالإضافة إلى ذلك، قد يقتصر التفويض في بعض الأحيان على القيام بالإجراءات التمهيدية أو إعداد القرارات دون اتخاذها فعليًا، هذا التحديد الصارم للمواضيع التي يشملها التفويض يعزز من وضوح الإجراءات ويضمن سير العمل الإداري بطريقة منظمة ومطابقة للقانون، مع تجنب أي تجاوزات قد تنتج عن غموض حدود التفويض أو توسعها خارج نطاق الصلاحيات المقررة¹.

الفرع الرابع: منح المفوض إليه السلطة والصلاحيات الكافية.

يجب أن يتم منح المفوض إليه السلطة والصلاحيات الكافية لتنفيذ المهام الموكلة إليه بشكل فعال، حيث أنه من من أبرز مميزات الاختصاص أنه يتطلب تمكين الشخص المفوض من جميع الأدوات والسلطات اللازمة لأداء واجباته بشكل صحيح، وهذا يعني أن التفويض لا يقتصر فقط على نقل المهام من الأصل إلى المفوض إليه، بل يجب أن يترافق مع تزويده بالوسائل المادية والبشرية الضرورية، بالإضافة إلى منحه الصلاحيات القانونية التي تتيح له اتخاذ الإجراءات المناسبة لتحقيق الأهداف المطلوبة.

المرؤوس الذي يتم تفويضه بمهام معينة يجب أن يُمنح السلطة الكافية التي تتوافق مع طبيعة هذه المهام، فعلى سبيل المثال إذا كان التفويض يشمل إدارة مشروع معين، حيث يجب أن يكون لدى المفوض إليه القدرة على اتخاذ قرارات مالية مثل صرف الأموال المطلوبة، والتعاقد مع الجهات الخارجية، وتنسيق الموارد البشرية اللازمة، هذا يشمل حقه في اتخاذ كل التدابير الضرورية لضمان سير العمل بطريقة سليمة وفعالة.

بيد أن منح الصلاحيات الكافية لا يقتصر فقط على الجوانب الإدارية والمالية، بل يتضمن أيضًا الصلاحيات التمثيلية، ففي بعض الحالات قد يتطلب التفويض أن يمثل

¹ سليمان محمد الطماوي: مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، ط5، القاهرة، 1972، ص78

المرؤوس المنظمة أو الهيئة أمام أطراف خارجية مثل الجهات الحكومية، الشركاء، أو العملاء، لذلك من الضروري أن يكون لديه السلطة التقديرية الكافية لاتخاذ قرارات على مستوى معين من الأهمية دون الرجوع المتكرر إلى الأصل.

هذا الأمر يتماشى مع المبدأ الإداري القائل بأن السلطة يجب أن تتطابق مع المسؤولية، بمعنى آخر كلما زادت مسؤوليات المفوض إليه، يجب أن تُمنح له السلطات الكافية التي تمكنه من القيام بهذه المسؤوليات بفعالية، فعدم توفير الصلاحيات الكافية للمرؤوس قد يؤدي إلى إعاقة تنفيذ المهام، ويضعه في موقف يكون فيه غير قادر على اتخاذ القرارات اللازمة، مما يؤدي إلى تباطؤ العمل وتعطيل الأهداف التي من أجلها تم التفويض¹.

إضافة إلى ذلك ينبغي أن يكون التفويض دقيقاً وواضحاً في تحديد نطاق الصلاحيات الممنوحة، بحيث لا يكون هناك لبس في ما يمكن للمفوض إليه القيام به وما يتجاوز صلاحياته، فعدم وضوح الحدود قد يؤدي إلى تجاوزات أو تردد في اتخاذ القرارات، وهو ما يمكن أن يعطل سير العمل ويؤثر على النتائج النهائية².

وعليه يعتبر منح الصلاحيات الكافية جزءاً أساسياً من عملية التفويض الناجحة، حيث يضمن أن المفوض إليه يمتلك الأدوات اللازمة لإنجاز المهام المطلوبة بكفاءة وفعالية، من خلال تحقيق التوازن بين السلطة والمسؤولية، يمكن للإدارة أن تضمن تنفيذ التفويض بشكل يتماشى مع الأهداف العامة للإدارة، مما يساهم في تعزيز الأداء وتحقيق النتائج المرجوة.

¹ Le caractère spécial de la compétence est un attribut inhérent au pouvoir qu'elle confère. André Calogeropoulos, le contrôle de la légalité externe des actes administratifs unilatéraux, l.g.d.j, paris, 1983, p 22.

² فؤاد الشيخ سالم: المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكتب الأردني، الأردن، د ت ن، ص 177.

المطلب الثاني: الشروط المتصلة بالمفوض له.

يتعلق المطلب الثاني من شروط التفويض الإداري بالشروط الخاصة بالمفوض إليه، إذ يعتبر هذا الجانب من التفويض أساسياً لضمان سير العمل الإداري بكفاءة ودقة، فالتفويض الإداري لا يقتصر فقط على نقل الاختصاصات من المفوض إلى المفوض إليه، بل يرتبط بتحديد مسؤوليات المفوض إليه بوضوح، إذ يترتب عليه التزامات قانونية إضافية تجعل المفوض إليه مسؤولاً أمام المفوض في حال حدوث أي تجاوزات أو أخطاء، وبالتالي تقوم عملية التفويض على أساس المسؤولية الثنائية التي تمتد صعوداً عبر السلم الإداري.

ويتطلب هذا الموضوع مراعاة جملة من الشروط التي تضمن ممارسة المفوض إليه لاختصاصاته في إطار القانون ومن دون تجاوز الحدود الممنوحة له، لذا سنناقش في هذا المطلب عدة جوانب مهمة تتعلق بالمفوض إليه مثل ضرورة استكمال عملية التفويض بشكل كامل قبل مباشرة الاختصاصات، واحترام حدود التفويض الممنوحة، وضمان سلامة المركز القانوني للمفوض إليه، بالإضافة إلى الالتزام بمبدأ "لا تفويض على تفويض" لضمان عدم تضارب الصلاحيات والمسؤوليات داخل الإدارة، وهو ما يتم التفصيل فيه من خلال الفروع التالية:

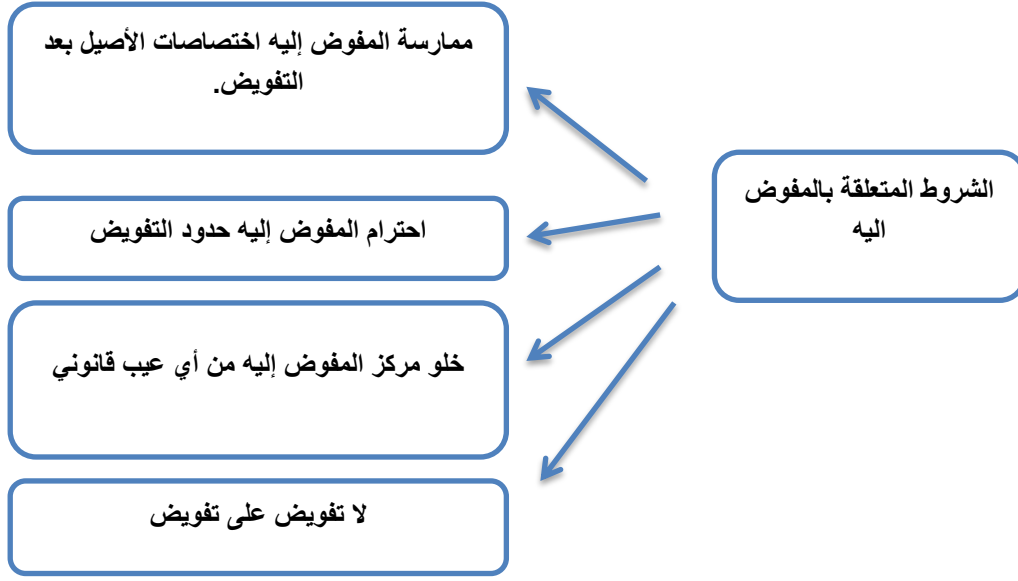
➤ الفرع الأول: ممارسة المفوض إليه اختصاصات الأصل بموجب التفويض أو بمقتضى التفويض.

➤ الفرع الثاني: احترام المفوض إليه حدود التفويض.

➤ الفرع الثالث: خلو مركز المفوض إليه من أي عيب قانوني.

➤ الفرع الرابع: مراعاة مبدأ لا تفويض على تفويض.

الشكل رقم 08: الشروط المتعلقة بالمفوض إليه.



المصدر: من اعداد الطالب .

الفرع الأول: ممارسة المفوض إليه اختصاصات الأصيل بعد التفويض.

عند صدور قرار التفويض، يُصبح المفوض إليه مسؤولاً عن ممارسة بعض اختصاصات الأصيل، ولكن هذا التفويض لا يمنح المفوض إليه الحق في ممارسة هذه الاختصاصات إلا بعد صدور قرار التفويض رسمياً، إذ لا يمكن للمفوض إليه أن يبدأ بممارسة تلك الصلاحيات قبل أن يُصبح قرار التفويض ساري المفعول، هذا المبدأ يُعزز من شرعية القرارات الإدارية التي يصدرها المفوض إليه، حيث يعتبر صدور التفويض شرطاً أساسياً لمباشرة المهام المنقولة إليه، فالتفويض في جوهره يحدد نطاق وحدود الصلاحيات التي يُمكن للمفوض إليه ممارستها، وبالتالي فإن أي قرار يتخذه المفوض إليه قبل صدور قرار التفويض يعد باطلاً من الناحية القانونية، كونه غير مؤهل قانونياً لاتخاذ تلك القرارات قبل أن يحصل على التفويض بشكل رسمي¹.

¹ علي خاطر الشطناوي: موسوعة القضاء الإداري، الجزء الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 699.

وقد قضت المحكمة المصرية في هذا السياق بأن مشروعية أي قرار إداري تُحدد بناءً على الظروف القانونية التي كانت سارية وقت صدوره، دون أن يؤثر على ذلك أي تغييرات لاحقة¹.

بمعنى أن القرارات الصادرة من المفوض إليه قبل صدور قرار التفويض تُعتبر باطلة، حتى لو تم تفويضه لاحقاً، لأن مشروعية القرار تُبنى على اللحظة التي تم اتخاذها فيها، وهذا ما أكدته المحكمة المصرية بقولها: "إن الفصل في مشروعية أي قرار يجب أن يتم في ظل النصوص القانونية التي صدر ذلك القرار في ظلها، ولا سيما إن وجدت عقب ذلك أحداث من شأنها أن تغير وجه الحكم، إذ لا يسوغ في مقام الحكم على مشروعية القرار وسلامته جعل أثر الظروف اللاحقة المستجدة ينعطف على الماضي، لإبطال قرار صدر صحيحاً، أو تصحيح قرار صدر بالمخالفة في حينه.

هذا التوجه القضائي يُبرز أهمية الزمن في عملية التفويض، حيث لا يمكن للمفوض إليه ممارسة الصلاحيات إلا بعد صدور القرار الذي يمنحه تلك الصلاحيات، وإلا اعتُبر القرار الإداري الذي يصدره باطلاً وغير مشروع، وهذا يضمن أن التفويض يُطبق وفقاً للإطار القانوني السليم، ويعزز من التزام الجهات الإدارية بالإجراءات الصحيحة عند نقل الصلاحيات، كما أن هذه القاعدة تُعد حماية للمواطنين من أي تجاوز في السلطة أو إساءة استخدام التفويض، حيث تضمن أن كل قرار إداري صادر من المفوض إليه يكون مستنداً إلى صلاحيات قانونية مُثبتة ومؤكدة.

وعليه فالتفويض الإداري يتطلب ضبطاً قانونياً دقيقاً، فمجرد صدور قرار التفويض هو ما يمنح المفوض إليه السلطة لممارسة الصلاحيات المنقولة إليه، وهذا ما يُعد ضماناً لشرعية الإجراءات المتخذة، وبهذا يُصبح التفويض عملية قانونية دقيقة تتطلب الالتزام

¹ علي خاطر الشطناوي: المرجع السابق، ص 699.

بمواقيت وأزمنة محددة، وإلا فإن أي تجاوز في هذا السياق قد يؤدي إلى إبطال القرارات الصادرة من المفوض إليه¹.

الفرع الثاني: احترام المفوض إليه حدود التفويض.

في إطار التفويض الإداري يُعدُّ احترام حدود التفويض أحد الأسس الجوهرية لضمان فعالية العملية الإدارية ونجاحها، فعندما يقوم المسؤول بتفويض سلطاته أو صلاحياته إلى شخص آخر، يُشترط أن يلتزم المفوض إليه تمامًا بالاختصاصات التي حددها قرار التفويض، بمعنى آخر يجب على المفوض إليه عدم تجاوز نطاق الصلاحيات الممنوحة له وفقًا لما حدده التفويض، هذا الالتزام ضروري لضمان أن يُفَعَّل التفويض بالشكل الصحيح، ويؤدي إلى تحقيق الأهداف المرسومة دون حدوث تداخلات أو تجاوزات قد تؤثر على سير العمل بشكل سلبي.

من أجل تحقيق هذا الالتزام يتعين أن يكون قرار التفويض واضحًا ومحددًا بدقة فيما يخص الاختصاصات الممنوحة للمفوض إليه، إذ يجب أن يتضمن القرار تفاصيل دقيقة حول المهام والصلاحيات التي يُسمح للمفوض إليه القيام بها، بحيث يكون لدى المفوض إليه فهم واضح لما هو مُخول له من صلاحيات وما هو غير مسموح له به، حيث أن هذا الوضوح يساعد في تجنب أي لبس أو سوء فهم بشأن نطاق الصلاحيات، مما يعزز من كفاءة أداء المهام ويقلل من احتمالية ارتكاب الأخطاء.

علاوة على ذلك، يتطلب التفويض أن يحترم المفوض إليه مدة التفويض التي تحدد في القرار، أي أن صلاحيات التفويض تظل سارية فقط خلال الفترة الزمنية المحددة في قرار التفويض، فبمجرد انتهاء هذه المدة، يجب على المفوض إليه التوقف عن ممارسة الصلاحيات الممنوحة له، والعودة إلى المفوض أو المسؤول الأعلى لممارسة هذه الصلاحيات أو إعادة تفويضها لشخص آخر إذا لزم الأمر، وهذا يضمن أن يتم استخدام الصلاحيات الممنوحة بشكل منظم ومتوافق مع المواعيد المحددة.

¹ نجار سيدي محمد: المرجع السابق، ص 149.

تؤكد الأحكام القضائية على أهمية التزام المفوض إليه بحدود التفويض، كما يتضح من القرارات القضائية المختلفة، على سبيل المثال قضت المحكمة الإدارية الفرنسية بأن التفويض في اتخاذ إجراءات معينة لا يشمل إجراءات أخرى خارج نطاق الصلاحيات الممنوحة، مثل الإجراءات المتعلقة بالتطهير الإداري أو القرارات التنظيمية التي تتطلب توقيماً خاصاً، وهذا يظهر أن التزام المفوض إليه بالاختصاصات المحددة في قرار التفويض أمر أساسي لضمان التزام العملية الإدارية بالقوانين واللوائح¹.

تجلى هذا الالتزام بوضوح في قضية رئيس محافظة D'EURE-ET-LOIR، حيث منح التفويض بالإمضاء إلى الأمين العام لتوقيع القرارات والمقررات والتعليمات، لكن وفقاً لقرار التفويض، كان من المقرر أن يكون للأمين العام صلاحيات محددة فقط، مع استثناء القرارات التي تتجاوز حدود اختصاصاته أو المذكرات القضائية، فعندما قام الأمين العام بتوقيع قرار طرد أحد الأجانب قبل تاريخ بدء التفويض، قضت المحكمة بعدم قبول الدعوى لأن التوقيع لم يكن ضمن صلاحياته وفقاً للقرار، كذلك أثارت القضية تساؤلات حول ما إذا كان يجب أن يتطابق مستوى التفويض مع مستوى الاختصاصات الدارجة للمفوض إليه، وهو ما لم تتناوله الدراسات الفقهية بشكل واضح².

في هذا السياق، يبدو أن من الأهمية بمكان أن يتطابق مستوى التفويض مع مستوى الاختصاصات المتاحة للمفوض إليه، إذ يجب أن يكون التفويض مخصصاً لشخص يمتلك المؤهلات والخبرات اللازمة لتولي المهام الموكلة إليه بفعالية، فإذا تم تفويض مهام إلى شخص ليس لديه الخبرة أو المؤهلات المناسبة، فإن ذلك قد يؤدي إلى تضارب في الصلاحيات وضياع الوقت والجهد في توضيح المهام وتفسيرها، مما يعرقل تحقيق الأهداف المرجوة.

¹ حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية nguy، بتاريخ 03-06-1995، المجموعة 600.

نقلا عن: منور كربوعي: المرجع السابق، ص 123.

² Cf. C.A.A.N statuant au contentieux opposant le préfet D'EURE-ET-LOIR à 1 M.YongsheX, N°06NTO1240, Arrêt du 29 décembre 2006.

بالتالي يتطلب التفويض الناجح تحديد مهام واضحة ودقيقة، وتحديد فترة زمنية معينة للتفويض، والالتزام بالقوانين والأحكام القضائية ذات الصلة، حيث يجب أن يكون التفويض مصممًا بشكل يضمن تفادي أي لبس أو تجاوز للصلاحيات، ويعزز من فعالية العملية الإدارية من خلال تحديد المسؤوليات والاختصاصات بشكل دقيق ومحدد، فهذه الإجراءات تساعد في تحقيق الأهداف بفعالية وتفادي المشكلات التي قد تنجم عن تجاوز حدود التفويض أو عدم وضوح الصلاحيات.

الفرع الثالث: خلو مركز المفوض إليه من أي عيب قانوني.

تُعَدُّ سلامة مركز المفوض إليه من العيوب القانونية شرطاً أساسياً لفعالية التفويض الإداري، حيث يجب أن يكون الشخص الذي يُفَوَّضُ إليه قد عُيِّنَ في مركزه الوظيفي بشكل قانوني وصحيح قبل صدور قرار التفويض من رئيسه الإداري، بمعنى آخر يتعين أن يكون المفوض إليه يشغل منصبه بناءً على تعيين قانوني وموثوق، وأن تبقى صفته الوظيفية سليمة طوال مدة التفويض، بيد أنه إذا كانت حالة المفوض إليه غير مستقرة بسبب استقالته، أو عزله، أو وقفه عن العمل، فإنه يفقد شرعية ممارسة أي اختصاصات يُفَوَّضُ بها، ما يُفقد التفويض قيمته القانونية¹.

في سياق هذا الشرط يرى الباحث أن النصوص التي تُفَصِّلُ متطلبات خلو مركز المفوض إليه من العيوب القانونية قد تكون نادرة في بعض النظم القانونية، وهو ما قد يؤدي إلى تهميش الاعتبارات المهمة الخاصة بكيفية التفويض، وقد يكون ذلك ناتجاً عن عدم فهم كاف لطبيعة التفويض وحكمته، غير أنه في حالات قليلة قد تتناول النصوص الجوانب الثانوية أو التفاصيل التي تفصلها اللجان أو المجالس المختصة، وفي هذه الحالة، قد يتعلق النص بتفويض الاختصاصات وليس بتفويض التوقيع، حيث يُفترض أن المجلس يقوم بالقرارات ولا يقتصر دوره على التوقيع فقط².

¹ - بشار يوسف عبد الهادي: المرجع السابق، ص 217.

- منور كربوعي: المرجع السابق، ص 123.

² عبد الهادي بشار: المرجع السابق، ص 217.

تُعَدُّ هذه النصوص ضرورية لضمان أن يكون المفوض إليه في حالة قانونية سليمة تعزز من شرعية وفعالية التفويض، فوجود أي عيب قانوني في مركز المفوض إليه، مثل فقدان صفته الوظيفية أو انتهاء فترة تعيينه، يمكن أن يؤدي إلى إبطال عملية التفويض برمتها، حيث يصبح الشخص فاقداً للمكانة الشرعية التي تؤهله لممارسة الاختصاصات المُفَوَّضة إليه، وبالتالي فإن التأكد من صحة مركز المفوض إليه قبل إصدار قرار التفويض هو خطوة حيوية لضمان أن التفويض يتم وفقاً للمعايير القانونية الصحيحة، ويحقق أهدافه المرجوة بشكل فعال¹.

الفرع الرابع: مراعاة مبدأ لا تفويض على تفويض.

تُعَدُّ مسألة احترام مبدأ "لا تفويض على تفويض" من المبادئ الأساسية التي تحكم عملية التفويض الإداري، نظراً للطابع الشخصي للتفويض، ويُفترض أن يقوم المفوض إليه بممارسة الاختصاص الذي فُوضَ به بنفسه، ولا يُسمح له بتفويض هذا الاختصاص إلى شخص آخر²، فهذا المبدأ يهدف إلى الحفاظ على المسؤولية والشفافية في العملية الإدارية، والتأكد من أن الشخص الذي حصل على الصلاحيات هو من يتولى مباشرة تنفيذ المهام الموكلة إليه.

الشرعية القانونية للتفويض تتطلب أن لا يقوم المفوض إليه بإعادة تفويض الاختصاصات التي منحت له بطريق التفويض، إلا في حالات معينة محددة بنصوص قانونية، غير أنه في الوضع الطبيعي يجب على الشخص المفوض أن يتحمل مسؤولياته بشكل مباشر، وليس له أن يفوض تلك المسؤوليات إلى آخرين³.

الاستثناءات لهذا المبدأ تتضمن حالات يكون فيها التفويض الأصيل قانونياً وبناءً على صلاحيات ممنوحة مباشرة من القانون، أو إذا نص المشرع صراحةً على إمكانية إعادة

¹ عبد الفتاح حسن: المرجع السابق، ص 184.

² محمد الشافعي أبو نواس: القانون الإداري دراسة مقارنة في أصول تنظيم الإدارة ونشاطها، الجزء الأول، عالم الكتب القاهرة، د س ن، ص 201.

³ محمد سعيد حسين أمين: مبادئ القانون الإداري، دراسة في أسس التنظيم الإداري أساليب العمل الإداري، دار الثقافة الجامعية، القاهرة، 1997، ص 102.

تفويض السلطات من الرئيس الإداري إلى شخص أدنى منه في السلم الوظيفي، لكن هذا يجب أن يكون وفقاً للضوابط التي يحددها القانون لضمان عدم ضياع المسؤولية. مجلس الدولة الفرنسي أكد بوضوح أن المفوض إليه لا يملك إعادة تفويض الاختصاصات إلا إذا أجاز المشرع ذلك صراحة، في غياب نص تشريعي يجيز إعادة التفويض، يُعدُّ التفويض غير مشروع، وهذا يضمن أن تبقى المسؤولية مع الشخص الذي منح له التفويض الأصلي ولا يتم تفويضها إلى آخرين مما قد يؤدي إلى تآكل المسؤولية الإدارية¹.

في القضاء المصري فقد أكدت محكمة القضاء الإداري أنه لا يجوز التفويض في التفويض كقاعدة عامة، إلا إذا نص القانون صراحة على إمكانية ذلك، وفي هذا الصدد شددت المحكمة على أنه إذا فوض وزير الأوقاف بعض اختصاصاته إلى المحافظ بموجب قانون المناقصات والمزايدات، فإن هذا الأخير لا يمكنه بدوره أن يفوض مديرية الأوقاف في الاختصاصات التي فوض فيها من وزير الأوقاف، وذلك تأكيداً لمبدأ "لا تفويض على تفويض"².

أما في الجزائر، رغم عدم العثور على اجتهاد قضائي واضح يتناول هذه المسألة، يُعتقد أن الموقف القانوني في الجزائر لن يختلف عن المواقف التي انتهت إليها التشريعات في الدول الأخرى، التي تؤكد على نفس المبدأ من المتوقع أن يتماشى التشريع الجزائري مع

¹ الحكم الصادر في 6 يناير 1954 في قضية angeras، المجموعة 8.

نقلا عن: سليمان الطماوي: القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 615.

- الحكم الصادر عنها في 30 يونيو 1961 في قضية PROC GEN COURS DES COMPTES، مجلة القانون العام سنة 1961، ص 845 مع تقرير المفوض "برنار"، نقلا عن: منور كربوعي: التفويض الإداري وتطبيقاته في الإدارة المركزية الجزائرية، مرجع سابق ص 92.

² الحكم الصادر عنها في 3 مارس 1954 بقولها إن الترخيص الذي يمنح مزاوله مهنة قباني بالحلقة إنما يكون طبقاً للمادة العاشرة من القانون رقم 145 لسنة 1944 الخاص بالمجالس البلدية والقروية من سلطة المجلس البلدي دون سواه، ولا يملك المجلس التفويض في هذه السلطة أو التنازل عنه طالما أن القانون لم ينص على مثل هذا التفويض"، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري، السنة الثامنة، حكم 429، ص 847.

نقلا عن: عبد العزيز شيجا: أصول الإدارة العامة وأحكام القانون الإداري، د د ن، د ب ن، 1999، ص 278.

القاعدة العامة القائلة "لا تفويض في الاختصاصات المفوضة"، لضمان عدم نقشي ممارسات التفويض غير المشروعة والمحافظة على فاعلية المسؤولية الإدارية.

وعليه يُعتبر احترام مبدأ "لا تفويض على تفويض" أساسيًا لضمان الحفاظ على المسؤولية والأداء الفعال في المؤسسات الإدارية، يُشدد على أن التفويض يجب أن يتم مرة واحدة فقط، ولا يجوز للمفوض إليه إعادة تفويض الاختصاصات إلى شخص آخر إلا في الحالات التي ينص عليها القانون صراحة.¹

المبحث الثاني: الشروط المتعلقة بعملية التفويض.

يتناول هذا المبحث الشروط المتعلقة بعملية التفويض الإداري، وهي الشروط التي يجب توافرها لضمان صحة التفويض ومشروعيته من الناحية القانونية، فالتفويض باعتباره أداة إدارية تسمح للمسؤولين بنقل جزء من اختصاصاتهم إلى مرؤوسيه، لا يُعتبر إجراءً عشوائيًا، بل يخضع لضوابط وإجراءات دقيقة، تنقسم هذه الشروط إلى نوعين رئيسيين: الشروط الشكلية والشروط الموضوعية.

تتمثل الشروط الشكلية في الإجراءات التي يجب اتباعها عند إصدار قرار التفويض، بينما تتعلق الشروط الموضوعية بجوهر عملية التفويض، وهو ما يتم تناوله من خلال التقسيم التالي:

➤ **المطلب الأول: الشروط الشكلية لعملية التفويض الإداري.**

➤ **المطلب الثاني: الشروط الموضوعية لعملية التفويض الإداري.**

المطلب الأول: الشروط الشكلية لعملية التفويض الإداري.

تُعتبر الشروط الشكلية في عملية التفويض الإداري من الأركان الأساسية لضمان صحة وسلامة هذه العملية من الناحية القانونية، إذ تُمثل هذه الشروط المظاهر الخارجية التي يجب أن تتوافر في قرار التفويض قبل أن ينتقل إلى مرحلة التنفيذ ويصبح مُلزمًا للجهات المعنية.

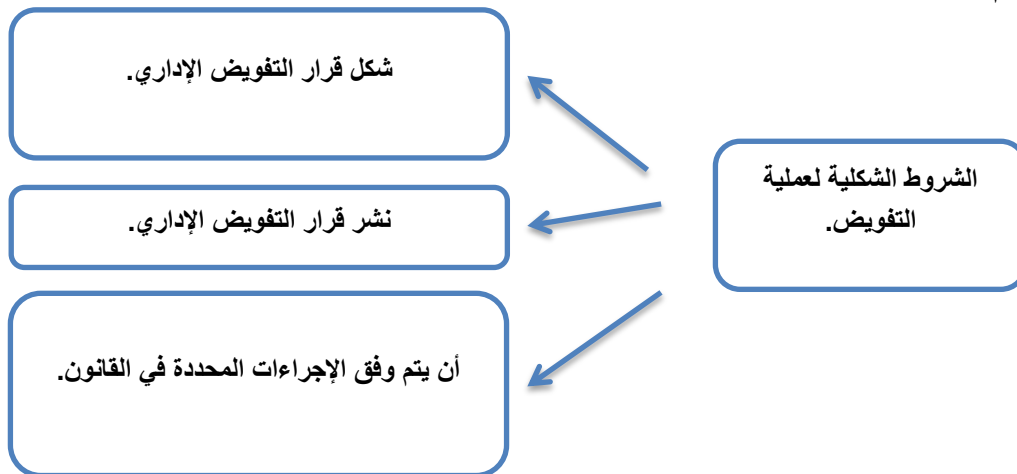
¹ حمدي ياسين عكاشة: موسوعة القضاء الإداري في قضاء مجلس الدولة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 2018، ص 614.

يهدف التفويض إلى نقل بعض السلطات والصلاحيات من مستوى إداري أعلى إلى مستوى إداري أدنى، مما يسهم في توزيع الأعباء الإدارية وتحقيق مرونة أكثر في سير العمل، ومع ذلك لضمان فعالية هذا التفويض واستقراره من الناحية القانونية، يجب أن يخضع لمجموعة من الشروط الشكلية التي تضمن صحة صدوره وقابليته للتنفيذ.

في هذا السياق، يُطلق على هذه الشروط اسم "الشروط الشكلية" لأنها تركز على الجانب الشكلي أو الخارجي للتفويض، أي على الكيفية التي يُصدر بها قرار التفويض نفسه، حيث أن هذه الشروط ليست مسألة شكلية بحتة بل هي عناصر ضرورية تضمن مشروعية القرار من خلال توفير بيئة قانونية ملائمة لصدوره وتداوله بين الجهات المعنية، يُمكن تلخيص الشروط الشكلية الأساسية لقرار التفويض في ثلاثة عناصر رئيسية، يتم تناولها من خلال التفريع التالي:

- الفرع الأول: شكل قرار التفويض الإداري.
- الفرع الثاني: نشر قرار التفويض الإداري.
- الفرع الثالث: الالتزام بالإجراءات القانونية.

الشكل رقم 09: الشروط الشكلية لعملية التفويض.



المصدر: من اعداد الطالب .

الفرع الأول: شكل قرار التفويض الإداري.

إن شكل قرار التفويض هو الصورة الخارجية التي تنص عليها مجموعة اللوائح والقوانين، ولقد أجمع الفقهاء على أنه لا يشترط شكل معين أو صفة معينة في التفويض لكن يشترط المشرع شروط أخرى لا بد من توافرها في التفويض مثل شرط الكتابة¹، وشرط أن يكون نسبياً وأن يسبقه استطلاع رأي جهة معينة وأن يتبع إجراءات معينة حتى يظهر بصورة قانونية، تلك هي أهم العناصر التي تضمن أن يكون التفويض قانونياً ولا تشوبه شائبة².

ولقد نظر البعض إلى أنه ليس من الضروري أن يكون التفويض مكتوباً ويمكن أن يكون شفويًا إذ لم يتطلب المشرع صدوره في شكلاً ما³، لكن رفض هذا الأمر تماماً في التشريعات الفرنسية والمصرية والجزائرية واشترط المشرع أن يكون التفويض مكتوباً⁴، وأيد ذلك الكثير من فقهاء القانون الإداري وذلك لأنه كما ذكرنا سابقاً الأساس الذي يعتمد عليه صلاحية التفويض أن يكون مسبقاً بالنص المرخص للتفويض⁵، وبناء عليه يستند المفوض إليه إلى هذا السند القانوني المكتوب في التفويض، وإذا تم إغفال النص القانوني أدى ذلك إلى بطلان هذا القرار⁶، كما أنه يكون مرجعاً أساسياً في حالة المنازعات أو وقوع خطأ في التفويض فيتم الرجوع إلى النص وحل النزاع بناء عليه

¹ عبد العزيز عبد المنعم خلفية: المرجع السابق، ص 74 / منور كربولي: مرجع سابق ص 120.

² خالد خليل الظاهر: القانون الإداري دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط01، الجزائر، 1997، ص 166.

³ عبد العزيز صالح ابن حبتور: أصول ومبادئ الإدارة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، د س ن، ص 133.

⁴ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، د ب ن، 2005، ص 256 / عليوة مصطفى فتح الباب: المرجع السابق، ص 62.

⁵ مصطفى أبو زيد فهمي: القضاء الإداري ومجلس الدولة، قضية، الإلغاء الدار العربية للنشر والتوزيع، الإسكندرية 1959، ص 190.

⁶ جميل أحمد توفيق: أساسيات الإدارة المالية، دار النهضة العربية، بيروت، د س ن، ص 233.

- مثلا بالرجوع الى المرسوم التنفيذي رقم 07-186 الذي يرخص لأعضاء الحكومة تفويض امضائهم تحديدا المادة 03 منه يجب أن يتضمن قرار التفويض اسم المفوض إليه وتعداد المواضيع التي يشملها التفويض والتي لا يمكن أن تتجاوز الصلاحيات الموكلة إليه¹.
- يتضح أن هناك عدة متطلبات شكلية يجب احترامها عند إصدار قرار التفويض، هذه المتطلبات تضمن أن التفويض يتم بشكل قانوني وشفاف، وهي²:
- اسم المفوض إليه: يجب أن يحتوي قرار التفويض على الاسم الصريح للشخص الذي يُفوض إليه الاختصاص، هذا مهم لتحديد المسؤولية بوضوح وضمان عدم وقوع التباس في تحديد الشخص الذي يملك صلاحية اتخاذ القرارات نيابةً عن المفوض.
- تعداد المواضيع المشمولة بالتفويض: يجب أن يحدد قرار التفويض بشكل دقيق المجالات أو المواضيع التي يشملها التفويض، هذا يعني أن المفوض إليه لا يمكنه تجاوز حدود الاختصاصات الممنوحة له ويجب أن يبقى ضمن النطاق المحدد في القرار.
- الالتزام بالحدود القانونية للصلاحيات: قرار التفويض لا يمكن أن يمنح صلاحيات تتجاوز تلك المخولة قانوناً للمفوض إليه، بعبارة أخرى التفويض لا يمكن أن يمنح اختصاصات لا يملكها أصلاً المفوض أو صلاحيات تفوق ما هو منصوص عليه في القوانين أو التنظيمات.
- الغاية من هذه الشروط الشكلية هي ضمان أن التفويض يتم بطريقة تتماشى مع القوانين والتنظيمات المعمول بها، وضمان وضوح الإجراءات والاختصاصات.

¹ المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 07-186: المؤرخ في 11 يونيو 2007، يرخص لأعضاء الحكومة تفويض امضائهم، ج ر عدد 39، الصادرة في 13 يونيو 2005.

² عبد الهادي بشار: التفويض في الاختصاص-دراسة مقارنة-، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 1982، ص 154-155.

الفرع الثاني: نشر قرار التفويض الإداري.

نشر قرار التفويض يمثل مرحلة حاسمة تأتي بعد تحديد شكل التفويض، حيث يدخل القرار الإداري حيز التنفيذ الرسمي ويصبح ملزماً، ويتم إخطار الجميع به، هذه العملية تضمن علم الأطراف المعنية بالقرار وتفاصيله، مما يسهم في تنظيم العلاقات والمهام بين الأطراف المعنية، وعليه نشر القرار هو وسيلة لتحقيق الشفافية وضمان أن كل من يتأثر بالقرار على علم به ويعرف ما هو متوقع منه¹.

بعد صدور القرار الإداري، تأتي خطوة النشر وفقاً للمتطلبات القانونية والإجراءات المنصوص عليها في التشريعات المعمول بها، في بعض الحالات إذ لم يحدد القانون وسيلة محددة للنشر، يكون للجهة الإدارية سلطة تقديرية في اختيار الوسيلة الأنسب لنشر القرار، بحيث تضمن إبلاغ الجمهور أو الفئات المستهدفة بالقرار، هذه المرونة تتيح للجهات الإدارية اختيار الوسيلة الأكثر فاعلية في توصيل القرار بناءً على طبيعة القرار والظروف المحيطة به².

بالتالي نشر القرار ليس مجرد خطوة إجرائية بل هو عنصر أساس لضمان تنفيذ القرار بفاعلية، حيث يحقق النشر شفافية القرار ويعزز من وعي الجمهور أو الفئات المستهدفة³، مما يؤدي إلى تعاون أفضل بين الجهات المعنية وتنفيذ سليم للمهام المطلوبة، هذا يجعل النشر خطوة لا غن عنها في العملية الإدارية لضمان أن كل من يتأثر بالقرار على علم تام بمحتوياته ومطالبه⁴.

إعلان قرار التفويض يُعتبر خطوة ضرورية باعتباره عملاً إدارياً تنظيمياً يهدف إلى إبلاغ الجميع بما تم تفويضه من سلطات وصلاحيات، هذه العملية تضمن وصول القرار

¹ محمد الصغير بعلي: المرجع السابق، ص 102.

² عبد العزيز السيد الجوهري: القانون والقرار الإداري في الفترة ما بين الإصدار والشهر، دار بن عكنون، الجزائر، 1991، ص 107

³ عبد العزيز السيد الجوهري: المرجع السابق، ص 99.

⁴ ناصر لباد: القانون الإداري النشاط الإداري، الجزء الثاني، د د ن، ط01، 2004، ص 360.

إلى علم كل من يتأثر به أو لديه مصلحة فيه¹، مما يتيح الفرصة لأي شخص يرغب في الاعتراض على هذا القرار أن يباشر إجراءات الاعتراض القانونية وفقاً للأنظمة المعمول بها، لذا يعتبر نشر القرار ليس مجرد خطوة إجرائية بل هو حق للمعنيين لضمان الشفافية والمساءلة في العملية الإدارية².

ولكي يتم إعلان قرار التفويض بشكل فعال ومنظم، يجب أن يتم النشر بصورة صحيحة ومدروسة، بحيث يكون النشر وسيلة لإعلام الجميع بشكل واضح وكامل، وهذا ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي في أحد أحكامه³، حيث شدد على ضرورة أن يكون نشر القرار المجيز للتفويض دقيقاً ومنظماً لضمان وصوله إلى الفئات المستهدفة بوضوح تام، وهذا النوع من النشر يمنع أي غموض أو لبس حول ماهية التفويض أو نطاقه، مما يسهم في منع أي اعتراضات غير مستندة إلى أسس قانونية واضحة.

لتحقيق النشر السليم للقرارات الإدارية، يجب توافر شرطين أساسيين:

- **الشرط الأول:** أن يجري النشر وفقاً للنصوص القانونية إذا كانت موجودة، ففي حالة وجود نص قانوني يحدد كيفية نشر قرار التفويض، يجب الالتزام بتلك الطريقة المحددة لضمان صحة النشر من الناحية القانونية.
- **الشرط الثاني:** فيتعلق بمحتوى النشر نفسه، حيث ينبغي أن يتضمن النشر كافة التفاصيل الهامة المتعلقة بقرار التفويض، إذ يجب أن يكون النشر شاملاً ومفصلاً، بحيث يحتوي على كل البيانات التي من شأنها أن توضح حدود وسلطات التفويض بوضوح، ولا يقتصر على مجرد إشارة أو تنبيه بوجود التفويض.

¹ لقد رأى الدكتور بشار عبد الهادي " أن كلمة "المجيز للتفويض" يشوبها بعض الغموض، وعبر عن ذلك قائلاً "الأصح أن يقال قرار التفويض الصادر من الأصيل".

أنظر: عبد الهادي بشار: المرجع السابق، ص 194.

² سليمان محمد الطماوي: المرجع السابق، ص 616.

³ الحكم الصادر في 2 ديسمبر 1959 في قضية STE BORDEAUX EXPORT، ص 641.

نقلا عن: سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، المرجع السابق، ص 616.

ولقد أكد المشرع الجزائري على أهمية النشر وذلك في المادة 04 من القرار المتضمن تفويض الإمضاء إلى الولاية فيما يخص الوضع في مراكز الأمن، حيث نصت على "ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية"¹، أو يتم نشرها في الصحف المحلية، وذلك من أجل تحديد السلطة المختصة بمباشرة الاختصاص².

وقد أكد المشرع الجزائري على أهمية نشر القرارات الإدارية لضمان علم الجمهور بها، وذلك لضمان الشفافية وتحديد المسؤوليات بوضوح، حيث اشترطت المادة 04 من القرار الذي يتعلق بتفويض الإمضاء إلى الولاية فيما يخص وضع الأشخاص في مراكز الأمن، يشترط المشرع نشر هذا القرار في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أو في الصحف المحلية.

هذا النشر يهدف إلى إعلام الجميع، بما في ذلك المواطنين والجهات المعنية، بأن قرار التفويض قد تم اتخاذه، وأن هناك سلطة مختصة جديدة تم تحديدها للقيام بالمهام التي يشملها التفويض، من خلال هذا النشر، يتم توضيح من هو المسؤول عن مباشرة الاختصاصات المحددة، مما يساعد في تجنب أي لبس أو سوء فهم حول من يملك الصلاحيات للتصرف في مسائل معينة.

إذ أن نشر القرارات الوزارية يتم في النشرة الخاصة بنشر مقررات وإعلانات الوزارة، وتنتشر في الجريدة الرسمية لتصبح نافذة، ويتم نشر القرارات الولائية في نشرة خاصة بكل ولاية تسمى مدونة القرارات الإدارية الخاصة بالولاية وذلك وفقاً للمادة 104 من قانون 90-09 المتعلق بالولاية بقولها "تنشر" القرارات المتضمنة التنظيمات الدائمة وتبلغ المعنيين دون المساس بأجال الطعون المنصوص عليها في القوانين المعمول بها... وتدرج في مدونة القرارات الإدارية الخاصة بالولاية"³.

¹ المادة 04 من القرار المتضمن تفويض الإمضاء إلى الولاية: المؤرخ في 11 فبراير 1992، ج ر عدد 11، الصادرة في فبراير 1992.

² عدنان عمرو: مبادئ القانون الإداري - نشاط الإدارة و وسائلها - منشأة المعارف، ط2، د ب ن، 2004، ص 90.

³ المادة 104 من قانون 90-09: المتعلق بالولاية، ج ر عدد 15، لسنة 1990. {ملغى}

وعليه نشر القرارات الوزارية والولائية يعد خطوة أساسية لضمان نفاذها وإعلام المعنيين بها، فالقرارات الوزارية وفقاً لما هو متبع، تُنشر في نشرة خاصة تسمى "النشرة الخاصة بنشر مقررات وإعلانات الوزارة"، وبعد ذلك يتم نشرها في الجريدة الرسمية للجمهورية، مما يجعلها نافذة وملزمة لجميع الجهات المعنية.

أما بالنسبة للقرارات الولائية، فإنها تُنشر في نشرة خاصة بكل ولاية، تُعرف باسم "مدونة القرارات الإدارية الخاصة بالولاية"، ينص قانون الولاية رقم 90-09، وتحديداً في المادة 104، على أن القرارات الولائية التي تتضمن تنظيمات دائمة يجب أن تُنشر وتُبلغ إلى المعنيين بها، يُلزم القانون بنشر هذه القرارات لضمان علم جميع الأطراف المعنية بها، مع مراعاة آجال الطعون القانونية المتاحة لمن يرغب في الاعتراض على القرار.

هذا النظام يضمن أن كل قرار إداري يتم نشره في المكان المناسب وبالطريقة المناسبة، سواء كان قراراً وزارياً أو ولائياً، بحيث يصل إلى علم المعنيين ويصبح نافذاً بشكل قانوني، بهذه الطريقة يُحقق النشر شفافية القرارات ويضمن أن كل من يتأثر بها لديه الفرصة للاطلاع عليها والتصرف بناءً على محتواها.

وتنشر المقررات البلدية¹ في نشرة محلية أو تعلق على لوحة الإعلانات أو في الأماكن المخصصة لذلك، بهدف تمكين المواطنين من الاطلاع على محتواها، ومن ثمة تصبح نافذة وتسري على الجميع²، فوفقاً لنص المادة 79 من قانون رقم 90/08 المتعلق بالبلدية بقولها: "لا" تكون قرارات رئيس المجلس الشعبي البلدي نافذة إلا بعد عرضها على المعنيين كلما تضمنت أحكاماً عامة عن طريق النشر، وفي السجلات الأخرى عن طريق

¹ المقررات البلدية تُنشر بطرق متعددة لضمان إطلاع المواطنين على محتواها وجعلها نافذة وملزمة للجميع، هذه المقررات يمكن نشرها عبر نشرة محلية خاصة بالبلدية، أو من خلال تعليقها على لوحة الإعلانات في الأماكن المخصصة لهذا الغرض داخل البلدية، فالهدف الأساس من هذه الوسائل هو تسهيل وصول المواطنين إلى هذه المقررات، مما يتيح لهم معرفة محتوياتها وتأثيراتها المحتملة (راجع إلى علي فلاي: مقدمة في القانون، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 245).

² علي فلاي: مقدمة في القانون، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 245.

الإشعار ... تدون القرارات بتاريخ إصدارها في السجل البلدي المخصص لهذا الغرض والمدرج ضمن ديوان العقود الإدارية للبلدية...¹.

وفقاً للمادة 79 من قانون رقم 90-08 المتعلق بالبلدية، لا تصبح قرارات رئيس المجلس الشعبي البلدي نافذة إلا بعد عرضها على المعنيين بها، إذا كانت هذه القرارات تتضمن أحكاماً عامة تهم الجميع، فيجب نشرها بشكل علني لتصل إلى علم كل من يتأثر بها، كما يُشترط تدوين هذه القرارات في السجل البلدي المخصص لذلك، وهو جزء من ديوان العقود الإدارية للبلدية.²

هذا الإجراء يضمن أن القرارات البلدية لا تدخل حيز التنفيذ إلا بعد أن يتم إعلام المواطنين بها بطرق واضحة ومحددة، فالنشر والإشهار هما عنصران أساسيان في العملية الإدارية لضمان الشفافية والمشاركة العامة في القرارات التي تؤثر على حياة المواطنين داخل البلدية.

كما نصت المادة 8 من المرسوم رقم 88-133 المتضمن تنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن على ما يلي يتعين على الإدارة أن تطلع المواطنين على التنظيمات والتدابير التي تسطرها، وينبغي في هذا الإطار أن تستعمل وتطور أي سند مناسب للنشر والإعلام³، وهذا ما تؤكد عليه المادة 9 من المرسوم نفسه حينما نصت على: "يتعين على الإدارة أن تنشر بانتظام التعليمات والمناشير والمذكرات والآراء التي تهم علاقاتها بالمواطنين إلا إذا وردت أحكام مخالفة في التنظيم الجاري به العمل، وإذا لم يتقرر هذا النشر صراحة في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية، فإنه ينجز في النشرة الرسمية للإدارة المعنية التي يتم إعدادها ونشرها وفقاً لأحكام التنظيم الجاري به العمل⁴.

¹ المادة 79 من قانون رقم 90-08: المتعلق بالبلدية، {ملغى} .

² المادة 79 من قانون رقم 90-08: المتعلق بالبلدية، {ملغى} .

³ المادة 8 من المرسوم رقم 88-133: المؤرخ في 06 يونيو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27، الصادرة في 07 يونيو 1988.

⁴ المادة 9 من المرسوم رقم 88-133: ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن.

المادة 8 من المرسوم رقم 88-133، الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، تؤكد على ضرورة أن تقوم الإدارة بإطلاع المواطنين على التنظيمات والتدابير التي تضعها، وهذا يعني أن الإدارة مُلزَمة بتوفير المعلومات اللازمة للمواطنين حول القرارات والإجراءات التي تتخذها، وذلك من خلال استخدام وتطوير وسائل النشر والإعلام المناسبة، والهدف من هذا الإلزام هو ضمان الشفافية وتمكين المواطنين من معرفة حقوقهم وواجباتهم، وكذلك فهم السياسات والإجراءات التي تؤثر على حياتهم اليومية.

وفي تأكيد على هذا الالتزام، تنص المادة 09 من نفس المرسوم على أن الإدارة يجب أن تنشر بانتظام التعليمات، المناشير، المذكرات، والآراء التي تهم علاقتها بالمواطنين، هذا النشر يجب أن يتم بانتظام لضمان أن المواطنين على اطلاع دائم بما تصدره الإدارة من تعليمات أو توجيهات، ومع ذلك تُستثنى من هذا النشر الحالات التي تتضمن أحكاماً مخالفة في التنظيم الجاري به العمل، حيث قد تكون هناك تعليمات أو مذكرات تتطلب سريتها أو عدم نشرها لأسباب قانونية أو تنظيمية¹.

غير أنه إذا لم يُحدد نشر هذه التعليمات والمناشير في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، فإن المادة 9 تقتضي أن يتم النشر في النشرة الرسمية للإدارة المعنية، هذه النشرة تُعد وتُنشر وفقاً لأحكام التنظيم الساري، مما يضمن أن جميع التعليمات والمذكرات التي تؤثر على علاقة الإدارة بالمواطنين متاحة للجمهور من خلال وسائل نشر رسمية ومعترف بها.

ومن تطبيقات ذلك في القانون الجزائري أن يتم نشر التفويض في الجريدة الرسمية إذا كان صادراً عن السلطات الإدارية المركزية، ففي المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 06-194 المؤرخ في 31 ماي 2006 الذي يرخّص لأعضاء الحكومة تفويض إمضاءهم بقولها ينشر " هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الشعبية"²، أما عن الهيئات

¹ المادة 9 من المرسوم رقم 88-133: ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن.

² المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 06-194: المؤرخ في 31 مايو 2006، يرخّص لأعضاء الحكومة تفويض امضاءهم، ج ر عدد 53، الصادرة في 30 غشت 2006.

المحلية والمؤسسات العامة فإنه يتم نشر القرار في سجل القرارات الإدارية وفي الأماكن ووسائل والإعلانات والنشرات الخاصة، ومن الأمثلة على ذلك ما نصت عليه المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية والتي ألزمت الإدارة إتباع أسلوب النشر في الصحف المكتوبة، وكذلك إصاق إعلانات توضع في لوحة إعلانات الإدارة المعنية.¹

في القانون الجزائري، تتنوع طرق نشر القرارات الإدارية وفقاً لمصدرها ونوعها، لضمان أن تكون هذه القرارات معروفة وملزمة لجميع الأطراف المعنية، فنشر التفويض هو أحد المجالات التي تنظمها القوانين لضمان الشفافية وتوضيح الصلاحيات المخولة.

- التفويض الصادر عن السلطات الإدارية المركزية: عندما يصدر قرار تفويض عن السلطات الإدارية المركزية، يُشترط نشره في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وهذا النشر في الجريدة الرسمية يعد خطوة حيوية لضمان أن القرار يصبح نافذاً ومعروفاً لجميع الجهات المعنية، على سبيل المثال، المادة الخامسة من المرسوم التنفيذي 06-194 أعلاه، تنص بوضوح على أنه يجب نشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية، فالنشر في الجريدة الرسمية يُعتبر وسيلة رسمية تضمن أن جميع الأطراف المعنية على علم بالقرار، بما في ذلك الإدارات العامة والمواطنين، مما يعزز من الشفافية ويجعل القرار ملزماً قانونياً.²

- التفويض الصادر عن الهيئات المحلية والمؤسسات العامة: في المقابل، بالنسبة للهيئات المحلية والمؤسسات العامة، تختلف طرق النشر، يتم تسجيل القرارات في سجل خاص يُعرف بسجل القرارات الإدارية، حيث يُحتفظ بجميع القرارات ذات الصلة، بالإضافة إلى ذلك يتم نشر القرارات في الأماكن المخصصة لذلك، مثل لوحات الإعلانات، والنشرات الخاصة

¹ عمار بوضياف: القرار الإداري (دراسة تشريعية قضائية)، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 01، 2007، ص 176.

² المرجع نفسه، ص 177.

باليئات المعنية، فهذه الوسائل تهدف إلى ضمان أن المعلومات المتعلقة بالقرارات تكون متاحة للمواطنين والعاملين في المؤسسات بشكل مباشر¹.

الفرع الثالث: الالتزام بالإجراءات القانونية للتفويض.

يُعتبر الالتزام بالإجراءات والأشكال المحددة في القانون عند إجراء التفويض من أهم الضمانات المقررة لضمان شرعية وصحة التفويض الإداري²، التي يتطلب هذا الشرط أن يتم التفويض وفقاً لمراحل قانونية واضحة تسبق اتخاذ القرار النهائي³، وحيث تسهم هذه المراحل في تكوين القرار الإداري وضمان توافقه مع النصوص القانونية واللوائح التنظيمية، تُعرف هذه الإجراءات بأنها سلسلة من التصرفات التي تقوم بها الإدارة، وتشمل جوانب مختلفة مثل استشارة جهات مختصة؛ تقديم اقتراحات، مرور فترة زمنية معينة قد تكون لازمة لتهيئة الظروف المناسبة، وكذلك احترام حقوق الدفاع من خلال منح الأطراف المعنية فرصة للاستماع إليها قبل اتخاذ القرار⁴.

إن من المبادئ المسلم بها أن أي تجاهل لهذه الإجراءات القانونية يؤدي إلى بطلان القرار الإداري، حتى وأن لم ينص القانون صراحة على ذلك.

بعض القوانين والتشريعات تشترط بشكل صريح أن يتم التفويض وفق إجراءات وأشكال المحددة في القانون، ومنها ما يتطلب الحصول على موافقة جهات إدارية مختصة قبل إصدار قرار التفويض⁵.

على سبيل المثال، يُلزم المرسوم التنفيذي رقم 99-90 في مادته الثانية بأن يكون تفويض السلطة بقرار من الوزير المعني، ولكن بعد استطلاع رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، هذه الشروط الإجرائية تضمن أن إتمام عملية التفويض بشكل شفاف ومتوافق مع

¹ عمار بوضياف: المرجع نفسه، ص 177.

² عمار عوابدي: نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1999، ص 76

³ محمد الصغير بعلي: المرجع السابق، ص 74.

⁴ سليمان محمد الطماوي: النظرية العامة للقرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 322.

⁵ المرجع نفسه، ص 323.

القواعد القانونية، مما يحول دون التعسف في استعمال السلطة أو إساءة استخدام الصلاحيات الممنوحة للمفوض إليه¹.

من هنا، يُفهم أن التفويض ليس مجرد إجراء إداري شكلي، بل هو عملية معقدة تتطلب الامتثال لمجموعة من الإجراءات التي تمثل جزءًا لا يتجزأ من سلامة القرار الإداري، فعندما يتضمن القانون نصًا تحكم كيفية تنفيذ التفويض، فإن أي انحراف عنها قد يؤدي إلى إبطال القرار الصادر بموجب هذا التفويض، ولذلك فإن الالتزام بالإجراءات القانونية المحددة ليس مجرد شرط شكلي، بل هو ضمان حقيقية لتحقيق الأهداف الإدارية بكفاءة ووفقًا لمبادئ العدالة والقانون.

في النهاية، يُعتبر هذا الشرط عنصرًا محوريًا لضمان أن التفويض يتم بشكل قانوني وسليم، وأن المسؤولية تظل واضحة ومحددة بين جميع الأطراف المعنية.

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية للتفويض الإداري.

يتناول هذا المطلب الشروط الموضوعية للتفويض الإداري، وهو استثناء من القاعدة العامة التي تقتضي أن يمارس صاحب الاختصاص صلاحياته بنفسه، حيث يتيح التفويض للرئيس نقل جزء من صلاحياته إلى موظفين آخرين ضمن نطاق سلطته، لكن ذلك يجب أن يتم وفق ضوابط قانونية محددة، بحيث يستند التفويض إلى نص قانوني يجيزه ويحدد نطاقه، كما يجب أن يكون التفويض متعلقًا باختصاصات أقرها القانون للمفوض، مع التأكيد على ضرورة وجود نص قانوني أو تنظيمي يسمح به، حتى لا يؤدي التفويض إلى تجاوز الاختصاصات الممنوحة أو التنازل عنها، مما يتعارض مع الأسس القانونية للتفويض.

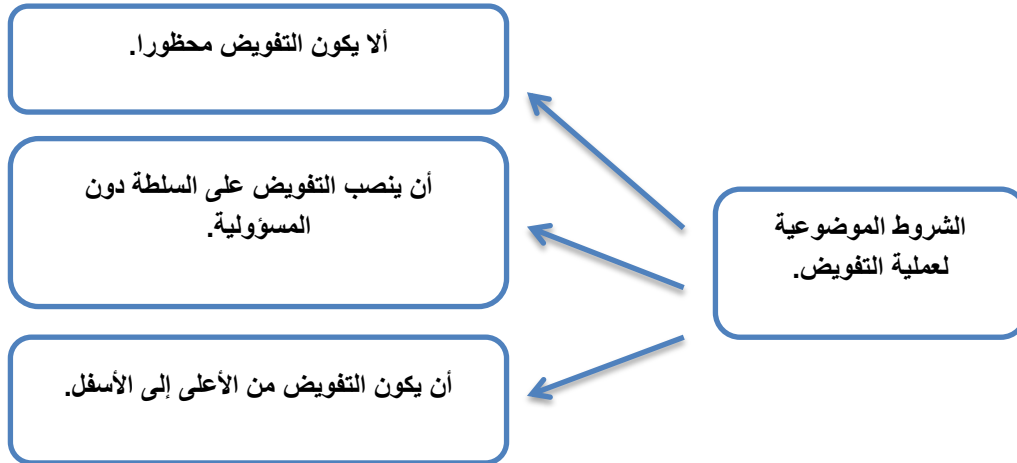
وفقًا للقانون الجزائري، نجد مثل هذه الضوابط في قرارات تنظيمية، كقرار 12 أوت 2003 المتعلق بتفويض سلطة التعيين والتسيير الإداري لمديري الثقافة في الولايات، والذي

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99: المؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات الإدارية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13 الصادرة في 28 مارس 1990.

يستثني تعيينات المناصب العليا، كما يظهر ذلك في تفويض التوقيع، حيث يتم تحديد نطاق التفويض بشكل دقيق، مثلما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 194/06 لسنة 2006 الذي يجيز لأعضاء الحكومة تفويض توقيع القرارات لموظفي إداراتهم المركزية ضمن حدود معينة.

في ضوء ذلك تتناول الفروع التالية الشروط الأساسية التي يجب توافرها في التفويض، كما يلي:

- الفرع الأول: أن لا يكون التفويض محظورا.
 - الفرع الثاني: أن ينصب التفويض على السلطة دون المسؤولية.
 - الفرع الثالث: أن يكون التفويض من الأعلى إلى الأسفل.
- الشكل رقم 10: الشروط الموضوعية للتفويض الإداري.



المصدر: من اعداد الطالب .

الفرع الأول: أن لا يكون التفويض محظورا.

تُعَدُّ قاعدة "أن لا يكون التفويض محظورا" من الشروط الأساسية لضمان صحة وشرعية عملية التفويض الإداري، وفقاً لهذه القاعدة يجب أن يكون التفويض مسموحاً قانوناً، حيث لا يمكن تنفيذ عملية التفويض إلا إذا كانت مدعومة بنصوص قانونية أو تشريعية تجيز ذلك، بمعنى آخر يتطلب الأمر وجود سند قانوني واضح يُجيز عملية التفويض ويحدد إطارها¹.

أحد الأحكام التي أكد فيها مجلس الدولة الفرنسي هذا المبدأ هو التأكيد على أنه يجب أن لا يكون التفويض محظوراً بنصوص قانونية أو دستورية، فقد أقر المجلس بأن التفويض لا يمكن أن يتم إذا كان هناك نص قانوني يمنع أو يقيد عملية التفويض، حيث يشمل ذلك النصوص الدستورية أو التشريعية التي قد تمنع بشكل صريح أو ضمني التفويض في مجالات معينة².

فضلا عن ذلك إلى ذلك يجب أن يكون موضوع التفويض نفسه غير محظور قانوناً، بمعنى أن المادة أو الصلاحية التي يتم التفويض فيها يجب أن تكون ضمن النطاق المسموح به قانوناً. فإذا كان هناك نص قانوني يحظر التفويض في مجالات محددة، فيجب على الرئيس الأعلى التأكد من أن التفويض لا يقع ضمن هذه المجالات المحظورة³.

بناءً على ذلك، يتعين على المسؤولين التأكد من أن جميع إجراءات التفويض تتماشى مع النصوص القانونية ذات الصلة، وتجنب أي إجراء قد يكون محظوراً بموجب القوانين

¹ أساس هذا المبدأ هو أن التفويض لا يمكن أن يتم إذا كان محظوراً بنص دستوري أو تشريعي، فهذه القاعدة تُشدد على ضرورة أن تكون عملية التفويض متوافقة مع القوانين واللوائح السارية، وألا تتعارض مع النصوص القانونية التي قد تمنع أو تقيد عملية التفويض، حيث يتطلب ذلك تأكيداً من الجهات الإدارية على أن التفويض لا يتجاوز الحدود التي يحددها القانون راجع إلى (لحسين بن شيخ آت ملويا: المرجع السابق، ص 73).

² الحكم الصادر في 27 مايو 1966 في قضية الإئتمان التجاري والعقاري، المرجع السابق.

أنظر لحسين بن شيخ آت ملويا: المرجع السابق، ص 73.

³ Il faut qu'elle ne soit pas implicitement ou explicitement interdite par un texte 2 relatif à la matière dans dans laquelle elle intrvient, Charles Debbach, op, cit; P717.

المعمول بها، من دون هذا الامتثال للمتطلبات القانونية، يصبح التفويض غير قانوني وقد يكون عرفية للطعون القانونية أو التحديات.

لذا، من الضروري التأكد دائماً من عدم وجود أي قيود قانونية تتعلق بموضوع التفويض قبل اتخاذ أي خطوات لتفويض الصلاحيات، وهذا يضمن أن عملية التفويض تتم بشكل قانوني وصحيح، ويقلل من المخاطر القانونية التي قد تنجم عن تجاوز النصوص القانونية أو عدم الامتثال لمتطلباتها.

الفرع الثاني: أن ينصب التفويض على السلطة دون المسؤولية.

في إطار التفويض الإداري، يُعتَبَر مبدأ "أن ينصب التفويض على السلطة دون المسؤولية" من المبادئ الأساسية التي تضمن نزاهة وفاعلية عملية التفويض، إذ يُفترض أن التفويض يقتصر على نقل السلطة من المسؤول الأعلى إلى المفوض إليه، بينما تظل المسؤولية عن نتائج ممارسة هذه السلطة على عاتق المسؤول الأصلي، ما يعني ذلك أنه على الرغم من أن المفوض إليه يحصل على صلاحيات معينة بموجب التفويض، فإن المسؤولية النهائية تبقى مع الشخص الذي قام بالتفويض.

هذا المبدأ يتجلى في تأكيدات القضاء الفرنسي والمصري، التي تنص على أن التفويض لا يمكن أن يُفهم كنوع من الإغفاء من المسؤولية، فالمفوض حتى بعد تفويضه لبعض من سلطاته، يظل مسؤولاً عن أي نتائج أو تصرفات تحدث ضمن نطاق التفويض، حيث يستلزم ذلك من المسؤول الأعلى متابعة أعمال المفوض إليه ومراقبتها لضمان التزامه بالإجراءات والسياسات المتبعة، ولديه أيضاً الحق في سحب أو تعديل أو إلغاء أي قرارات اتخذها المفوض إليه إذا لزم الأمر¹.

ومن هذا المنطلق نجد أن مسؤولية المفوض تستند على نقطتين رئيسيتين:

الأولى: أنه هو من يمتلك الاختصاص الأصلي الذي يخول له تفويض جزء من سلطاته، ولذلك تظل المسؤولية عن الأفعال التي تُنفذ تحت نطاق التفويض منوطة به.

¹ عبد الغني بسيوني: المرجع السابق، ص 184.

الثانية: العلاقة الرئاسية بين المفوض والمفوض إليه تفرض على المفوض متابعة أعمال المفوض إليه لضمان أنها تتم وفقاً للتوجهات والسياسات المعتمدة.¹

بالتالي يؤكد هذا المبدأ على أن التفويض ليس وسيلة للتصل من المسؤوليات، بل أداة لتوزيع العمل وتحسين الأداء الإداري، وأي إخفاق في مراقبة وتوجيه أعمال المفوض إليه قد يؤدي إلى تحميل المسؤول الأصلي المسؤولية عن أي نتائج سلبية، لذلك يُعتبر احترام مبدأ "التفويض على السلطة دون المسؤولية" أمراً ضرورياً لضمان تحقيق الأهداف الإدارية بفعالية وكفاءة، والحفاظ على التزام جميع الأطراف بالمسؤوليات القانونية والإدارية.

الفرع الثالث: أن يكون التفويض من الأعلى إلى الأسفل.

مبدأ "أن يكون التفويض من الأعلى إلى الأسفل من المبادئ الأساسية العامة في نظم التفويض الإداري، ويعكس مفهوماً ضرورياً لتحقيق تنظيم فعال داخل المؤسسات، فوفقاً لهذا المبدأ، يتم التفويض من المسؤول الأعلى إلى مرؤوسيه الذين يشغلون مستويات أدنى في السلم الإداري، حيث يُفترض أن يكون التفويض دائماً من القمة إلى القاعدة، حيث يقوم المسؤول الأعلى بتوزيع بعض من سلطاته وصلاحياته على موظفيه المباشرين لمساعدتهم في أداء مهامهم بكفاءة، وهذا التوزيع للسلطات يهدف إلى تخفيف العبء عن المسؤول الأعلى، مما يسمح له بالتركيز على القضايا الاستراتيجية والخطط الكبرى، بينما يتولى المرؤوسون تنفيذ المهام اليومية والقرارات التنفيذية.²

إن تطبيق هذا المبدأ يساعد في تحقيق تنظيم إداري فعال، حيث يضمن توزيعاً عادلاً للسلطات ويعزز من قدرة المرؤوسين على التعامل مع المسؤوليات اليومية، حيث إذا تم التفويض من الأعلى إلى الأسفل بشكل صحيح، فإن ذلك يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة من خلال تسريع عملية اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف بكفاءة، فلا يمكن تصور التفويض من الأسفل إلى الأعلى، أي أن المرؤوسين لا يمكنهم تفويض سلطاتهم إلى المسؤولين الأعلى منهم، هذا لأن التفويض يهدف إلى تفويض السلطات من قمة الهيكل

¹ عبد الغني بسيوني: المرجع السابق، ص 199.

² سامي جمال الدين: المرجع السابق، ص 414.

الإداري إلى قاعدته وليس العكس، فالسماح للمرؤوسين بتفويض صلاحياتهم إلى رئيسهم يتعارض مع هيكل التنظيم الإداري الذي يفرض أن تكون السلطات والصلاحيات متوافقة مع التسلسل الإداري¹ و بالمثل إذا قام المسؤول الأعلى بتفويض صلاحياته بطريقة غير منظمة أو دون مراعاة لتسلسل السلم الإداري، فإن ذلك قد يؤدي إلى سوء إدارة وتعقيدات إدارية، بالتالي فإن التأكيد على مبدأ التفويض من الأعلى إلى الأسفل يساعد في تحقيق توازن وظيفي ويعزز من القدرة على إدارة المؤسسات بفعالية.²

بشكل عام فإن الالتزام بمبدأ "التفويض من الأعلى إلى الأسفل" يسهم في تحقيق تنظيم إداري فعال، ويوفر إطارًا واضحًا لتوزيع الأعباء والمسؤوليات، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام وتسهيل تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة عالية.

¹ سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص 222.

² المرجع نفسه، ص 222.

الفصل الثاني: الآثار القانونية للتفويض الإداري في ظل الرقابة الخاضع له .

يعتبر التفويض الإداري أداة أساسية في تنظيم العمل الإداري داخل المؤسسات العامة، حيث يسمح بتوزيع الصلاحيات والمهام بين مختلف المستويات الإدارية لضمان سير العمل بفعالية وكفاءة، من خلال هذا التفويض يتم نقل بعض السلطات من المستوى الأعلى إلى المستوى الأدنى في الهيكل الإداري، وذلك وفق شروط وضوابط قانونية تحكم هذه العملية وتحدد الإطار الذي يتحرك فيه المفوض إليه.

إلا أن التفويض الإداري لا يخلو من تحديات قانونية وتنظيمية، خاصة عندما يتعلق الأمر بالرقابة التي تسلط عليه من قبل الهيئات الإدارية والقضائية، فالرقابة تمثل ضماناً أساسية للتأكد من أن التفويض يُستخدم بشكل مشروع وفعال، وتجنب أي تجاوزات أو إساءة استخدام للصلاحيات، في هذا الإطار يتجلى السؤال حول الآثار القانونية المترتبة على التفويض الإداري، وكيفية تنظيم العلاقة بين الأصيل والمفوض إليه لضمان تحقيق أهداف الإدارة العامة من جهة، وضمان حماية الحقوق والمصالح العامة والخاصة من جهة أخرى.

يعالج هذا الفصل موضوع آثار التفويض الإداري في ظل الرقابة، من خلال مناقشة الآثار القانونية التي تترتب على عملية التفويض، بالإضافة إلى دراسة مصير هذا التفويض في ظل الرقابة الإدارية والقضائية، وذلك من خلال التقسيم التالي:

➤ **المبحث الأول: آثار التفويض الإداري.**

➤ **المبحث الثاني: مآل التفويض الإداري بين الرقابتين الإدارية والقضائية.**

المبحث الأول: أثار التفويض الإداري.

إن عملية التفويض الإداري عندما تستند إلى أسس قانونية واضحة، تنشأ مجموعة من الحقوق والالتزامات لكل من المفوض والأصيل، فإذا كان للمفوض الحق في ممارسة الاختصاصات التي تم تفويضها إليه بناءً على نص قانوني وبموجب قرار إداري، فإنه ملزم أيضاً بالامتثال للحدود التي رسمها التفويض، وممارسة تلك الاختصاصات في إطارها القانوني، بالمقابل يظل الأصيل مسؤولاً عن متابعة أعمال المفوض إليه، حيث يمارس سلطته الرئاسية باعتباره المشرف الأعلى.

من جهة أخرى يتطلب التفويض الإداري التوازن بين السلطة والمسؤولية؛ فإذا كانت السلطة تنتقل نزولاً من المستوى الأعلى إلى الأدنى، فإن المسؤولية ترتفع صعوداً من الأدنى إلى الأعلى في الهيكل الإداري، وبناءً على ذلك تختلف آثار التفويض باختلاف طبيعته والأدوار التي يلعبها كل من الأصيل والمفوض إليه، مما يبرز أهمية وضوح العلاقة بين السلطة والمسؤولية لضمان سير العمل الإداري بفعالية وكفاءة.

لدراسة أثار التفويض الإداري يتم تقسيم المبحث كما يلي:

➤ **المطلب الأول: أثار التفويض الإداري بالنسبة للأصيل.**

➤ **المطلب الثاني: أثار التفويض الإداري بالنسبة للمفوض إليه.**

المطلب الأول: أثار التفويض الإداري بالنسبة للأصيل.

يترتب على التفويض أثر مباشر على الأصيل، يتمثل في تقليص اختصاصاته نتيجة تخليه عن جزء منها لصالح المفوض إليه، وهذا أمر طبيعي إذ ينسجم مع الغرض من التفويض وهو تخفيف الأعباء عن الأصيل، ومع ذلك يظل الأصيل محتفظاً بأصالته على هذه الاختصاصات، ويبقى هو السلطة العليا المسؤولة عنها، كما أن له الحق في إلغاء التفويض في أي وقت يراه مناسباً، متى كان ذلك في مصلحة الصالح العام.

لدراسة أثار التفويض الإداري بالنسبة للأصيل يتم تقريع المطلب كما يلي:

➤ **الفرع الأول: قيام مسؤولية المفوض بالرغم من تفويضه للاختصاص.**

➤ الفرع الثاني: تجريد الأصل من ممارسة الاختصاص المفوض.

➤ الفرع الثالث: مدى إمكانية ممارسة المفوض للسلطة الرئاسية على المفوض إليه.

الفرع الأول: قيام مسؤولية المفوض بالرغم من تفويضه للاختصاص.

يقصد بالمسؤولية تحميل الشخص تبعات الإخلال بالواجبات التي كان بإمكانه الوفاء بها، ولا يعف التفويض الأصل من هذه المسؤولية عن الأعمال التي قام بتفويضها، إذ لا يمكن اعتبار التفويض وسيلة لتجنب أو التهرب من بعض المسؤوليات، وإلا لأصبح من الممكن للأصل تفويض جزء من اختصاصاته للتهرب من تبعاتها، بعبارة أخرى يظل الأصل مسؤولاً عن الأعمال المفوضة، حتى وإن تولى المفوض إليه تنفيذها، ما يعزز مبدأ أن التفويض لا ينقل المسؤولية، بل يهدف إلى توزيع الأعباء مع الاحتفاظ بالأصل كمركز المسؤولية النهائية¹.

وقد إعتبرت المادة 47 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة أن المسؤولية تبقى على عاتق الأصل أمام الرؤساء التابع له التي يتبع لها، ولا يمكن نقل هذه المسؤولية إلى مرؤوسيه عند تفويضه لبعض اختصاصاته لهم، وبالتالي يظل الأصل مسؤولاً عن الاختصاصات التي يمارسها بنفسه وكذلك عن تلك التي فوض فيها غيره، هذا يعني أن التفويض لا يعف الأصل من تبعات الأعمال المفوضة، بل يبقى مسؤولاً عنها بالكامل أمام سلطته الرئاسية العليا، مما يؤكد أن مبدأ التفويض لا ينقل المسؤولية بل يقتصر على توزيع المهام²، لأن التفويض لا يُعتبر وسيلة للهروب أو التخلص من الاختصاصات القانونية للأصل، بل هو أداة لتوزيع السلطة والحد من تركيزها في يد واحدة، بهدف تحقيق مصلحة العمل الإداري، حيث أن التفويض يتيح توزيع الأعباء

¹ راغب ماجد الحلو: علم الإدارة العامة ومبادئ الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، ط1، الإسكندرية، مصر، 2004، ص348.

² راجع المادة 47 من الأمر 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

والمسؤوليات بشكل أكثر فعالية، مما يسهم في تحسين سير العمل ويضمن استمرارية الأداء بكفاءة، دون أن يُفهم على أنه تتصل من المسؤولية¹.

وفي هذا السياق تقع على عاتق المفوض مسؤولية ضمان حسن اختيار المفوض إليه وتزويده بالتدريب اللازم لأداء المهام المسندة إليه بكفاءة، يجب أن يكون هناك توافق بين الاختصاصات المفوضة وقدرات المفوض إليه، بحيث يتمكن من القيام بالأعباء المنوطة به على النحو المطلوب، هذه المسؤولية تضمن أن يتم التفويض بشكل مدروس، مما يعزز فعالية العمل الإداري ويقلل من احتمالية وقوع أخطاء نتيجة عدم الكفاءة أو سوء التقدير، وبذلك يكون الأصل عرضة للمساءلة عن نتائج تصرفات المفوض إليه إذا أخطأ في اختياره، فعلى سبيل المثال إذا فوض الوزير بعضاً من اختصاصاته إلى الأمين العام للوزارة، وفقاً لما يسمح به النص القانوني، فإنه لا يمكن التهرب من المسؤولية عن تصرفات الأمين العام المفوض، سواء أمام البرلمان أو الحكومة أو رئيس الدولة، كما أن المسؤولية تظل قائمة على الأصل حتى لو لم يكن المفوض إليه جزءاً من المنظومة الإدارية التي يرأسها المفوض (الأصيل)، طالما أن النص القانوني يسمح بمثل هذا التفويض، وهذا يؤكد أن التفويض لا يعف الأصل من المسؤولية الكاملة، بل يظل مسؤولاً عن تصرفات المفوض إليه أمام الجهات العليا، مهما كانت طبيعة العلاقة التنظيمية بين الطرفين².

وعليه يمكن القول أن التفويض يقتصر على نقل الاختصاصات دون المسؤوليات، وهو قول منطقي، لأن التفويض هو وسيلة يتيحها المشرع للمفوض (الأصيل)، والذي يختار بمحض إرادته تفعيل هذه الآلية، بما أن الأصل هو من يقرر التفويض، فإنه يحتفظ بسلطة إنهاءه أو تعديله في أي وقت يراه مناسباً، حيث تتبع مسؤولية المفوض من التزامه بتحقيق النتائج المطلوبة أمام رؤسائه، ولا يمكنه التهرب من هذه المسؤولية عبر تفويضها للآخرين.

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله: التفويض في السلطة الإدارية، دار الجامعية، لبنان، 1986، ص 146.

² عيد قريطم: التفويض في الاختصاصات الإدارية -دراسة مقارنة-، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، لبنان، 2011، ص 205.

التفويض لا يعن إعفاء الأصيل من الالتزام الأساسي، بل يبقى مسؤولاً عن أداء المهام الموكلة إليه، حتى وإن كان قد فوض جزءاً من اختصاصاته إلى شخص آخر¹.

الفرع الثاني: تجريد الأصيل من ممارسة الاختصاص المفوض.

لتحديد مدى إمكانية احتفاظ المفوض بحق ممارسة الاختصاصات المفوضة إلى المفوض إليه، لا بد من التمييز بين أنواع التفويض المختلفة، فالتفويض ليس دائماً على نفس الشاكلة، إذ يختلف في آثاره القانونية والعملية بناءً على نوعه وطبيعته، وفي هذا السياق يبرز نوعان رئيسيان من التفويض في النظم الإدارية: تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع، ويترتب على كل منهما آثار متميزة فيما يتعلق بمدى احتفاظ المفوض بسلطاته الأصلية ومدى استقلالية المفوض إليه في ممارسة تلك الاختصاصات.

أولاً: بالنسبة لتفويض الاختصاص.

يتفق فقهاء القانون الإداري والإدارة العامة في كل من فرنسا، مصر، والجزائر على أن الأصيل يُمنع من ممارسة الاختصاصات التي قام بتفويضها خلال فترة سريان التفويض، بمعنى أن الأصيل يفقد مؤقتاً سلطته في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموضوعات المفوضة، ويُعتبر غير مختص قانونياً بالتدخل فيها، إلا إذا قام بإلغاء التفويض في ظل هذا المنظور يُنظر إلى التفويض على أنه نقل مؤقت للصلاحيات من الأصيل إلى المفوض إليه، بحيث يصبح الأخير المسؤول الوحيد عن ممارسة تلك الصلاحيات بشكل مستقل، طالما أن التفويض قائم، وبالتالي لا يستطيع الأصيل العودة إلى ممارسة هذه الاختصاصات إلا من خلال قرار رسمي بإلغاء التفويض، مما يضمن وضوح توزيع السلطات وتجنب الازدواجية في ممارسة المهام².

والحكمة من هذا المنع تعود إلى أن تفويض الاختصاص يُحدث تعديلاً جوهرياً في توزيع الصلاحيات بين السلطات الإدارية، فعند اتخاذ قرار التفويض، يُفترض أنه صدر بشكل صريح وتم نشره ليعلم به الأفراد والجهات المعنية، مما يضيف عليه طابعاً رسمياً

¹ عبد الفتاح حسن: المرجع السابق، ص 189.

² Rachid Zouaimia: Marie Christine Rouault, Droit Administratif, BERTI Edition, Alger, 2009 ,p158.

ويُرتب أثره القانوني، وبناءً على ذلك لا يجوز للأصيل بعد إصدار التفويض أن يتدخل في الاختصاصات التي فوضها أو أن يصدر قرارات تتعلق بها، لأن هذا من شأنه أن يخلف اضطراب في العمل الإداري، بالإضافة إلى ذلك قد يحدث تضارب بين القرار الذي يصدره الأصيل والقرار الذي يصدره المفوض إليه بخصوص نفس الاختصاص المفوض، مما يؤدي إلى تناقض في المواقف الإدارية، لذلك قصد ضمان استقرار العملية الإدارية وتقادي هذا الازدواج، يتم منع الأصيل من ممارسة الاختصاصات المفوضة طالما أن التفويض ساري المفعول، وتبقى تلك الصلاحيات في يد المفوض إليه إلى حين إلغاء التفويض بشكل قانوني¹.

وعليه إذا أراد الأصيل استعادة ممارسة الاختصاصات التي فوضها خلال فترة سريان التفويض، يتعين عليه إصدار قرار جديد وصريح يلغي التفويض السابق، ولا يُعتبر التصرف في الاختصاصات المفوضة بمثابة إلغاء ضمني للتفويض، بل يجب أن يكون الإلغاء واضحاً ومعلنًا بشكل رسمي، ومن الضروري أن يتم إبلاغ المفوض إليه بهذا القرار الجديد لضمان وضوح الوضع الإداري وتقادي أي لبس حول الصلاحيات الممنوحة².

كل هذه الاعتبارات تدعم إمكانية قيام الأصيل بممارسة الاختصاصات التي فوضها إليه، حتى قبل انتهاء فترة التفويض، خصوصاً في الحالات التي يتعرض فيها الأداء من قبل المفوض إليه للإهمال أو التقصير في إدارة بعض المسؤوليات الهامة والعاجلة التي يشملها قرار التفويض، في مثل هذه الظروف، قد يكون من الضروري للأصيل التدخل مباشرة لضمان تنفيذ المهام بفعالية وتحقيق الأهداف الإدارية، مع التأكيد على أنه يجب اتخاذ قرار رسمي وصريح بهذا الشأن لضمان وضوح الصلاحيات والتزام الجميع بالإجراءات المعتمدة³.

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله: التفويض في السلطة الإدارية، دار الجامعية ، لبنان، 1986، ص 131.

² عبد الفتاح حسن: المرجع السابق، ص 147.

³ وليد خضر كافي: شروط وأثار التفويض الإداري في القانون الإداري، مجلة مؤتمر الدراسات العليا، كلية الدراسات العليا ، جامعة النيلين، السودان، العدد 11، 2020، ص 171.

في تقديرنا فإن هذه الاعتبارات العملية والفنية للتفويض، التي تهدف إلى ضمان سير العمل الإداري بكفاءة وتخفيف العبء عن كاهل الرؤساء الإداريين لتفرغهم للمهام الأساسية، وتعزيز روح الابتكار بين المرؤوسين ومنحهم الثقة في أنفسهم وفي أعمالهم، تدعو إلى تجرد الأصل من مباشرة الاختصاصات المفوضة أثناء فترة التفويض، والقول بخلاف ذلك سيؤدي إلى جعل التفويض يتناقض مع مبادئ التنظيم الإداري التي تقتضي تحديد الاختصاصات بدقة وعدم تداخلها أو ازدواجيتها، وهذا من شأنه أن يتسبب في تضارب القرارات الصادرة لتنفيذ هذه الاختصاصات، مما يؤدي إلى ببطء وتعقيد في العمل الإداري¹.

إذا كان المنطق القانوني يسمح للأصيل بممارسة الاختصاصات المفوضة أثناء فترة التفويض، فإن الأفضل في الظروف غير الطارئة هو حرمان الأصل من ممارسة هذه الاختصاصات، ذلك قصد ضمان تحقيق التفويض لأغراضه وأهدافه العملية، وتفادي أي ازدواج أو تعارض في الاختصاصات، هذا النهج يعزز فعالية التفويض من خلال الحفاظ على وضوح توزيع الصلاحيات، وهو نهج يعزز الأهداف الإدارية بكفاءة ويجنب حدوث تعقيدات أو تضارب في القرارات².

إذا، الهدف من تجريد الأصل من ممارسة الاختصاصات المفوضة هو منع حدوث ازدواجية وتضارب في الأداء الإداري، وضمان سير العمل بكفاءة وفعالية، وتفويض الاختصاص يتطلب تغييراً في قواعد توزيع الصلاحيات، مما يستدعي أن يتجنب الأصل ممارسة الاختصاصات التي تم تفويضها إلى المفوض إليه، لضمان عدم تداخل أو تعارض في القرارات والإجراءات، ولتحقيق هذه الغاية لا يمكن للأصيل العودة إلى ممارسة هذه الاختصاصات إلا إذا تم إلغاء قرار التفويض بشكل صريح، يجب أن يكون الإلغاء من خلال إصدار قرار جديد يُنشر كقرار تنظيمي، ويتم تبليغه للشخص المفوض إليه كقرار فردي، وذلك تماشياً مع قاعدة توازي الأشكال، هذه القاعدة تضمن أن تكون الإجراءات

¹ إبراهيم أحمد الفراجي: التفويض الإداري - دراسة مقارنة -، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، مصر، 2019، ص 179.

² وليد خضر كافي: المرجع السابق، ص 171.

متوافقة مع الأشكال القانونية المطلوبة، مما يحافظ على الشفافية والتنظيم في إدارة الاختصاصات.

ثانياً: بالنسبة لتفويض التوقيع.

هذا النوع من التفويض لا يثير أي خلاف فقهي فيما يتعلق بممارسة الرئيس الإداري، أي المفوض، لسلطته الرئاسية على المفوض إليه، فالتفويض في هذه الحالة لا يؤدي إلى أي تعديل جوهري في قواعد توزيع الاختصاصات بين الأطراف، وبالتالي لا يترتب عليه حرمان الأصل من اختصاصاته الأصلية، ففي الواقع يظل الأصل محتفظاً بكامل حقه في ممارسة اختصاصاته المفوضة في أي وقت يشاء، دون الحاجة إلى إصدار قرار بإلغاء التفويض الممنوح، هذا لأن التفويض لا يعن تنازل الأصل عن سلطته، وإنما يهدف إلى توزيع الأعباء الإدارية وتخفيفها عنه، كما أن ممارسة الأصل لاختصاصاته إلى جانب المفوض إليه لا تعتبر ازدواجية أو تعارضاً مع مبادئ التنظيم الإداري، بل تعد تكاملاً في إطار التنسيق الإداري، حيث أن التفويض يسهم في تسهيل العمل الإداري، من خلال تمكين الأصل من التركيز على المهام الأكثر أهمية، بينما يسمح للمفوض إليه بتولي جزء من المسؤوليات دون المساس الهيكلية الإدارية القائمة، وبذلك يُعتبر التفويض أداة إدارية فعالة تحقق مصلحة العمل الإداري وتضمن استمرارية الأداء بكفاءة عالية، دون أن تمسّ بمركز الأصل أو سلطته الرئاسية العليا¹.

وبالتالي يُعتبر هذا النوع من التفويض إجراءً داخلياً لا يؤثر على نظام توزيع الاختصاصات، حيث يقوم المفوض إليه بالتوقيع باسم المفوض ولحسابه وتحت مسؤوليته، ولا يزال المفوض محتفظاً بكامل سلطته الرئاسية على أعمال المفوض إليه، بما في ذلك تعديل أو إلغاء أو سحب القرارات الصادرة عنه، كما يحق له إصدار التعليمات والتوجيهات المتعلقة بالقرارات والمقررات والوثائق التي تكون ضمن نطاق التفويض بالتوقيع، وهذا يعني أن المفوض إليه لا يتصرف باستقلالية تامة، بل يكون عمله مرتبطاً برؤية وتوجيهات

¹ علي خطار شنتاوي: موسوعة القضاء الإداري، ج2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص697.

الأصيل، مما يحافظ على التنسيق الإداري ويضمن أن السلطة النهائية تبقى بيد المفوض، وبذلك يظل النظام الإداري منسجماً دون أن يتأثر توازن توزيع الاختصاصات، ويستفيد من التفويض كأداة لتخفيف الأعباء وتعزيز الكفاءة الإدارية.

الفرع الثالث: مدى إمكانية ممارسة المفوض للسلطة الرئاسية على المفوض إليه.

من حيث المبدأ العام يخضع المفوض إليه عند ممارسة الاختصاصات المفوضة لنفس قواعد الرقابة التي يخضع لها حين يمارس اختصاصاته العادية سواء كانت هذه الرقابة عن سلطة رئاسية أم وصائية (إذا كانت قوانين التفويض بالاختصاص تسمح للرئيس بأن ينقل بعض اختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه فإن التفويض لا يعفيه من مسؤولية ما فوض فيه ؛ لأن لا تفويض في المسؤولية ولأن سلطة الرئيس تمتد لتشمل الإشراف على جميع أعمال المرؤوسين سواء استمدوا اختصاصاتهم من القوانين أو اللوائح المباشرة ، أو من قرارات التفويض ومن ثم فإن قرارات التفويض تخضع لإشراف الأصيل وفقاً للقواعد المنظمة للتفويض في الاختصاص¹.

كما أشرنا سابقاً أن هناك توافق عام على أن الأصيل لا يجب أن يمارس الاختصاصات المفوضة خلال فترة التفويض، ومع ذلك ثار جدل فقهي حول مدى خضوع المفوض إليه (المرؤوس) للسلطة الرئاسية للأصيل فيما يتعلق بالاختصاصات المفوضة، وقد ظهر في هذا السياق رأيان رئيسيان²:

الرأي الأول: يذهب إلى أن العلاقة بين الأصيل والمفوض إليه لا تشبه العلاقة الرئاسية التقليدية بين الرئيس والمرؤوس، وبناءً على هذا الرأي لا يحق للأصيل إصدار توجيهات مسبقة للمفوض إليه أو التعقيب على قراراته بإلغائها أو تعديلها، وذلك لأن التفويض يتضمن نقل الصلاحيات بشكل مستقل، ومع ذلك يعترف هذا الرأي بحق الأصيل في رقابة مشروعية تصرفات المفوض إليه، مما يتيح له إلغاء القرارات التي تتجاوز حدود التفويض

¹ إبراهيم أحمد الفراجي: المرجع السابق، ص 180.

² إيمان دميري: تفويض الإختصاص الإداري في الإدارة المركزية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، شعبة تنظيم إداري، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2014-2015، ص135.

أو التي تعتبر غير مشروعة، بالإضافة إلى ذلك يحتفظ الأصل بالحق في ممارسة السلطة التأديبية إذا لزم الأمر.

الرأي الثاني: يرى أن التفويض في الاختصاص لا يمنع الأصل من ممارسة السلطة الرئاسية على المفوض إليه، ووفقاً لهذا الرأي، يحق للأصيل إصدار التوجيهات والتعليمات للمفوض إليه، ويجب على المفوض إليه الالتزام بها، كما يحق للأصيل التعقيب على قرارات المفوض إليه، سواء كانت تلك القرارات تتعلق بالاختصاصات الأصلية أو المفوضة، هذا الرأي يؤكد أن التفويض لا يزيل السلطة الرئاسية بالكامل، بل يتيح للأصيل ممارسة إشراف مستمر وتوجيه فعال لضمان انسجام القرارات مع السياسات العامة.

تُبرز هذه الآراء التباين في فهم العلاقة بين الأصل والمفوض إليه، وتسلب الضوء على كيفية التوازن بين تفويض الصلاحيات والحفاظ على السلطة الرئاسية والإشراف الإداري. كما يضيف بعض الفقهاء أنه يمكن للأصيل التعقيب على قرارات المفوض إليه من خلال الإلغاء أو التعديل أو الوقف إذا كانت القرارات تفتقر إلى المشروعية أو لا تتماشى مع الملاءمة الإدارية، وذلك طالما أن القرار لم يتحصن بعد ولم يصبح نهائياً، ومع ذلك يُستثنى من ذلك أن الأصل لا يمكنه ممارسة الاختصاصات التي فوضها مباشرة خلال فترة التفويض، بما في ذلك التصرفات التي تمت ضمن نطاق تلك الصلاحيات، إلا في حالات خاصة تستدعي التدخل العاجل أو التصحيح الأساسي¹.

نحن نؤيد هذا الرأي الأخير الذي يسمح للأصيل بممارسة السلطة الرئاسية على قرارات المفوض إليه، ذلك لأن الأصل يظل مسؤولاً عن الاختصاصات التي قام بتفويضها، وهذه المسؤولية لا تنتف بتفويضه، بل يبقى مسؤولاً عنها أمام رئاسته العليا، في حالة كون المفوض إليه مرئوساً للأصيل، فيظل الأصل ملزماً بالإشراف على القرارات والتأكد من توافقها مع السياسات والإجراءات المعتمدة، أما إذا كان المفوض إليه ليس مرئوساً للأصيل، فإن الأصل ليس لديه سلطة مباشرة على قرارات المفوض إليه، ولكنه يمكنه اللجوء إلى

¹ عبد الفتاح حسن: المرجع السابق، ص 152.

آليات أخرى مثل التوجه إلى السلطة الرئاسية المشتركة أو مطالبة المفوض إليه بتقديم تقارير دورية وإبلاغه بممارسته للاختصاصات المفوضة، هذه الإجراءات تساعد على ضمان أن الأصل يبقى على اطلاع دائم بما يجري ويفي بمسؤولياته الإدارية، حتى في ظل عدم وجود علاقة مباشرة من الرئاسة المباشرة¹.

المطلب الثاني: آثار التفويض الإداري بالنسبة للمفوض إليه.

عندما يتم تفويض السلطات الإدارية إلى المفوض إليه، ينشأ عن ذلك مجموعة من الالتزامات والآثار القانونية التي تؤثر على دوره ومسؤولياته في ممارسة الاختصاصات المفوضة، يلزم المفوض إليه بالتصرف ضمن حدود التفويض الذي منحه إياه الأصل، وهذا يتطلب منه الامتثال للنصوص القانونية التي تحكم طبيعة التفويض والالتزام بمساحة الصلاحيات الممنوحة له دون تجاوزها.

يهدف هذا المطلب إلى دراسة آثار التفويض الإداري على المفوض إليه من خلال تحليل التزاماته، حيث في الفرع الأول، سيتم التركيز على حدود التزام المفوض إليه في ممارسة الاختصاصات المفوضة، إذ يتعين عليه التقيد بالنطاق المحدد له وعدم تجاوز صلاحياته، أما الفرع الثاني فسيتناول التزام المفوض إليه بحدود وطبيعة التفويض، أي ضرورة احترام مضمون وأهداف التفويض وعدم الخروج عن الإطار القانوني والتنظيمي الذي يحدده الأصل، وهو ما يتم الفصيل فيه من خلال التفريع التالي:

➤ الفرع الأول: حدود التزام المفوض إليه في ممارسة الاختصاصات المفوضة.

➤ الفرع الثاني: التزام المفوض إليه بحدود وطبيعة التفويض.

¹ إيمان دميري: المرجع السابق ، ص135.

الفرع الأول: حدود التزام المفوض إليه في ممارسة الاختصاصات المفوضة.

يجب على المفوض إليه احترام الحدود التي وضعها الأصيل لممارسة الاختصاص المفوض به وتتفق على جميع الأنظمة ، وتفسر قرارات التفويض تفسيراً ضيقاً ، لذا فإن التفويض الصادر لصالح رئيس محافظة إقليمي لا يصح استخدامه فيما يختص برئيس محافظة أخرى غير إقليمي، إذ أن الأخير يوجد في وضع أدنى من الأول، وإذا منح تفويضاً لرئيس إحدى الإدارات ثم أعيد تنظيم تلك الإدارات ، فإن الرئيس الجديد الذي حل محل هذا الرئيس يستفيد من التفويض الذي سبق منحه للرئيس الأول، وبذلك لا يحوز المفوض إليه من السلطات أكثر مما يحوز الأصيل فيما يتعلق بالاختصاصات المفوضة ، وكذلك الأمر في نظام الإدارة العامة، إذ يمارس المفوض إليه السلطات المفوضة في حرية إذا كانت هذه السلطة تتطلب التقدير والترجيح في ممارستها¹.

وبذلك يلتزم المفوض إليه بمجموعة من الحدود عند ممارسته الاختصاصات المفوضة وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الالتزام بالاختصاص المفوض الوارد في النص المرخص.

يجب على المفوض إليه أن يمارس الاختصاصات التي فُوضت إليه بنفسه، ولا يجوز له بدوره تفويضها إلى الغير إلا إذا كان هناك نص قانوني صريح يجيز ذلك، وتكمن الحكمة من التزام المفوض إليه بمباشرة الاختصاصات المفوضة دون تفويضها إلى غيره في الحفاظ على قواعد توزيع الاختصاصات بشكل واضح ودقيق، مما يضمن عدم تداخل أو خلط بين المهام والسلطات المختلفة، كما أن ذلك يسهل تحديد المسؤوليات بدقة، إذ يُصبح من الممكن محاسبة كل من الأصيل والمفوض إليه عن أفعالهما بشكل مباشر دون وقوع التباس، بالإضافة إلى ذلك، ممارسة المفوض إليه لهذه الاختصاصات بنفسه يُساهم في تحقيق الأهداف التي كانت وراء قرار الأصيل في التفويض، فعندما يتخذ الأصيل قراراً بتفويض اختصاصاته، فهو يعتمد على كفاءة وقدرة المفوض إليه لتنفيذ تلك المهام بالشكل المطلوب،

¹ إبراهيم أحمد الفراجي: المرجع السابق، ص 170.

وإذا سمح المفوض إليه بتفويض مهامه لشخص آخر دون ضوابط، فقد يؤدي ذلك إلى تفويض الهدف من التفويض، كما قد يتسبب في إضعاف الفعالية التنظيمية وتقليل الثقة في الهيكل الإداري¹.

ومن هذا المنطلق يظل دور المفوض إليه في مباشرة الاختصاصات بشكل مباشر جوهرياً في الحفاظ على انسجام النظام الإداري، وضمان استمرار العمل بشكل سلس، وتقادي الإشكالات التي قد تنشأ عن تفويض غير مبرر للاختصاصات.

ثانياً: وجوب تفيد المفوض إليه بحدود أو نطاق التفويض.

في معظم الحالات يقوم الأصل بتحديد إطار محدد وواضح للاختصاصات المفوضة، ويجب على المفوض إليه أن يعمل ضمن هذا النطاق، فيلتزم المفوض إليه بالحدود التي يفرضها قرار التفويض، فلا يجوز له أن يتجاوز الموضوعات المحددة أو يتعامل مع قضايا أخرى حتى وإن كانت تلك القضايا مرتبطة بالاختصاصات المفوضة أو تقع في نفس المجال، هذا الالتزام يعد ضرورياً للحفاظ على الانضباط الإداري وتجنب تجاوز الصلاحيات².

وغالباً ما تأتي قرارات التفويض لتحديد بوضوح الموضوعات التي يُسمح للمفوض إليه التصرف فيها، وتذكرها على سبيل الحصر، أو تستثني منها بعض الاختصاصات التي لا يجوز التفويض فيها، وهذا التحديد الدقيق يهدف إلى ضمان عدم اتساع التفويض بشكل غير مبرر ليشمل موضوعات أو قضايا لم تكن ضمن النطاق الأصلي للقرار، إضافة إلى ذلك التزام المفوض إليه بنطاق التفويض لا يقتصر فقط على موضوع التفويض، بل يشمل أيضاً الأفراد الذين يتعامل معهم في إطار التفويض، وكذلك الدائرة الجغرافية أو الإقليمية التي يمارس فيها هذا الاختصاص، ويعني هذا أنه لا يجوز للمفوض إليه أن يتجاوز حدود

¹ إيمان دميري: المرجع السابق ، ص139/ عيد قريطم: المرجع السابق، ص207.

² شروق عواد أسامة حجاب: النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي -دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر، 2009، ص 518.

السلطات الإقليمية أو الأشخاص المحددين في قرار التفويض، مما يعزز من وضوح الصلاحيات وتجنب تضاربها مع صلاحيات أخرى داخل الهيكل الإداري¹.

فالتفويض في تعيين موظفين في درجة وظيفية معينة لا يمكن أن يمتد إلى تعيين موظفين في درجات وظيفية أعلى، إذ أن التفويض يقتصر على الصلاحيات المحددة بوضوح في القرار ولا يجوز تجاوزها، وعلى سبيل المثال إذا منح وزير التربية مدير التربية في ولاية معينة سلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين ضمن نطاق محدد، فلا يجوز للمفوض إليه أن يتجاوز تلك الصلاحيات ليعين موظفين في درجات وظيفية أعلى أو في مناطق خارج نطاق التفويض، وبالمثل إذا كان التفويض محصوراً في نطاق إقليمي محدد، فإنه لا يجوز للمفوض إليه أن يتصرف خارج هذا النطاق الجغرافي، فكل صلاحية مفوضة يجب أن تُمارس في إطار الحدود المرسومة لها، سواء تعلق الأمر بالاختصاصات الوظيفية أو الإقليمية، لضمان التزام المفوض إليه بالقرار التنظيمي والمحافظة على توازن توزيع السلطة والمسؤولية داخل النظام الإداري².

الفرع الثاني: التزام المفوض إليه بحدود وطبيعة التفويض.

عندما يقوم الأصل بتفويض جزء من اختصاصاته إلى المفوض إليه، يكون على المفوض إليه التزام واضح بتنفيذ هذه الاختصاصات بشكل دقيق وفعال³، وينشأ على عاتق المفوض إليه التزام قانوني بتنفيذ الاختصاصات وفقاً للمضمون المحدد في قرار التفويض، بما في ذلك حدود الموضوع والزمان والمكان، فأى تجاوز لهذه الحدود، سواء بتخطي الموضوع الذي يتضمنه التفويض أو بممارسة الاختصاصات خارج النطاق الجغرافي أو

¹ إيمان دميري: المرجع السابق، ص 139.

² السعيد بن محمد القارة: التفويض الإداري ومدى أثره في فاعلية الإدارة (بين الشرعية القانونية والفاعلية التسييرية)، أطروحة دكتوراه، قسم القانون العان، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2009-2010، ص 129.

³ فالاختصاصات الممنوحة للمفوض إليه ليست امتيازاً شخصياً أو مكسباً، بل هي مسؤوليات يتعين عليه القيام بها بكفاءة ووفقاً للقواعد المعمول بها، حيث يتوجب على المفوض إليه أن يؤدي المهام المفوضة إليه بنفس الجدية والالتزام الذي يتطلبه أداء اختصاصاته الأصلية.

الزمني المحدد يعد خروجًا عن حدود القانون، مثل هذه التصرفات تُعتبر غير مشروعة وقد تؤدي إلى إلغاء القرارات الصادرة بناءً عليها أو تعرض المفوض إليه للمساءلة القانونية¹.
 قد يقع المفوض إليه في مأزق فيما يخص إعطاء الأولوية لتنفيذ اختصاصاته الأصلية أم يعطيها لتنفيذ الاختصاصات المفوضة، خصوصاً وأن التفويض الإداري يكون محدد المدة؟
 عالج الدكتور بشار يوسف عبد الهادي هذه المسألة من زاويتين رئيسيتين²:

- **الجانب الأول:** إذا مُنح التفويض للمفوض إليه في إطار زمني ضيق ومحدد، فإنه يجب على المفوض إليه إعطاء الأولوية لتنفيذ الاختصاصات المفوضة، إن مخالفة هذا التوجه ستؤدي إلى تجاوز الشرط الأساسي في التفويض، وهو شرط التأقيت، فعندما يعطي المفوض إليه الأولوية لاختصاصاته الأصلية ثم يعود لاحقاً لتنفيذ الاختصاصات المفوضة، قد تكون فترة التفويض قد انقضت، وبالتالي يصبح تصرفه غير قانوني وغير مشروع، ذلك أن انتهاء مدة التفويض يعني فقدان السلطة التي مُنحت لتنفيذ تلك الاختصاصات، مما يجعل أي تصرف أو قرار صادر بعد انتهاء المدة تجاوزاً قانونياً.

- **الجانب الثاني:** إذا مُنح التفويض للمفوض إليه لفترة زمنية طويلة، فإن المفوض إليه يكون ملزماً بالتوفيق بين اختصاصاته الأصلية وبين الاختصاصات المفوضة، ويتم ذلك وفقاً لطبيعة كل اختصاص وأهميته، ويرى الدكتور بشار يوسف عبد الهادي في هذا الصدد أن الرئيس الإداري يجب أن يأخذ بعين الاعتبار قدرات المفوض إليه عند منحه الاختصاصات الجديدة، وأن لا يُثقل كاهله بالتفويض إلا بالقدر الذي لا يعطل قيامه بمهامه الأصلية، بعبارة أخرى يجب أن يكون هناك توازن بين المسؤوليات الأصلية والاختصاصات المفوضة، بحيث لا يؤثر أحدهما على الآخر.

عند تنفيذ المفوض إليه للاختصاصات المفوضة وفقاً لما ورد في قرار التفويض، تترتب عن ذلك آثار قانونية تتمثل في القرارات الناتجة عن ممارسته لتلك الاختصاصات.

¹ إبراهيم عبد العزيز شيخا: الإدارة العامة، مطبعة شباب الجامعة، ط1، لبنان، 1974، ص242.

² سيدي محمد نجار: المرجع السابق، ص183.

ولكن تختلف مرتبة هذه القرارات تبعاً لنوعية التفويض الممنوح، وهنا تبرز الحاجة إلى التفرقة بين تفويض الاختصاص وتفويض التوقيع:

1. **في حالة تفويض الاختصاص:** تأخذ القرارات التي يصدرها المفوض إليه نفس الدرجة والمرتبة القانونية التي تتعلق باختصاصاته الأصلية. وهذا يعني أن المفوض إليه يتحمل المسؤولية الكاملة عن تلك القرارات، سواء في حالة تقديم تظلم إداري ضدها أو عند الطعن القضائي، والسبب في ذلك يعود إلى أن المفوض إليه يصدر هذه القرارات استناداً إلى السلطة الممنوحة له قانونياً بحكم مركزه الوظيفي، وبالتالي يُعتبر مسؤولاً عن مشروعية وملاءمة هذه القرارات¹.

2. **أما في حالة تفويض التوقيع:** فإن القيمة القانونية للقرارات الصادرة عن المفوض إليه لا تعتمد على مرتبة المفوض إليه نفسه، بل تأخذ المرتبة القانونية للاختصاصات الأصلية للأصيل، بعبارة أخرى هذه القرارات تُعتبر صادرة من الأصيل نفسه، وإن كان المفوض إليه هو من وقع عليها، لذلك تتحمل الجهة الأصلية، سواء كان شخصاً أو هيئة، المسؤولية الكاملة عن هذه القرارات، سواء من حيث تقديم التظلم الإداري أو الطعن القضائي أمام المحاكم، وهذا يعود إلى أن المفوض إليه يقوم بتنفيذ الأعمال المفوضة باسم الأصيل وليس باسمه الشخصي، مما يجعل الأصيل المسؤول الأول عن كل ما يصدر عن المفوض إليه في إطار التفويض².

وبالتالي يُظهر تفويض الاختصاص مسؤولية المفوض إليه كاملة تجاه أعماله، في حين يرتب تفويض التوقيع مسؤولية الأصيل عن جميع النتائج القانونية والإدارية التي تترتب على تلك الأعمال، مما يعكس الفروق الدقيقة بين هذين النوعين من التفويض في النظام الإداري.

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله: المرجع السابق، ص132.

² منور كربولي: المرجع السابق، ص62.

المبحث الثاني: مآل التفويض الإداري بين الرقابة الإدارية والقضائية.

يُعد التفويض الإداري وسيلة هامة لتنظيم توزيع الصلاحيات والاختصاصات بين المستويات المختلفة في الإدارة العامة، ويهدف إلى ضمان سلاسة وفعالية سير العمل، ومع ذلك فإن التفويض الإداري بوصفه ممارسة استثنائية للصلاحيات الإدارية، يحتاج إلى آليات صارمة للرقابة لضمان عدم إساءة استخدامه وضمان توافقه مع المصلحة العامة والقانون، وتتعدد وسائل الرقابة على التفويض الإداري لتشمل الرقابة الإدارية التي تقوم بها الجهات الإدارية العليا، والرقابة القضائية التي تضطلع بها المحاكم المختصة.

يبحث هذا المبحث في مصير التفويض الإداري من منظور الرقابة، حيث يركز على جانبين أساسيين، في المطلب الأول سيتم تناول مصير التفويض الإداري في ظل الرقابة الإدارية، والتي تتمثل في إشراف الجهات العليا على التفويض، ومدى قدرتها على تعديل أو إلغاء التفويض وضبط إجراءات تنفيذه بما يحقق أهداف المرفق العام، أما المطلب الثاني فيتناول مصير التفويض الإداري في ظل الرقابة القضائية، حيث تلعب السلطة القضائية دوراً أساسياً في فحص مدى مشروعية القرارات التفويضية، وضمان عدم تجاوز الصلاحيات القانونية أو الإضرار بحقوق الأفراد.

وفي هذا السياق يتم تقسيم المطلب كما يلي:

- المطلب الأول: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة الإدارية.
- المطلب الثاني: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة القضائية.

المطلب الأول: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة الإدارية.

يعد التفويض الإداري من أهم الأدوات التي تتيح للإدارة العامة توزيع المهام بين مختلف المستويات الإدارية، وهو وسيلة مرنة تسهم في تسيير العمل الإداري بكفاءة أكبر، خاصة في ظل تعقيد وتشعب الأعمال التي تقوم بها الإدارات الحديثة، ولكن مع وجود التفويض، تتزايد الحاجة إلى الرقابة الإدارية لضمان أن التفويض يمارس ضمن الأطر القانونية، وأن المفوض إليه لا يتجاوز الصلاحيات الممنوحة له.

يُظهر التفويض أهمية واضحة في تسهيل وتسريع العمل الإداري، لكنه ليس مطلقاً، حيث يرتبط بعدة اعتبارات قانونية وتنظيمية تتعلق بمدة التفويض وغاياته، إضافة إلى إمكانية إنهاء التفويض بطرق طبيعية أو غير طبيعية، لذا تلعب الرقابة الإدارية دوراً رئيسياً في ضمان سلامة ممارسة التفويض، وتقادي أي تجاوزات أو خروقات من شأنها أن تؤثر على المشروعية القانونية للتفويض.

سيتم تناول هذا المطلب من خلال تحليل حالي انتهاء التفويض، الطبيعية وغير الطبيعية، مع التركيز على دور الرقابة الإدارية من خلال السحب والالغاء الإداري، وهو ما يتم تناوله من خلال التفريع التالي:

➤ الفرع الأول: النهاية الطبيعية للتفويض الإداري.

➤ الفرع الثاني: النهاية غير الطبيعية للتفويض الإداري.

الفرع الأول: النهاية الطبيعية للتفويض الإداري.

التفويض الإداري يعد أداة فعّالة تمكن الأصل من تفويض صلاحياته إلى شخص آخر (المفوض إليه) لأسباب معينة، مثل تسهيل المهام أو مواجهة الظروف الاستثنائية، ومع ذلك فإن هذه الأداة تحمل طابعاً استثنائياً ومؤقتاً، حيث يرتبط التفويض بزمناً أو غاية محددة، مما يجعل انتهاء التفويض جزءاً أساسياً من النظام الإداري لضمان الشفافية والتنظيم القانوني.

تنتهي عملية التفويض الإداري بشكل طبيعي وفقاً لعدة أسباب، وأهمها انتهاء المدة المحددة للتفويض أو تحقيق الغاية المرجوة منه، هذه النهاية تُعتبر جزءاً أساسياً من الحفاظ على النظام القانوني والإداري، حيث أن أي تجاوز أو استمرار في ممارسة الصلاحيات بعد انتهاء التفويض قد يؤدي إلى بطلان التصرفات والمسؤولية القانونية.

أولاً: نهاية التفويض بانتهاء مدته.

انتهاء مدة التفويض يعتبر أحد الجوانب المهمة في تنظيم عملية التفويض الإداري، حيث تنتهي الصلاحيات التي منحها الأصيل (المفوض) للمفوض إليه بانتهاء الفترة الزمنية المحددة في قرار التفويض، فمن الناحية القانونية يجب على المفوض إليه التوقف عن ممارسة الصلاحيات المفوضة بمجرد انتهاء هذه المدة، وإلا سيكون تصرفه غير قانوني¹. يُعتبر تحديد مدة التفويض شرطاً أساسياً لضمان أن التفويض يظل أداة استثنائية ومؤقتة في ممارسة الصلاحيات، فالتفويض ليس أداة دائمة، بل يهدف إلى تسهيل الإجراءات الإدارية لفترة محددة تتعلق بظروف معينة، وبمجرد انتهاء المدة المحددة في قرار التفويض أو النص القانوني الذي يسمح بالتفويض، تُسترجع تلك الصلاحيات من قبل الأصيل الذي يعود لممارستها بنفسه.

تأتي أهمية انتهاء التفويض في الحفاظ على نظام قانوني دقيق ومنظم، حيث أن أي تصرف يقوم به المفوض إليه بعد انتهاء المدة القانونية يعتبر تصرفاً باطلاً وغير مشروع، فهذا التصرف قد يُعرض القرار أو العمل الإداري للإلغاء أو السحب من قبل المفوض أو الجهات العليا، أي تجاوز للمدة المحددة يعرض المسؤولين للمساءلة القانونية، ويؤدي إلى بطلان التصرفات التي تمت خارج إطار المدة المسموح بها.

1. عملية استعادة الصلاحيات بعد انتهاء مدة التفويض: بمجرد انتهاء مدة التفويض، تعود جميع الصلاحيات والاختصاصات التي تم تفويضها إلى الأصيل، الذي يصبح مسؤولاً عن ممارسة تلك الصلاحيات مجدداً، هذا الإجراء يتم بشكل تلقائي إذا ما كانت المدة الزمنية

¹ محمد خليفي: المرجع السابق، ص 62.

محددة بوضوح في قرار التفويض، فإذا كان التفويض يستمر لفترة غير محددة أو غير مشروطة بزمان معين، فإن انتهاء التفويض قد يتطلب تدخلاً رسمياً مثل قرار جديد يُلغي التفويض السابق.

2. **الإجراءات القانونية عند انتهاء التفويض:** عندما تنتهي مدة التفويض، يجب أن يتم اتخاذ إجراءات قانونية للتأكد من أن المفوض إليه يتوقف عن ممارسة الصلاحيات، فهذه الإجراءات قد تشمل إصدار قرار رسمي يعلن انتهاء التفويض أو تبليغ الأطراف المعنية، لضمان أن المسؤوليات تعود إلى الأصل، كذلك يُنصح بمراجعة جميع الأعمال التي قام بها المفوض إليه خلال مدة التفويض، للتأكد من أنها تمت ضمن الحدود القانونية والمدة الزمنية المحددة¹.

3. **العواقب القانونية لتجاوز مدة التفويض:** إذا استمر المفوض إليه في ممارسة صلاحياته بعد انتهاء المدة المحددة، فإن أي قرار أو تصرف يصدر عنه يُعتبر غير قانوني ويمكن الطعن فيه، فالجهات العليا أو المعنيون بالتفويض لهم الحق في تقديم طلبات لإلغاء أو سحب القرارات الصادرة بعد انتهاء التفويض، وتُعتبر هذه القرارات غير ملزمة قانوناً، في بعض الحالات قد تُفرض عقوبات قانونية أو إدارية على المفوض إليه لتجاوزه الصلاحيات الممنوحة له.

4. **الدور الاستثنائي والمؤقت للتفويض:** تحديد مدة التفويض يعكس طبيعته المؤقتة والاستثنائية، فالتفويض يُستخدم فقط في حالات معينة تتطلب تفويض الصلاحيات، مثل غياب الأصل أو الحاجة إلى تسريع الإجراءات، لكن لا يمكن أن يكون التفويض دائماً، حيث أن الإدارة تهدف إلى ضمان عودة الصلاحيات إلى أصحابها الأصليين بعد انتهاء الظروف الاستثنائية.

وعليه يعد احترام المدة الزمنية للتفويض أمراً ضرورياً للحفاظ على النظام الإداري وضمان أن القرارات والتصرفات الإدارية تتم ضمن إطار قانوني سليم، فيساعد تحديد وإنهاء

¹ نجار سيدي محمد: المرجع السابق، ص185.

مدة التفويض في تحقيق التوازن بين تمكين المفوض إليه من أداء مهامه وتحقيق الشفافية والمساءلة في الإدارة العامة.

ثانياً: نهاية التفويض بتحقيق الغاية منه.

انتهاء التفويض بتنفيذ موضوعه وتحقيق الغاية منه يُعد من أهم الطرق التي تنتهي بها عملية التفويض الإداري، حيث يتحدد انتهاء التفويض بإنجاز الموضوع أو الاختصاص الذي تم تفويضه للمفوض إليه، فعندما يصدر التفويض لمواجهة قضية أو ظرف معين، مثل غياب الأصيل أو انشغاله في أمور أخرى، يكون الغرض من التفويض هو تمكين المفوض إليه من ممارسة بعض الاختصاصات خلال تلك الفترة الزمنية، بمجرد أن يقوم المفوض إليه بتنفيذ الأغراض التي من أجلها تم التفويض، فإن هذا التفويض ينتهي تلقائياً، ويعود الأصيل لممارسة صلاحياته الأصلية¹.

تُعتبر هذه الآلية ضرورية لضمان أن التفويض يظل في إطار محدود ومرهون بتحقيق غاية معينة، ولا يتحول إلى ممارسة دائمة للصلاحيات المفوضة، إذ بعد انتهاء التفويض بتحقيق الغرض المطلوب، لا يحق للمفوض إليه الاستمرار في ممارسة هذه الصلاحيات، وأي محاولة لممارسة هذه الاختصاصات دون تفويض جديد يُعد اعتداءً على صلاحيات الأصيل، فوفقاً للقوانين يُعتبر هذا تجاوزاً للصلاحيات ويؤدي إلى بطلان التصرفات التي يقوم بها المفوض إليه بعد انتهاء التفويض.

من سمات التفويض في الاختصاص أنه مؤقت واستثنائي، وهذا يعني أن التفويض يجب أن ينتهي إما بانتهاء مدة محددة أو بتحقيق الغرض الذي شرع لأجله، فإذا كان التفويض قد صدر لغرض معين، مثل مواجهة ظرف استثنائي أو التخفيف من عبء إداري معين على الأصيل، فإن التفويض ينتهي بمجرد إنجاز هذا الغرض، هذه المؤقتية تُعتبر عنصراً جوهرياً لضمان عدم التداخل بين اختصاصات الأصيل والمفوض إليه².

¹ نجار سيدي محمد: المرجع السابق، ص 185.

² محمد خليفي: المرجع السابق، ص 62.

فغالبًا ما يكون التفويض موجّهًا لتحقيق غرض إداري محدد، على سبيل المثال إذا كان الرئيس الإداري يواجه تراكمًا في الأعمال أو ظروفًا استثنائية تتطلب تفويض صلاحياته إلى نائبه، فإن هذا التفويض ينتهي بمجرد إنجاز الأعمال المفوضة، في هذه الحالة يكون التفويض مرهونًا بالظرف الإداري الذي استدعى إصدار التفويض، ويُغى عند انتهاء هذا الظرف¹.

وعليه انتهاء التفويض بتحقيق الغاية منه هو أحد الجوانب المهمة في العملية الإدارية، حيث يُعزز من التنظيم القانوني ويضمن أن الصلاحيات الممنوحة للمفوض إليه لا تُستخدم إلا في إطار محدد ومؤقت، بعد تحقيق الغرض المطلوب من التفويض، ينتهي التفويض تلقائيًا، ويستعيد الأصل كافة صلاحياته، فالالتزام بانتهاء التفويض يُعد ضرورة قانونية وإدارية، حيث يهدف إلى منع تجاوز السلطات وضمن الشفافية والمساءلة في العمل الإداري.

الفرع الثاني: النهاية غير الطبيعية للتفويض الإداري في ظل تفعيل الرقابة الإدارية.

يُعتبر التفويض وسيلة مرنة لتنظيم العمل الإداري، ولكنه لا يعن فقدان المفوض لسيطرته على الإجراءات، حيث يظل المفوض قادرًا على استعادة الصلاحيات التي فوضها أو تعديل القرارات التي أصدرها المفوض إليه، هذه المرونة تُعتبر من أسس الإدارة العامة الحديثة، حيث تُعطي القدرة للإدارة على التكيف مع المتغيرات والظروف المتغيرة، من خلال السحب أو الإلغاء.

أولاً: إلغاء قرار التفويض الإداري.

من الجدير بالذكر أن الغاية الأساسية من التفويض هي تسهيل عمل الإدارة وضمن استمرارية العمل الإداري في حال غياب الأصل أو انشغاله، ولكن هذه الغاية لا تُلغي مسؤولية المفوض عن متابعة العمل والتدخل عند الضرورة، لذلك يُعتبر الإلغاء جزءًا أساسيًا

¹ محمد خليفي: المرجع السابق، ص 62.

من عملية التفويض، حيث يجب أن يتمكن المفوض من تعديل أو إلغاء أي قرار يراه مخالفًا للمصلحة العامة أو غير متوافق مع الظروف الجديدة¹.

في النظام الإداري يعتبر التفويض وسيلة مهمة لتمكين السلطات الإدارية من توزيع المهام بين المستويات المختلفة في الهيكل الإداري، ومع ذلك يجب أن يكون التفويض صادرًا من سلطة عليا إلى سلطة أدنى، بحيث تكون العلاقة بين المفوض والمفوض إليه قائمة على السلطة الرئاسية²، وهذا يعني أن المفوض يمارس سلطة عليا على المفوض إليه، لا يشمل فقط الإشراف والتوجيه، بل أيضًا سلطة التعقيب على القرارات التي تصدر عن المفوض إليه، ومن بين أهم جوانب هذه السلطة هي القدرة على الإلغاء أو السحب.

يملك المفوض الحق في إلغاء التفويض في أي وقت، بغض النظر عن المدة المحددة له، لأن قرار التفويض يعد قرارًا تنظيميًا، وهذا يعني أنه يمكن تعديله أو إلغاؤه إذا دعت الحاجة لذلك، خاصة إذا تغيرت الظروف الإدارية أو تطلبت المصلحة العامة ذلك، إذ يعتمد هذا المبدأ على قاعدة مرونة المرافق العامة التي تتيح للإدارة تعديل إجراءاتها لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والاستجابة لاحتياجات الجمهور، ويُعتبر هذا التوجه مستقرًا في القضاء الإداري سواء الفرنسي أو المصري، حيث أكدت الأحكام القضائية على حق المفوض في إنهاء التفويض متى اقتضت الحاجة³.

والإلغاء يكون بموجب قرار إداري مستوفي لجميع الأركان القانونية، بحيث يكون قرار الإلغاء صادرًا عن السلطة المختصة، ويتم وفقًا للإجراءات القانونية المطلوبة، هذا يعكس أهمية احترام الأصول القانونية في كل مرحلة من مراحل التفويض والإلغاء، بحيث تبقى العملية الإدارية ملتزمة بالقانون وفي إطار المصلحة العامة.

وعندما يتعلق الأمر بإلغاء القرارات الصادرة عن المفوض إليه، يجب التمييز بين نوعين رئيسيين من القرارات: القرارات الفردية والقرارات التنظيمية.

¹ محمد خليفي، المرجع السابق، ص 63.

² المرجع نفسه، ص 63.

³ المرجع نفسه، ص 63.

1. **القرارات الفردية:** هذه القرارات ترتب حقوقاً فردية مكتسبة للأشخاص، مما يعني أنها تتعلق بمراكز قانونية خاصة وفردية، وبسبب هذا التأثير المباشر على الأفراد، فإن القرارات الفردية تتمتع بحماية قانونية خاصة، فلا يجوز إلغاء هذه القرارات بسهولة لأنها قد تكون قد أنشأت حقوقاً شخصية للمستفيدين منها، ومن بين المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني هو احترام الحقوق المكتسبة واحترام مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية، بمعنى آخر لا يمكن للإدارة التراجع عن قرار يمنح حقوقاً لفرد بمجرد أنه صدر وأصبح نافذاً، مما يعزز الثقة في القرارات الإدارية ويضمن حماية الحقوق الفردية.

ومع ذلك، هناك استثناءات لهذا المبدأ، فبعض القرارات الفردية التي لا تنشأ حقوقاً مكتسبة يمكن إلغاؤها، مثل القرارات المؤقتة أو القرارات الولائية أو القرارات السلبية، هذه القرارات بطبيعتها لا تُنشأ حقوقاً دائمة، وبالتالي يمكن للإدارة أن تتراجع عنها إذا دعت الحاجة لذلك، على سبيل المثال قد تُصدر الإدارة قراراً مؤقتاً لتنظيم مسألة معينة خلال فترة زمنية محددة، وبمجرد انتهاء هذه الفترة يمكن إلغاء هذا القرار¹.

2. **القرارات التنظيمية:** على النقيض من القرارات الفردية، تتعلق القرارات التنظيمية بمراكز قانونية عامة وليس بمراكز فردية، فهذه القرارات تضع قواعد عامة ومجردة تنطبق على الجميع، وبالتالي لا ترتب حقوقاً شخصية مباشرة، فبسبب هذا الطابع العام للقرارات التنظيمية، يجوز للمفوض إلغاؤها في أي وقت دون التقيد بمدة محددة، هنا تظهر أهمية السلطة الرئاسية التي يتمتع بها المفوض، حيث يمكنه تعديل أو إلغاء القرارات التنظيمية لضمان توافقها مع المستجدات الإدارية ومتطلبات المصلحة العامة².

ثانياً: سحب قرار التفويض الإداري.

يعبر سحب القرار الإداري على عملية إنهاء الآثار القانونية لهذه القرارات بأثر رجعي بالنسبة للماضي والمستقبل كأنها لم توجد إطلاقاً³، وبصورة أخرى إعدام للقرار وقلع جذوره

¹ محمد خليفي، المرجع السابق، ص 63.

² المرجع نفسه، ص 64.

³ ناصر لباد: القانون الإداري، دار المجد للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2004، ص 179.

حيث يزول وبمحو جميع الآثار التي كانت قد ترتبت على تنفيذ القرار الإداري المسحوب في الماضي، كما يقضي على أثاره في المستقبل ومن ثم فهو يتمتع خلافاً للإلغاء بأثر رجعي استثناء من مبدأ عدم الرجعية¹.

منح المشرع الجهة الإدارية التي قامت بمنح التفويض الحق في سحب هذا التفويض وفقاً للقواعد التي يحددها القانون، وذلك إذا تبين أن التفويض معيب أو مخالف لأحكام القانون، تحقيقاً لمبدأ المشروعية الذي يحفظ حقوق الأفراد في مواجهة الإدارة².

عندما يتم منح تفويض إداري، يكون للجهة التي صدر منها التفويض أو في بعض الحالات للسلطة الرئاسية الحق في النظر في أي تظلم يتعلق بهذا التفويض، حيث يمكن للشخص الذي تضرر من التفويض أن يتقدم بتظلم إداري وفقاً للإجراءات المحددة، وعند رفض التظلم، يحق للمتظلم اللجوء إلى القضاء للطعن في قرار التفويض والمطالبة بسحبه، ففي حالة رفض الجهة المصدرة للتظلم، يمكن للشخص المتظلم أن يطلب من القضاء إلغاء التفويض، وفي بعض الأنظمة القانونية، يحق للمحكمة إصدار قرار بسحب التفويض إذا ثبت أنه مخالف للقوانين المعمول بها أو أن إجراءاته غير صحيحة قانونياً³.

يظهر من السياق أن صاحب الشأن لديه حرية اختيار الطريق القانوني المناسب للمطالبة بحقوقه فيما يتعلق بالتفويض الإداري، حيث يُسمح لهم في كثير من الأنظمة القانونية بالاختيار بين الطريق القضائي والطريق الإداري لمعالجة تظلمهم، وحتى إذا اختار صاحب الشأن اللجوء إلى الطريق الإداري أولاً، فإن ذلك لا يحرمه من الحق في اللجوء إلى الطريق القضائي إذا لم يتمكن من تحقيق حقوقه عبر الإدارة، وفي هذه الحالة يمكن لصاحب الشأن التقدم بدعوى أمام المحكمة للحصول على قرار قضائي يثبت حقوقه إذا

¹ محمد الصغير بعلي: القرارات الإدارية، دار هومة الطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص130.

² علوان رضا المشاقبة: سحب القرار الإداري السليم، المجلة العربية للنشر العلمي، المجلد 05، العدد 49، الأردن، 2022، ص543.

³ المرجع نفسه، ص543.

وجدت المحكمة أن التفويض الإداري غير متوافق مع القانون أو ينتهك الحقوق القانونية للفرد¹.

وفي هذا السياق، يشير الأستاذ سليمان الطماوي إلى أن عملية سحب التفويض الإداري تتم بقرار إداري يخضع لكافة القواعد والأحكام التي تنظم القرارات الإدارية، ويؤكد على أن التفويض المسحوب، إذا كان سليماً قانونياً، لا يمكن إلغاؤه إلا وفقاً للإجراءات المحددة لذلك، أما إذا كان التفويض غير مشروع، فلا يجوز إلغاؤه إلا خلال الفترة الزمنية المحددة للطعن².

وعليه يتضح أن طبيعة قرار سحب التفويض هي طبيعة إدارية بحتة، حيث يُعتبر السحب قراراً إدارياً يخضع بشكل عام للأحكام التي تطبق على القرارات الإدارية، وهذا ما توصل إليه الفقه في فرنسا ومصر، رغم اختلاف الأنظمة القضائية في كل منهما فيما يتعلق بالأحكام القضائية النهائية التي لا يمكن الطعن فيها إلا وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في القانون للطعن في الأحكام القضائية.

1. شروط سحب قرار التفويض الإداري: تتم عملية سحب التفويض الإداري وفقاً لموافقة السلطة الإدارية المختصة، وبما يتماشى مع الشروط القانونية المحددة، حيث يشترط أن يكون التفويض المراد سحبه غير مشروع، ويتوجب على السلطة الإدارية تنفيذ السحب خلال المدة الزمنية المحددة قانوناً. وفيما يلي الشروط الأساسية لسحب التفويض الإداري:

أ. أن يكون التفويض المراد سحبه جائز السحب: عادةً، يتم سحب التفويضات الإدارية فقط في حالة كونها غير مشروعة، أو إذا صدرت بطرق غير قانونية، وفي بعض الأحيان يمكن سحب التفويضات التي صدرت في إطار الشرعية إذا كانت هناك أسباب قانونية تبرر السحب، ومع ذلك فإن أي سحب خارج هذه الحالات يُعتبر لاغياً وغير ملزم³.

¹ علوان رضا المشاقبة، المرجع السابق، ص543.

² سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري، مطبعة عين شمس، ط01، مصر، 1989، ص655.

³ فضيل كوسة: القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2013، ص258.

ب. أن يكون التفويض محل السحب غير مشروع: يجب أن يكون التفويض المراد سحبه متضمناً أحد العيوب التي تتعلق بعدم المشروعية، مثل:

- عدم الاختصاص

- عدم اتباع الشكل القانوني المطلوب.

- أخطاء في الأسباب.

- عيوب في المحتوى.

- تجاوز السلطة¹.

يلاحظ أن التفويضات غير المشروعة لا يمكن أن تُؤسس حقوقاً أو مراكز قانونية مكتسبة للأفراد.

ج. أن يتم السحب خلال المدة القانونية للطعن القضائي: يتم تحديد مدة سحب التفويض بناءً على التشريعات والأنظمة القضائية الخاصة بكل دولة، ففي العديد من الأنظمة القانونية، يُسمح بسحب التفويض طالما لم يتم اللجوء إلى القضاء للطعن فيه، بموجب المادة 824 من قانون الإجراءات المدنية، وتُحدد مدة قصوى لسحب القرار الإداري، وغالباً ما تكون في حدود أربعة أشهر، وإذا تم تجاوز هذه المدة دون سحب التفويض، قد يُعتبر السحب غير صحيح، وقد يؤدي ذلك إلى تعويضات للأفراد المتضررين نتيجة عدم استقرار المعاملات الإدارية².

2. الاستثناءات الواردة على شروط سحب قرار التفويض الإداري: يستثني القضاء الإداري بعض الحالات التي يمكن فيها سحب التفويض الإداري دون التقيد بمدة معينة، وتشمل هذه الاستثناءات³:

¹ عبد الله سعيد خضير: الإدارة وسلطتها في سحب قراراتها الإدارية -دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، د ط، 2018، ص95.

² المادة 829 من القانون رقم 08-09: المؤرخ في 25 فبراير 2008: المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم بالأمر 13-22، المؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر عدد 48، الصادرة في 17 يوليو 2022.

³ نسيم أوصالح: الحالات التي لا تشكل سندا لمطالبة الإدارة بالتعويض عن قراراتها، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 08، العدد 02، جامعة الشلف، الجزائر، 2022، ص328.

أ. سحب التفويض الذي لا يرتب حقوقاً أو مراكز قانونية فردية: إذا لم يكن التفويض قد أدى إلى إنشاء حقوق أو مراكز فردية، فلا تنطبق عليه القيود الزمنية للسحب، حيث أن الهدف من تحديد المدة هو حماية استقرار الحقوق والمعاملات.

ب. سحب التفويض المردوم: يُعد التفويض معدوماً إذا شابه عيب جسيم يجعله مجرد عمل مادي وليس قراراً قانونياً، في هذه الحالة يمكن سحب التفويض في أي وقت دون التقيد بمدة معينة، فالفقه والقضاء في فرنسا ومصر استقرا على جواز سحب القرارات المردومة في أي وقت لأنها لا ترتب حقوقاً أو آثاراً قانونية مهما طال الزمن على وجودها.

ج. سحب التفويض المبني على الغش أو التدليس: إذا لجأ المستفيد من التفويض إلى استخدام أساليب احتيالية أو تدليسية لإيهام الإدارة بإصدار التفويض لصالحه، يكون من حق السلطة الإدارية المختصة سحب هذا التفويض في أي وقت، حيث الغش يتناقض بشكل جذري مع فكرة الحقوق المكتسبة، ولذلك لا يُلزم المشرع بتحديد مدة زمنية لسحب التفويضات التي تم إصدارها بناءً على غش أو تدليس.

3. ميعاد سحب قرار التفويض الإداري والاستثناءات الواردة عليه: لدراسة سحب قرار التفويض الإداري، يتوجب التطرق إلى ميعاد سحب القرار أولاً، ثم المرور على الاستثناءات الواردة عليه.

أ. ميعاد سحب قرار التفويض الإداري: عند دراسة سحب قرار التفويض الإداري، يتعين علينا فهم متى يبدأ ميعاد السحب وكيف يتم التعامل مع الإجراءات بعد انقضاء هذا الميعاد. - بدء ميعاد السحب: وفقاً لنصوص قانون الإجراءات المدنية والإدارية في الجزائر، فإن المدة المقررة لسحب القرارات الإدارية، بما في ذلك قرارات التفويض الإداري، هي ذاتها المدة المحددة للطعن بالإلغاء، في هذا الإطار تنص المادة 829 من القانون 08-09 المعدل والمتمم بالأمر 13-22 على¹ أن ميعاد الإلغاء هو أربعة أشهر، وهي المدة ذاتها المحددة

¹ المادة 829 من القانون 08-09 المعدل والمتمم بالأمر 13-22، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

للطعن أمام المحكمة الإدارية، يسري هذا الميعاد من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار الفردي، أو من تاريخ نشر القرار الإداري إذا كان جماعياً أو تنظيمياً.

- **تمديد ميعاد السحب بمواعيد الطعن القضائي:** إذا ارتبطت مواعيد سحب قرارات التفويض بمواعيد الطعن القضائي، فإنه في حال تمديد ميعاد الطعن لأي سبب كان، يمتد ميعاد السحب تبعاً لذلك. وقد نصت المادة 832 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على حالات معينة تقطع ميعاد الطعن، مثل¹:

- الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصة.
- طلب المساعدة القانونية.
- وفاة المدعي أو تغير أهليته.
- حدوث قوة قاهرة أو حادث فجائي.

- **سحب التفويض قبل صدور حكم في الدعوى:** إذا تم رفع دعوى قضائية لإلغاء قرار التفويض الإداري غير المشروع، فإن الجهة الإدارية تظل قادرة على سحب التفويض في أي وقت قبل صدور حكم نهائي في الدعوى، شريطة أن تأخذ في الاعتبار مطالب الخصوم.

- **بدء إجراءات السحب خلال الميعاد:** لا يشترط أن يتم السحب بالكامل خلال المدة القانونية، وإنما يكفي أن تكون إجراءات السحب قد بدأت قبل انتهاء الميعاد، مما يدخل القرار في حالة من عدم الاستقرار حتى يتم إتمام السحب أو إقراره بصفة نهائية.

- **التظلم الإداري ومدى تأثيره على ميعاد السحب:** إذا قامت الإدارة بسحب التفويض، فإن القرار الساحب يعتبر قراراً جديداً ومستقلاً عن القرار المسحوب، مما يتيح للشخص المفوض الطعن عليه مجدداً وفقاً للميعاد القانوني. ويمتد ميعاد السحب بوجود التظلم الإداري، سواء كان التظلم اختيارياً أو وجوبياً، حيث أن تقديم التظلم يؤثر على ميعاد السحب.

- **جزاء سحب قرار التفويض الإداري بعد الميعاد:** عند انتهاء المدة القانونية المقررة لسحب التفويض دون اتخاذ أي إجراء، فإن التفويض يكتسب حصانة قانونية ضد الإلغاء الإداري،

¹ المادة 832 من القانون 08-09 المعدل والمتمم بالأمر 22-13، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

حيث يُعتبر سحب التفويض بعد الميعاد مخالفاً للقانون، إذ أن هذا القرار يترتب عليه حقوق قانونية لا يمكن إلغاؤها إلا بأمر قضائي.

وفقاً لأحكام المحكمة العليا، فإن سحب التفويض الإداري بعد انقضاء المدة القانونية يجعله باطلاً، لكنه لا يصل إلى مرتبة الانعدام. لذلك، على الرغم من مخالفته للقانون، فإن القرار يصبح مستقراً وقانونياً بمضي المدة المحددة للطعن¹.

ب. الاستثناءات الواردة على مدة سحب قرار التفويض الإداري: رغم القواعد العامة لسحب قرارات التفويض الإداري، فإن هناك بعض الاستثناءات التي تجيز سحب القرار دون التقيد بمدة معينة، وهي كالتالي²:

- **سحب التفويض الذي لا يترتب أي حقوق أو مراكز فردية:** إذا لم يكن قرار التفويض قد أسس حقوقاً قانونية لأي طرف أو لم يترتب مراكز قانونية معينة، فإنه يمكن سحبه في أي وقت دون التقيد بمدة زمنية محددة، والعلة من وراء تحديد المدة القانونية للسحب هي حماية الحقوق المكتسبة، ولكن في حال عدم وجود مثل هذه الحقوق، تسقط الحاجة للالتزام بالمدة.

- **سحب التفويض المردود:** يصبح قرار التفويض معدوماً إذا كان مشوباً بعيب جسيم يجعله في حكم العدم من الناحية القانونية، ويمكن للإدارة سحب مثل هذا التفويض في أي وقت دون التقيد بمدة السحب، لأن القرار المردود لا ينتج عنه أي آثار قانونية ولا يترتب عليه حقوق.

- **سحب التفويض المستند إلى غش أو تدليس:** إذا صدر قرار التفويض بناءً على غش أو تدليس، يحق للإدارة سحبه في أي وقت دون التقيد بالمدة القانونية، هذا لأن الغش يتناقض مع مبدأ حماية الحقوق المكتسبة، فلا يجوز لأي شخص الاستفادة من قرار صدر بناءً على طرق احتيالية.

¹ سالم بن سلمان الشكلي : نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري ، مطبعة عين شمس، ط01، مصر، 1989، ص93.

² نسيمه أوصالح: المرجع السابق، ص328.

المطلب الثاني: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة القضائية: دعوى إلغاء قرار التفويض الإداري.

تُعد الرقابة القضائية على التفويض الإداري من أهم الأدوات التي تضمن مشروعية القرارات الإدارية ومدى توافقها مع القانون، ودعوى إلغاء قرار التفويض الإداري هي الوسيلة التي يمكن من خلالها للأفراد أو الهيئات الطعن في صحة التفويض، وذلك إذا ما تبين أن القرار الذي صدر بناءً على التفويض مشوب بعيوب قانونية أو مسّ بالمصلحة العامة أو بحقوق الأفراد.

يهدف هذا المطلب إلى تناول مصير التفويض الإداري في ظل الرقابة القضائية، حيث سيتم في الفرع الأول تحليل موقف القضاء الجزائري من إلغاء قرارات التفويض الإداري، مع التمييز بين إعدام القرار وبطلانه وفقاً لجسامة العيب المؤثر على القرار، وفي الفرع الثاني ستتم دراسة شروط دعوى إلغاء قرار التفويض الإداري، مثل شرط وجود قرار التفويض، وشروط الصفة والمصلحة، وأهمية الالتزام بالميعاد المحدد قانوناً لرفع الدعوى. وذلك من خلال التفريع التالي:

➤ الفرع الأول: موقف القضاء الجزائري من إلغاء قرار التفويض الإداري بين الإعدام والبطلان.

➤ الفرع الثاني: شروط دعوى إلغاء قرار التفويض الإداري.

الفرع الأول: موقف القضاء الجزائري من إلغاء قرار التفويض الإداري بين الإعدام والبطلان.

إن موقف القضاء الجزائري بشأن إلغاء قرار التفويض الإداري بين الإعدام والبطلان يعكس توازناً بين هاتين الفكرتين وفقاً لجسامة العيب الذي يلحق بقرار التفويض الإداري، حيث يمكن التمييز بين حالتين أساسيتين، إما أن يكون التفويض الإداري مشوباً بعيب جسيم يستدعي إعدامه (أي اعتبار القرار معدوماً)، أو أن يكون هذا العيب أقل جسامة فيعتبر القرار باطلاً.

إن الاختلاف بين البطلان والانعدام في هذه الحالة يرتكز على مدى جسامة العيب ومدى تأثيره على مشروعية التصرفات القانونية التي قام بها المفوض إليه.

في حالة الانعدام يعتبر القرار كأنه لم يكن، أي لا تترتب عليه أي آثار قانونية، وبالتالي فإن جميع التصرفات التي قام بها المفوض إليه تكون معدومة، أما في حالة البطلان، فإن القرار يعتبر موجوداً لكن مشوب بعيب، مما يسمح بتصحيح بعض التصرفات في حالات معينة، خاصة إذا كانت هناك حاجة لحماية الحقوق المكتسبة للغير حسن النية¹. في هذا السياق، يمكن الإشارة إلى قضية "MONT ROUGE"، التي تعد مرجعاً هاماً في تحديد موقف القضاء من التصرفات الصادرة عن تفويض إداري غير مشروع. في هذه القضية، قام مستشار في بلدية "مونت روج" بإبرام عقود زواج بناءً على تفويض غير مشروع من رئيس البلدية، حيث لم يستند التفويض إلى نص قانوني صحيح، بعد عدة مراحل من التقاضي، أصدرت محكمة النقض الفرنسية في 7 أغسطس 1883 حكماً بصحة هذه العقود، على الرغم من بطلان قرار التفويض، هنا اعتمدت المحكمة على فكرة حماية الحقوق المدنية للأطراف المتعاقدة، وخاصة الزوجين والأطفال، مما يؤكد على مرونة التعامل مع البطلان عندما يتعلق الأمر بحماية الحقوق المكتسبة للغير².

¹ نجار سيدي محمد: المرجع السابق، ص 192.

² الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية، بتاريخ 07 أوت 1883، قضية "MONT ROUGE"، نقلاً عن: نجار سيدي محمد: المرجع السابق، ص 193.

هناك بعض الفقهاء، مثل منور كربوعي ومحمود إبراهيم الوالي، الذين يرون أن التصرفات الصادرة عن المفوض إليه في إطار تفويض إداري غير مشروع تعتبر باطلة كقاعدة عامة، ولكن استثناءً، يمكن اللجوء إلى " نظرية الموظف الفعلي " لحماية حقوق الأفراد الذين تعاملوا بحسن نية مع المفوض إليه، فنظرية الموظف الفعلي تسمح بتصحيح بعض التصرفات غير المشروعة إذا كان الغير قد اعتمد عليها بحسن نية ولحماية استقرار المعاملات.

وعليه يمكن القول أن القضاء الجزائري يتأثر بهذه المبادئ، ويعتمد في أحكامه على درجة جسامه العيب في التفويض الإداري، فإذا كان العيب جسيماً وماساً بالمصلحة العامة أو بالنظام العام، فإن القرار يعتبر معدوماً، وتكون جميع التصرفات المترتبة عليه باطلة، أما إذا كان العيب أقل جسامه، فإنه يميل إلى اعتبار القرار باطلاً مع إمكانية تصحيح بعض التصرفات وفقاً لظروف معينة، خاصة لحماية حقوق الأفراد المتعاملين مع المفوض إليه بحسن نية.

بالتالي، القضاء الجزائري يوازن بين حماية مبدأ الشرعية من جهة وحماية الحقوق المكتسبة للأفراد من جهة أخرى، ويتعامل مع مسألة البطلان والانعدام بشكل مرن بناءً على طبيعة العيب في التفويض الإداري والآثار المترتبة على التصرفات الصادرة عنه.

الفرع الثاني: شروط دعوى إلغاء قرار التفويض الإداري.

تتعدد شروط دعوى إلغاء قرارات التفويض الإداري، حيث تشمل الشروط المتعلقة بالقرار نفسه، بالإضافة إلى الشروط المرتبطة بأطراف الدعوى، كما حدد المشرع مواعيد رفع الدعوى، وفي جميع الحالات، يعكس هذا الإجراء بصمة المشرع الجزائري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الذي يعزز دور القضاء الإداري في الرقابة على أعمال الإدارة بما في ذلك التفويضات.

أولاً: شرط وجود قرار التفويض الإداري محل دعوى الإلغاء .

- يُعتبر وجود قرار التفويض الإداري من أهم الشروط التي يجب توفرها لرفع دعوى إلغاء التفويض الإداري، حيث لا يمكن للشخص الطعن بإلغاء قرار التفويض إذا لم يكن موجوداً أصلاً، ويجب أن يتحقق في قرار التفويض الإداري ما يلي:
- أن يعبر قرار التفويض عن إرادة السلطة المفوضة.
 - أن يصدر قرار التفويض عن جهة إدارية مختصة، سواء كانت مركزية أو محلية.
 - أن يترتب على قرار التفويض آثار قانونية¹.

ثانياً: الشروط المتعلقة بأطراف الدعوى.

حدد المشرع الجزائري الشروط المتعلقة بالأطراف في دعوى إلغاء قرار التفويض الإداري وفقاً للمادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وتشمل الصفة والمصلحة، فقد نص المشرع على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له الصفة والمصلحة قائمة أو محتملة يعترف بها القانون"، ويقوم القاضي تلقائياً بإثارة انعدام الصفة إذا كان المدعي أو المدعى عليه لا يستوفي هذا الشرط².

1. **شرط الصفة:** يرى غالبية الفقهاء أن الصفة ترتبط بشكل وثيق بالمصلحة، حيث تعني الصفة الوضعية القانونية التي يمتلكها المدعي نتيجة تضرره من التفويض المطعون فيه أمام القضاء الإداري، أي أن يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق الذي تأثر سلباً بالتفويض المفوض، ويجب أن يكون المدعى عليه هو الشخص أو الجهة التي منحت هذا التفويض³.
2. **شرط المصلحة:** لا تقبل دعوى إلغاء قرار التفويض الإداري إلا إذا كان للمدعي مصلحة قانونية، إذ يُعد شرط المصلحة ضرورياً لتأكيد صفة المدعي في التقاضي، ويُقصد بالمصلحة هنا الفائدة المرجوة من الطعن في التفويض الإداري لحمايتها من خلال القضاء،

¹ ريم عبيد: دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 17، العدد 01، الجزائر، 2017، ص 293.

² المادة 13 من القانون 08-09: المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، المعدل والمتمم.

³ عياض بن عاشور: القضاء الإداري وفقه المرافعات الإداري، مركز النشر الجامعي، الجزائر، 2006، ص 198.

بشرط أن تكون المصلحة مشروعة وغير مخالفة للنظام العام أو الآداب العامة، والمصلحة في هذا السياق تُعبر عن الجانب الواقعي للدعوى، ويضعها المشرع كشرط أساس لتجنب المنازعات الكيدية.

وتختلف المصلحة في دعوى إلغاء قرار التفويض الإداري عنها في المنازعات المدنية أو التجارية، وحتى عن دعوى التعويض، ففي حين يكون الهدف الأساسي من دعوى الإلغاء هو ضمان مشروعية الأعمال الإدارية، والسيطرة على تجاوزات السلطة من خلال التفويض، تُعد هذه الدعوى أداة لمراقبة الإدارة أكثر من كونها وسيلة لحماية حق فردي أو تعويض ضرر محدد.

بما أن دعوى إلغاء قرار التفويض الإداري تُعد دعوى عينية تهدف إلى فحص مشروعية التفويض، فإن شرط المصلحة يتسم بالمرونة والاتساع مقارنة بأنواع أخرى من الدعاوى، ومع ذلك فإن بعض المحاكم، مثل مجلس الدولة الفرنسي، تضيق أحياناً من مفهوم المصلحة لتجنب تحول الدعوى إلى دعوى شعبية، مما قد يؤدي إلى إثقال كاهل القضاء بقضايا غير ضرورية¹.

3. شرط الميعاد: حدد المشرع الجزائري ميعاد رفع دعوى إلغاء القرار الإداري في إطار قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ويُعد هذا الشرط من النظام العام، لذا يمكن للخصوم أو القاضي إثارة مسألة الميعاد في أي مرحلة من مراحل الدعوى، وقد حدد المشرع مدة أربعة (04) أشهر كحد أقصى لرفع دعوى الإلغاء سواء أمام المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة، وذلك اعتباراً من تاريخ تبليغ القرار الفردي أو نشر القرار التنظيمي المتعلق بالتفويض الإداري.

في حالة التظلم الإداري إذا قُدم تظلم إداري قبل اللجوء إلى القضاء، فإن ميعاد رفع الدعوى يُحسب على النحو التالي: إذا لم ترد الإدارة خلال شهرين، يُعتبر سكوتها بمثابة رفض ضمني للتظلم، ويُمنح المتظلم بعد ذلك شهرين إضافيين لرفع دعوى الإلغاء أمام

¹ ريم عبيد: المرجع السابق، ص 295.

المحكمة الإدارية أو مجلس الدولة، أما إذا ردت الإدارة على التظلم خلال المدة، فإن ميعاد الشهرين يبدأ من تاريخ تبليغ رد الإدارة¹.

¹ ريم عبيد: المرجع السابق ، ص 297/ المادة 829 من القانون 08-09: المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية./
المادة 907 من القانون 08-09: المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية..

خلاصة الباب الثاني:

تم تسليط الضوء في هذا الباب على الشروط والضوابط التي تحكم عملية التفويض الإداري، فالتفويض ليس إجراءً عشوائياً، بل يتطلب مراعاة عدد من الشروط المتعلقة بأطراف التفويض (المفوض والمفوض إليه) وآلية التفويض نفسها، حيث يجب أن يتم التفويض بناءً على نص قانوني، ويجب أن يحدد بشكل دقيق الاختصاصات التي يتم تفويضها، المفوض إليه لا يملك صلاحية تجاوز الحدود المرسومة له في عملية التفويض، كما أن المفوض يظل مسؤولاً عن متابعة أعمال المفوض إليه وضمان تنفيذها بما يتماشى مع أهداف الإدارة العامة، هذه الشروط تضمن أن التفويض يُستخدم كأداة فعالة لتخفيف الأعباء مع الحفاظ على معايير الشفافية والمساءلة.

إن الرقابة تُعتبر من الضمانات الأساسية للتأكد من أن التفويض يُستخدم بشكل مشروع وفعال، وتجنب أي تجاوزات أو إساءة استخدام للسلطة، فالرقابة الإدارية تتمثل في إشراف الجهات العليا داخل الإدارة على عملية التفويض، حيث يظل المفوض مسؤولاً عن مراقبة تنفيذ المهام التي فوضها ويمكنه تعديل أو إلغاء التفويض إذا تبين أنه لا يحقق الأهداف المرجوة. من جهة أخرى، الرقابة القضائية تمثل ضماناً أخرى لضمان مشروعية القرارات المفوضة وحماية حقوق الأفراد والمصلحة العامة، حيث تراقب المحاكم المختصة مدى التزام التفويض بالقوانين ومدى احترام المفوض إليه للحدود المرسومة له.

التفويض الإداري له آثار قانونية مختلفة تتعلق بنقل السلطات والمسؤوليات. فعندما يتم التفويض وفق الأطر القانونية السليمة، ينشأ عن ذلك مجموعة من الحقوق والالتزامات لكل من المفوض والمفوض إليه، المفوض إليه يمارس السلطات المفوضة له، لكنه يظل ملزماً بالتصرف في حدود التفويض وعدم الخروج عن إطار الصلاحيات التي منحت له، في المقابل يظل المفوض مسؤولاً عن متابعة أعمال المفوض إليه من خلال ما يعرف بالسلطة الرئاسية، حيث يتابع الأعمال ويشرف عليها للتأكد من تحقيق الأهداف المرسومة .

خاتمة

يمثل التفويض أداة هامة في التنظيم الإداري، تعتمد عليها الدولة الحديثة لتسيير الشأن العام عبر المرافق والمؤسسات العمومية، إذ يعد ضرورة لتحسين سير المرافق العامة وضمان تقديم خدمات أفضل وفق المبادئ الأساسية لهذه المرافق.

ولتحقيق تفويض إداري ناجح، يجب توافر شروط موضوعية وشكلية ينص عليها القانون، حيث يشمل ذلك تحديد الصلاحيات الممنوحة بدقة، وضمان عدم تعارض التفويض مع القوانين واللوائح المعمول بها، فضلا عن احاطته برقابة ادارية وقضائية فعالة، وهو ما تم التفصيل فيه من خلال الاجابة على اشكالية الدراسة، أين أدت الدراسة المركزة للموضوع الى ثلة من النتائج والتوصيات:

➤ النتائج.

أولاً: التفويض الإداري هو عملية تقوم من خلالها السلطة الإدارية، مثل الرئيس أو المسؤول، بنقل جزء من اختصاصاتها القانونية إلى أحد المرؤوسين أو الجهات الأدنى في الهيكل التنظيمي، ويتم هذا النقل ضمن إطار قانوني وتنظيمي محدد، مما يتيح للمرؤوسين اتخاذ قرارات وتنفيذ مهام معينة بشكل مستقل دون الحاجة للرجوع إلى السلطة المفوضة، لكن على الرغم من منح الصلاحيات، تبقى المسؤولية القانونية والرقابة على النتائج على عاتق السلطة الأصلية، مما يضمن تحقيق التوازن بين الاستقلالية والرقابة الفعالة

ثانياً: لا يكون التفويض مشروعاً إلا إذا استند إلى نص قانوني يحدد الاختصاصات بوضوح، ويجب أن يكون النص المرخص بالتفويض من نفس مرتبة النص المقرر للاختصاص، باستثناء تفويض التوقيع الذي قد لا يتطلب هذا الشرط.

ثالثاً: يجب على المفوض إليه الالتزام بالحدود المرسومة له في عملية التفويض، وأي تجاوز لتلك الحدود يعد تفويضاً غير مشروع، وقد يكون التفويض جزئياً، حيث يُمنع التفويض الكلي الذي يعادل تخلي الرئيس الإداري عن مسؤولياته بالكامل.

رابعاً: يترتب على تفويض الاختصاص مسؤولية مزدوجة، حيث يكون المفوض إليه مسؤولاً أمام المفوض، والمفوض مسؤولاً أمام رئيسه المباشر.

خامسا: هناك نوعان من الرقابة على التفويض؛ رقابة مشروعية ورقابة ملاءمة، المفوض يمارس رقابة مشروعية على المفوض إليه، وقد تمتد إلى رقابة الملاءمة.

سادسا: التفويض يأخذ طابع التأقيت، وينتهي بانتهاء مدة التفويض، أو إنجاز العمل المفوض، أو بسحب أو إلغاء القرار من قبل المفوض، فتفويض الاختصاص ينتهي بانتهاء الصفة الوظيفية للمفوض إليه، أما تفويض التوقيع فينتهي بانتفاء العلاقة الشخصية بين المفوض والمفوض إليه.

سابعا: يمتلك المفوض الحق في إلغاء التفويض في أي وقت، بغض النظر عن المدة المحددة له، لأن قرار التفويض يعد قرارًا تنظيميًا، وهذا يعني أنه يمكن تعديله أو إلغاؤه إذا دعت الحاجة إلى ذلك، خاصة إذا تغيرت الظروف الإدارية أو تطلبت المصلحة العامة ذلك، إذ يعتمد هذا المبدأ على قاعدة مرونة المرافق العامة التي تتيح للإدارة تعديل إجراءاتها لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والاستجابة لاحتياجات الجمهور

ثامنا: ينتهي تفويض الاختصاص بإصدار قرار صريح من المفوض أو الجهة المفوضة، بينما ينتهي تفويض التوقيع تلقائيًا عند انتفاء العلاقة الشخصية بين المفوض والمفوض إليه.

تاسعا: إن التصرفات الصادرة عن المفوض إليه في إطار تفويض إداري غير مشروع تعتبر باطلة كقاعدة عامة، ولكن استثناءً، يمكن اللجوء إلى " نظرية الموظف الفعلي " لحماية حقوق الأفراد الذين تعاملوا بحسن نية مع المفوض إليه، فنظرية الموظف الفعلي تسمح بتصحيح بعض التصرفات غير المشروعة إذا كان الغير قد اعتمد عليها بحسن نية ولحماية استقرار المعاملات.

➤ التوصيات.

على ضوء النتائج السابقة نورد بعض التوصيات المستخلصة من الدراسة:
أولاً: ينبغي على المشرع الجزائري تطوير قوانين تنظيم التفويض بشكل أوضح، لضمان ضبط قواعده وتفاذي الغموض الذي يحيط بالنصوص الحالية.

كما يجب على المشرع توسيع نطاق تطبيق التفويض الإداري ليتماشى مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وذلك لضمان سير العمل الإداري بفعالية.

ثانياً: ينبغي توعية المسؤولين بأهمية التفويض وضرورة استخدامه لتخفيف الأعباء الإدارية، مع إزالة الغموض القانوني الذي يدفعهم للتهرب من القيام به.

ويجب تعزيز أدوات الرقابة الإدارية والقضائية لضمان مشروعية القرارات المتخذة بناءً على التفويض وحماية حقوق الأفراد والمصلحة العامة.

ثالثاً: ينبغي على المؤسسات الإدارية تبني وتطوير التفويض الإلكتروني لتتماشى مع تطور الإدارة الحديثة وتحقيق كفاءة أفضل في العمليات الإدارية.

- يجب على المسؤولين الالتزام بالتفويض الجزئي بدلاً من الكلي لتجنب التخلي عن المسؤوليات وضمان تنظيم العمل الإداري بشكل صحيح.

قائمة المصادر والمراجع

ثانيا: المصادر.

1. القرآن الكريم

2. الدساتير:

- الدستور الفرنسي الصادر في 4 أكتوبر 1958.
- المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المتضمن تعديل دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر عدد82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.
- القانون 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري 2016، ج ر عدد14، المؤرخة في 07 مارس 2016 .

3. القوانين:

1.2 النصوص القانونية:

- قانون 90-09: المتعلق بالولاية، ج ر عدد 15، لسنة 1990. {ملغى}
- القانون رقم 90-08، المؤرخ في 07 أبريل 1990 يتعلق بالبلدية، ج ر عدد 15، مؤرخة في 11 أبريل 1990. {ملغى}.
- القانون رقم 90-21: المؤرخ في 15 أغسطس سنة 1990 بالمحاسبة العمومية ويكون معتمدا قانونيا طبقا للتنظيم الجاري به العمل".
- الأمر 06-03، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج ر عدد46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.
- القانون رقم 08-09 : المؤرخ في 25 فبراير 2008: المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المعدل والمتمم بالأمر 22-13، المؤرخ في 12 يوليو 2022، ج ر عدد 48، الصادرة في 17 يوليو 2022.
- القانون رقم 11-10: المؤرخ في 22 جويلية 2011، المتعلق بقانون البلدية، ج ر عدد37، الصادرة بتاريخ 03 جويلية 2011، معدل بالأمر رقم 21-13، المؤرخ في 31 غشت 2021، ج ر عدد 67، الصادرة في 31 غشت 2021.
- القانون رقم 12-07: المؤرخ في 21 فبراير 2012، يتعلق بالولاية، ج ر عدد 12 مؤرخة في 29 فبراير 2012.

- القانون 14-08: المؤرخ في 09 أوت 2014، يعدل ويتم الأمر 70-20، المؤرخ في 19 فبراير 1970: المتضمن قانون الحالة المدنية، ج ر عدد 49، الصادرة في 20 أوت 2014.
- القانون رقم 23-12: المؤرخ في 05 غشت 2023، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج ر عدد 51، مؤرخة في 06 غشت 2023.

3.2 النصوص التنظيمية:

1.2.2 المراسيم الرئاسية:

- المرسوم الرئاسي رقم 88-131: المؤرخ في 4 يوليو سنة 1988 المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27، الصادرة في 6 يوليو 1988 المعدل والمتمم.
- المرسوم الرئاسي رقم 91-196: المؤرخ في 04 جوان 1991: المتضمن تقرير حالة الحصار، ج ر عدد 29، الصادرة في 12 جوان 1992.
- المرسوم الرئاسي رقم 92-44: المؤرخ في 09 فبراير 1992: المتضمن إعلان حالة الطوارئ، ج ر عدد 10، الصادرة في 09 فبراير 1992.
- المرسوم 94-215 المؤرخ في 23-07-1994: المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية، ج ر عدد 48، الصادرة بتاريخ 27-07-1994.
- المرسوم الرئاسي 97-01: المؤرخ في 04 يناير 1997: المتعلق بوظيفة الأمين العام في الوزارة، ج ر عدد 01، الصادرة في 05 يناير 1997.
- المرسوم الرئاسي رقم 02-250: المؤرخ في 24 يوليو 2002، ج ر عدد 52، الصادرة في 17 23 يوليو 2002، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 03-301، المؤرخ في 11 سبتمبر 2003.
- {ملغى}
- المرسوم الرئاسي رقم 19-370: المؤرخ في 28 ديسمبر 2019، يتضمن تعيين الوزير الأول، ج ر عدد 1، الصادرة في 05 يناير 2020، ملغى بالمرسوم الرئاسي رقم 21-274، المؤرخ في 30 يونيو 2021، يتضمن إنهاء مهام الوزير الأول، ج ر عدد 53، الصادرة في 08 يوليو 2021،
- المرسوم الرئاسي رقم 20-122، المؤرخ في 16 ماي 2020، يتم بعض أحكام المرسوم رقم 20-39 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ر عدد 30، الصادرة في 21 ماي 2020.

- المرسوم الرئاسي رقم 21-304، المؤرخ في 04 غشت 2021، يحدد شروط وكيفية انتخاب أساتذة القانون الدستوري، أعضاء في المحكمة الدستورية، ج ر عدد 60، الصادرة في 05 غشت 2021.

2.2.2 المراسيم التنفيذية:

- المرسوم رقم 88-133: المؤرخ في 06 يونيو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر عدد 27، الصادرة في 07 يونيو 1988.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-99: المؤرخ في 27 مارس 1990، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات الإدارية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13 الصادرة في 28 مارس 1990.

- المرسوم التنفيذي 90-188: المؤرخ في 23 يونيو سنة 1990: الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، ج ر عدد 26، الصادرة في 27 يونيو 1990.

- المرسوم التنفيذي رقم 94-215، المؤرخ في 23 يوليو 1994، يضبط أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهيكلها، ج ر عدد 48 الصادرة في 27 يوليو 1994، معدل بالمرسوم تنفيذي رقم 22-54 ممضي في 02 فبراير 2022، يتضمن إنشاء مجلس تنفيذي للولاية، ويحدد مهامه وتنظيمه وسيره، ج ر عدد 9، الصادرة في 03 فبراير 2022.

- المرسوم التنفيذي رقم 97-286 الذي يحدد الإجراءات المتعلقة بالالتزامات بالنفقات العمومية وتنفيذها ويضبط صلاحيات الامرين بالصرف ومسؤولياتهم.

- المرسوم التنفيذي 97-480: المؤرخ في 15-12-1997: يحدد تنظيم محافظة الجزائر الكبرى وسيرها، ج ر عدد 83، الصادرة بتاريخ 17-12-1997.

- المرسوم التنفيذي 90-99: المؤرخ في مارس 1999، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 02 رمضان 1410.

- المرسوم التنفيذي رقم 03-173: المؤرخ في 14 أبريل 2003، ج ر عدد 27، الصادرة في 16 أبريل 2003.

- المرسوم التنفيذي رقم 06-77: المؤرخ في 8 فبراير 2006، ج ر عدد 9، الصادرة في 19 فبراير 2006.

- المرسوم التنفيذي رقم 06-194: المؤرخ في 31 مايو 2006، يرخص لأعضاء الحكومة تفويض امضائهم، ج ر عدد 53، الصادرة في 30 غشت 2006.
- المرسوم التنفيذي 07-186: المؤرخ في 11 يونيو 2007، المتضمن الترخيص لأعضاء الحكومة بتفويض امضائهم، ج ر عدد 39، الصادرة في 13 يونيو لسنة 2007.
- المرسوم التنفيذي رقم 11-334، المؤرخ في 20 سبتمبر 2011، المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، ج ر عدد 53، الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011.
- المرسوم التنفيذي رقم 16-258: المؤرخ في 10 أكتوبر 2016، يحدد كيفية إنشاء المندوبيات البلدية وتعيين حدودها، ج ر عدد 61، الصادرة بتاريخ 19 أكتوبر 2016.
- المرسوم التنفيذي 16-320: المؤرخ في 13 ديسمبر 2016، المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية، ج ر عدد 73، الصادرة في 15 ديسمبر 2016.
- المرسوم التنفيذي رقم 18-337 المؤرخ في 25 ديسمبر 2018: المتضمن إحداث مقاطعات إدارية في المدن الكبرى وفي بعض المدن الجديدة وتحديد قواعد تنظيمها وسيرها، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2018.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-04: المؤرخ في 11 يناير 2020، يرخص لأعضاء الحكومة تفويض امضائهم، ج ر عدد 2، الصادرة في 15 يناير 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-70: المؤرخ في 24 مارس 2020، المتعلق بتحديد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر عدد 16، الصادرة في 24 مارس 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 21-41 : المؤرخ في 14 جانفي 2021، المتعلق بتحديد التدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر عدد 04، الصادرة في 16 جانفي 2021.
- المرسوم التنفيذي رقم 21-52: المؤرخ في 31 جانفي 2021، المتعلق بتحديد التدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج ر عدد 07، الصادرة في 31 جانفي 2021.

4. الأحكام والقرارات القضائية:

- قرار صادر من مجلس الدولة الجزائري، مؤرخ في 28/2/2000، قضية "شعبان أحسن" ضد والي ولاية تيزي وزو.
- القرار المتضمن تفويض الإمضاء إلى الولاية: المؤرخ في 11 فبراير 1992، الجريدة الجزائرية الرسمية، عدد 11، الصادرة في فبراير 1992.

- حكم المحكمة الادارية العليا: مؤرخ في 17 يوليو 1965
- حكم لمجلس الدولة الفرنسي: مؤرخ في 12-15-1967، في قضية كاتب الدولة للسكن ضد فريديو، المجموعة 499.
- حكم مجلس الدولة الفرنسي: مؤرخ في 13 مارس 1975، المجموعة 186.
- حكم مجلس الدولة الفرنسي، مؤرخ في 01 يونيو 1975، المجموعة الثامنة.
- حكم لمجلس الدولة الفرنسي، المؤرخ في 28-06-1961، المجموعة 438.
- الحكم الصادر في 6 يناير 1954 في قضية angeras، المجموعة 8.
- الحكم الصادر عنها في 30 يونيو 1961 في قضية PROC GEN COURS DES COMPTES، مجلة القانون العام سنة 1961، ص 845 مع تقرير المفوض "برنار".
- الحكم الصادر عنها في 3 مارس 1954 بقولها إن الترخيص الذي يمنح مزاوله مهنة قباني بالحلقة إنما يكون طبقاً للمادة العاشرة من القانون رقم 145 لسنة 1944 الخاص بالمجالس البلدية والقروية من سلطة المجلس البلدي دون سواه، ولا يملك المجلس التفويض في هذه السلطة أو التنازل عنه طالما أن القانون لم ينص على ملها التفويض"، مجموعة المبادئ القانونية التي قررتها محكمة القضاء الإداري، السنة الثامنة، حكم 429.
- الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية، بتاريخ 07 أوت 1883، قضية MONT ROUGE.
- الحكم الصادر في 2 ديسمبر 1959 في قضية STE BORDEAUX EXPORT.
- الحكم الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي مؤرخ في 17-03-1944 المجموعة 90.
- الحكم الصادر في 16-07-1948، المجموعة 334.
- الحكم الصادر في 03-01-1955، المجموعة 703.
- حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية nguy، بتاريخ 03-06-1995، المجموعة 600.
- Cf. C.A.A.N statuant au contentieux opposant le préfet D'EURE-ET-LOIR à 1 M.YongsheX, N°06NTO1240, Arrêt du 29 décembre 2006.

ثالثاً: المراجع.

1. المؤلفات.

1.1 المؤلفات باللغة العربية.

1.1.1 المؤلفات المتخصصة

- إبراهيم أحمد الفراجي: التفويض الإداري - دراسة مقارنة-، دار الوفاء للطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، مصر، 2019.
- حجاب شروق، أسامة عواد: النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي - دراسة مقارنة-، ط1، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2009.
- خالد فايز لحويلة العجمي: التفويض الإداري في القانون الكويتي، دار النهضة، الكويت، 2016.
- شروق عواد أسامة حجاب: النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي -دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع، مصر، 2009.
- عبد الغني بسيوني عبد الله: التفويض في السلطة الإدارية، دار الجامعية، لبنان، 1986.
- عبد الفتاح حسن: التفويض في القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دار النهضة العربية، ط1، مصر، 1970-1971.
- عبد الهادي بشار: التفويض في الاختصاص-دراسة مقارنة-، دار الفرقان للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 1982.
- عبد الهادي بشار: الجوانب التطبيقية لتفويض الاختصاصات التشريعية والإدارية في مصر والأردن، دار الفرقان، عمان، 1983.
- عليوة مصطفى فتح الباب، التفويض والطلول والإنابة في مباشرة الاختصاصات، دار الفكر الجامعي، ط1، القاهرة، مصر، 2014 .
- عيد قريظم: التفويض في الاختصاصات الإدارية -دراسة مقارنة-، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، لبنان، 2011.
- منور كربوعي: مفهوم التفويض الإداري، دار القبة للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2002.

2.1.1 المؤلفات العامة.

- ابراهيم عبد العزيز شيحا: مبادئ وأحكام القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، 1994.
- إبراهيم عبد العزيز شيحا: الإدارة العامة، مطبعة شباب الجامعة، ط1، لبنان، 1974.

- جمال الدين لعويصات: مبادئ الإدارة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- جميل أحمد توفيق: أساسيات الإدارة المالية، دار النهضة العربية، بيروت، د س ن.
- حسن محمد عواضة: المبادئ الأساسية للقانون الإداري، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط01، بيروت، 1997.
- الحسين بن الشيخ آث ملويا: المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الأول، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع - الجزائر، 2003.
- حمدي ياسين عكاشة: موسوعة القضاء الإداري في قضاء مجلس الدولة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، د ط، القاهرة، 2018.
- خالد خليل الظاهر: القانون الإداري دراسة مقارنة، الكتاب الثاني، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط01، الجزائر، 1997.
- خالد خليل الظاهر: القانون الإداري، دراسة مقارنة، الكتاب الأول، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 1998.
- خيري أحمد الكباش: الحماية الجنائية لحقوق الإنسان، دراسة مقارنة في ضوء أحكام الشريعة الإسلامية والمبادئ الدستورية والمواثيق الدولية، الدار الجامعية، ط1، مصر، 2002.
- راغب ماجد الحلو: علم الإدارة العامة ومبادئ الشريعة الإسلامية، دار الجامعة الجديدة، ط1، الإسكندرية، مصر، 2004.
- رفعت العيد السيد: مبادئ القانون الإداري، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- سالم بن سلمان الشكلي: نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، مطبعة عين شمس، ط01، مصر، 1989.
- سامي جمال الدين: أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دون دار النشر، الإسكندرية، 1996.
- سعيد بوشعير: النظام السياسي الجزائري، دار الهدى، ط03، عين مليلة، الجزائر، 1993.
- سليمان الطماوي: قضاء الإلغاء، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
- سليمان محمد الطماوي: النظرية العامة للقرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري، مطبعة عين شمس، ط01، مصر، 1989.
- سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1977، ص 97.
- سليمان محمد الطماوي: مبادئ علم الإدارة العامة، دار الفكر العربي، ط05، القاهرة، 1972.

- صلاح الشنواني: التنظيم والإدارة في قطاع الأعمال، مركز الاسكندرية للكتاب، مصر، 1999.
- عبد العزيز السيد الجوهري: القانون والقرار الإداري في الفترة ما بين الإصدار والشهر، دار بن عكنون، د ط، الجزائر، 1991.
- عبد العزيز شيحا: أصول الإدارة العامة وأحكام القانون الإداري، د د ن، د ب ن، 1999.
- عبد العزيز صالح ابن حبتور: أصول ومبادئ الإدارة العامة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، د س ن.
- عبد الغني بسيوني عبد الله: أصول علم الإدارة العامة، دون دار النشر، بيروت، 1983.
- عبد الغني بسيوني عبد الله: التنظيم الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- عبد الله سعيد خضير: الإدارة وسلطتها في سحب قراراتها الإدارية -دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2018.
- عبد الله بوقفة: القانون الدستوري أساليب ممارسة السلطة -دراسة مقارنة الجزائر السياسية، المؤسسات والأنظمة، دار الهدى، ط1، الجزائر، 2015.
- عدنان عمرو: مبادئ القانون الإداري- نشاط الإدارة و وسائلها- منشأة المعارف، ط2، د ب ن، 2004.
- عزت الأيوب: مذكرات في الإدارة العامة، مكتبة مكاوي، بيروت، د ت ن، ص 24.
- علاء الدين عشي: والي الولاية في التنظيم الإداري الجزائري، دار الهدى، ط1، الجزائر، 2006.
- علي الشرقاوي: العملية الإدارية- وظائف المديرين-، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2002.
- علي خاطر الشطناوي: موسوعة القضاء الإداري، الجزء الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- علي خطار شطناوي: موسوعة القضاء الإداري، ج2، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
- علي فلاي: مقدمة في القانون، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- عمار بوضياف: القرار الإداري (دراسة تشريعية قضائية)، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 01، 2007.
- عمار عوابدي: النظرية العامة للمنازعات الادارية، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2003.

- عمار عوابدي: نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 1999.
- عياض بن عاشور: القضاء الإداري وفقه المرافعات الإداري، مركز النشر الجامعي، الجزائر، 2006.
- فريجة حسين: شرح القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
- فضيل كوسة: القرار الإداري في ضوء قضاء مجلس الدولة، دار هومة للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2013.
- فؤاد الشيخ سالم: المفاهيم الإدارية الحديثة، مركز الكتب الأردني، الأردن، د ت ن.
- فؤاد العطار: مبادئ الإدارة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1974.
- فوزي أوصديق: الوافي في شرح القانون الدستوري، ج3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1994.
- فوزي فرحات: القانون الإداري العام، الكتاب الأول، التنظيم الإداري والنشاط الإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب طرابلس، ط01، ليبيا، 2004
- لحسين بن شيخ آث ملويا: دعوى تجاوز السلطة، دار الريحانة للكتاب، ط01، الجزائر، 2004،
- ليلي تكلا، عبد الكريم درويش: الإدارة العامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1980.
- ماجد راغب الحلو: القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- مبروك حسين: تحرير النصوص القانونية، القوانين المراسيم- القرارات الإدارية-، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2007.
- محمد الشافعي أبو نواس: القانون الإداري دراسة مقارنة في أصول تنظيم الإدارة ونشاطها، ج1، عالم الكتب القاهرة، د س ن.
- محمد الصغير بعلي: القرارات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- محمد رفعت عبد الوهاب: مبادئ القانون الإداري، ج1، دار الجامعة للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2009.
- محمد سعيد حسين أمين: مبادئ القانون الإداري، دراسة في أسس التنظيم الإداري أساليب العمل الإداري، دار الثقافة الجامعية، القاهرة، 1997.
- محمد سعيد عبد الفتاح: الإدارة العامة، المكتب المصري الحديث للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1992.
- محمد فتوح محمد عثمان: رئيس الدولة في النظام الفدرالي، الهيئة المصرية للكتاب، ط1، مصر، 1977.
- محمد ناصر مهنا: تحديث الإدارة العامة والمحلية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 2005.

- مصطفى أبو زيد فهمي: القضاء الإداري ومجلس الدولة، قضية، الإلغاء الدار العربية للنشر والتوزيع، الإسكندرية 1959.
- موسى اللوزي: التطوير التنظيمي - أساسيات ومفاهيم حديثة-، دار وائل للنشر، ط2، عمان، 2003.
- موسى اللوزي: التنظيم الإداري، زمزم ناشرون وموزعون، الأردن، 2010.
- مولود ديدان: مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2005.
- مولود ديدان: مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار بلقيس، ط1، الجزائر، 2009.
- ناصر لباد: القانون الإداري، دار المجد للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2004.
- نواف كنعان: اتخاذ القرارات الإدارية، مكتبة دار الثقافة، ط 05، عمان، 1998.
- نواف كنعان: القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، د ب ن، 2005.
- يوسف سعد الله الخوري: القانون الإداري العام، الجزء الأول { تنظيم اداري/ أعمال وعقود إدارية }، ط02، د د ن، لبنان، 1998.

2.1 المؤلفات باللغة الأجنبية.

- GEORGES VEDEL ; droit administratif; P. U. F; PARIS.
- André De Laubadere, traité de droit Administratif, l.g.d.j., paris, 1976.
- CHARLES EISEMANN, cours de droit administratif, tome 2, L.G.D.J paris ,éd 1983,
- Jean rivero ; jean waline ; droit administratif ; d ;16 èmeéd; 1996.
- Raymand Odent, contentieux administratif, cours à l'institut d'études politiques, 1965-1966.
- ANGERAS; André de laubader, traité de droit administratif, L.G.D.J, paris, 1976.
- Rachid Zouaimia: Marie Christine Rouault, Droit Administratif, BERTI Edition, Alger, 2009 .

2. الأطروحات والمذكرات الأكاديمية.

1.2 أطروحات الدكتوراه.

- الأمين شريط: خصائص النظام الدستوري، أطروحة الدكتوراه في القانون، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1991.
- سيدي محمد نجار: نظام التفويض الإداري وتطبيقاته في التنظيم الإداري الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2023-2024.

- طواهرية أو داوود: الوصاية الإدارية وأثرها على استقلالية الجماعات الإقليمية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق، جامعة أدرار، الجزائر، 2019-2020.
- فاطمة موساوي: الرقابة على السلطات الاستثنائية لرئيس الجمهورية في الأنظمة القانونية-الجزائرية والفرنسية والمصرية-، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 1، الجزائر، 2016-2017 .
- محمد بودة: سلطة الوزير الأول التنظيمية، دراسة قانونية مقارنة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة وهران، الجزائر، 2013-2014.
- 2.2 مذكرات الماجستير.**
- ابراهيم عفيف ابراهيم مهنا: العلاقات بين التفويض السلطة وفعالية اتخاذ القرارات في الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2006.
- إيمان دميري: تفويض الإحتصاص الإداري في الإدارة المركزية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، شعبة تنظيم إداري، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2014-2015.
- جابر سلام سليم أبو بليمة: الأثار القانونية لتفويض الاختصاص في النظام القانوني الفلسطيني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2015.
- السعيد بن محمد القارة: التفويض الإداري ومدى أثاره في فاعلية الإدارة (بين الشرعية القانونية والفاعلية التسييرية)، أطروحة دكتوراه، قسم القانون العان، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2009-2010.
- عبد الفتاح شماخي: آثار حالة الطوارئ، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة الجزائر، 1996-1997.
- محمد الجبور: التفويض في الاختصاص الاداري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البيت، الأردن، 2003.
- محمد بركات: النظام القانوني للمنتخب المحلي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 1998.
- منور كربوعي: التفويض الاداري وتطبيقاته في الإدارة المركزية الجزائرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، معهد الحقوق والعلوم الادارية، جامعة الجزائر، الجزائر، 1985-1986.

- وصفية أبو معمر، درجة ممارسة القيادات الإدارية في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة لتفويض السلطة وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009.

3. المقالات.

- أحمد حمد الفارسي: التفويض في الاختصاصات الادارية في القانون الكويتي، مجلة الحقوق الكويتية، المجلد 18، العدد 03، الكويت، 1994.

- جميلة سليمان: تفويض السلطة كسبب خاص لإنهاء المسؤولية الجزائية لمسير الشركة، مجلة الإجتهد القضائي، العدد 17، 2008.

- ريم عبيد: دعوى الإلغاء في ظل قانون الإجراءات المدنية والادارية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 17، العدد 01، الجزائر، 2017.

- سيدي محمد نجار: النظام القانوني للتفويض الإداري، مجلة نوميروس الأكاديمية، المركز الجامعي مغنية، المجلد 02، العدد 01، الجزائر، 2021.

- سيدي محمد نجار، بن عودة حسكر مراد: إمكانية تفويض رئيس الجمهورية لسلطات الضبط الإداري بين حالة الظرف الاستثنائي والظرف البائلي لكوفيد19، مجلة القانون، المجتمع والسلطة، جامعة وهران 2، المجلد 11، العدد 01، الجزائر، 2022.

- الطاهر زواقري، مريم ساري: هيئات الإدارة المحلية في الجزائر ودورها في إرساء حكم راشد، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، العدد 07، الجزائر، 2017.

- علوان رضا المشاقبة: سحب القرار الإداري السليم، المجلة العربية للنشر العلمي، المجلد 05، العدد 49، الأردن، 2022.

- علي خطار شطناوي: الالتزام بمباشرة الاختصاص الوظيفي في القانون الإداري الأردني، مجلة إربد للبحوث والدراسات، المجلد 03، العدد 01، تشرين الثاني، 2000.

- غضبان مبروك وغربي نجاة: قراءة تحليلية للنصوص المنظمة لحالة الحصار والطوارئ وما مدى تأثيرهما على الحقوق والحريات في الجزائر، مجلة الحقوق والحريات، جامعة بسكرة، المجلد 01، العدد 10، الجزائر، 2014.

- فهد عبد الرحمن صالح العبد الهادي: الرقابة على التفويض الاداري، مجلة كلية الشريعة والقانون بتقنها الأشرف - دقهلية، العدد 27، الجزء 01، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، المملكة العربية السعودية، 2023.

- فوزي أحمد ابراهيم تحتوت: التفويض الاداري في ضوء النصوص القانونية وأحكام القضاء الاداري، المجلة القضائية، العدد 14، المملكة العربية السعودية، 2018.
- محمد علي الشباطات: ميثاق قحطان حامد، الشروط القانونية لصحة التفويض في الاختصاصات الإدارية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 09، العدد 27، الجزائر، 2017.
- نسيمة أوصالح: الحالات التي لا تشكل سندا لمطالبة الإدارة بالتعويض عن قراراتها، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة الشلف، المجلد 08، العدد 02، الجزائر، 2022.
- وليد خضر كافي: شروط وأثار التفويض الإداري في القانون الإداري، مجلة مؤتمر الدراسات العليا، كلية الدراسات العليا ، جامعة النيلين، العدد 11، 2020.

4. المعاجم والقواميس.

- ابن منظور: لسان العرب المحيط، دار لسان العرب، د ط، بيروت، د ت ن.
- المنجد في اللغة والإعلام: دار المشرق، ط 34، لبنان، 1994.

قائمة الفهارس

أولاً: فهرس الجداول.

الصفحة	العنوان	الرقم
34-33	أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والحلول الإداري.	01
37-36	أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والاستخلاف.	02
39-38	أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري عن نقل الاختصاص.	03
41-40	أوجه الاختلاف بين التفويض الإداري والإنابة الإدارية	04

ثانياً: فهرس الأشكال.

الصفحة	العنوان	الرقم
24	تعريف التفويض الإداري.	01
25	مبادئ التفويض الإداري	02
51	أهداف التفويض الإداري.	03
55	صور التفويض الإداري التفويض من حيث الأداة	04
68	صور التفويض الإداري التفويض من حيث الشكل	05
72	صور التفويض الإداري التفويض من حيث الحجم	06
127	الشروط المتعلقة بالمفوض	07
137	الشروط المتعلقة بالمفوض إليه	08
145	الشروط الشكلية لعملية التفويض	09
157	الشروط الموضوعية للتفويض الإداري	10

ثالثا: فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	شكر وعرافان
-	إهداء
01	قائمة المختصرات
09-02	مقدمة
122-11	الباب الأول: الجانب النظري للتفويض الإداري
75-12	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري.
13	المبحث الأول: مفاهيم حول التفويض الإداري
14	المطلب الأول: مفهوم التفويض الإداري.
15	الفرع الأول: تعريف التفويض الإداري.
26	الفرع الثاني: مبادئ التفويض الإداري
28	الفرع الثالث: تقدير التفويض الإداري
30	المطلب الثاني: تمييز التفويض الإداري عن غيره من المفاهيم.
31	الفرع الأول: تمييز التفويض الإداري عن الحلول الإداري.
35	الفرع الثاني: تمييز التفويض الإداري عن الاستخلاف وتحويل الاختصاص.
39	الفرع الثالث: تمييز التفويض الإداري عن الانابة الإداري
42	المبحث الثاني: مقومات التفويض الإداري.
43	المطلب الأول: الأساس القانوني للتفويض الإداري في ظل تعدد أهدافه.
43	الفرع الأول: الأساس القانوني للتفويض الإداري .
51	الفرع الثاني: أهداف التفويض الإداري.
54	المطلب الثاني: صور التفويض الإداري.
54	الفرع الأول: صور التفويض الإداري من حيث الأداة.
65	الفرع الثاني: صور التفويض الإداري من حيث الطبيعة.
68	الفرع الثالث: صور التفويض الإداري من حيث الشكل.

72	الفرع الرابع: صور التفويض الاداري من حيث الحجم
121-76	الفصل الثاني: فواعل التفويض الاداري بين المركزية والامركزية
77	المبحث الأول: سلطات الأجهزة الإدارية المركزية في نطاق التفويض الإداري.
77	المطلب الأول: نطاق تفويض السلطات الإدارية لرئيس الجمهورية.
78	الفرع الأول: الصلاحيات الدستورية لرئيس الجمهورية المستثناة من التفويض الإداري.
86	الفرع الثاني: تفويض رئيس الجمهورية لاختصاصات الضبط الإداري بين الظروف الاستثنائية وأزمة جائحة كوفيد-19.
96	المطلب الثاني: تحديد صلاحيات الوزير الأول والوزراء في مجال التفويض الإداري.
97	الفرع الأول: محدودية سلطة الوزير الأول في تفويض صلاحياته.
102	الفرع الثاني: نطاق سلطة الوزير في تفويض اختصاصه من حيث الأشخاص.
104	المبحث الثاني: سلطات الأجهزة الإدارية اللامركزية في نطاق التفويض الإداري.
105	المطلب الأول: إمكانية تفويض الوالي لصلاحياته الإدارية.
106	الفرع الأول: سلطة الوالي في تفويض صلاحياته لمروؤسيه.
109	الفرع الثاني: تحديد موظفي الولاية المعينين بالتفويض.
113	المطلب الثاني: إمكانية تفويض رئيس المجلس الشعبي البلدي لبعض صلاحياته
114	الفرع الأول: صلاحيات رئيس المجلس الشعبي البلدي المرخصة بالتفويض الاداري.
117	الفرع الثاني: الأجهزة المعنية بتفويضات رئيس المجلس الشعبي البلدي.
122	خلاصة الباب الأول

198-124	الباب الثاني: ضوابط التفويض الإداري .
161-125	الفصل الأول: الضوابط القانونية للتفويض الإداري
126	المبحث الأول: الشروط المتعلقة بأطراف التفويض.
126	المطلب الأول: الشروط المتصلة بالمفوض.
128	الفرع الأول: الإلتزام بالحدود القانونية للتفويض
130	الفرع الثاني: الإلتزام بجزئية التفويض
132	الفرع الثالث: تحديد المواضيع محل التفويض
134	الفرع الرابع: منح المفوض إليه السلطة والصلاحيات الكافية.
136	المطلب الثاني: الشروط المتصلة بالمفوض له
137	الفرع الأول: ممارسة المفوض إليه اختصاصات الأصيل بعد التفويض
139	الفرع الثاني: احترام المفوض إليه حدود التفويض
141	الفرع الثالث: خلو مركز المفوض إليه أي عيب قانوني
142	الفرع الرابع: مراعاة مبدأ لا تفويض على تفويض
144	المبحث الثاني: الشروط المتعلقة بعملية التفويض الإداري
144	المطلب الأول: الشروط الشكلية لعملية التفويض الإداري
146	الفرع الأول: شكل قرار التفويض الإداري.
148	الفرع الثاني: نشر قرار التفويض الإداري
155	الفرع الثالث: الإلتزام بالإجراءات القانونية للتفويض.
156	المطلب الثاني: الشروط الموضوعية للتفويض الإداري.
158	الفرع الأول: ألا يكون التفويض محظورا
159	الفرع الثاني: أن ينصب التفويض على السلطة دون المسؤولية
160	الفرع الثالث: أن يكون التفويض من الأعلى الى الأسفل
197-162	الفصل الثاني: الآثار القانونية للتفويض الإداري في ظل الرقابة الخاضع

	له.
163	المبحث الأول: آثار التفويض الإداري
163	المطلب الأول: آثار التفويض الإداري بالنسبة للأصيل
164	الفرع الأول: قيام مسؤولية المفوض بالرغم من تفويضه للإختصاص.
166	الفرع الثاني: تجريد الأصيل من ممارسة إختصاص المفوض.
170	الفرع الثالث: مدى إمكانية ممارسة المفوض للسلطة الرئسية على المفوض إليه.
172	المطلب الثاني: آثار التفويض الإداري بالنسبة للمفوض إليه
173	الفرع الأول: حدود التزام المفوض إليه في ممارسة الإختصاصات المفوضة.
175	الفرع الثاني: إلتزام المفوض إليه بحدود وطبيعة التفويض
178	المبحث الثاني: مآل التفويض الإداري بين الرقابة الإدارية والقضائية.
179	المطلب الأول: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة الإدارية
179	الفرع الأول: النهاية الطبيعية للتفويض الإداري.
183	الفرع الثاني: النهاية غير الطبيعية للتفويض الإداري في ظل تفعيل الرقابة الإدارية.
192	المطلب الثاني: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة القضائية- دعوى إلغاء قرار التفويض الإداري-.
193	الفرع الأول: موقف القضاء الجزائري من إلغاء قرار التفويض الإداري بين الإعدام والبطلان.
194	الفرع الثاني: شروط إلغاء قرار التفويض الإداري.
198	خلاصة الباب الثاني
202-200	خاتمة

216-204	قائمة المصادر والمراجع
222-218	قائمة الفهارس
-	ملخص

المُلخَص

التفويض الإداري يمثل وسيلة قانونية فعّالة لتوزيع الصلاحيات وتخفيف الأعباء عن المسؤول الإداري، ولكنه يخضع لشروط وضوابط قانونية لضمان مشروعيته وفعاليتها، يتم التفويض بناءً على نص قانوني يحدد بوضوح الاختصاصات التي يتم تفويضها، ويجب أن يلتزم المفوض إليه بعدم تجاوز هذه الصلاحيات، في المقابل يظل المفوض مسؤولاً عن متابعة تنفيذ المهام المفوضة وضمان تحقيقها للأهداف المرجوة.

تُعد الرقابة جزءاً أساسياً في عملية التفويض، حيث تتمثل في إجراء السحب والالغاء الإداري لقرار التفويض الإداري، إلى جانب الرقابة القضائية التي تضمن مشروعية القرارات وحماية حقوق الأفراد، بذلك يحقق التفويض توازناً دقيقاً بين توزيع السلطة والمسؤولية، مما يساهم في تحسين سير العمل داخل الإدارة العامة، بشرط الالتزام بالأطر القانونية والرقابية اللازمة.

الكلمات المفتاحية: التفويض الإداري، التنظيم الإداري، المفوض، المفوض إليه، الرقابة الإدارية والقضائية.

The Abstract

Administrative delegation is an effective legal tool for distributing authority and alleviating the burdens on the administrative official. However, it is subject to legal conditions and regulations to ensure its legitimacy and effectiveness. Delegation is based on a legal provision that clearly defines the delegated powers, and the delegate must not exceed these powers. Meanwhile, the delegator remains responsible for overseeing the execution of the delegated tasks and ensuring they meet the intended goals.

Supervision is a fundamental part of the delegation process, involving the administrative withdrawal or cancellation of the delegation decision, along with judicial oversight that ensures the legality of decisions and the protection of individual rights. In this way, delegation achieves a delicate balance between the distribution of power and responsibility, contributing to the improvement of workflow within public administration, provided that legal and regulatory frameworks are adhered to.

Keywords: administrative delegation, administrative organization, delegator, delegate, administrative and judicial supervision.

