شروط واثار التفويض الإداري في القانون الإداري

وليد خضر كافي
كلية القانون، جامعة الجزيرة

المستخلص

هدفت هذه الدراسة لتناول مفهوم التفويض من خلال تعريفة، إضافة إلي أهميته في الحياة العامة والعمل الإداري، والشروط القانونية الموضوعية والشكلية للتفويض الإداري والاثار القانونية بالنسبة للمفوض والمفوض اليه في القانون الإداري، وختمت هذه الدراسة بعدد من النتائج والتوصيات.وقد توصلت إلي عدد من النتائج والتوصيات، منها، إن التفويض لايتم إلا إذا أجازه المشرع صراحة فى الحدود التي يسمح بها.وإن التفويض هو أحد الطرق المناسبة للقضاء على البطء في العمل الذي يؤدي إلى إعاقة الإدارة، كما أن التفويض الإداري اصبح من ضرورات حسن تنظيم العمل الإداري،وايضاً التفويض يمنح صغار الموظفين الفرصة ليخلق منهم قيادات إدارية في ناجحه المستقبل.أما أهم التوصيات، ضرورة قيام الرؤساء بتفويض بعض السلطات والصلاحيات لصغار الموظفين حتي يتم إعدادهم للمستقبل، تبني الإدارة موضوع التفويض وإبراز مزاياه،إكساب قرارات المفوض إليه الفعالية الامر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف الإدارة بأقل جهد.

الكلمات المفتاحية: الإجازات التفويض الإداري ، القانون الإداري ، المفوض، تفويض التوقيع ، المفوض إليه

مقدمة

يعتبر التنظيم الإداري من الاهمية بمكان فهو ينقسم إلى نظام إداري مركزي ونظام إداري لامركزي وقد تزايدت النشاطات الإدارية بصوره كبيرة في العصر الحديث واصبح على الدولة أن تتبع أحد الاسلوبين، وإن الدولة عندما تتبني أحد هذين الاسلوبين إنما تعتمد قدرا من المركزية وقدراً من اللامركزية ولايشترط التوازن بينهما، ويمكن للدولة أن تختار أى منهما وذلك على حسب ظروفها،وحتى تستطيع الدولة تحقيق الاهداف السياسية والإقتصادية المرجوة تحتاج إلى كوادر إدارية وبرامج لتنمية المرؤوسين تقوم على تفويض قدر من السلطة إليهم وتدريبهم على تحمل المسؤولية في الوظائف الاعلى، والتفويض يكتسب الاهمية لانه يساعد على إستمرار العمل وهو عكس المركزية، فمنح الثقة وتفويض الصلاحيات والمهام يسهل الاهداف ويجعل تنفيذ الاعمال علي نحو اكثر من الكفاءة، فالرئيس مهما بلغت قدراته لايستطيع أن يقوم بكل الاعمال بنفسه، والتفويض له علاقة بالإختصاص حيث أن إختصاصات الاصيل تتأثر بالنقصان في حين تزداد إختصاصات المفوض إليه وفي نفس الوقت يصل الاصيل صاحب الإختصاص الاصلي ، ويمكنه إلغاء التفويض.

أهمية الدراسة:

تنبع اهمية هذه الدراسة من اهمية التفويض في القانون الإداري، ودور المفوض والمفوض له، والإهتمام الكبير الذي يجده موضوع التفويض حيث وضعت القوانين له الشروط والقواعد والحكام العامة.

أهداف الدراسة:

1/ بيان مفهوم التفويض الإداري.

2/ التعرف علي الشروط القانونية للتفويض الإداري.

3/ بيان الاثار القانونية للتفويض الإداري.

منهج الدراسة:

وسوف نتبع في هذه الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، حيث نقوم بعرض موضوع الدراسة و إستعراضه وتحليله وإيراد راينا فيه، وإستخلاص بعض النتائج.

خطة الدراسة:

قسم الباحث هذه الدراسة إلي ثلاثة مباحثعلي النحو التالي:

يتناول في المبحث الاول مفهوم التفويض الإداري في اللغة والإصطلاح والقانون الإداري وذلك في مطلبين.

المطلب الاول: تعريف التفويض في اللغة والإصطلاح.

المطلب الثاني: التفويض في القانون الإداري.

المطلب الثالث: مستويات التفويض.

وفي المبحث الثاني يتناول الشروط القانونية للتفويض الإداري وذلك في مطلبين.

المطلب الاول: الشروط الموضوعية للتفويض.

الفرع الاول: النص علي الإذن بالتفويض.

الفرع الثاني: قرار التفويض والنص عليه.

المطلب الثاني: الشروط الشكلية للتفويض.

الفرع الاول: شكل قرار التفويض.

الفرع الثاني: نشر قرار التفويض

وفي المبحث الثالث يتناول الاثار القانونية المترتبة عن التفويض وذلك في مطلبين.

المطلب الاول: بالنسبة للمفوض.

الفرع الاول: تفويض الإختصاص.

الفرع الثاني: تفويض التوقيع.

المطلب الثاني: بالنسبة للمفوض اليه.

الفرع الاول: مسؤولية المفوض اليه في تفويض الإختصاص.

الفرع الثاني: إلتزام المفوض اليه بحدود التفويض.

المبحث الاول

مفهوم التفويض الإداري في اللغة والإصطلاح القانون الإداري

يتناول الباحث في هذا المبحث مفهوم التفويض الإداري وذلك من خلال مطلبين الاول تعريف التفويض في اللغة والإصطلاح، والمطلب الثاني التفويض في القانون الإداري، والمطلب الثالث، مستويات التفويض.

المطلب الاول: تعريف التفويض الإداري في اللغة والإصطلاح.

التفويض الإداري في اللغة:

لفظ التفويض من (فوض) إليه الامر تفويضاً رده إليه، وتفاوض الشريكان في المال، أى إشتركا فيه أجمع وهي شركة ([1])،وقيل فوض الامر إليه أي بمعني جعل له التصرف فيه([2]) كما قيل فوض إليه الامر أى صيره اليه وجعله الحاكم فيه ([3]) .

لفظ التفويض من فوض تفويضاً إليه الامر، المفوض هو من فوضت إليه إدارة أعمال، فاوض مفاوضة في الامر أي شاركه فيه أو جاراه وذاكره وحادثه فيه، تفاوض القوم في كذا فاوض بعضهم بعضا، يقال قوم فوضى أى متساوون لارئيس لهم وأمرهم فوضي بينهم، المفاوضة يقال شركة مفاوضة وشركة اي الشركاء فيها متساوون مالا وتصرفاً وديناً([4]).

التفويض في الاصطلاح :

تفويض السلطة هو منح أو إعطاء السلطة من إداري لأخر أو من وحدة تنظيمية لأخرى لغرض تحقيق واجبات معينة.يقصد بالتفويض في الاختصاصات الإدارية، أن يعهد الرئيس الإداري بجانب من إختصاصاته التي يستمدها من القانون إلي أحد مرؤوسيه بناء على نص قانوني يجيز له

[1]/ محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت لبنان، 1981م، ص514.

[2]/ أحمد حسن الزيات وأخرون، المعجم الوسيط، الجزء الاول والثاني الطبعة الثانية، مطبعة مرتضوى، إيران، 1972م،ص 706.

[3]/ بن منظور، لسان العرب، المجلد الخامس، مادة فوض، دار المعارف القاهرة، ص3485.

[4]/ المنجد في اللغة والاعلام، ط34، دار المشرق بيروت، 1994م/ ص99.

ذلك، أى أنه عبارة عن إجراء تكلف سلطة ما- بواسطته- سلطة أخري أن تعمل بإسمها في حالة معينة أو مجموعة من الحالات المحددة [5].

ويعرفه جانب أخر من الفقه بأنه : إمكانية أن يعهد الرئيس الإداري يبعض إختصاصاته أو واجباته التي يستمدها من القانون لأحد العاملين المرؤوسين من المستويات الإدارية له في الدرجة[6].

وتفويض السلطة بمعني أخر عبارة عن عملية السماح الإختياري بنقل السلطة أو جزء منها من الرئيس إلى المرؤوس، وعندما يقبل الاخير هذا التفويض فإنه يلتزم بأداء الواجبات التي يكلفها بها رئيسه ويمارس الصلاحيات اللازمة لادائها ويصبح مسئولا عما قلم به من اعمال وتعتبر عملية التفويض من العمليات الاساسية في التنظيم، حيث لايمكن تصور تركيز السلطات كلها عند قمة التنظيم، أو تركيزها في في مركز واحد لإتخاذ القرارات[7]

المطلب الثاني: التفويض في القانون الإداري.

لقد تعددت تعاريف الفقهاء وذلك بسبب إختلاف وجهات النظر، حيث عرفة الدكتور سليمان الطماوي على أنه: إجراء يعهد بمقتضاه صاحب الإختصاص نقل جانب أو بعضاً من إختصاصاته سواء في مسالة معينة أو في نوع من المسائل إلى فرد أخر أو سلطة أخرى[8].

وعرفه الدكتور عبد الغني بسيوني : أن التفويض هو الاسلوب الامثل لتحقيق عدم التركيز داخل التنظيم الإداري والمقصود منه قيام الرئيس الإداري بنقل جانب من إختصاصاته إلي بعض مرؤوسية ليمارسونها دون الرجوع إليه مع بقاء مسؤوليته امام الرئاسة العليا[9].

ويقصد بالتفويض الإداري أن يعمد الرئيس الإداري مستنداً في ذلك إلي نص قانوني بجانب من إختصاصه إلي مرؤوسه يمارسه تحت رقابته مع عدم تخليه عن هذه الإخصاصات.

وفي تعريف أخرللتفويض بأنه : تحويل الرئيس لبعض الصلاحيات المسندة إليه غلى غيره من بين مرؤوسيه، على أن يتخذ التدابير والوسائل الكفيلة لمساءلتهم ومحاسبتهم على نتائجها بحيث يضمن ممارستهم لتلك الإختصاصات على الوجه الذي يتراءى له بصفته المسؤول الاول عنها[10].

المطلب الثالث: مستويات التفويض.

للتفويض الإداري ثلاثة مستويات ، الاول علي اساس مايجب عمله وكيفية أداء هذا العمل، والثاني على أساس مايجب عمله وترك الحرية للمرؤوس في إختيار الاسلوب، والثالث علي اساس مايجب تحقيقه من أهداف.

المستوي الاول: تفويض على أساس مايجب عمله وكيفية أداء هذا العمل، وترك بعض الحرية للمفوض إليه فيما يتعلق بمعدل العمل والرقابة. ويناسب هذا المستوى الموظفين ذوى النضج الوظيفى المنخفض نسبياً، ويقتصر التفويض الحقيقى على القرارات المتعلقه بمعدلات الأداء[11].

المستوى الثاني: التفويض على أساس مايجب عمله وترك الحرية للمرؤوس في إخيار أسلوب الأداء ومعدل الاداء ومدي الجودة .التي يتم بها العمل، وهذا المستوى يوفر مزيداً من الحرية والفرص للموظف، ويناسب ذوي النضج الوظيفي امرتف نسبياً[12].

المستوى الثالث: التفويض على أساس مايجب تحقيقة من أهداف، وترك الحرية للموظفين في تحديد مايجب عمله وأسلوب الأداء ومعدله، وكذلك مدى الجودة التي يمر بها العمل، وهذا النوع من التفويض يصل بالمرؤوسين

---

[5]/ د. محمود ابراهيم العوالى، نظرية التفويض الإداري، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس، القاهرة، سنة 1979م، ص54.

[1]/ عبد السلام أبو قحف، اساسيات التنظيم والإدارة، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 2002م، ص353.

[2]/د. عبد الغني بسيوني عبد الله، التنظيم الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004م، ص116.

[3]/د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري،ج1، در الفكر العربي، القاهرة، 1977م، ص97.

[4]/ د.شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2009م، ص30.

[1]/ د.رفعت عيد سيد، مبادئ القانون الإداري، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م، ص213.

[2]/ القريوتي محمد قاسم مبادئ الإدارة: النظريات والعمليات والوظائف. عمان الأردن، دار الصفا ودار وائل للطباعه والنشر، 2001م، ص152.

[3]/ هاينز ماريون إي، إدارة الاداء: دليل شامل للإشراف الفعال، ترجمة محمود مسي وزهير الصباغ، الرياض ، مطابع معهد الإدارة العامة، 1988م ص310.

إلى تحمل مسؤولياتهم كاملة بدون تدخل من المفوض، ويلائم هذا المستوى من التفويض الموظفين ذوي المستوى العالى من النضج الوظيفي، حيث يمنح الموظف جانباً من المسؤولية والحرية لصنع القرارات ([13]).

المبحث الثاني

الشروط القانونية للتفويض الإداري

المطلب الاول: الشروط الموضوعية للتفويض.

الفرع الاول: النص علي الإذن بالتفويض.

يعتبر النص على الإذن بالتفويض الخطوة الاولي التي تظهر التفويض غلي حيز الوجود، ويستمد التفويض أساسه عادة من الدستور والقوانين واللوائح والانظمة .

فالتفويض لايمكن أن يتم إلا إذا أجازه المشرع صراحة وفي الحدود التي يسمح بها، فإذا خرج التفويض عن الحدود التشريعية المرسومة كان باطلاً، وبالتالي بطل كل مايترتب عليه من تصرفات.

وإشتراط إجازة المشرع للتفويض يجعل التفويض إحدى وسائل توزيع الإختصاص، فالمشرع إما أن يوزع الإختصاص بنفسه وهو ما يسمى إسناد الإختصاص الاولى، وإما أن يجيز للسلطات الإدارية نزولاً عن إعتبارات منطق التطور أن تعيد توزيع الإختصاصات ولو بصورة مؤقته، وهو ما يسمى بإسناد الإختصاص الفرعي ا([14]).

ويرى البعض أنه يشترط أن يكون النص القانوني الإذن بالتفويض من ذات مرتبة النص الذى خول الإختصاص للأصيل، وعلى ذلك فإن كان إختصاص الاصيل تقرر بنص من القانون، فإن التفويض لايكون جائزاً إلا إذا سمح به نص قانوني له نفس القوة القانونية للنص السابق، وكذلك إذا كان إختصاص الاصيل تقرر بنص في الدستور فإن التفويض لايكون جائزاً إلا إذا سمح بذلك نص فى الدستور ([15]).

الفرع الثاني: قرار التفويض والنص عليه.

1/ يجب أن يستند التفويض إلي نص تشريعي أو تنظيمي: وان يصدر القرار من سلطة مختصة بذلك قانوناً، ويترتب على ذلك انه إذا صدر التفويض من سلطة لاتملكه قانوناً كان مشوباً بالبطلان ([16]).

2/ **يجب أن يكون التفويض جزئياً:** اى يقتصر على بعض إختصاصات من يملك التفويض، أما التفويض الكامل فى الإختصاصات فإنه باطل حيث يؤدي إلى نتيجتين تتعارضان مع مفهوم التفويض السليم.

النتيجة الاولى: أن الرئيس الإداري الذى يفوض كل إختصاصاته يتخلى عن كل واجبات وظيفته، ويجرد وجوده الوظيفى من كل معن، ويؤكد أن وجوده قد اضحي عمالة زائدة تتقاضى مرتباً بلا عمل.

والنتيجة الثانية: يؤدى التفويض الكامل إلى تكليف المفوض اليه باعباء مضاعفة حيث سيباشر اعباء وظيفته الاصلية إلى جانب إختصاصاته الجديدة، ولاشك فى أن إثقال المفوض اليه بأعباء إضافية من شأنه أن يعرقل أداء العمل الإداري لا أن يزيد فاعليته ([17]).

3/ أن ينصب التفويض على الإختصاصات الاصلية للمفوض: يجب أن يكون الإختصاص المفوض به من قبيل الإختصاصات الاصلية للمفوض، وليست من الإختصاصات المفوضة، ويعبر عن ذلك بالقول لا تفويض فى التفويض.

فالاصل أن التفويض إستثناء من القواعد العامة، والإستثناء لايقاس علية مالم يرد نص بغير ذلك، لذلك فإن المفوض اليه لا يستطيع أن يعيد

---

[4]/ محمد عبد الفتاح الصيرفي، مفاهيم إدارية حديثة، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان الأردن2003م، ص213.

[14]/ د.سليمان الطماوى، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربى، 1993م،ص55.

[15]/ د. ابراهيم عبد العزيز شيحا،اصول القانون الإداري، سنة 1985،ص112-113.

[16]/ د. سعيد السيد علي، اسس وقواعد القانون الإداري ، دار الكتاب الحديث، القاهرة2017م، ص126.

[17]/ د. عمر حلمي فهمى، القانون الإداري، القسم الاول، سنة 2003م، ص 47.

التفويض فيما فوض فيه، بل عليه أن يمارس الإختصاص الذى فوض فيه بنفسه.

والحكمة من حظر تفويض التفويض أنه يؤدى غلى تفتيت المسئولية نتيجة إنحدار التفويض غلى سلطات لايعرف مداها، بعيدة عن إشراف السلطات الاصلية.

فالتفويض إذن لاينصب إلا على إختصاص اصيل يستمده رجال الإدارة من القانون مباشرة، والمفوض اليه لايستطيع أن يعيد التفويض فيما فوض فيه، إلا إذا كان هناك نص قانونى يقضى بذلك ([18]).

4/ أن يكون قرار التفويض محدد بمدة، ينبغي على صاحب الإختصاص الاصيل تحديد الفترة الزمنية التي يمكن للمفوض اليه ممارسة الإختصاصات المفوضة والحكمة من ذلك تنحصر في عودة الإختصاص المفوض إلى الاصيل بإنتهاء المدة المحددة في قرار التفويضا([19]).

5/ لاتفويض في المسؤولية: إذا كان للمفوض ان يفوض فى إختصاصاته الاصلية، فإن هذا التفويض لا يشمل تفويض مسؤولية الإختصاصات المفوض بها، وهو مايعبر عنه بانه لا تفويض فى المسئولية بمعنى أن الرئيس الذى يفوض مرؤوسية فى ممارسة بعض إختصاصه يظل مسؤولاً عن الإختصاص المفوض بجوار المفوض إليهم لان الرئيس مسئول بإستمرار عن كيفية ممارسة مرؤوسية لإختصاصاتهم ([20]).

4/ ان يتناسب قرار التفويض مع قدرة المفوض ومركزه الوظيفي: على الرئيس أن تكون لديه القدرة على إختيار الاشخاص المناسبين للقيام بمهام التفويض، وأن تتوافر لديهم المعرفة بان هؤلاء المرؤوسين على قدرة كبيرة من المسؤولية والحرص وان إستخدامهم للتفويض لن يخرج عما هو متفق علية ([21]).

المطلب الثاني:الشروط الشكلية للتفويض.

للتفويض الإداري شروط شكلية لابد من توافرها، وسوف نتناولها في فرعين، الفرع الاول شكل القرار الإداري،والفرع والثاني نشر قرار التفويض.

الفرع الاول: شكل قرار التفويض.

يقصد به الصورة الخارجية التي تحتم القوانين أو المراسيم ان يفرغ فيها قرار التفويض وتبعاً لذلك فإن التفويض ليست له صيغة معينة لابد من إنصبابه في إحداها بصورة إيجابية، وإنما يفترض أن يكون معبراً تعبيراً واضحاً عن إدارة الاصيل، هذا إذا لم يشترط النص صدور القرار على وجه معين، فإذا تطلب النص المجيز للتفويض أن يتم قرار التفويض كتابة أو أن يتم تسبيبة فالقاعد هى إحترام إرادة المشرع والعمل وفقاً للنص([22]).

الفرع الثاني: نشر قرار التفويض

يقصد بنشر القرار إعلان ذوى المصلحة بمضمونه ومحتواه، في الجريدة الرسمية أو في نشرات المصلحة، أو في إعلان بشكل معين، وذلك مالم يقرر القانون وسيلة معينة، وبذلك يتم النشر بإتباع شكليات معينة كى يعلم الجمهور بالقرار([23]).

ونشر قرار التفويض هو عملية مادية ملحقة بالإصدار تقتضي وضع القرار في دائرة التنفيذ ليكون من يهمهم الامر على علم به، والمسلم به أنه إذا نص القانون على طريقة معينة للنشر وجب على الإدارة إتباع هذه الطريقة([24]).

---

[18]/ د. ماجد راغب الحلو، علم الإدارة العامة، دار المطبوعات الحكومية، الاسكندرية، 1985م،ص299.

[19]/ د. حمدي قبيلات، القانون الإداري ،ج1، دار وائل للنشر، الاردن، 2008م، ص 101.

[20]/د. ماجد راغب الحلو، علم الإدارة ، مرجع سابق، ص299.

[21]/د.عبد المعطى محمد العساف، مبادئ الإدارة العامة، زهران للنشر، الاردن، 2009م، ص279.

[22]/د/ مليكة الصروخ، القانون الإداري، مطبعة النجاح الجديدة، ط7، الدار البيضاء، 2010م، ص70.

[23]/د/ شروق اسامه عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعى، مرجع سابق، ص108.

[24]/د/ مليكة الصروخ، القانون الإداري، مطبعة النجاح الجديدة، ط7، الدار البيضاء، 2010من ص70.

غير أن الإجتهاد القضائي المقارن مصر وفرنسا، يذهب إلى إمكانية قيام المفوض اليه بتصرفات قانونية بناء على التفويض غير المنشور إلا أنها لاتنشر، إلا بعد نشر قرار التفويض. [25]

المبحث الثالث

الاثار القانونية المترتبة عن التفويض

يحتوى هذا المبحث عي الاثار القانونية المترتبة عن التفويض، بالنسبة للمفوض، وبالنسبة للمفوض إليه.

المطلب الاول: بالنسبة للمفوض.

الفرع الاول: تفويض الإختصاص.

يظل الاصيل، الذي فوض بعض واجباته وسلطاته، مسؤولاً عن أداء المفوض إليه للواجبات أو السلطات الصادرها التفويض، أي أن التفويض يستلزم ضرورة التوجيه والمتابعة والرقابة من جانب الرئيس المفوض أو الاصيل، وما يترتب على ذلك من قرار سحب التفويض ذاته أو تعديله بالإضافة أو الحذف، كما أن له حق سحب القرارات الصادرة من المفوض إليه أو إلغائها أو تعديلها.

ولكن هل يجوز للاصيل مباشرة الإختصاصات المفوضة أثناء فترة التفويض؟

هناك عدد كبير من الفقهاء يذهبون إلي عدم جواز ممارسة الأصيل للإختصاصات التي فوض فيها طالما بقي التفويض قائماً[26].

وبناءً على ذلك إذا أراد الاصيل ممارسة هذه الإختصاصات فإن علية أولاً إلغاء قرار التفويض كلياً أو جزئياً، ثم يقوم بإعلان هذا القرار الجديد للمفوض إليه.

ولكن هذا الرأي لايتفق مع قواعد التفويض ، لأن التفويض لايترتب علية إنتقال الإختصاصات المفوض فيها إلي المفوض إليه، بل يبقي الاصيل هو صاحب هذه الإختصاصات التي فوضها، كما يستطيع بما يملكه من سلطة رئاسية تجاة المفوض اليه أن يقوم بتعديل أو وقف أو إلغاء مايصدر من قرارات.

ولكل هذه الإعتبارات المتقدمة من شأنها أن ترجح إمكانية قيام الاصيل بممارسة الإختصاصات التي فوض غيره فيها حتي قبل إنتهاء فترة التفويض، وخاصة في حالة إهمال المفوض اليه في الإضطلاع ببعض المسئوليات الهامة والعاجلة والتي شملها قرار التفويض.

وفي تقديرنا، فإن هذه الإعتبارات العملية والفنية للتفويض والتي تهدف إلى ضمان حسن سيروأداء العمل الإداري ، وتخفيف العبء عن كاهل الرؤساء الإداريين حتي يتفرغوا لأمهات المسائل، وتزكية روح الإبتكار عن المرؤوسين، ومنحهم الثقة في أنفسهم وفي أعمالهم، تدعو إلي تجرد الاصيل عن مباشرة الإختصاصات المفوضة أثناء فترة التفويض، القول بغير ذلك سيؤدى عملاً إلى جعل التفويض متعارضاً مع مبادئ التنظيم التي تقضي وجوب تحديد الإختصاصات وعدم إزدواجها أو تداخلها، مما سيؤدى إلى تضارب القرارات الصادرة تنفيذاً لهذه الإختصاصات مع مايترتب على ذلك من بطء وتعقيد فى العمل الإداري.

وإذا كان المنطق القانوني يسمح للاصيل بممارسة الإختصاصات المفوضة أثناء التفويض، فإنه من الافضل، في غير حالات الضرورة حرمانه من ممارسة هذه الإختصاصات حتي يحقق التفويض أغراضه واهدافه العملية التي قام من أجلها، تجنباً لنشوء إزدواج او تعارض في الإختصاصات.

الفرع الثاني: تفويض التوقيع.

وتتمثل ألاثار المترتبة عن تفويض التوقيع في الاتي:

1/ لايفقد التفويض في التوقيع المفوض الحق في ممارسة إختصاصه إلي جانب المفوض اليه.

2/ يقتضي الطابع الشخصي للتفويض في التوقيع إلي إنتهائه بمجرد تغيير أحد طرفي عملية التفويض، المفوض أو المفوض إليه كإستقالة أحدهما أو وفاته.

[3]/غربي أحســن، قواعد تفويض الإختصــاص الإداري، في الجزائر، بحث منشور على الإنترنت، ص57.

[26]/ د. ســليمان الطماوى، الوجيز في القانون الإداري، دراســة مقارنة، دار الفكر العربى، 1993م،ص61.

3/ تختلف قوة القرار المتخذ تفويضاً من صورة لأخرى حيث يبقي من نفس مرتبة وقوة المفوض في حالة التفويض في التوقيع([27]).

المطلب الثاني: بالنسبة للمفوض اليه.

الفرع الاول: مسؤولية المفوض اليه في تفويض الإختصاص:

تتمثل الاثار القانونية المترتبة عن التفويض الإداري بالنسبة للمفوض إليه فيما يلى:

إن مسؤولية المفوض إليه عن إستخدامه للإختصاصات المفوضة إليه أمام المفوض الاصيل تنحصر في:

1/ مسؤولية المفوض إليه عن سلامة التصرفات المتعلقة بالإختصاصات المفوضة إليه، وخاصة إذا أهمل في القيام بها أمام رئيسه المفوض فقط، أى الذى قام بتفويضه، وليس أمام أى رئيس أعلى منه، وفقاً لوحدة الرئاسة، وذلك لأن مجرد قبول المرؤوس بالقيام بالإختصاصات التي عهد بها إليه ئيسة، وممارسته لهذه الإختصاصات يجعلة مسئولاً عناه تجاهه.

2/ حصر مسؤولية المفوض إليه عن الإختصاصات المفوضة بقدر السلطة التي إنتقلت إليه بالتفويض وفي الإطار المحدد لها من قبل السلطات الرئاسية وذلك وفقاً لمبدأ تناسب السلطة مع المسؤولية.

فالسلطة هي القوة التي تمكن المفوض اليه من القيام بالمهام أو الإختصاصات المسندة أليه.

أما المسؤولية فهى تعهد المفوض إليه بغستعمال السلطة لإنجاز هذه المهام أو الإختصاصات بحماس ودون خوف من المسؤولية ([28]).

الفرع الثاني: إلتزام المفوض اليه بحدود التفويض.

يترتب على إلتزاام المفوض إليه بأداء الإختصاصات المفوضة إليه أثار عديدة منها:

1/ عدم تفويض ماتم تفويضه: عدم تفويض المفوض إليه الإختصاصات المفوضة إليه من رئيسه لأحد مرؤوسية تطبيقاً للقواعد العامة التي تحكم التفويض في الإختصاص، والتي توجب إلتزام من فوض إليه إختصاص معين أن يمارسه بنفسه، وأن لايفوض فيه غيره، إلا إذا وجد نص صريح يأذن له بذلك.ديم الاثر.

2/ عدم تعديل قرار التفويض من طرف المفوض اليه: عدم جواز تعديل المفوض إليه قرار صادر من المفوضن لحصر الإختصاص بتعديل هذا القرار بيد المفوض لوحده وذلك بإستثناء حالة تفويض الاصيل مرؤوسية المفوض اليه في تعديل قراراته بتفويض مكتوب منه، وليس شفاهة، وإلا كان هذا التعديل عديم الاثر ([29]).

3/ الفعالية في قرارات المفوض إليه: إفتراض الفاعلية في قرارات المفوض اليه، والتي تدفع بمسيرة العمل الإداري إلى الإتجاه السليم، وبأقصر الطرق وباقل التكاليف، الامر الذي يترتب عليه إمكانية تحقيق أهداف المنظمة بأقل جهد وبافضل الطرق الممكنة.

الخاتمة:

في خاتمة هذه الدراسة توصلنا إلى عدد من النتائج والتوصيات، وهي:

النتائج:

قد توصل الباحث من خلال هذه الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها هي:

1/ إن التفويض لايتم إلا إذا أجازه المشرع صراحة فى الحدود التي يسمح بها.

2/ يحسن التفويض من إنطباع الرؤساء عن المرؤوس.

[1]/د. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، ص68.

[28]/د. عيد قريطم، التفويض في الإختصاصات الإدارية، منشورات الحلبى الحقوقية، لبنان، 2011م، ص211-212.

[29]./د/ عيد قريطم، التفويض في الإختصاصات الإدارية، المرجع السابق، 2011م، ص208-211.

3/ إن التفويض هو أحد الطرق المناسبة للقضاء على البطء في العمل الذي يؤدي إلى إعاقة الإدارة.

4/أصبح التفويض الإداري من ضرورات حسن تنظيم العمل الإداري.

5/ التفويض يمنح صغار الموظفين الفرصة ليخلق منهم قيادات إدارية في ناجحه المستقبل.

6/ القضاء في فرنسا ومصر ذهب إلى إمكانية قيام المفوض اليه بتصرفات قانونية بناء على التفويض غير المنشور.

التوصيات:

كما يوصي الباحث من خلالها بعدد من التوصيات ، تتمثل في:

1/تبني الإدارة موضوع التفويض وإبراز مزاياه.

2/ ضرورة إلتزام المفوض اليه بحدود التفويض الممنوح له من قبل رئيسه.

3/ ضرورة قيام الرؤساء بتفويض بعض السلطات والصلاحيات لصغار الموظفين حتي يتم إعدادهم للمستقبل.

4/ إكساب قرارات المفوض إليه الفعالية الامر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف الإدارة بأقل جهد.

المصادر والمراجع:

المعاجم اللغوية:

1/ محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت لبنان، 1981م.

2/ أحمد حسن الزيات وأخرون، المعجم الوسيط، الجزء الاول والثاني الطبعة الثانية، مطبعة مرتضوى، إيران 1972م.

3/ بن منظور، لسان العرب، المجلد الخامس، مادة فوض، دار المعارف القاهرة، 1996م.

4/ المنجد في اللغة والاعلام، ط34، دار المشرق بيروت، 1994م.

الكتب القانونية

5/ د. ابراهيم عبد العزيز شيحا،اصول القانون الإداري، سنة 1985م.

6/ د. حمدي قبيلات، القانون الإداري ،ج1، دار وائل للنشر، الاردن، 2008م.

7/ رفعت عيد سيد، مبادئ القانون الإداري، ج1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003م.

8/ د. سعيد السيد علي، اسس وقواعد القانون الإداري ، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2017م.

9/ د. سليمان الطماوى، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربى، 1993م.

10/ د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري،ج1، در الفكر العربي، القاهرة، 1977م.

11/ شروق أسامة عواد حجاب، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2009م.

12/ عبد السلام أبو قحف، اساسيات التنظيم والإدارة، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 2002م.

13/ عبد المعطى محمد العساف، مبادئ الإدارة العامة، زهران للنشر، الاردن، 2009م.

14/ عمر حلمي فهمى، القانون الإداري، القسم الاول، دار النهضة العربية، سنة 2003م.

15/ د. عيد قريطم، التفويض في الإختصاصات الإدارية، منشورات الحلبى الحقوقية، لبنان، 2011م.

16/ غربي أحسن، قواعد تفويض الإختصاص الإداري، في الجزائر، بحث منشور على الإنترنت.

17/د. ماجد راغب الحلو، علم الإدارة العامة، دار المطبوعات الحكومية، الاسكندرية، 1985م.

18/ د. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، القرارت الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2011م.

19/ د. مليكة الصروخ، القانون الإداري، مطبعة النجاح الجديدة، ط7، الدار البيضاء، 2010م.

الرسائل الجامعية

20/ د. محمود ابراهيم العوالى، نظرية التفويض الإداري، رسالة دكتوراة ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس، القاهرة، سنة 1979م.