بحث بعنوان

التفويض بالاختصاص في أحكام القانون الإداري

(دراسة تحليلية مقارنة)

إعداد :

أ . صالح فرج ابراهيم احميدة

محاضر بكلية الشريعة والقانون

جامعة السيد محمد بن علي السنوسي الإسلامية

ملخص البحث :

يؤدي تركيز عمل الإدارة في سلطة شخص واحد إلى نتيجة حتمية ، وهي تراكم العامل الإداري ، وبالتالي تعطل مصالح الأفراد والهيئات ، ويترتب عليه تأخير عجلة التنمية والبيروقراطية الإدارية ، من هنا كانت أهمية دور التفويض بالاختصاص في القانون الإداري بأن يتنازل الأصيل عن بعض من اختصاصاته للمفوض الذي يباشر بناء عليه عمله وفق المهام المناطة بالتفويض ، مما يعزز الثقة للموظفين ، ويحقق التكامل والتوافق والرضا في العمل الإداري المشترك ، وكذلك التخفيف من وطأة عمل المركزية الإدارية ، وهو ما ستتناوله هذه الدراسة في معرفة مفهوم التفويض عن الأسس القانونية له ، وما يتأتى عليه من آثار، ونتائج ،ومدى صلاحيات المفوض ، وحدود عمله ، وماهي المسؤولية المترتبة على ذلك.

الكلمات المفتاحية : المصالحة – الاختصاص – الأساس القانوني – الأثر القانوني

: Research Summary

Concentrating the work of administration under the authority of one person leads to an inevitable result, which is the accumulation of the administrative factor and thus disrupting the interests of individuals and bodies, and resulting in delaying the wheel of development and administrative bureaucracy. Hence the importance of the role of delegation of jurisdiction in administrative law, whereby the principal relinquishes some of his powers to the commissioner who undertakes Accordingly, he works in accordance with the tasks entrusted to him by delegation, which enhances the confidence of employees and achieves integration, consensus and satisfaction in joint administrative work, as well as alleviating the burden of administrative centralization, which is what this study will address in knowing the concept of delegation, its legal foundations, its effects, results and the extent of powers. The commissioner, the limits .of his work, and what responsibility arises from that

Keywords: reconciliation - jurisdiction - legal basis - legal effect

مقدمة :

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

وبعد،،،

يتمثل أساس العمل الإداري في تنفيذ القوانين واللوائح ، وذلك عن طريق القرارات الإدارية أو العقود ، وهي أهم وسائل عمل الإدارة ، باعتبار أن السلطة التنفيذية هي الأقرب إلى إشباع رغبات الأفراد والمؤسسات ، إلا أن المشرع لم يترك هذه الوسيلة على إطلاقها ، وإنما رسم له طريقاً محدداً تسير على نهجه ، ويترتب على مخالفتها أن تكون عرضةً للإلغاء أمام القضاء الإداري ، ومن أهم الأسباب التي قد يستند إليها الطاعن هي عيب عدم الاختصاص الذي يقصد به القدرة القانونية على مباشرة العمل الإداري .

ونتيجة للتطور الهائل للأنظمة ، وخصوصا بعد تغيير مفهوم الدولة من الدولة الحارسة إلى الدولة الخادمة ، والذي ترتب عليه زيادة وتيرة أعمال المرافق العامة ، خصوصاً أن بعض الدول لا زالت تتبع نهج العمل الإداري المركزي ، والذي بدوره يؤدي إلى تقصير عمل الإدارة مما يتنافى والهدف المنشود من المرافق العامة ، كان لابد من إعادة النظر في فكرة توزيع الاختصاص منها ولعل النظام الأفضل والأنجع في ذلك هو التفويض بالاختصاص في ممارسة العمل الإداري والذي أسهم بشكل كبير في تخفيف تركيز السلطة في يد واحدة ، وذلك وفق ضوابط ومعايير سنحاول التطرق لها ودراستها في هذا البحث :

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث في أن التفويض بالاختصاص يعد أهم موضوعات القانون الإداري وأكثرها جدلاً كونها تعالج إشكاليات تتعلق بالاختصاص ، وتخفف من عبء الإدارة ، وتعزز مفهوم العمل الجماعي ، والمشاركة في السلطة للجميع في نطاق الأطر التي حددها المشرع ، ودون التنازع والتدخل في الاختصاصات.

منهج الدراسة:

سوف نتبع في هذه الدراسة المنهج التحليلي المقارن، لنبين نقاط الاختلاف والاتفاق بين أحكام القضاء ، وآراء الفقه في ما يتعلق بالتفويض بالاختصاص في أحكام القانون الإداري والتطور التشريعي والقضائي في هذا المجال .

إشكالية البحث:

يثير موضوع التفويض بالاختصاص في أحكام القانون الإداري عدداً من القضايا والإشكاليات يمكن عرضها على صيغة تساؤلات على النحو الاتي :

- ما مفهوم التفويض بالاختصاص ؟
- ما هي سلطات التفويض ؟ ومن يحق له منح هذه المكنة ؟
- ما الآثار المترتبة على التفويض بالاختصاص ؟
- ماهي حدود التفويض بالاختصاص ؟
- ما المسؤولية المترتبة على التفويض بالاختصاص ؟

خطة البحث :

جاء هذا البحث في مقدمة ومبحثين ، وتم تقسيمهما على النحو الآتي :

المبحث الأول : المفهوم العام للتفويض بالاختصاص وشروطه

المطلب الأول : مفهوم وأساس التفويض بالاختصاص

المطلب الثاني : شروط التفويض بالاختصاص

المبحث الثاني : أهمية التفويض بالاختصاص والأثر القانوني المترتب عليه

المطلب الأول : أهمية التفويض بالاختصاص

المطلب الثاني : الأثر القانوني المترتب على التفويض بالاختصاص

المبحث الأول

المفهوم العام للتفويض بالاختصاص وشروطه

نتناول في هذا المبحث المفهوم العام للتفويض الإداري بالاختصاص وأهم الشروط التي يبنى عليها التفويض.

المطلب الأول

مفهوم وأساس التفويض بالاختصاص

أولا : التفويض لغةً :

التفويض هو إيكال فعل الشيء إلي الآخرين علي وجه الاستقلال في التصرّف دون أن يكون للمفوِّض (بكسر الواو) سلطان في فعل المفوَّض إليه (بفتح الواو) ، وورد: فوّض إليه الأمر: "صيّره إليه وجعله الحاكم فيه.[1]

ويقول الله تعالى في محكم تنزيله في سورة غافر بالآية (44) (فستذكرون ما أقول لكم وأفوض أمري إلى الله إن الله بصير بالعباد)

ويقال تفويض صلاحيات وسلطات معيّنة من شخص إلى شخص، وتعني بالإنجليزية: mandate وتشير الكلمة في المجال السياسي إلى رغبات يعبر عنها الناخبون ويأملون أن يحققها ممثلوهم ، ويتذرع السياسيون في الكثير من الأحيان بتفويض أو توكيل ناخبيهم من أجل الاستمرار في سياساتهم ، وإضفاء الشرعية لها، ومن أفضل صورها الحصول على أغلبية الأصوات[2].

(1) لسان العرب

(2) https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AA%D9%81%D9%88%D9%8A%D8%B6/

ثانياً :التفويض اصطلاحاً :

ويحمل هنا معنى أضيق من التعريف اللغوي حينما يستعمل للدلالة على تخويل الجهة المختصة لجهة أخرى بعض اختصاصاتها لفترة زمنية محددة مع بقاء القاعدة القانونية سارية المفعول[1].

ووفق معايير الفقه الإداري يأتي التفويض بعدة تعريفات ، ويري الأستاذ ميسل Maisl بأن التفويض هو :" القرار الفردي الذي تخول بواسطته إحدى السلطات جزءا من اختصاصها إلى سلطة أخرى، مع احتفاظها بالاختصاص المفوض بصفة أصلية"[2].

ومنهم من يذهب بأنه القرار الذي يتخذه صاحب الاختصاص الأصيل ، فيتعهد بموجبه لأحد مرؤوسيه بجزء من اختصاصاته ، إذ يقوم المرؤوس بمعالجتها واتخاذ ما يلزم من تدابير دون العودة إلى الرئيس الإداري على أن تبقى مسؤولية إنجاز هذه الاختصاصات موزعة بين الرئيس والمرؤوس ، أي أن التفويض الإداري لا يعني تخلي الرئيس الإداري عن سلطاته ومسؤولياته، بل هو مجرد آلية أفضل لتقديم الخدمات ، وإنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة[3].

فالتفويض يلعب دوراً مهماً في عملية التنظيم الإداري ، وحسن سير المرافق العامة وانتظامها ، وذلك بمنح الرؤساء الإداريين حق توزيع جانب من سلطتهم على الموظفين التابعين لهم طبقاً لما ينص عليه القانون ، وهذا يجعل من السلطة المركزية تمارس دور الرقابة والإشراف ، ويؤدي إلى ربط كل الوحدات الإدارية ببعضها البعض ، فتتوفر فرصة التحكم في كل برامج العمل في الجهاز الإداري والسيطرة عليه[4].

والتفويض يواجه زيادة العبء على الأصيل ، فإذا كانت لهذه الزيادة صفة الدوام ، تعين إعادة النظر في تنظيم ذاته ، أو بالأقل في سياسة توزيع الاختصاص داخل المنظمة الواحدة ،

---

(1) د . لطفي أبو المجد موسى ، التفويض كأداة لتعزيز العلاقة بين السلطتين السياسية والإدارية ، بحث منشور على الإنترنت ، ص766.

(2) أ . غربي الحسن ، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر ، منشورات مجلة العلوم القانونية والسياسية ، العدد 8 يناير 2014م الصفحة 59.

(3) د . سعيد النحيلي ، القانون الإداري المبادئ العامة ، الجزء الأول ، منشورات جامعة البعث ، سنة 2023م الصفحة 130.

(4) محمد عبد الله الفلاح ؛ أحكام القانون الإداري (دراسة مقارنة) دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، سنة 2016م ص120.

وقد يقتضي الأمر زيادة عدد العاملين فيها ، أما إذا كانت زيادة وقتية فيمكن علاجها بتمكين الأصيل من تفويض بعض اختصاصاته ، بصفه مؤقتة أيضاً إلى شخص غيره ، حتى يكون من اليسير إنهاء التفويض متى عادت الأمور إلى مجراها الطبيعي[1]،لإن التفويض يرتبط عادةً بنظرية الاختصاص ، وهذا يجعل كل من التفويض والاختصاص نابعين من طبيعة قانونية تنظيمية ، ويترتب على ذلك أن اختصاصات الأصيل تتأثر بالنقصان في حين أن اختصاصات المفوض إليه ستزيد بما كلف باختصاصات[2].

ويستنبط من ذلك بأن التفويض بالاختصاص هو منحة وليست حقاً أي أنها مقرونة بإرادة من يمنحها ، فله حرية الاختيار بسحبها في أي وقت بخلاف ، إن كانت حقاً مكتسباً بقوة القانون، باعتبار أن ممارسة الاختصاص بالنسبة للمفوض لا تتأتي إلا بمكنة من المفوض.

وذلك يعد وسيلة مهمة من وسائل الإدارة في تخفيف العبء عليها ، وهو أحد صور اللامركزية الإدارية ، حيث إن العمل الإداري معقّد ومتشابك ، فإن دور التفويض هو القيام بتوزيع الاختصاصات بناءً على الكفاءات والمسؤوليات والسلطات، ويسهم التفويض العمل التعاوني بما يحقق للجميع المشاركة في تطوير وتحسين الأداء للمرافق العامة[3] .

وإن كان هناك فهم خاطئ للتفويض في بداياته إذا اعتقد البعض أن ذلك يعني إقراراً بالضعف وعدم استطاعة التحمل للمسؤوليات ، أي تسليماً من جانب الرئيس بعدم صلاحياته لمنصب الرئاسة الإدارية

ثالثاً : الأساس القانوني للتفويض الإداري.

تجدر الإشارة إلى أن التفويض يعد عملاً قانونياً ينظم عمل الإدارة ويخفف من أعبائها خصوصا في الانظمة التي تتبع غالباً النظام المركزي حيث تعد اللامركزية الإدارية من أوائل النظم التي اتبعتها الدول في الحكم والإدارة، وتعتمد على التوحيد وعدم التجزئة في المجال الإداري.

(1) د. لطفي أبو المجد ، المرجع السابق ، ص 767.
(2) محمد عبد الله القلاح ، المرجع السابق ص،123.
(3) أ . غربي الحسن ، المرجع السابق ص70.

و يقوم هذا النظام على تجميع النشاط الإداري وتوحيده في يد السلطة التنفيذية في العاصمة، بحيث تتولى هذه السلطة السيطرة على جميع الوظائف الإدارية من تخطيط ورقابة وتوجيه وتنسيق تتخذ السلطة التنفيذية القرارات في النظام المركزي، فيجب على السلطة الدنيا اتباعها وتنفيذها، يساعد ترتيب السلطة التنفيذية وتقسيم الموظفين رؤساء ومرؤوسين إلى درجات يعلو بعضها بعضا في سلم إداري منتظم على تنظيم الأنشطة الإدارية في النظام المركزي[1].

هذا ولا يجوز جهة الإدارة أن تتصرف من تلقاء نفسها وتمنح بعض من اختصاصاتها المناطة بدون أن يرسم لها المشرع ذلك ، لذلك كانت اهمية التفويض بالاختصاص للتخفيف التخفيف من أعباء الاعمال الإدارية بالمرافق العامة في حدود القانون واللوائح المنظمة.

ولعل أول ظهور لمصطلح التفويض في العصر الحديث ظهر في فرنسا فبعض نصوصه ترجع إلى تاريخ 1854/12/29م بموجب مرسوم كان يرخص للمحافظ أن يفوض توقيعه في بعض اختصاصاته إلى سكرتير عام المحافظ[2].

وقد نظمت التشريعات أحكام التفويض وكيفيته ووسائله ، وفي ذلك ما أقرت به اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل الليبي[3] رقم 12 لسنة 2010م والتي ذكرت في نص المادة 107 بأنه يجوز لشاغلي وظائف الإدارة العليا والإشراقية أن يعهدوا من وقت لآخر ببعض اختصاصاتهم المخولين بها إلى شاغلي الوظائف المساوين لهم في الدرجة، وذلك بمراعاة الضوابط التالية:

1. أن يكون التفويض لدواعي مصلحة العمل.
2. أن يكون التفويض في الصلاحيات محدد.
3. ألا يتعدى التفويض حدود الصلاحيات المسندة للموظف.
4. أن يكون التفويض صريحا وموضحا للمهام المفوض بها على سبيل الحصر

(1) https://www.law-house.net/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2%D9%8A%D8%A9-/%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9

(2) د . برهان زريق ، التفويض في القانون الإداري ،بدون ناشر ، الطبعة الأولى ، ص11.

(3) قرار مجلس الوزراء الليبي (اللجنة الشعبية العامة سابقاً) رقم 595 لسنة 2010 م والقاضي بإصدار اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010م

5. أن يصدر التفويض كتابة.

وذات الأمر ينطوي على التشريع المصري بالقانون رقم 42 لسنة 1967 والذي أقر التالي

1. لرئيس الجمهورية أن يعهد ببعض الاختصاصات المخولة له بموجب التشريعات إلى نوابه أو رئيس الوزراء أو نواب رئيس الوزراء أو الوزراء أو نواب الوزراء ومن في حكمهم أو المحافظين.
2. لرئيس الوزراء أن يعهد ببعض الاختصاصات المخولة له بموجب التشريعات إلى نوابه أو الوزراء أو نوابهم ومن في حكمهم أو المحافظين.
3. للوزراء ومن في حكمهم أن يعهدوا ببعض الاختصاصات المخولة لهم بموجب التشريعات إلى المحافظين أو وكلاء الوزارات أو رؤساء ومديري المصالح والإدارات العامة أو رؤساء الهيئات أو المؤسسات العامة التابعة لهم أو لغيرهم بعد الاتفاق مع الوزير المختص.
4. لوكلاء الوزارات أن يعهدوا ببعض الاختصاصات المخولة لهم بموجب التشريعات إلى رؤساء ومديري المصالح والإدارات العامة ، ولرؤساء ومديري المصالح والإدارات العامة أن يعهدوا ببعض الاختصاصات المخولة لهم بموجب التشريعات إلى مديري الإدارات ورؤساء الفروع والأقسام التابعة لهم.[1]

[1] القانون رقم 42 لسنة 1967 — بتاريخ 12 / 10 / 1967 بشأن التفويض في الاختصاص.

المطلب الثاني

شروط التفويض بالاختصاص

إذا فالتفويض بالاختصاص هو عمل إداري يراد منه تخفيف العبء على جهة الإدارة في محاولة منها لتوزيع الاختصاصات بطريقة عملية تنظيمية إلا أن ذلك لا يكون إلا وفق شروط محددة يمكن ورودها على النحو التالي.

أولا: يجب أن يكون التفويض بناء على نص قانوني.

لصحة التفويض الإداري يتوجب وجود نص قانوني يسمح للرئيس الإداري التفويض في بعض من اختصاصاته ، وذلك بمقتضى الدستور او القوانين أو التشريعات الفرعية المنضمة لها مثال ما أوردناه من قانون العمل الليبي والمصري.

والمشرع إذ يبني هيكل المنظومة العامة ويجدد خلاياها ويرتب مستوياتها ويصن كل خلية ويرسم مستوى الأعمال فيها ، ويوضحها ويبين طريقة اختيار شاغليها وموضعه في التنظيم ، ومركزه الأدبي ، وتأهيله وخبرته العملية إلى غير ذلك من المواصفات.[1]

وهذا يقودنا إلى نتيجة مؤداها أن القرارات التي تصدر من شخص غير مفوض يسري عليها ما يسري على القرارات المعدمة باعتبارها صادرة من شخص غير مختص قانوناً بإصدارها ، ويعتبر مغتصبا للسلطة ، فالقانون هو الذي يحدد اختصاص كل جهة ويجب الالتزام بما يحدده القانون ، والخروج عن هذا الاختصاص يجعل من القرار مخالفاً للقانون ويجوز الطعن فيه أمام القضاء[2].

---

(1) د . برهان زريق ، المرجع السابق ، ص 5 .

(2) وأوضحت المحكمة العليا الليبية صور عيوب عدم الاختصاص في قولها (أن عيب عدم الاختصاص يقع في صورة اغتصاب السلطة إذ ما كان القرار الإداري صادراً من سلطة اعتداء على سلطة أخرى ، وعيب عدم الاختصاص يتنوع فتارة يكون موضوعيا كأن يصدر موظف أو هيئه قرارا من اختصاص هيئة أخرى ، وتارةً يكون عيب عدم الاختصاص مكانياً كأن يصدر أحد رجال الإدارة قراراً يمتد اثاره إلى خارج الحدود الإقليمية، وتارة يكون عيب عدم الاختصاص زمانياً كأن يزاول رجل الإدارة اختصاصه بعد فقدان صفته في مزاولة الأعمال العامة) انظر في حكم المحكمة العليا الليبية ، منظومة الباحث في مبادئ المحكمة العليا / الاصدار الاول ، في الطعن الإداري الصادر بتاريخ 1956/6/26 الطعن رقم 3/6ق ، س،ع ج1/أ الصفحة 79.

وهو ما أكد عليه القضاء ، ومنها المحكمة العليا المصرية في هذا المبدأ بالحكم الصادر بتاريخ 1968/6/15م الذي قالت فيه (الاختصاص واجب يلزم صاحبه أن يمارسه بنفسه وليس يعتبر حقاً يسوغ له أن يعهد به إلى سواه)[3]

وتجدر الإشارة إلى أن صلاحيات المفوض تنتهي بانتهاء التكليف المناط باعتباره عملاً مؤقتاً ، ويمكن أن يمتد التكليف من موظف إلى آخر وذلك في حال تغير قواعد الاختصاص الزماني ، مثال صدور قرار من وزير التعليم العالي لرؤساء الجامعات بتفويضهم بإصدار قرارات الترقية للدرجات العليا ، فالتفويض في هذه الحالة لا يتغير بتغير رؤساء الجامعات ، لان التفويض مناط بصفة لا بأشخاص.

ثانياً : يجب أن يصدر قرار إداري يقر بالتفويض.

وفي ذلك ما أقرت به الفقرة الخامسة من المادة 107 من اللائحة التنفيذية لقانون علاقات العمل الليبي التي سبق ذكرها بأن يصدر التفويض كتابةً ، والذي يفهم من النص بأن الأوامر الشفهية لا تفي بالغرض وإنما يكون بإفصاح الإدارة عن ذلك سواء بقرار من صاحب الاختصاص أو بكتاب مسجل بذلك.

فالاجتهاد القضائي يؤيد ما ذهب إليه المشرع وفي ذلك ما قضت به محكمة القضاء الإداري المصري في حكم لها صادر بتاريخ 1949/4/21م بأنه(لا يلتفت إلى القول بصدور تفويض شفوي من مجلس الوزراء إلى وزير المالية في شأن وقف العمل بقواعد مجلس الوزراء ، لأن مثل هذا التفويض لا يكون إلا بقرار يصدره مجلس الوزراء بالطرق المعتادة ثم يبلغه إلى وزراء المالية)[1]

---

[3] د . برهان زريق ، المرجع السابق ، ص 6.

[1] د. عمار التركاوي ، نظرية التفويض الإداري وإشكالاتها التطبيقية ، بحث منشور في مجلة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية ، المجلد 37، العدد الأول ، سنة 2021م ، الصفحة 179.

ثالثاً : أن يصدر القرار من صاحب الاختصاص وأن يكون لدواعي المصلحة العامة.

وهي من أهم النتائج لأنه وكما سبق لا يحق لغير الأصيل أن يمنح هذه المكنة والتي يكون اكتسبها بقوة القانون صراحة ، ومثال ذلك ما أقرته المادة 131 من قانون علاقات العمل الليبي بأن حددت الجهات المختصة بإصدار قرار شغل الوظائف-:

1. أمانة مؤتمر الشعب العام (البرلمان) بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها.
2. اللجنة الشعبية العامة (رئاسة الوزراء) بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها.
3. اللجان الشعبية العامة للقطاعات (الوزارات) بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها، وذلك وفقا للضوابط التي تضعها اللجنة الشعبية العامة[2].

عليه فإن هذه الجهات هي التي يحق لها إصدار قرارات تفويض للهيئات والمرافق التابعة لها كل حسب اختصاصاته ،ومعظم قرارات التفويض بالاختصاص والمعمول بها في ليبيا هي قرارات نزع الملكية للمنفعة العامة وقرارات الترقية باعتبار أن المشرع قيدها وجعلها من سلطات البرلمان والوزارات وهو الأمر الذي خلق إشكالية في تراكم وتزاحم العمل الإداري لديها فكان التفويض للجهات التابعة لها بإصدار قرارات بالموضوع وسيلة اتبع الجهات الادارية على اتخاذها[1].

رابعا: يجب أن يكون التفويض محددا وواضحاً وصريحاً.

فالتفويض بالاختصاص يعتبر منح جزء من صلاحيات الموظف المختص إلى موظف آخر أقل منه درجة واختصاصاً لتخفيف عبء الإدارة على أن لا يحق له تجاوز حدود ما منحه له المشرع ويكون في نطاق ضيق ومرسوم المعالم وغير مبهم.

---

[2] يقصد بلفظ المؤتمر الشعبي العام السلطة التشريعية ويقابلها حاليا البرلمان واللجنة الشعبية العامة يقصد بها مجلس الوزراء والوزرات وما في حكمهن .

[1] اقرت المادة 102 من اللائحة التنفيذية لقانون العمل في شروط الترقية على الاتي

يكون الحد الأدنى للمدة اللازمة للترقية على النحو التالي:

1. من الدرجة الأولى حتى الدرجة العاشرة أربع سنوات.
2. من الدرجة العاشرة إلى الحادية عشرة خمس سنوات.
3. من الحادية عشرة فما فوق غير محددة المدة.

ويصدر بالترقية قرار من أمانة مؤتمر الشعب العام (البرلمان) بالنسبة للعاملين بها، والجهات التابعة له، ومن اللجان الشعبية العامة (الوزارات) بالنسبة للعاملين بها والجهات التابعة لها.

وفي ذلك ما أقرت به المحكمة العلية الليبية في الطعن الإداري الصادر بجلسة 2004/12/26م (لأن التفويض في الاختصاص لا يكون مشروعا إلا إذا تم بناءً على إذن مسبق صادر من سلطة مشروعة وأنه باعتباره خروجا على قواعد الاختصاص يتعين أن يكون صريحاً واضحاً وغير مفترض وأن يحدد الجهة المفوض إليها والاختصاصات التي يشملها ذلك التفويض ولما كان محضر اجتماع اللجنة الشعبية للشعبية لا يتبين منه بشكل واضح وصريح تفويض أمين اللجنة باتخاذ قرارات نزع الملكية وأن ذلك التفويض قد اقتصر فقط على إيجاد حل لمشكلة التعدي على مخططات المدينة وحصر كافة الأراضي التي يمكن توطين المشاريع الإسكانية عليها اتخاذ القرارات التنظيمية والتنفيذية اللازمة لذلك)[2]

فلا يجوز أن يكون التفويض شاملاً إلا إذا أجاز القانون ذلك لأن التفويض الشامل بمثابة تنازل عن السلطة وهو أمر غير جائز ولا يملكه المفوض ،وكذلك يجب أن يكون في الحدود التي حددها النظام، ولا يجوز التفويض في المسائل التي منع المشرع فيها التفويض، كما لا يجوز أن يتجاوز النطاق الذي حدده المنظم سواء أكان المنظم عادياً أم دستورياً. [3]

والجدير بالذكر أن التفويض يختلف في معناه ومضمونه عن الحلول ، والذي يقصد به عدم قيام الموظف الأصيل بممارسة مهامه بسبب مانع يحول بينه وبين ممارسته لاختصاصه فيحل محله شخص آخر يعينه القانون ، وفي هذه الحالة تكون له كافة الصلاحيات والسلطات الممنوحة للأصيل ، وأما التفويض فينصب على بعض اختصاصات الأصيل وليس جميعها[1].

---

[2] حكم المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري رقم 48/35ق ، منشور منظومة الباحث في مبادئ المحكمة العليا / الاصدار الاول.
[3] د . لطفي أبو المجد موسى، مرجع سابق ،ص 778
[1] د .محمد عبد الله القلاح ، المرجع السابق ص،123.

المبحث الثاني

أهمية التفويض بالاختصاص والأثر القانوني المترتب عليه

نتناول في هذا المبحث الأهمية القانونية والعملية للتفويض الإداري وما يترتب عليه من أثر سواء للأصيل أم للمفوض

المطلب الأول

أهمية التفويض بالاختصاص

تجدر الإشارة إلى أن التفويض الإداري بالاختصاص يقوم في أساسه على تخفيف العبء على جهة الإدارة في ممارسة اختصاصاته بشكل لا يتنافى وركن الاختصاص الذي يعد أهم أركان القرار الإداري في كونه المكنة التي تسمح لجهة الإدارة ممارسة عملها وإصدار قراراتها ، وتختلف الاختصاصات من اختصاص مكاني وزماني وموضوعي وغيره .

ومن هنا تتأتى أهمية التفويض في منح الشرعية القانونية لمصدر القرار أو العمل الإداري بما لا يتعارض وقواعد الاختصاص ، باعتبار أن عيب عدم الاختصاص هو من النظام العام ، ولا تتحصن قراراته من الطعن بالإلغاء حتى بعد مرور ستين يوم من صدوره أو نشره او العلم به العلم اليقيني[1].

اضف إلى ذلك فإن عملية التفويض الفعال ستوجد مساحات إضافية من الوقت للرؤساء والمدراء لإنجاز أمور مهمة أخرى، وكذلك ستسهم في إعداد الصف الثاني والصف الثالث من رجال الإدارة ، وستحفز الموظفين للعمل والإنجاز، وستزيد لديهم مبادئ الالتزام والانتماء لجهة العمل ، وسيقومون جاهدين لتحقيق أهداف المؤسسة عند إشراكهم في العمل

(1) في ذلك ما قضت به المحكمة العليا الليبية والمنشور في منظومة الباحث في مبادئ المحكمة العليا / الاصدار الاول ،الطعن الإداري في الطعن الإداري الصادر بتاريخ 1957/6/26م بأنه (ترفع دعوى الغاء القرار الإداري بجميع صورها فى ميعاد ستين يوما الا اذا كان القرار الإداري مشوبا بعيب عدم الاختصاص لأنه يكون معدوما بسبب ما شابه من عيب جسيم ولذلك لا يتقيد رفع الدعوى فى هذه الحالة بميعاد معين.)

والسماح لهم بالمساهمة في النجاحات التي تتحقق وصناعة القرارات المختلفة[2]، ويمكن توضيح أهمية التفويض وذلك بحسب ما يلي :

أولا : سرعة إصدار القرارات والقضاء على البطء في الإجراءات.

ومن أكثر الصور اهمية في مزايا التفويض في القضاء على الانتقاد الرئيسي الموجه إلى تركيز السلطة المتمثل في البطء الشديد في اتخاذ القرار وفي الإجراءات ، فالتفويض يسمح بصدور قرارات بسرعة وفاعلية لمواجهة الوقائع حين حدوثها ، وحل المشكلات قبل أن تتعقد ، يرجع ذلك إلى قيام المفوض إليه بإصدار القرار لمواجهة الظروف الطارئة ، أو لدفع العمل في سياقه الطبيعي من دون عرقلة أو تأخير ، ومن دون الرجوع إلى رئيسه المباشر[1].

حيث تبدو أهمية هذه الميزة في التفويض الذي يتم من الوزير إلى رؤساء الإدارات التابعة للوزارات والبلديات ، كلٌ حسب اختصاصه وتبعاته الإدارية ، ومن أكثر الأمثلة الشائعة صدور قرارات لعمداء البلديات بالاختصاص في اصدار قرارات نزع الملكية للمنفعة العامة وهي قرارات اصيلة لرئاسة الوزراء ، باعتبار أن إجراءاتها قد تتطلب وقتاً وهو ما قد يأخر المصلحة العامة عند تعارضها مع المصلحة الفردية ، فمن هنا كانت مثل هذه القرارات أكثر مرونة وعملية.[2]

ثانياً : تنظيم سياسة توزيع الاختصاصات

يواجه التفويض في الاختصاص زيادة العبء على الاصيل فإذا كانت لهذه الزيادة صفة الدوام تعين إعادة النظر في التنظيم ذاته أو بالأقل في سياسة توزيع الاختصاصات داخل المرفق الواحد، وقد يقتضي الأمر زيادة العاملين فيها ، أما إذا كانت زيادة وقتية فيمكن

---

(2) https://www.al-watan.com/article/176014/NEWS/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%81%D9%88%D9%8A%D8%B6-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A

(1)) د. عمار التركاوي، المرجع السابق ، ص 186

(2) نزع الملكية للمنفعة العامة في التشريع الليبي يعد اختصاص رئاسة الوزراء بموجب القرار رقم (84) لسنة 2006م والذي اقر في المادة الاولى بأن يكون اختصاص نزع ملكية العقارات التي يقرر لزومها للمنفعة العامة بقرار من رئاسة الوزراء بناء على عرض من الوزير المختص.

علاجها بتمكين الأصيل من تفويض بعض اختصاصاته ، بصفة مؤقته أيضاً إلى شخص غيره ، حتى يكون من اليسير إنهاء التفويض متى عادت الأمور إلى مجراها الطبيعي ، وبذلك فالتفويض يتيح أن تكون الوظائف مشغولة بنجاعة وحيوية بصفة دائمة وهو من مظاهر حيوية الإدارة وديناميكيتها[3].

وأسلوب التفويض أكثر مرونة من إعادة توزيع الاختصاص الذي قد يقتضي تدخل جهات أخرى خارج الوحدة الإدارية ، فبينا يتم تفويض بالاختصاص بقرار من الأصيل وحده وقد يكون أدنى مرتبة من الوزير ، إذا أذن نص بذلك يستلزم توزيع الاختصاصات استصدار قانون أو لائحة تنظم ذلك[1].

ثالثاً: تحقيق المزيد من التغييرات التنظيمية لتوفير الخدمات العامة.

فالجوانب التنظيمية والعملية تعد جوانباً متشابكة على حد سواء في الوقت الذي يعمل فيه كل منهم على تعزيز مبدأ مشروعية الدولة لشكل عام من تطوير نظام الإدارة العامة حيث يشكل التطوير المؤسسي للجهاز الإداري للدولة جزاً أساسياً من نظام الإدارة العامة ينطوي على إنشاء سلطة جديدة داخل الجهات الإدارية ، تتمتع بقدر من الاستقلال الذاتي يتم منحه من قبل السياسات العامة حتى يتسنى للإدارة ممارسة عملها بشكل صحيح[2].

حيث تتمثل إحدى أهم المشاكل التي تواجه معظم الأنظمة التي تتبع أسلوب الحكم المركزي عند محاولة تطوير جهازها الإداري في وضع خط فاصل متوازن ومقبول لرسم الحدود بين السياسة والإدارة ، مع الحفاظ على نقطة تماس بين الجهازين لتعزيز سبل التعاون بينهما ، أي أن يتم منح التفويض للمستويات الأدنى في الجهاز الإداري لاتخاذ القرارات ، مما يعزز الثقة بالنفس وهو ما يعمل على النهوض بعمل الإدارة وتعزيز دورها في الحياة المجتمعية واشباع حاجات الأفراد والهيئات والمؤسسات[3].

---

[3] د. عبد الفتاح حسن ، التفويض في القانون الإداري وعلم الإدارة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، الصفحة 1971.
[1] د . برهان زريق ،المرجع السابق ، ص 7.
[2] لطفي أبو المجد موسى ، المرجع السابق ، ص 787.
[3] المرجع نفسه ، ص 787.

رابعا : التفويض وسيلة مثلى لتدريب المرؤوسين أثناء العمل .

فالتفويض بالاختصاص في اساسه عمل إداري يقوم على تكليف الغير مختصين بممارسة العمل الإداري بمهام محصورة، ، مما يعطي الوقت لأصحاب الاختصاص الاصيل (الرؤساء) الوقت الكافي لإنجاز المزيد من المهام الأخرى ذات الأهمية.

و يعمل على تنمية وتعزيز القدرات الإبداعية لدى كل من الرؤساء والمرؤوسين على حد سواء، حيث يقوم هذا الأسلوب على أساس تقسيم المهمة الرئيسية إلى مهام فرعية معتمدة على اختصاصات وإمكانيات الأفراد ، ومحددة من قبل الرؤساء، ومن ثم فإن الإبداع يتمثل في هذا النظام من خلال تنظيم وجدولة وتحديد العمل وما يصاحبه من القيام بالأعمال التصحيحية للأخطاء ، أو التجاوزات التي قد تحدث أثناء العمل أو في محيطه[1].

والمرؤوس الذي مارس بعضاً من اختصاصات رئيسه المباشر لن يعجز عند الاقتضاء عن ممارستها كلها وبكفاءة ، لأن التفويض يدربه على تحمل المسؤولية الوظيفية الأعلى ، وعلى القدرة على إصدار القرارات في نطاقها ، وعل تخيير هذه القرارات ، كما أن التفويض يزيد من ثقة المرؤوس في نفسه ويشعره بأنه جزء حقيقي وفعال في المؤسسة ، وهو ما يظهر عندما يكون دوره الأصلي لا يتعدى تنفيذ أوامر الرؤساء[2].

كما يعمل هذا الأسلوب على تدريب الأفراد مهارات عديدة، وتطوير وتحسين اللوائح والأنظمة والإجراءات العملية التي تتم بالمؤسسة، أو تعديل الحلول المقدمة للمشكلات الإدارية والفنية كل حسب اختصاصه، أو تقديم الأفكار الإبداعية وطريقة تطبيقها، كما أن منح القادة الإداريين ثقتهم للعاملين من خلال تقديم الدعم والتشجيع لهم ومنحهم صلاحيات وسلطة في مجال عملهم، وإتاحة الفرصة لهم بأداء أعمالهم بالأسلوب الذي يرونه الأكفاء

---

[1] د . مكيد علي ، دور الإدارة بالتفويض في تنمية الإبداع الاداري، منشورات مجلة الاقتصاد الجديد ، العدد 13 المجلد 2 السنة2015م الصفحة 300،

[2] د . برهان زريق ،المرجع السابق ، ص 8.

الأمر الذي يدعم انتماء العاملين لمؤسسة وحبهم لعملهم، كما يعزز من ظهور واستمرار الإبداع الإداري للعاملين في المرافق[3].

خامساً : خفض التكاليف المالية للقرارات الإدارية.

للتفويض في الاختصاص أهمية اقتصادية كذلك كونه يسهم في تخفيض التكلفة المالية التي قد يتضمنها القرار الإداري من استهلاك الآلات ومن الأجهزة و ايجار المقار والعقارات من ناحية ، وأجور العاملين عن ساعات العمل الاضافي لتراكم الاعمال لديهم في عملية تحضير القرار وإصداره من ناحية أخرى ، ولا شك أن تفويض سلطة اتخاذ هذا القرار للموظف الذي تلقى طلب المواطن مباشرة دون الرجوع إلى رئيس المؤسسة يؤدي إلى خفض كبير في تكلفة القرار بعناصره السابقة[1].

المطلب الثاني

الأثر القانوني المترتب على التفويض بالاختصاص

التفويض الإداري بالاختصاص كما سبق ودراسته يتأتى في نقل جزء من الاختصاصات المناطة لرجل الإدارة إلى شخص آخر ادنى منه في سلم التراتبية الإدارية على أن تكون ممارسة هذه المهام وفق اطر محددة وأن ينص عليها قانون وكذلك يفصح عنها قرار مثال ما نصت عليه وأقرته اللوائح والتشريعات المنظمة .

وبذلك فإن ممارسة الاختصاص بالإنابة ترتب عليه آثار قانونية يتوجب التطرق إليها ، وكذلك ما يرد من اثار لمانح الاختصاص (الأصيل) وذلك على النحو التالي:

[3] د . مكيد علي ،المرجع السابق ،ص ،300.
[1] د. عمار التركاوي، المرجع السابق ، ص 186

أولا: الأثار القانونية المترتبة على عمل المفوض.

تجدر الإشارة إلى أن التفويض بالاختصاص يمنح المُفوض التزاما جديدا ، ويرتب توزيع الاختصاص داخل التسلسل الإداري بالرغم من الصفة الوقتية لهذه الصلاحيات الجديدة وبالتالي يصبح المفوض إليه هو المختص بإصدار القرارات في المواضيع المفوضة.

وبناء عليه تترتب مسؤولية إضافية تتصعد بشكل طردي من أسفل هرم السلطة الإدارية إلى أعلاها وهي مسؤولية تتحدد بقدر الاختصاص المفوض تطبيقا للمبدأ القانوني الذي ينص على (وجوب تعادل السلطة والمسؤولية) كما أن التفويض يوجه للمفوض إليه بصفته لا بشخصه ، ولهذا فإن التفويض لا ينقضي بتغير أطراف عملية التفويض وإنما هناك طرق محددة لانتهائه باعتباره قرارا إداريا ، أو بانتهاء المدة المحددة له خلافا لتفويض التوقيع الذي يعد ذا طابع شخصي وبالتالي ينتهي بمجرد تغير الأشخاص سواء المفوض أو المفوض إليه[2].

فمن المتعارف عليه في الفقه الإداري أن يتم التمييز بين التفويض بالاختصاص والتفويض بالتوقيع والذي يعد تفويضاً شخصياً يأخذ بعين الاعتبار شخصية المفوض إليه لا صفته ، وينتهي بتغيير المُفوض أو المفوض إليه ، مثال ذلك أن يفوض رئيس مرؤوسه بتوقيع المرتبات ، أو تفويض عميد كلية لرئيس القسم بالتوقيع على شهادات التخرج.

فالتفويض بالاختصاص يعني حرمان الموظف الأصيل من ممارسة أي صلاحيات طوال فترة التفويض ، فلا يجوز له ممارسة مهامه طوال فترة التفويض ، وأما التفويض بالتوقيع فلا يؤدي إلى حرمان صاحب السلطة الأصيل في ممارسة مهامه أثناء ممارسة المفوض إليه لها[1].

ومن أهم ما يرتبه التفويض بالاختصاص أن المفوض إليه يمارس اختصاصاته كأنها اختصاصات أصيلة له باعتباره موظفاً عاماً ، كما لو لم يكن هناك تفويض من قبل

---

[2] أ . غربي الحسن ، المرج السابق ، ص71.

[1] د . محمد الفلاح ،المرجع السابق ، ص 122

الأصيل، فالمفوض إليه ملتزم بممارسة سلطاته المفوضة ، وبالتالي يجوز إلزامه على تنفيذها كما لو كانت سلطات أصيلة له ، وفي حال الامتناع عن ممارسة السلطات الممنوحة له صراحة أو ضمناً فأن هذا الامتناع يعد مخالفة تأديبية تستوجب الجزاء[2].

وبالتالي تنسب القرارات الصادرة من المفوض إليه في تفويض الاختصاص إليه ، لأنه أصدرها بما له من سلطة الاختصاص المفوض إليه وعليه تأخذ هذه التصرفات مرتبة التصرفات التي يصدرها بحكم مركزه في التدرج الوظيفي ولا يمكن أن تأخذ مرتبة تصرفات المفوض (الرئيس الإداري) وهذا يعد مبرراً كافياً لممارسة الرئيس الإداري المفوض لجزء من اختصاصاته للسلطة الرئاسية على المرؤوس الذي تلقى تفويضا بالاختصاص[3].

وبناء على ذلك نكون هنا أمام نتيجة وهي أن ما يصدر من قرارات من المفوض يكون هو المسؤول أمامها فيما فوض له ، مثال إصدار قرارات يترتب عليها اساءة استعمال السلطة والتي قد تؤدي إلى مسؤولية شخصية للموظف .

في ذلك ما أقرت المادة (235) من قانون العقوبات الليبي والتي تنص على انه (يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر كل موظف عمومي يسيئ استعمال سلطات وظيفته لنفع الغير أو الاضرار به وذلك اذا لم ينطبق على فعله نص جنائي أخر في القانون)

ثانياَ: الآثار القانونية المترتبة على عمل الأصيل.

يرتبط التفويض بنظرية الاختصاص ، وهذا يجعل كل من التفويض والاختصاص نابعين من طبيعة قانونية تنظيمية ، ويترتب على ذلك أن اختصاصات الاصيل تتأثر بالنقصان في حين أن اختصاصات المفوض إليه ستزيد بما كلف باختصاصات[1].

ولعل أهم التساؤلات التي تثار في هذا الموضوع مرتبطة بمدى ممارسة الأصيل اختصاصاته التي منحها أمام المفوض ، وما الأثر القانوني المترتب عليها؟

---

[2] د . فوزي أحمد إبراهيم ،التفويض الإداري في ضوء النصوص القانونية وأحكام القضاء الإداري (دراسة مقارنة) ، بدون ناشر ، الصفحة 96.

[3] أ . غربي الحسن ، المرجع السابق ص 71.

[1] د . محمد الفلاح ، المرجع السابق ، ص 122.

استقر القضاء الإداري الفرنسي على أن الأصيل لا يحق له ممارسة الاختصاص الذي فوض فيه ، فقد أصبح يختص به المفوض إليه طالما كان القرار ساري المفعول.

ومن أهم أحكامه في هذا السياق حكمه الصادر في 5 / 5 / سنة 1950م في قضية BUISSON (والذي قضى فيه ببطلان قرار وزير التعليم بإعادة تعيين أحد المعيدين بإحدى الكليات لصدوره من غير مختص ، مستنداً في ذلك إلى ممارسة الوزير المختص هذا الاختصاص أثناء قرار صادر بتفويض أحد عمداء الكليات أحقية ممارسة هذا الاختصاص ، وكان يتعين أن يصدر مثل هذا القرار من عميد الكلية التابع لها المعيد وليس من وزير التعليم)[2]

ومن أهم الآثار القانونية المترتبة على التفويض هو استمراريته باستمرار قرار التفويض ولا يتغير بتغير الاشخاص لأن التفويض ينتقل إلى الصفة بخلاف التفويض بالتوقيع مثلما سبق ذكره .

في ذلك ما قضت به المحكمة العليا الليبية في الطعن الإداري الصادر بتاريخ 1991/12/5م (بأن القانون رقم 29 لسنة 70م بشأن التفويض في الاختصاصات اذ خول (الأمين) أن يعهد من وقت لآخر ببعض الاختصاصات – المخولة له بموجب القوانين واللوائح – الى غيره من الموظفين الذين يصدر بتحديدهم قرار منه فان التفويض في هذه الحالة يكون مستمدا من القانون مباشرة ويستند اليه ، ويترتب على هذا التفويض نقل الاختصاص الى المفوض وجعل المفوض له أصيلا في ممارسته للاختصاصات المفوض فيها لا نائبا للأصيل أو منفذا لتعليماته ، فاذا زالت صفة المفوض بعد ذلك فانه لا يترتب على زوالها زوال اختصاصات المفوض له الا بإجراء لاحق يقرره القانون)[1]

هذا ولئن كانت المبادئ المتعلقة بالتفويض تسمح بنقل بعض الاختصاصات إلى المرؤوس فإن التفويض لا يعفي الأصيل عما فوض فيه ، لأنه لا تفويض في المسؤولية ،إذا

---

[2] د . فوزي أحمد إبراهيم ، المرجع السابق ، ص 106.

[1] حكم المحكمة العليا الليبية منشور في منظومة الباحث في مبادئ المحكمة العليا / الاصدار الاول ،الطعن الإداري رقم 37/24ق السنة وعدد المجلة 3/26-4 الصفة رقم 53

من آثار التفويض أن المفوض إليه بالاختصاص إنما يباشر عمله تحت مسؤولية من فوضه فبالنسبة للرئيس الإداري الذي فوض بعضاً من سلطاته ، فإنه يظل مسؤولاً عن أداء المفوض إليه للسلطات والاختصاصات الصادرة بها التفويض. [2]

وأيا ما كان الأمر فإن مسؤولية المفوض عن تصرفات المفوض إليه إنما مردها إلى أساسين هما:

الأول في كون المفوض هو صاحب الاختصاص الأصيل الذي أناط المشرع به أمر القيام به، وأن إتاحة المشرع للأصيل فرصة نقله لغيره من المرؤوسين إنما هي رخصة بحيث يظل مسؤولا عنها. بينما يتمثل الأساس الثاني في العلاقة المترتبة بين المفوض والمفوض إليه وهي سلطة رئاسية تجعل المفوض يراقب المفوض إليه قبل قيامه بالتصرف وبعد قيامه بذلك ، أي هذا الأخير خاضع لتوجيهات الرئيس الإداري[3].

[2] د . عمار التركاوي ، المرجع السابق ، ص 180.
[3] أ . غربي الحسن ، المرجع السابق ص .72.

الخاتمة:

وفي الختام وبناء على دراسة التفويض بالاختصاص في أحكام القانون الإداري خلصنا إلى عدة نتائج وتوصيات يمكن إجمالها على النحو الآتي:

أولا : النتائج

1. التفويض عمل إداري يناط به تخفيف العبء على عمل الرؤساء.
2. يقوم التفويض على التنازل على جزء من الاختصاصات من الموظف الأعلى إلى الموظف الأدنى في السلم الوظيفي.
3. يختلف التفويض بالاختصاص عن التفويض بالتوقيع ، فالأول يكون بالصفة والثاني بالأشخاص.
4. يعالج التفويض الإداري إشكالية تركيز السلطة في يد شخص واحد.
5. أكثر الأنظمة التي تطبق التفويض الإداري هي الانظمة التي تتبنى النظام المركزي
6. يعزز التفويض الإداري قدرة الموظفين الأدنى درجة من مهامهم في ممارسة العمل الإداري.
7. لا يتعارض التفويض وركن الاختصاص في القرار الإداري.
8. لا يكون التفويض إلا بناء على نص قانوني يقر العمل به .

ثانيا : التوصيات

1. أهمية التركيز على عمل إدارات الموارد البشرية لتعزيز دور الموظف وتأهيله لممارسة العمل الإداري.
2. يوصي الباحث بإعادة النظر في القوانين واللوائح المنظمة لعمل الوزارات للتخفيف من عبء المركزية الإدارية وتعزيز دور الحكم المحلي .
3. يوصي الباحث بتعديل التشريع المنظم للتفويض بالاختصاص بحيث يشدد على حدود المفوض ومدى المسؤولية المترتبة على أعماله.

4. يوصي الباحث بتفعيل الدور التوعوي للحقوق الوظيفية ، وتوسيع دائرة الصلاحيات للإدارات الدنيا في السلم الوظيفي.

المراجع :

أولا : الكتب.

1. عبد الفتاح حسن ، التفويض في القانون الإداري وعلم الإدارة ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
2. فوزي أحمد إبراهيم ،التفويض الإداري في ضوء النصوص القانونية وأحكام القضاء الإداري (دراسة مقارنة) ، بدون ناشر.
3. محمد عبد الله الفلاح ؛ أحكام القانون الإداري (دراسة مقارنة) دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، سنة 2016م.

ثانياً : المقالات العلمية.

1. سعيد النحيلي ، القانون الإداري المبادئ العامة ، الجزء الأول ، منشورات جامعة البعث ، سنة 2023م .
2. عمار التركاوي ، نظرية التفويض الإداري وإشكالاتها التطبيقية ، بحث منشور في مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 37، العدد الأول ، سنة 2021م .
3. غربي الحسن ، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر ، منشورات مجلة العلوم القانونية والسياسية ، العدد 8 يناير 2014م .
4. مكيد علي ، دور الإدارة بالتفويض في تنمية الإبداع الإداري، منشورات مجلة الاقتصاد الجديد ، العدد 13 المجلد 2 السنة2015م.

ثالثاً :المعاجم.

1. معجم لسان العرب لابن منظور ، دار المعارف ، مصر.

رابعاً : التشريعات.

1. القانون رقم (42) لسنة 1976م بشأن التفويض في الاختصاص بجمهورية مصر العربية.

2. قانون علاقات العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010م ولائحته التنفيذية.

خامساً : أحكام القضاء .

1. منظومة الباحث في مبادئ المحكمة العليا(الاصدار الاول)

سادساً : المواقع الإلكترونية.

1. لطفي أبو المجد موسى ، التفويض كأداة لتعزيز العلاقة بين السلطتين السياسية والإدارية ، بحث منشور على الإنترنت .
2. https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/%D8%AA%D9%81%D9%88%D9%8A%D8%B6
3. https://www.law-house.net/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D9%83%D8%B2%D9%8A%D8%A9-/%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%A9
4. https://www.al-watan.com/article/176014/NEWS/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%81%D9%88%D9%8A%D8%B6-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A