



ISSN: 2957-3874 (Print)

Journal of Al-Farabi for Humanity Sciences (JFHS)

<https://iasj.rdd.edu.iq/journals/journal/view/95>

مجلة الفارابي للعلوم الإنسانية تصدرها جامعة الفارابي



## انتهاء التفويض في الاختصاص الإداري والآثار المترتبة حوله

م.م. مجيد صدق فانه النصيري

المديرية العامة لتربية واسط / قسم التعليم المهني

### المستخلص

تناول هذا البحث موضوع التفويض الإداري وأهميته في تنظيم العمل الإداري وتوزيع الاختصاصات، حيث يمثل التفويض أداة قانونية وإدارية تساعد على تعزيز كفاءة الأداء وسرعة اتخاذ القرار داخل الهيئات الإدارية. استعرض البحث مفهوم التفويض من الناحيتين اللغوية والاصطلاحية، كما تناول أنواعه وحدوده القانونية، بالإضافة إلى الطبيعة القانونية للتفويض وآلية انتهاء التفويض والآثار المترتبة عليه. أظهرت الدراسة أن التفويض لا يلغي المسؤولية الأصلية للمفوض، وأن انتهاء التفويض يؤدي إلى استعادة الأصل للاختصاص مع الآثار القانونية المترتبة على ذلك. واختتم البحث بتوصيات لتعزيز تطبيق التفويض الإداري ضمن الإطار القانوني لضمان فاعلية الإدارة وحسن سير العمل. الكلمات المفتاحية: التفويض الإداري، انتهاء التفويض، المسؤولية القانونية، الاختصاص الإداري، آثار التفويض

### Abstract (English)

This study addresses the topic of administrative delegation and its significance in organizing administrative work and distributing competencies. Delegation represents a legal and administrative tool that enhances performance efficiency and speeds up decision-making within administrative bodies. The research reviewed the concept of delegation from linguistic and terminological perspectives, examined its types and legal boundaries, as well as the legal nature of delegation, its termination mechanisms, and the resulting legal effects. The study revealed that delegation does not abolish the original responsibility of the delegator, and that the termination of delegation leads to the restoration of the original authority with its corresponding legal implications. The research concluded with recommendations to strengthen the application of administrative delegation within the legal framework to ensure effective administration and smooth workflow. **Keywords :** Administrative Delegation, Termination of Delegation, Legal Responsibility, Administrative Competence, Effects of Delegation.

### المقدمة

تُعد السلطة والاختصاص من الركائز الأساسية التي تقوم عليها الإدارة العامة، إذ ترتكز فعالية العمل الإداري على وضوح توزيع هذه السلطات وحدودها. وفي هذا السياق، يبرز التفويض الإداري كألية ضرورية تساعد في تنظيم وتوزيع الاختصاصات، مما يساهم في تسريع الأداء وتحسين كفاءة العمل الإداري. ومع زيادة تعقيدات الوظائف الإدارية وتعدد المسؤوليات، أصبح التفويض ضرورة حتمية لضمان استمرارية الإدارة وتحقيق أهدافها في ظل ظروف تتطلب سرعة ودقة في اتخاذ القرارات. غير أن التفويض، رغم أهميته، يحمل في طياته تحديات قانونية وتنظيمية، خاصة فيما يتعلق بحدوده، وطبيعته القانونية، والآثار المترتبة على انتهاء هذا التفويض. فقد ينشأ في بعض الأحيان جدل حول متى وكيف ينتهي التفويض، وما هي تبعات ذلك على السلطة والمسؤولية، ومدى قانونية القرارات التي تصدر عن المفوض إليه بعد انتهاء التفويض، وكذلك حول الرقابة القانونية والإدارية التي تحكم هذه العلاقة.

### إشكالية البحث

تتمحور إشكالية هذا البحث حول السؤال التالي: كيف تحدد الطبيعة القانونية للتفويض الإداري، وما هي الآثار القانونية المترتبة على انتهاء التفويض؟ وتتفرع عن هذا السؤال عدة محاور فرعية مثل:

- ما هو التفويض الإداري من حيث المفهوم القانوني واللغوي؟
- ما هي حدود التفويض وأنواعه؟

- كيف ينتهي التفويض وما هي الآثار القانونية المرتبطة بانتهائه؟
  - ما هي الضمانات القانونية لضبط العلاقة بين المفوض والمفوض إليه؟
- أهمية البحث**

تتم أهمية البحث في كونه يعالج موضوعاً حيوياً ومهماً في تنظيم الإدارة العامة، حيث أن فهم آلية التفويض بدقة يساهم في:

١. تحسين كفاءة الأداء الإداري وتسريع اتخاذ القرار.
٢. ضمان الالتزام القانوني ومبدأ المشروعية في الإدارة.
٣. تقادي النزاعات القانونية المتعلقة بصلاحيات الاختصاص والمسؤولية.
٤. تعزيز الرقابة على السلطة وتحقيق التوازن بين المركزية واللامركزية في الإدارة.

### **أهداف البحث**

يهدف البحث إلى:

١. توضيح مفهوم التفويض الإداري من الناحيتين اللغوية والقانونية.
٢. دراسة أنواع التفويض وحدوده القانونية.
٣. بيان طبيعة التفويض الإداري من الناحية القانونية.
٤. تحليل أسباب وطرق انتهاء التفويض الإداري.
٥. استعراض الآثار القانونية الناجمة عن انتهاء التفويض على كل من المفوض والمفوض إليه.

### **منهج البحث**

اتبع الباحث في هذا الدراسة المنهج التحليلي الوصفي، حيث قام بجمع البيانات من مصادر قانونية وأدبية متنوعة، ثم عرضها بشكل منهجي متسلسل، وحلها بعمق من خلال الربط بين القواعد القانونية والنظريات الفقهية، مستعيناً بالأمثلة القضائية والعملية ذات الصلة. كما تم التركيز على المقارنة بين بعض التشريعات والممارسات القانونية في الدول المختلفة لتوسيع أفق الدراسة.

### **هيكل الدراسة**

المبحث الأول: التفويض في القانون الإداري المطلب الأول: ماهية التفويض الإداري (تعريفه في اللغة والاصطلاح) المطلب الثاني: أنواع التفويض وحدوده المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للتفويض الإداري المطلب الأول: انتهاء التفويض الإداري المطلب الثاني: الآثار الناجمة عن انتهاء التفويض الإداري

### **المطلب الأول: ماهية التفويض الإداري**

يُعد التفويض الإداري من المفاهيم الأساسية التي تتركز عليها نظم الإدارة الحديثة، فهو يعبر عن آلية تنظيمية وقانونية تهدف إلى توزيع المهام والاختصاصات بين مختلف مستويات الإدارة، بما يحقق سرعة الإنجاز وفعالية الأداء الإداري. يتسم التفويض بطابع مرن يتيح للرئيس الإداري تفويض جزء من سلطاته إلى مرؤوسيه، مع الاحتفاظ بالمسؤولية النهائية عن تلك السلطات. ومن هذا المنطلق، يصبح التفويض وسيلة أساسية توازن بين ضرورة المركزية التي تضمن وحدة القرار، وضرورة اللامركزية التي تسمح بتوزيع المهام وتقادي تكديس السلطة. ولفهم التفويض الإداري بشكل دقيق، لا بد من التمييز بين معناه في اللغة، حيث يتناول مفهوم الفوضى أو الإذن، وبين معناه الاصطلاحي القانوني الذي يحدد طبيعة التفويض وعلاقته بالاختصاص والمسؤولية داخل الإطار القانوني والتنظيمي. كما أن تحديد ماهية التفويض يساعد على فهم طبيعة العلاقة بين المفوض والمفوض إليه، والحدود التي تحكم تلك العلاقة، مما يساهم في توضيح دور التفويض كأداة إدارية فعالة ضمن الإطار القانوني.

### **الفرع الأول: تعريف التفويض لغةً واصطلاحاً**

يُعدّ "التفويض" من المفاهيم الأساسية في بنية التنظيم الإداري الحديث، وله جذور لغوية ودلالات اصطلاحية ذات أهمية في الفقه الإداري والقانوني. **أولاً: التفويض في اللغة:** يعود أصل مصطلح "التفويض" إلى الجذر الثلاثي (فَوَّضَ)، وهو مشتق من "فَوَّضَ الأمرَ إليه" أي: سَلَّمَهُ له، أو كَلَّفَهُ به، أو جعله موكولاً إليه. (١) قال ابن منظور في لسان العرب عند حديثه عن مادة (فوض): (٢) "فَوَّضْتُ إليه الأمرَ تفويضاً: أي رددته إليه وجعلته الحاكم فيه". وجاء في مختار اللفاظ للرازي: "فوض إليه الأمر، أي جعله إليه ليصرفه بما يراه مناسباً دون الرجوع فيه لغيره" (٣). وقد استعير اللفظ من المجال التداولي العام ليأخذ بُعداً وظيفياً دقيقاً في محيط الإدارة والسلطة. (٤). ويلاحظ أن المفهوم اللغوي يحمل دلالة التنازل الجزئي أو الكلي

عن التصرف، لكن هذه الدلالة لا تعني بالضرورة إسقاط المسؤولية، بل تشير إلى الترخيص والتوكيل بالتصرف ضمن حدود معلومة، وهو ما يتفق لاحقاً مع المعنى القانوني.

**ثانياً: التفويض في الاصطلاح الإداري والقانوني:** اختلفت تعريف الفقهاء بحسب الزاوية التي ينظرون منها إلى المفهوم، إلا أن جميعها يدور حول معنى جوهرى يتمثل في: تمكين جهة إدارية أعلى من تفويض بعض صلاحياتها أو اختصاصاتها إلى جهة أدنى منها في التراتبية الإدارية، دون أن تفقد الجهة الأصلية حق الإشراف والمراقبة أو أن تسقط عنها المسؤولية عن نتائج التفويض. <sup>(٥)</sup> فقد عرّف الدكتور سليمان الطماوي التفويض بأنه: "إجراء يُعهد بمقتضاه صاحب الاختصاص إلى غيره بممارسة جانب من اختصاصاته، في شأن معين أو نوع من الشؤون، وذلك على سبيل التحديد، استناداً إلى سند قانوني يجيز ذلك." <sup>(٦)</sup> وقد ركّز فقهاء آخرون على الجانب التنظيمي للتفويض، واعتبره وسيلة لتحقيق اللامركزية داخل البناء الإداري، فقال: "هو الأسلوب الأمثل لعدم تركيز السلطة في يد واحدة، والمقصود منه هو أن ينقل الرئيس الإداري جزءاً من اختصاصاته إلى أحد مرؤوسيه، ليمارسها دون الرجوع إليه، مع بقاء المسؤولية قائمة في حق الرئيس أمام الجهة الأعلى منه." <sup>(٧)</sup> كما يُعرّف التفويض عند بعض فقهاء الإدارة بأنه: "عملية قانونية إرادية، يتم بموجبها نقل السلطة، أو جزء منها، من مستوى إداري أعلى إلى مستوى أدنى، لغرض تمكين هذا الأخير من أداء مهام محددة بموجب التنظيم، وتحت إشراف وتوجيه صاحب السلطة الأصلية." <sup>(٨)</sup> ويتضح من هذه التعاريف أن التفويض لا يمثل تنازلاً نهائياً عن السلطة، بل هو توزيع وظيفي مؤقت ومدروس للاختصاصات، يمكن المرؤوس من ممارسة سلطة معينة في نطاق معين، وفي حدود زمنية وتنظيمية معلومة، مع بقاء الأصل محتقلاً بحقه في إلغاء التفويض أو تعديله، وكذلك مسؤوليته عن نتائجه. <sup>(٩)</sup> والمهم في الفقه الإداري أن يُفهم التفويض بوصفه آلية تنظيمية تهدف إلى تحقيق الكفاءة والفعالية في أداء الإدارة العامة، لا بوصفه تنازلاً عن جوهر السلطة. ومن هذا المنطلق، لا يجوز الخلط بين التفويض وبين الإنابة أو التنازل، فالأول إجراء تنظيمي محدد بضوابط قانونية، أما الإنابة فقد تكون مطلقة أو عارضة، وقد تُفهم خارج الإطار القانوني للإدارة الحديثة. <sup>(١٠)</sup>

**الفرع الثاني: أركان التفويض** يمثل التفويض الإداري نظاماً قانونياً وإدارياً متكاملًا لا ينعقد أثره ولا تنتج أحكامه ما لم تتوافر له أركان قانونية وشكلية محددة، تضمن صحة انعقاده وسلامته ممارسته. وبالرجوع إلى الفقه الإداري، <sup>(١١)</sup> يمكننا تحديد أربعة أركان أساسية يقوم عليها التفويض، وهي: المفوض (الأصيل)، والمفوض إليه (المرؤوس)، وموضوع التفويض (الاختصاص)، والأساس القانوني الذي يُجيز التفويض. وفيما يلي بيان كل ركن على حدة:

**أولاً: المفوض (الأصيل)** وهو الجهة الإدارية أو الموظف العام الذي يملك أصلاً صلاحية إصدار القرارات أو ممارسة الوظيفة الإدارية موضوع التفويض، بموجب ما يقرره القانون أو التنظيم ويُشترط أن يكون المفوض صاحب اختصاص أصيل، أي أن سلطته مستمدة مباشرة من نص قانوني أو تنظيمي، وليست مفوضة من جهة أخرى، إذ لا تفويض في التفويض، ما لم يوجد نص يجيز خلاف ذلك. <sup>(١٢)</sup> كما يجب أن تتوفر في المفوض القدرة القانونية والإدارية على مباشرة مهامه، وأن يكون في موقع إداري أعلى من المفوض إليه ضمن الهيكل التنظيمي.

**ثانياً: المفوض إليه (المرؤوس)** وهو الموظف العام الذي يُعهد إليه بممارسة الاختصاص المفوض، ويُشترط فيه أن يكون تابعاً إدارياً للمفوض، أي يقع دونه في السلم الوظيفي، وأن يكون مؤهلاً فنياً وإدارياً لتحمل المسؤولية. ويجب على المفوض إليه أن يقبل التفويض صراحة أو ضمناً، وأن يلتزم بحدوده، دون تجاوز أو إساءة استخدام السلطة. <sup>(١٣)</sup> ويترتب على ذلك أن المفوض إليه يصبح مسؤولاً عن كل ما يصدر عنه من تصرفات في نطاق التفويض، لكن هذه المسؤولية لا تُسقط مسؤولية المفوض الأصلية، وفقاً لقاعدة: "لا تفويض في المسؤولية." <sup>(١٤)</sup>

**ثالثاً: موضوع التفويض (الاختصاص)**

المقصود به الصلاحية أو السلطة الإدارية التي تُمنح للمفوض إليه لممارستها ضمن حدود معينة. ويشترط في موضوع التفويض ما يلي: <sup>(١٥)</sup>

١. أن يكون الاختصاص أصلياً يملكه المفوض بموجب القانون أو اللوائح.
٢. أن يكون جائز التفويض، أي لا يدخل ضمن الاختصاصات السيادية أو الشخصية أو تلك التي يحظر القانون تفويضها.
٣. أن يكون محددًا ومفصلاً: من حيث المدة، والنطاق، ونوع المسائل التي يشملها، بحيث لا يكون عاماً أو مطلقاً.
٤. أن يكون قابلاً للمراقبة من المفوض، وهذا ما يميز التفويض عن التنازل.

**رابعاً: الأساس القانوني للتفويض**

لا يقوم التفويض صحيحاً ما لم يُستند إلى نص قانوني أو تنظيمي صريح يُجيز للمفوض تفويض جزء من صلاحياته. فالأصل في السلطات الإدارية أنها شخصية، لا تُفوض إلا بإذن تشريعي، لأن قواعد المشروعية تقتضي احترام ما نص عليه المشرع من توزيع للاختصاصات. <sup>(١٦)</sup> وقد

جرى القضاء الإداري في كل من مصر وفرنسا والعراق على أن التفويض لا يُفترض ولا يُستتب، بل يجب أن يكون نصًا صريحًا ومحددًا، سواء في القانون العام أو اللوائح الخاصة بالجهة الإدارية.<sup>(١٧)</sup> ويُشترط في قرار التفويض الصادر عن المفوض أن يكون مكتوبًا ومعلنًا، وأن يحدد بدقة: الجهة المفوض إليها، نوع التفويض (توقيع أو اختصاص)، المدة الزمنية، والنطاق الموضوعي.<sup>(١٨)</sup> تشكل هذه الأركان الأربعة منظومة متكاملة لا يمكن لأي منها أن يقوم بمعزل عن الآخر، إذ إن الإخلال بركن واحد فقط يؤدي إلى بطلان التفويض وما يترتب عليه من قرارات. فالمفوض يجب أن يكون ذا اختصاص أصيل، والمفوض إليه يجب أن يكون في موقع أدنى ومؤهل للمهمة، والاختصاص المفوض به يجب أن يكون مشروعًا وقابلًا للتحديد، وأخيرًا لا بد من وجود غطاء قانوني ينظم هذا الإجراء ويحدد مساراته وحدوده.<sup>(١٩)</sup>

#### **المطلب الثاني: أنواع التفويض وحدوده**

يُعدّ التفويض الإداري من أهم الوسائل التنظيمية التي تلجأ إليها الإدارة الحديثة للتعامل مع تضخم الاختصاصات وتعقيد المهام اليومية. ومع اتساع نطاق العمل الإداري، ظهرت أنواع متعددة للتفويض، تختلف في طبيعتها القانونية، وفي الآثار التي تترتب عليها. ولا تقل حدود التفويض أهمية عن أنواعه، إذ تمثل القيد الحاكم والضابط لهذا الإجراء، حمايةً لمبدأ المشروعية الإدارية وضمانًا لعدم الانحراف في ممارسة السلطة.<sup>(٢٠)</sup>

#### **أولاً: أنواع التفويض**

يقسم الفقه الإداري التفويض إلى عدة أنواع بحسب الزاوية التي يُنظر منها إليه، لكن التقسيم الأكثر شيوعًا هو ذلك الذي يميز بين:

١. **تفويض الاختصاص** وهو الشكل الأوسع والأكثر جوهرية، ويقصد به أن يُفوض الرئيس الإداري جانبًا من صلاحياته الأصلية -التي يستمدّها مباشرة من القانون - إلى أحد مرؤوسيه. وفي هذا النوع من التفويض، تنتقل للمفوض إليه سلطة اتخاذ القرار باسمه، مع تمتعه بحرية تقدير ملائمتها الموضوع، ويوقع القرارات باعتباره الجهة المختصة، وليس نيابة عن المفوض، لكن يظل المفوض - رغم تفويضه - مسؤولاً أمام السلطة الأعلى، وله سلطة الرقابة والإلغاء والتعديل لما يصدر عن المفوض إليه. ويشترط لصحة هذا التفويض أن يكون الاختصاص أصليًا، لا مشتقًا من تفويض سابق، وأن يُحدد نطاقه الموضوعي والزمني بدقة.<sup>(٢١)</sup>

٢. **تفويض التوقيع** هذا النوع أضيق نطاقًا، ويتمثل في تفويض رئيس الإدارة أحد مرؤوسيه في التوقيع باسمه على قرارات أو مستندات إدارية محددة.<sup>(٢٢)</sup> في هذه الحالة، لا تنتقل السلطة أو الحق في اتخاذ القرار إلى المفوض إليه، بل يحتفظ الرئيس بالاختصاص الكامل، ويُعدّ القرار الصادر من المفوض إليه صادرًا عن الأصل نفسه. ويستخدم هذا النوع من التفويض لتبسيط الإجراءات وتخفيف العبء عن المديرين، خصوصًا في المسائل الروتينية أو التي لا تحتمل نزاعًا قانونيًا، ويتميز تفويض التوقيع بأنه ينتهي تلقائيًا بانتهاء العلاقة الإدارية بين الطرفين (كالاستقالة، الإعفاء، النقل، أو الوفاة).

**ثانيًا: حدود التفويض** يُعدّ احترام حدود التفويض أحد مظاهر احترام مبدأ المشروعية في القانون الإداري، إذ لا يجوز للإدارة أن تمنح اختصاصًا ما لم يكن مُخوّلًا لها قانونًا بذلك. وقد حدّد الفقه والقضاء جملة من القيود أو الحدود التي يجب الالتزام بها عند منح التفويض أو ممارسته:

١. **وجود نص قانوني يجيز التفويض** الأصل أن الاختصاصات شخصية، لا تُفوض إلا إذا أتاح القانون ذلك، ويجب أن يكون النص صريحًا وواضحًا، سواء في القانون، أو في اللوائح التنفيذية، أو في النظام الداخلي للجهة المعنية. ولا يُقبل الاستناد إلى قرارات تنظيمية عامة إذا لم تُجز التفويض تحديدًا.<sup>(٢٣)</sup>

٢. **عدم جواز التفويض الكامل** من المبادئ المستقرة أن التفويض لا يجوز أن يكون شاملًا أو كاملاً لجميع اختصاصات الرئيس، وإلا كان باطلاً. فالتفويض الكامل يؤدي إلى:<sup>(٢٤)</sup>

١. إفراغ المنصب القيادي من مضمونه.

٢. تحميل المفوض إليه ما لا يُطاق من مسؤوليات.

٣. تفويض هيبة الإدارة.

#### **٣. لا تفويض في التفويض**

وهو من المبادئ الجوهرية في الفقه الإداري، ويُقصد به أن المفوض إليه لا يحق له أن يُعيد تفويض ما فوّض فيه، لأن التفويض يُعدّ استثناءً على الأصل، والاستثناء لا يُقاس عليه. ويُستثنى من ذلك الحالة التي يجيز فيها المشرّع أو النظام الداخلي صراحة تفويض التفويض.

٤. **تحديد التفويض من حيث الزمان والمكان والمجال** ينبغي أن يكون التفويض مؤقتًا أو محدد المدة، ويشمل موضوعات معينة، ومهامًا واضحة، ولا يجوز أن يُمنح على وجه العموم، فالإدارة الرشيدة لا تفوض إلا بقدر الحاجة، وضمن سقف زمني يتيح المراجعة والتقييم.<sup>(٢٥)</sup>

٥. التزام المفوض إليه بعدم تجاوز التفويض لا يجوز للمفوض إليه أن يتجاوز ما أعطي له من صلاحيات، وإلا كانت قراراته مشوبة بعبث اغتصاب السلطة.<sup>(٢٦)</sup> ويجب عليه الرجوع إلى المفوض كلما خرج عن الإطار الذي رسمه له قرار التفويض، وإلا تحمل المسؤولية القانونية الكاملة.

**المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للتفويض الإداري**

يُعد التفويض الإداري آلية وظيفية لا غنى عنها في النظم الإدارية المعاصرة، إذ يمثل أداة تنظيمية فعالة في توزيع الأعباء وتفكيك المركزية المفرطة، بما يضمن انسيابية العمل الإداري وفعاليتته. غير أن هذه الأداة، على أهميتها، لا تخلو من تعقيد قانوني يستوجب الدراسة والتحليل، خاصة فيما يتعلق بطبيعتها القانونية وحدود مشروعيتها وأثر انتهائها. فالتفويض، في جوهره، لا يعني نقل الاختصاص بشكل مطلق من صاحبه الأصلي إلى غيره، بل هو تصرف قانوني إداري مؤقت، يُمارس في ظل ضوابط قانونية دقيقة، ويخضع للرقابة من قبل المفوض، ويظل قابلاً للرجوع أو الإلغاء متى اقتضت المصلحة العامة. وهو بذلك يختلف عن التنازل أو التفويت، إذ يحتفظ المفوض بسلطته الأصلية، وإن لم يمارسها فعلياً خلال مدة التفويض.<sup>(٢٧)</sup> إن هذه الطبيعة القانونية الخاصة للتفويض تثير العديد من الإشكالات العملية، لعل أهمها: متى ينتهي التفويض؟ وما هي الآثار القانونية التي تترتب على انتهائه؟ وهل تظل القرارات الصادرة أثناء التفويض صحيحة بعد زواله؟ وما حدود مسؤولية كل من المفوض والمفوض إليه بعد الانتهاء؟ كل هذه الأسئلة تفرض علينا التوقف عند نقطتين أساسيتين لتفكيك الإطار القانوني الحاكم للتفويض، هما: انتهاء التفويض الإداري، والآثار المترتبة عليه، وهو ما سنعالجه في مطلبين مستقلين ضمن هذا المبحث. إن فهم التفويض لا يكتمل إلا بتمييز أنواعه وتحديد حدوده، إذ لا يكفي أن يتم منح السلطة بل لا بد من تقنينها وضبطها كي لا تتقلب إلى فوضى تنظيمية أو تعسف إداري. فإذا كان التفويض ضرورة إدارية تقتضيها مرونة العمل وتوسع المهام، فإن احترام حدوده وضمان رقابته ضرورة قانونية تحفظ التوازن بين الفاعلية والمشروعية في أداء الإدارة العامة.<sup>(٢٨)</sup>

#### المطلب الأول: انتهاء التفويض الإداري

يُعدّ التفويض، بحسب طبيعته القانونية، إجراءً إدارياً استثنائياً ومؤقتاً، لا يُمنح على سبيل الدوام، بل يرتبط بتحقيق هدف تنظيمي محدد في زمن معين. ومن ثم، فإن انتهاء التفويض يمثل لحظة قانونية فاصلة، يعود فيها الاختصاص المفوض إلى صاحبه الأصلي، وتتوقف بموجبها جميع الصلاحيات التي كان يمارسها المفوض إليه بمقتضى قرار التفويض.<sup>(٢٩)</sup> ويكتسب هذا الموضوع أهميته العملية من كون استمرار المفوض في ممارسة اختصاصاته بعد انتهاء التفويض يُعدّ تجاوزاً لحدود السلطة، ويعرّض القرارات الصادرة عنه للطعن بالإلغاء لمخالفتها مبدأ المشروعية.<sup>(٣٠)</sup> وتتعدد أسباب أو صور انتهاء التفويض، وهي تختلف من حيث طبيعتها بين ما هو زمني إرادي وما هو قانوني تلقائي، إلا أنها جميعاً تؤدي إلى ذات النتيجة: زوال الأثر القانوني للتفويض، وعودة الصلاحيات إلى المفوض الأصلي.<sup>(٣١)</sup> وفيما يلي أهم الأسباب التي يُنهي بها التفويض الإداري:

**أولاً: انتهاء المدة المحددة في قرار التفويض** إذا كان قرار التفويض محددًا بفترة زمنية معينة، فإن انقضاء هذه المدة يؤدي تلقائياً إلى انتهاء التفويض، دون حاجة إلى صدور قرار جديد. وتُعدّ هذه الصورة هي الأكثر شيوعاً، وتعكس البعد المؤسسي للتفويض باعتباره ترتيباً مؤقتاً تنظمه المصلحة الإدارية، ويترتب على ذلك أن أي تصرف يصدر من المفوض إليه بعد انقضاء هذه المدة يُعدّ باطلاً لمخالفته مبدأ الاختصاص.<sup>(٣٢)</sup>

**ثانياً: سحب التفويض من قبل المفوض** لما كان التفويض لا يُمثل تنازلاً عن الاختصاص، بل هو مجرد إذن بالتصرف، فإن للمفوض، متى شاء، أن يسحب التفويض أو يعدله، سواء كلياً أو جزئياً، طالما أن ذلك لا يمس الحقوق المكتسبة للغير، ويُعدّ هذا من أهم مميزات التفويض، حيث يظل المفوض محتفظاً برقابة مستمرة على ما فوض فيه، ويملك متى شاء أن يستعيد ممارسته المباشرة للصلاحيات، عبر إصدار قرار صريح يُنهي التفويض.<sup>(٣٣)</sup>

**ثالثاً: انتهاء علاقة العمل لأي من الطرفين (المفوض أو المفوض إليه)** إذا زالت الصفة الوظيفية لأحد طرفي التفويض - سواء بسبب الاستقالة أو الإعفاء أو التقاعد أو الوفاة - فإن التفويض ينتهي تلقائياً، لأن وجوده مرتبط بشخصية الطرفين وموقعهما الإداري. ويتأكد ذلك خصوصاً في تفويض التوقيع، الذي يُعدّ تفويضاً شخصياً بامتياز، وينتهي بمجرد زوال أحد طرفيه، أما في تفويض الاختصاص، فغالباً ما ينص قرار التفويض صراحة على أن ممارسته مشروطة ببقاء المفوض إليه في منصبه، وصدور قرار جديد عند تعيين خلف له.<sup>(٣٤)</sup>

#### رابعاً: صدور تشريع أو تعديل تنظيمي يغيّر من صلاحيات أحد الطرفين

قد يصدر قانون أو قرار تنظيمي جديد يعيد توزيع الاختصاصات داخل المرفق العام، أو ينشئ وحدة إدارية جديدة، أو يُعدّل تسلسل السلطة. وفي مثل هذه الحالات، يُصبح استمرار التفويض غير مشروع، وينتهي تلقائياً، لكونه لم يعد قائماً على أساس قانوني صحيح. ويترتب على ذلك بطلان أية قرارات تصدر عن المفوض إليه بعد تعديل الهيكل القانوني، ما لم يُجدد التفويض صراحة ضمن الإطار الجديد.<sup>(٣٥)</sup>

**خامساً: صدور حكم قضائي ببطلان قرار التفويض** قد يُطعن في قرار التفويض أمام القضاء الإداري، لعيب في الشكل أو تجاوز في المدى أو مخالفة للقانون، فإذا صدر حكم ببطلانه، فإن هذا يؤدي إلى انتهاء التفويض بأثر رجعي أو مستقبلي بحسب ما يحدده القضاء ، وتكمن أهمية هذه الصورة في كونها تُظهر الرقابة القضائية كأداة فاعلة في ضمان احترام حدود التفويض وصونه من التعسف. (٣٦)

**سادساً: تحقق مانع قانوني أو عملي يمنع استمرار التفويض** في بعض الحالات، قد يطرأ ظرف استثنائي أو مانع قانوني يجعل استمرار التفويض غير ممكن، كأن يُحال المفوض إليه للتحقيق في واقعة تتعلق بسوء استخدام السلطة، أو يصدر توجيه من جهة رقابية عليا بتجميد بعض الصلاحيات ، وفي مثل هذه الحالات، تنتهي صلاحية التفويض بمجرد تحقق المانع، ولو لم يصدر قرار صريح بالإلغاء. (٣٧) إن انتهاء التفويض الإداري ليس مجرد إجراء شكلي، بل هو نقطة مفصلية تُعيد ضبط موازين الاختصاص داخل التنظيم الإداري، وتُعزز الرقابة على مشروعية التصرفات الصادرة عن المفوض إليه. (٣٨) ومن هنا، فإن الإدارات العمومية مطالبة بمراجعة دورية لقرارات التفويض، والتأكد من سريانها وعدم انقضائها بفعل الزمن أو الظروف، تجنباً لبطلان القرارات، ولصون حقوق الأفراد، وضمان انتظام سير المرفق العام على نحو قانوني ومنضبط. (٣٩)

**المطلب الثاني: الآثار المترتبة على انتهاء التفويض الإداري** إذا كان التفويض الإداري يمثل في جوهره إجراءً مؤقتاً، تنظمه اعتبارات واقعية وقانونية داخل البنية الإدارية للدولة، فإن انتهاءه لا يقل أهمية عن بدء نفاذه، بل يُعد لحظة قانونية حاسمة تنتقل فيها السلطة الوظيفية من المفوض إليه إلى المفوض الأصلي. ويثير هذا الانتهاء آثاراً قانونية وإدارية بالغة الدقة، تمتد إلى أطراف متعددة: المفوض، والمفوض إليه، والأفراد المتعاملين مع الإدارة، بل وقد تمس كيان المرفق العام ذاته. (٤٠)

**أولاً: الآثار بالنسبة للمفوض (الأصيل)** رغم أن التفويض لا يُجرد المفوض من صفته الأصلية كصاحب اختصاص، إلا أن انتهاء التفويض يُغفل صلاحياته بالكامل من جديد، ويجعله المرجع الأول والوحيد لممارسة السلطة التي كان قد فوضها سابقاً. (٤١) وفي هذا السياق، تظهر مجموعة من الآثار الجوهرية:

١. **عودة الاختصاص إلى المفوض تلقائياً** بمجرد انتهاء التفويض - سواء بانقضاء المدة أو بسحب القرار أو لسبب آخر - يعود الاختصاص إلى المفوض الأصلي دون حاجة إلى إصدار قرار جديد بذلك، لأن الاختصاص لم يكن قد زال عنه أصلاً، بل عُلقَت ممارسته مؤقتاً. (٤٢)
٢. **إمكان المساءلة** بأثر رجعي إذا ثبت أن المفوض إليه قد تجاوز حدود التفويض أو أساء استخدام السلطة قبل انتهاء التفويض، فإن المفوض قد يُسأل عن ذلك أمام الجهة الرئاسية أو الرقابية، لأنه يظل مسؤولاً سياسياً أو إدارياً عن النتائج، وفقاً لقاعدة: لا تفويض في المسؤولية. (٤٣)
٣. **وجوب استئناف ممارسة الاختصاص** انتهاء التفويض يفرض على المفوض مباشرة صلاحياته بنفسه، ما لم يُصدر تفويضاً جديداً. والامتناع عن ذلك قد يؤدي إلى فراغ إداري، أو ارتباك في تسلسل القرار، وهو ما قد يُحمّله تبعات إدارية ومهنية. (٤٤)

#### **ثانياً: الآثار بالنسبة للمفوض إليه**

يُعدّ المفوض إليه الطرف الأكثر تأثراً بانتهاء التفويض، إذ كان يمارس اختصاصات لا يملكها أصالة، وإنما بموجب إذن قانوني مؤقت، ينتهي أثره بزوال التفويض. (٤٥) ويمكن حصر أهم الآثار فيما يلي:

١. **فقدان الصلاحية القانونية للتصرف**: يترتب على انتهاء التفويض زوال الصفة القانونية للمفوض إليه في ممارسة المهام المفوضة، ويُعدّ أي قرار يصدر عنه بعد ذلك مشوّباً بعيب عدم الاختصاص، ويُعد باطلاً من الناحية القانونية، ويستوجب الإلغاء القضائي إذا طُعن فيه.
٢. **المسؤولية عن التجاوز بعد الانتهاء**: إذا استمر المفوض إليه بممارسة صلاحياته بعد انتهاء التفويض، فإنه يتحمل المسؤولية القانونية عن تجاوز السلطة، وقد يُحاسب إدارياً أو تأديبياً أو حتى جنائياً إذا ترتب على قراراته ضرر بالغير أو بالمرفق العام.
٣. **وجوب تسليم الملفات والقرارات العالقة**: من مقتضيات انتهاء التفويض أن يقوم المفوض إليه بإعادة تسليم الملفات والإجراءات التي لم تُستكمل إلى المفوض الأصلي، مع بيان دقيق لحالة كل ملف، تجنباً لحدوث فجوة إدارية أو تضارب في المعالجة. (٤٦)

#### **ثالثاً: الآثار بالنسبة للغير (المخاطبين بقرارات التفويض)**

تشمل هذه الفئة المواطنين، والشركات، والموظفين، وكل من تصدر بشأنه قرارات إدارية خلال فترة التفويض أو بعد انتهائه. وتكمن الإشكالية هنا في مدى حجية القرارات التي أُتخذت من قبل المفوض إليه بعد انتهاء التفويض، أو تلك التي أُتخذت أثناء التفويض ثم طُعن لاحقاً في أساسه القانوني. (٤٧)

١. **القرارات الصادرة أثناء سريان التفويض تبقى صحيحة** طالما أن التفويض كان قائماً وقت صدور القرار، فإن التصرفات التي تمت تعتبر صحيحة ونافاذة، حتى لو انتهى التفويض بعد ذلك، ما لم تكن مشوّبة بعيب آخر غير انتهاء التفويض. (٤٨)

٢. القرارات الصادرة بعد انتهاء التفويض تعتبر باطلة أي قرار يصدر عن المفوض إليه بعد زوال التفويض يُعدّ باطلاً لصدوره من غير ذي صفة، ويجوز الطعن فيه بالإلغاء أمام القضاء الإداري، باعتباره مخالفاً لمبدأ الاختصاص، الذي يُعدّ من النظام العام. (٤٩)

٣. حماية مبدأ حسن النية في بعض الحالات، يُثار التساؤل حول مصير التصرفات الإدارية التي صدرت من المفوض إليه بحسن نية بعد انتهاء التفويض، وكان الغير قد اعتمد عليها في ترتيب أوضاع قانونية. وقد اتجهت بعض النظم القضائية، كالقضاء الفرنسي، إلى إقرار مبدأ "استقرار الأوضاع القانونية" وعدم المساس بالتصرفات إذا كان صاحبها حسن النية، ولم يكن يعلم بانتهاء التفويض، وذلك حماية للمركز القانوني المشروع. (٥٠)

رابعاً: الأثر على سير المرفق العام يُعدّ التفويض أداة لتسهيل العمل الإداري، وانتهائه المفاجئ دون إعداد بديل قد يؤدي إلى تعطيل الأعمال الإدارية، وتراكم المعاملات، خاصة في الجهات التي تعتمد على التفويض كأداة تشغيل يومي. (٥١) لذلك، من الواجب أن تتخذ الإدارة ترتيبات مسبقة لانتهاء التفويض، سواء بتجديده في الوقت المناسب، أو بإعداد بديل إداري يمارس المهام فوراً، حتى لا يتعطل المرفق أو يُساء إلى سمعته أمام المواطنين. إن انتهاء التفويض الإداري لا يقتصر على كونه واقعة إدارية، بل هو تحول قانوني فعّال يعيد توزيع المسؤولية ويُعيد بناء الاختصاص من جديد. وإذا لم يتم التعامل مع هذه المرحلة الدقيقة بحذر ومسؤولية، فإن ذلك قد يؤدي إلى بطلان قرارات، أو تضارب في الصلاحيات، أو حتى مساءلات تأديبية. (٥٢) ولهذا فإن فهم الآثار المترتبة على انتهاء التفويض يمثل شرطاً أساسياً لضمان سلامة الأداء الإداري، وتوازن العلاقة بين السلطة والمسؤولية، وحماية حقوق الأفراد من تعسف السلطة أو اختلال التنظيم.

### الخاتمة

يمثل التفويض الإداري أداة محورية في النظم الإدارية الحديثة، لما له من دور فعّال في تسهيل الأعمال، وتوزيع الاختصاصات، وتدريب القيادات الإدارية الصاعدة، وتحقيق كفاءة الأداء داخل المرافق العامة. غير أن هذه الأداة لا تُمارس خارج إطار القانون، بل يجب أن تظل منضبطة بضوابط موضوعية وشكلية دقيقة تضمن مشروعيتها وتحفظ التوازن بين السلطة والمسؤولية.

لقد عالج هذا البحث مفهوم التفويض الإداري، من حيث تعريفه، وطبيعته، وأنواعه، وشروطه، ثم انتقل لبيان الطبيعة القانونية للتفويض، مع التركيز على المرحلة الأهم في ميدانه، وهي: **انتهاء التفويض وما يترتب عليه من آثار**. وقد ظهر من خلال الدراسة أن انتهاء التفويض لا يُعدّ أمراً شكلياً أو عرضياً، بل هو لحظة قانونية تستوجب إعادة ضبط موازين الاختصاص، واسترجاع السلطة الأصلية لصاحبها، مع ترتيب الآثار القانونية بدقة، حماية لمبدأ المشروعية وضماناً لاستقرار القرارات الإدارية.

### أولاً: النتائج

١. إن التفويض لا يُفترض ولا يُستنبط، بل لا ينعقد إلا بناءً على نص قانوني صريح يُجيزه ويحدد مجاله وحدوده.
٢. يظل التفويض تصرفاً قابلاً للانتهاء في أي لحظة بإرادة المفوض، أو بانقضاء مدته، أو بزوال أحد أطرافه أو تعديل هيكل السلطة.
٣. إن الاختصاص المفوض يعود إلى الأصل فور انتهاء التفويض دون حاجة إلى قرار جديد، بينما تُعدّ أية قرارات صادرة عن المفوض إليه بعد انتهائه باطلة لمخالفته مبدأ الاختصاص.
٤. يُعدّ المفوض إليه مسؤولاً عن أفعاله ضمن حدود التفويض، ولا يملك إعادة تفويض ما فُوض فيه ما لم يوجد نص خاص.
٥. إن إنهاء التفويض دون ترتيبات إدارية بديلة قد يؤدي إلى ارتباك أو فراغ إداري يعرقل سير المرفق العام، خاصة في المرافق الحيوية.

### ثانياً: التوصيات

١. ضرورة أن تضع الإدارة آلية واضحة لتجديد أو إنهاء التفويض، وأن يُربط دائماً بأهداف مرحلية قابلة للقياس.
٢. التأكيد على عدم التوسع في التفويض الكامل أو العام، ووجوب الالتزام بالتفويض الجزئي المرتبط بمهام محددة.
٣. دعوة الجهات الإدارية إلى توثيق قرارات التفويض ونشرها رسمياً، ضماناً للشفافية، ومنعاً لأي لبس قانوني.
٤. دعوة المشرع إلى تنظيم تفصيلي لمسألة التفويض في القوانين الإدارية، بما في ذلك حالاته، وحدوده، وآثاره.
٥. التأكيد على تأهيل المفوض إليهم إدارياً وقانونياً قبل منحهم التفويض، وضمان متابعتهم وتقييمهم بشكل دوري.
٦. ضرورة تبني مبدأ المسؤولية المزدوجة الذي يجعل المفوض والمفوض إليه مسؤولين معاً أمام السلطة الأعلى، بما يعزز الرقابة ويقلل من فرص الانحراف.

### قائمة المصادر والمراجع:

المعاجم اللغوية:

١. محمد بن أيوبكر الرازي، مختار الألفاظ، دار الكتاب العربي، بيروت لبنان، ١٨٩١م.
٢. أحمد حسن الزيات وآخرون، المعجم الوسيط، الجزء الأول والثاني، الطبعة الثانية، مطبعة مرتضى، إيران، ١٨٩٢م.
٣. ابن منظور، لسان العرب، المجلد الخامس، مادة فوض، دار المعارف، القاهرة، ١٨٨٧م.
٤. المنجد في اللغة والأعلام، الطبعة ٣٥، دار المشرق، بيروت، ١٨٨٥م.

الكتب القانونية:

٥. د. إبراهيم عبد العزيز شيحا، أصول القانون الإداري، سنة ١٨٩٤م.
٦. د. حمدي قبيلات، القانون الإداري، ج ١، دار وائل للنشر، الأردن، ٢٠٠٩م.
٧. رفعت عيد سيد، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣م.
٨. د. سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠١٩م.
٩. د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ١٨٨٣م.
١٠. د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٨٩٩م.
١١. شروق أسامة عواد إجابات، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٨م.
١٢. عبد السلام أبو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٢م.
١٣. عبد المعطي محمد العساف، مبادئ الإدارة العامة، زهران للنشر، الأردن، ٢٠٠٨م.
١٤. عمر حلمي فهمي، القانون الإداري، القسم الأول، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٠٣م.
١٥. د. عيد قريطم، التفويض في الاختصاصات الإدارية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١١م.
١٦. غربي أحسن، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، بحث منشور على الإنترنت.
١٧. د. ماجد راغب الحلو، علم الإدارة العامة، دار المطبوعات الحكومية، الإسكندرية، ١٨٩٤م.
١٨. د. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١١م.
١٩. د. مليكة الصرور، القانون الإداري، مطبعة النجاح الجديدة، ط ٩، الدار البيضاء، ٢٠١٠م.

الرسائل الجامعية:

٢٠. د. محمود إبراهيم العوالي، نظرية التفويض الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، سنة ١٨٩٨م.

هوامش البحث

- (١) المنجد في اللغة والأعلام، الطبعة ٣٥، دار المشرق، بيروت، ١٨٨٥م، ص ٧١.
- (٢) ابن منظور، لسان العرب، المجلد الخامس، مادة فوض، دار المعارف، القاهرة، ١٨٨٧م، ص ٩٠.
- (٣) محمد بن أبو بكر الرازي، مختار الألفاظ، دار الكتاب العربي، بيروت لبنان، ١٨٩١م، ص ٤٤.
- (٤) أحمد حسن الزيات وآخرون، المعجم الوسيط، الجزء الأول والثاني، الطبعة الثانية، مطبعة مرتضى، إيران، ١٨٩٢م، ص ١١٢-١١٣.
- (٥) د. إبراهيم عبد العزيز شيحا، أصول القانون الإداري، سنة ١٨٩٤م، ص ١٢٧.
- (٦) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٨٩٩م، ص ٢٨٨.
- (٧) رفعت عيد سيد، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٣م، ص ٢٨٨.
- (٨) شروق أسامة عواد إجابات، النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٨م، ص ١٠٩.
- (٩) د. إبراهيم عبد العزيز شيحا، مصدر سابق، ص ١٢٩.
- (١٠) د. حمدي قبيلات، القانون الإداري، ج ١، دار وائل للنشر، الأردن، ٢٠٠٩م، ص ١٠١.
- (١١) عمر حلمي فهمي، القانون الإداري، القسم الأول، دار النهضة العربية، سنة ٢٠٠٣م، ص ١٢٧.
- (١٢) د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، ١٨٨٣م، ص ٤٤.
- (١٣) د. سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠١٩م، ص ١٢٧.
- (١٤) عبد السلام أبو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٢م، ص ٢٩٨.

- (١٥) د. إبراهيم عبد العزيز شبحا، مصدر سابق ، ص ١٢٩.
- (١٦) عبد السلام أبو قحف، أساسيات التنظيم والإدارة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٢م، ص ٢٩٨.
- (١٧) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار مصدر سابق، ص ٢٨٨.
- (١٨) د. ماجد راغب الحلو، علم الإدارة العامة، دار المطبوعات الحكومية، الإسكندرية، ١٨٩٤م، ص ٢٨٨.
- (١٩) د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، مصدر سابق، ص ٥٨.
- (٢٠) عبد المعطي محمد العساف، مبادئ الإدارة العامة، زهران للنشر، الأردن، ٢٠٠٨م، ص ٢٨٨.
- (٢١) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار مصدر سابق، ص ٢٨٨.
- (٢٢) د. حمدي قبيلات، مصدر سابق، ص ١٠٣.
- (٢٣) د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، مصدر سابق، ص ٥٨.
- (٢٤) د. عيد قريطم، التفويض في الاختصاصات الإدارية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ٢٠١١م، ص ٢٠٩-٢١١.
- (٢٥) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار مصدر سابق، ص ٢٨٨.
- (٢٦) عبد المعطي محمد العساف، مصدر سابق، ص ٢٩١.
- (٢٧) د. حمدي قبيلات، مصدر سابق، ص ١٠٣.
- (٢٨) د. عمر حلمي فهمي، مصدر سابق، ص ١٢٩.
- (٢٩) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار مصدر سابق، ص ٢٩٢.
- (٣٠) د. حمدي قبيلات، مصدر سابق، ص ١٠٣.
- (٣١) د. ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٣٥١.
- (٣٢) د. غربي أحسن، قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، بحث منشور على الإنترنت، ص ١٠٩.
- (٣٣) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار مصدر سابق، ص ٢٩٢.
- (٣٤) د. عمر حلمي فهمي، مصدر سابق، ص ١٢٩.
- (٣٥) د. ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٣٥١.
- (٣٦) د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، مصدر سابق، ص ٥٨.
- (٣٧) د. مليكة الصرور، القانون الإداري، مطبعة النجاح الجديدة، ط ٩، الدار البيضاء، ٢٠١٠م، ص ٩٠.
- (٣٨) د. إبراهيم عبد العزيز شبحا، مصدر سابق ، ص ١٢٩.
- (٣٩) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار مصدر سابق، ص ٢٩٢.
- (٤٠) د. محمد الصغير بعلي، القرارات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١١م، ص ٩٠.
- (٤١) د. عمر حلمي فهمي، مصدر سابق، ص ١٢٩.
- (٤٢) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار مصدر سابق، ص ٢٩٢.
- (٤٣) د. حمدي قبيلات، مصدر سابق، ص ١٠٣.
- (٤٤) د. عبد المعطي محمد العساف، مصدر سابق، ص ٢٩١.
- (٤٥) د. محمود إبراهيم العوالي، نظرية التفويض الإداري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، سنة ١٨٩٨م، ص ٢٩٨.
- (٤٦) د. سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، مصدر سابق، ص ٥٨.
- (٤٧) د. ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٣٥١.
- (٤٨) د. عمر حلمي فهمي، مصدر سابق، ص ١٢٩.
- (٤٩) د. مليكة الصرور، مصدر سابق ص ٩٤.
- (٥٠) د. عبد المعطي محمد العساف، مصدر سابق، ص ٢٩١.
- (٥١) د. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ج ١، دار مصدر سابق، ص ٢٩٢.
- (٥٢) د. ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص ٣٥١.