



موضوع البحث

التفويض في الاختصاص

في مجال الوظيفة العامة في دولة الكويت

«دراسة مقارنة»

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الحقوق

مقدم البحث

محمد فالح دخيل الله بن نواب العدواني

لجنة الحكم والمناقشة:

الأستاذ الدكتور / محمد محمد بدران

رئيساً ومشرفاً

أستاذ القانون العام – كلية الحقوق – جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور / رجب محمود طاجن

عضواً

أستاذ ورئيس قسم القانون العام – كلية الحقوق – جامعة القاهرة

المستشار الدكتور / محمد الدمرداش

عضواً

نائب رئيس مجلس الدولة

القاهرة

٢٠١٧

ملخص

يعد التنظيم الإداري من أهم الأساليب في القانون الإداري، فهو بدوره ينقسم إلى تنظيم إداري مركزي ولا مركزي، وفي ظل تزايد النشاطات الإدارية يتحتم على الدولة أن تأخذ بأحد الأسلوبين على نحو مطلق، إذ أن الدولة حين تتبنى أسلوباً معيناً إنما تعتمد قدراً من المركزية وقدراً من اللامركزية ولا يشترط التوازن بينهما، فيمكن للدولة أن تختار أحدهما وكل هذا مرتبط بظروف الدولة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، هذا بما يتلاءم مع أهدافها.

ويتجلى حديثنا في هذا البحث عن المرسوم بالقانون الكويتي رقم 116 لسنة 1992 في شأن التنظيم الإداري وتحديد الاختصاصات والتفويض فيها، أيضاً قانون الخدمة المدنية المصري الجديد رقم (81) لسنة 2016 ، حيث تناولت نصوص كل منهما قواعد التنظيم الإداري فيما يخص بالتفويض في الاختصاص، وذلك تدعيماً لعملية تطوير الإدارة الحكومية وإزالة التنازع والتشابك في الاختصاصات بين الجهات الحكومية المختلفة، وذلك أنه قد تطرأ ظروف تقتضي نقل تبعية إحدى الهيئات أو المؤسسات العامة من وزير إلى وزير آخر أو قد تنشأ ضرورة تستلزم تفويض إحدى السلطات في بعض اختصاصاتها إلى سلطة أخرى.

وخير مثال لحسن سير المرافق العامة ومؤسسات الدولة هو تطبيق النظام القانوني للتفويض في الاختصاصات الإدارية، وهو الإجراء الذي تعهد بمقتضاه إحدى السلطات بجزء من اختصاصها إلى سلطة أخرى بناء على نص قانوني يأذن لها بذلك؛ أو بمعنى آخر أن يعهد أحد أعضاء السلطة الإدارية ببعض اختصاصاته بصفة مؤقتة إلى موظف آخر في الإدارة، ويشترط لصحة التفويض وجود نص قانوني صريح يجيز التفويض، وسوف نتطرق تفصيلاً للحديث عن المفهوم والشروط الخاصة بالتفويض في الفصل الأول من هذه الدراسة.

مقدمة:

بداية نستهل حديثنا بالدعاء لله عز وجل أن يوفقنا في صالح الأعمال، وأن يجعل حديثنا في هذا المقام خير الحديث، وأن يلهمنا من علمه ما ينير به دربنا، والصلاة والسلام على خير البرية سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد.

كما نعلم جميعنا، أن القانون هو مجموعة من الحقوق والالتزامات، أو مجموعة من القواعد التي تنظم سلوك الأفراد في المجتمع على نحو ملزم، لاقتران هذه القواعد بجزاء توقعه السلطة العامة على من يخالفها.

وقد تم تقسيم القانون إلى قانون خارجي، وهو الذي يطبق خارج إقليم الدولة وقانون داخلي، وهو الذي يطبق داخل إقليم الدولة، والقانون الخارجي له فرع واحد هو القانون الدولي العام، أما القانون الداخلي فإنه بدوره ينقسم إلى قسمين الأول القانون العام والثاني القانون الخاص والقانون العام هو الذي ينظم علاقة الدولة بالأفراد وتكون الدولة طرفاً فيه باعتبارها صاحبة سلطة وسيادة مثل الدستور وقانون الجزاء والقانون الإداري ... الخ .

أما القانون الخاص فهو القانون الذي ينظم علاقة الأفراد بعضهم ببعض، وإذا كانت الدولة طرفاً فيها فإنها لا تكون صاحبة سلطة وسيادة، وإنما باعتبارها فرداً عادياً، مثل القانون المدني وقانون الأحوال الشخصية ... الخ، والقانون الإداري هو الذي ينظم نشاط الدولة الإداري، ويبين تكوين واختصاصات الجهاز الإداري، ويضع النظام القانوني للموظفين العموميين، متضمناً القواعد الخاصة بتعيينهم وترقيتهم وتأديبهم وانتهاء خدمتهم وكل ما يتعلق بشئونهم الوظيفية.

ونقصد بالقانون هنا القانون بمعناه الواسع، شاملاً القرارات الإدارية أيضاً كانت مرتبتها أو مصدرها، لأنها إحدى مراتب القواعد القانونية المكتوبة التي تأتي بعد الدستور والقانون العادي.

ونحن في هذا الصدد، ينصب اهتمامنا وحديثنا عن القانون الإداري، الذي هو جزء من القانون العام، كما ذكرنا سابقاً⁽¹⁾، وبالأخص ينصب محور الحديث عن التفويض الإداري، وهو أحد الدعائم التي يعتمد عليها نجاح الإدارة الحديثة في تسيير المرافق العامة، ويهدف إلى إضفاء طابع المرونة على نظام العمل بما يكفل سريان النشاط الإداري داخل هذه المرافق بيسر وكفاءة، وبما يتجاوب مع متطلبات توزيع المسؤوليات على القيادات الإدارية التي تتحمل جزء من هذه المسؤوليات تخفيفاً عن كاهل القيادات الأعلى، وضماناً لسرعة إنجاز الأعمال التي تم تفويضهم فيها.

وقد أدى اتساع مجالات النشاط العام في الدولة الحديثة إلى عدم إمكان الاكتفاء بالقانون الصادر عن السلطة التشريعية مصدراً وحيداً للقواعد القانونية، وإلى ضرورة الاعتراف للإدارة ولأجهزتها الفنية المتخصصة بحق التشريع في تلك المجالات التي يعجز عن مواجهتها ممثلوا الأمة في البرلمان لأسباب مختلفة، فقد تطرأ ظروف استثنائية تقتضي تنظيمياً سريعاً لا يحتمل التأخير، وتتطلب إجراءات تتخذها السلطة الإدارية بما لها من قدرة على سرعة الحركة، على عكس البرلمان الذي لا يكون في حالة انعقاد مستمرة والذي لا يستطيع مواجهة الكثير من الأمور بنفس السرعة والكفاءة. ومن ناحية أخرى، كان للتقدم الهائل في شتى فروع

1- القانون الإداري: هو ذلك الفرع من القانون العام الذي يتصل بالإدارة من حيث تنظيمها وبيان أجهزتها المختلفة، وكيفية تشكيلها، ومن حيث نشاطها وما تمارس من أعمال، ووسائلها في ممارسة أنشطتها المختلفة، أو هو باختصار قانون الإدارة، ومن ثم يرتبط تعريف القانون الإداري ارتباطاً حتمياً ولازماً بتعريف كلمة "الإدارة".

راجع: د. ثروت بدوي، القانون الإداري، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، بدون سنة طباعة، ص3.

العلوم والمعرفة والأخذ بالأساليب الفنية المعقدة أثره الواضح في مشاركة أجهزة الدولة الإدارية على تنظيم بعض الأمور الفنية التي تحتاج إلى خبرات معينة⁽¹⁾.

وبناءً عليه تتبع الدولة في كثير من الأحيان نظام التفويض في الاختصاص، فهو الإجراء الذي تعهد بمقتضاه إحدى السلطات بجزء من اختصاصها إلى سلطة أخرى بناء على نص قانوني يأذن لها بذلك؛ ويشترط لصحة التفويض وجود نص قانوني صريح يجيز التفويض، وسوف نتطرق تفصيلاً للحديث عن المفهوم والشروط الخاصة بالتفويض في الفصل الأول من هذه الدراسة.

ذلك أن الاختصاص -المقرر لصاحبه- ليس حقاً له يتنازل عنه لغيره كيفما شاء وإنما هو واجب أو وظيفة يجب أن يمارسها بنفسه ما لم يصرح له القانون بإمكان التفويض فيها، ويجب أن يكون للنص الذي يجيز التفويض نفس القوة التي يتمتع بها النص الذي منح الاختصاص، ولا يرد التفويض في الاختصاصات على تلك التي قررت بالدستور وإنما يرد على الصلاحيات والاختصاصات المقررة بالقوانين أو المراسيم أو اللوائح، ومن ثم فإن الاختصاص الذي يحدد بقانون، لا يجوز النزول عنه أو الإنابة فيه إلا في الحدود وعلى الوجه المبين في القانون، كما لا يجوز أن يكون التفويض شاملاً لكل اختصاصات المفوض لأن ذلك يعني تنازله عن كافة واجباته وهو ما لا يتفق مع الحكمة من التفويض، لذا فإن التفويض يتعين أن يكون جزئياً، فالمشرع قيد من سلطة التفويض، وجعلها محدودة، ومقصورة على اختصاصات معينة.

ومحور هذا الحديث يكمن في المرسوم بالقانون الكويتي رقم 116 لسنة 1992 في شأن التنظيم الإداري وتحديد الاختصاصات والتفويض فيها، حيث تناولت نصوصه ومواده قواعد التنظيم الإداري فيما يتعلق بالتفويض في الاختصاص، وذلك تدعيماً لعملية تطوير الإدارة الحكومية وإزالة التنازع والتشابك في الاختصاصات بين الجهات

1- د. ثروت بدوي، تدرج القرارات الإدارية ومبدأ الشرعية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، القاهرة، 2007، ص15

الحكومية المختلفة، وذلك أنه قد تطرأ ظروف تقتضي نقل تبعية إحدى الهيئات أو المؤسسات العامة من وزير إلى وزير آخر أو قد تنشأ ضرورة تستلزم تفويض إحدى السلطات في بعض اختصاصاتها إلى سلطة أخرى.

فقد أجاز هذا القانون (1992/116) الإشراف أو الإلحاق المنصوص عليه في قانون إنشاء أي هيئة أو مؤسسة عامة أو إدارة مستقلة من مجلس الوزراء أو أي وزارة أو وزير إلى مجلس الوزراء أو وزارة أخرى أو وزير آخر، ويترتب على ذلك أن تحل الجهة الجديدة محل الجهة السابقة فيما تقضي به القوانين واللوائح، وفي جانب آخر من القانون أنف الذكر تضمنت صلاحيات الوزير في إشرافه على الهيئات والمؤسسات العامة والإدارات المستقلة التابعة له أو الملحقة به أو بوزارته، وذلك بإصدار التوجيهات لها لتنفيذ الخطة الإنمائية في إطار السياسة العامة للدولة وفي ظل رقابتها، وله -أي للوزير- متابعة سير العمل حتى يمكن تحقيق الأهداف التي أنشئت هذه المرافق والمؤسسات من أجلها مع التقيد بأحكام القوانين واللوائح وقرارات مجلس الوزراء ، وللوزير أيضاً أن يمارس الاختصاصات الأخرى المنصوص عليها في القوانين أو اللوائح، على أن يكون رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام أو رئيس الإدارة بحسب الأحوال مسئولاً أمام الوزير فيما يتعلق بأمور الجهة التي يتولى إدارتها، علماً بأن ما تقضي به هذه المادة لا يعني المساس باستقلالية هذه الجهات أو التقليل من صلاحياتها في ممارسة الأعمال والأعباء التي أوكلت إليها بموجب القانون، وخولت المادة الثالثة مجلس الوزراء في سبيل تحقيق حسن سير وانتظام المرافق العامة إصدار القرارات التي تكفل التعاون والتنسيق بين الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والإدارات المستقلة بما يؤدي إلى القضاء على مشكلة تنازع أو تشابك الاختصاصات، وذلك بتوزيع وتحديد الاختصاصات في الجهات ذات الأمور المشتركة، وأجازت المادة لمجلس الوزراء أن يعهد ببعض اختصاصات إحدى الجهات إلى جهة أخرى، كما أجازت له تكليف أي جهة من هذه الجهات بالقيام بعمل معين وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة.

كما أوضحت بعض نصوصه، موضوع التفويض الإداري، وبينت الأحكام الخاصة بجواز تفويض مجلس الوزراء لبعض اختصاصاته إلى رئيس مجلس الوزراء أو إلى لجنة وزارية أو إلى أحد الوزراء أو إلى مجلس متخصص تكون أغلبيته من الوزراء، وكذا جواز تفويض رئيس مجلس الوزراء بعض اختصاصاته المنصوص عليها في القوانين واللوائح إلى لجنة وزارية أو أحد الوزراء، وجواز تفويض المجالس المتخصصة (كمجلس الخدمة المدنية) في بعض اختصاصاتها إلى رئيسها أو وزير من أعضائها أو إلى لجنة فرعية فيها.

كما أظهر هذا القانون أحكام تفويض الوزراء لبعض اختصاصاتهم إلى المحافظين، كما أجاز للوزير أن يعهد بعض اختصاصاته إلى وكيل الوزارة أو وكيل الوزارة المساعد وإلى رؤساء الجهات الحكومية القائمة بذاتها التابعة له وإلى مجالس إدارات الهيئات والمؤسسات العامة التي يشرف عليها أو إلى رؤسائها أو مديريها.

أيضاً تناولت النصوص قواعد التفويض في الهيئات والمؤسسات العامة فأجازت لمجلس الإدارة بعد موافقة الوزير المختص أن يفوض بعض اختصاصاته إلى رئيسه أو إلى لجنة فرعية من أعضائه، وأجازت أيضاً لرئيس مجلس الإدارة أن يفوض نائبه أو يفوض المدير العام أو أحد نواب المدير العام في بعض اختصاصاته.

وبناء على التدرج الإداري في الوظيفة العامة، فقد أجاز القانون 1992/116 لوكيل الوزارة أن يعهد ببعض اختصاصاته إلى وكيل الوزارة المساعد ، كما أجازت للوكيل المساعد أن يفوض بعض اختصاصاته المخولة له بالقوانين واللوائح إلى مديري الإدارات.

إذاً.. يمكننا القول بأن القانون آنف الذكر قد سمح للجهة التي فوض إليها الاختصاص أن تفوض الجهة الأدنى منها في مباشرته إذا أذنت لها الجهة التي فوضتها في

ذلك، على أن يكون هذا التفويض في الحدود التي يقررها الوزير المختص وفقاً لمقتضيات مصلحة العمل والذي يحدد بقرار منه نظام التفويض وشروطه.

وعلى سبيل المثال إذا فوض الوزير بعض اختصاصاته لوكيل الوزارة فإن الوكيل يملك إذا أُذن له أن يفوض الجهة الأدنى منه وهي وكيل الوزارة المساعد في مباشرة الاختصاصات التي فوضه الوزير في مباشرتها، إلا أن وكيل الوزارة المساعد لا يملك أن ينحدر بهذا الاختصاص لمستوى مدير الإدارة، ويختلف الأمر لو فوض الوزير وكيل الوزارة المساعد في بعض اختصاصاته وأذن له في تفويض الجهة الأدنى ففي هذه الحالة فإن الوكيل المساعد يملك أن يفوض مدير الإدارة إلا أن الأخير لا يملك أن ينحدر بهذا الاختصاص إلى مستوى الجهة الأدنى منه.

إذاً.. نستطيع القول أن الإدارة تلعب دوراً مهماً في حياتنا العلمية والعملية، ولا يمكن الاستغناء عن ذلك في كافة المجالات، ونظراً لأن البناء التنظيمي للحكومات يحتوي على وظائف ووحدات تنظيمية في مستويات، فإن ثمة علاقات للسلطة والرقابة تنشأ بين عناصر هذا البناء التنظيمي، وتتفاوت هذه العلاقات من نواحي عديدة، لعل أبرزها عمليات التفويض في الاختصاص، هو ما يتعلق بتوزيع صلاحيات التصرف وصنع القرارات أي توزيع السلطة بين المستويات التنظيمية المختلفة، فهناك أنماط لهذه العلاقات تتميز بتركيز السلطات وصلاحيات التصرف واتخاذ القرارات لدى المستوى التنظيمي الأعلى أو المستوى التنظيمي المركزي. وتسمى هذه الأنماط بالأنماط المركزية وفيها لا تتمتع المستويات التنظيمية التي تقع أدنى من مستوى الأعلى بسلطات أو صلاحيات التصرف واتخاذ القرارات، وهناك أنماط أخرى مغايرة تتميز بتمتع المستويات التنظيمية الأدنى فيها بسلطات وصلاحيات التصرف واتخاذ القرارات. هذه الأنماط الأخيرة من العلاقات تعرف بالأنماط اللامركزية إشارة إلى عدم تمركز السلطات والصلاحيات لدى المستوى الأعلى المركزي، وإلى توزيعها وتشتتها بين الوظائف والوحدات التنظيمية المختلفة.

كانت هذه مقدمة تمهيدية مختصرة، توضح لنا المحاور الرئيسية لهذا البحث، وفيما يلي، نعرض الإطار النظري للدراسة:

أولاً- مشكلة البحث

يأتي التطوير الإداري عن طريق تغيير أساليب الأداء الإدارية المختلفة، مثل تغيير الهيكل التنظيمي والإجراءات مع استحداث وابتكار أساليب جديدة في أداء وتنفيذ العمل. وتطوير أساليب العمل القائمة لتحقيق المستوى الأمثل في أداء وتدفق سير العمل. ويعد التفويض أحد وسائل التنمية الإدارية حيث يتم إسناد بعض الاختصاصات إلى العاملين، ويترك لهم حرية التعامل معها، هذا بالإضافة إلى مواجهة المشكلات والأزمات المفاجئة والطارئة.

ومن هنا يمكن التعبير عن مشكلة البحث فيما يلي:

1- إشكالية تحديد الواجبات لعملية التفويض، فالتفويض يعهد الرئيس إلى المرؤوس بأداء واجبات معينة.

2- إشكالية تحديد السلطة المخولة للمفوض، فهل تكون سلطة مطلقة أم محدودة في نطاق المسؤولية الموكلة له؟ وماذا تشمل هذه السلطات اللازمة لإنجاز الأعمال الموكلة له بناءاً على التفويض.

3- هل المسؤولية تفوض؟ أو بمعنى آخر هل تتأثر المسؤولية بالتفويض؟

4- هناك تساؤل يطرح نفسه، حول مدى إمكانية القانون الحالي المنظم للتفويض رقم 116 لسنة 92 والذي مر عليه أكثر من 20 سنة، ومدى قدرته على مسايرة المتغيرات المتطورة والمتلاحقة للمجتمع الكويتي، ليتمكن أعضاء الجهاز الإداري لدولة الكويت من إنجاز خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تهدف إليها الدولة.

5- إشكالية أخرى سوف نناقشها في الدراسة، وهي تفويض التفويض، حيث أجازته المشرع الكويتي، أما التشريع المصري والفرنسي لم يجيز التفويض من التفويض.

ثانياً- أهداف البحث

سعت الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- 1- تهدف الدراسة لتوضيح مدى الخلاف بين التفويض في السلطة والكثير من الإجراءات الإدارية المشابهة.
- 2- التعرف على الفوائد التي يمكن تحقيقها من عملية التفويض من أصحاب المناصب الإدارية إلى الموظفين في الإدارات المختلفة.
- 3- التعرف على تأثير عملية التفويض على تنمية الأداء الوظيفي .
- 4- التعرف على مدى مساهمة عملية التفويض في تنظيم العمل داخل المؤسسة أو المنشأة وعدم تأثره بغياب المسؤول المباشر.
- 5- التعرف على بعض العوامل الدافعة لنجاح عملية التفويض.
- 6- مدى تأثير تفويض الاختصاصات على سير العمل في المرفق العام بالنسبة للوظيفة العامة.
- 7- التعرف على مدى نطاق التفويض في الاختصاص، وما هي عيوبه ومزاياه؟ وهل هناك اختلاف في هذه العملية القانونية ما بين القانون الكويتي ونظيره المصري؟.

ثالثاً- أهمية البحث

تتضح أهمية البحث في أنها تناقش موضوعاً هاماً وحيوياً وهو التفويض وأثره على الأداء الوظيفي، خاصة مع التطور والتوسع المستمرين في الكادر الوظيفي، مما يستوجب معه أن تضع الإدارة السياسات والاستراتيجيات التي تواكب هذا التطور والتوسع، ووفقاً لما يتطلبه نجاح الوزارة أو المؤسسة.

أيضاً تكمن أهمية هذا البحث في إفادتها لدارسي القانون الإداري، سواء في الكويت، أم في مصر، لأنها ستعرفهم بدور هذا القضاء في مراقبة عمليات التفويض في

الاختصاص، والتي تصدر في الوظيفة العامة، كما يهدف البحث إلى معرفة نطاق هذا التفويض، وهل قيد القانون منه أم جعله تفويض مطلق؟

كما يحقق التفويض المرونة والسرعة في سير العمل، لأنه يؤدي إلى اختصار العديد من الخطوات والإجراءات، كما أنه يمنح السلطة لمن هو أكثر اتصالاً بمستويات التنفيذ المباشر وقرباً من ميدان العمل، مما يتيح سرعة البت في الأمور، واتخاذ القرارات الأكثر ملاءمة، فعلى سبيل المثال: تطبيق هذه المرونة والسرعة التي يمتاز بها التفويض في وزارتي التربية والصحة، مما تتطلبه هاتان الوزارتان من سرعة ومرونة في اتخاذ القرارات بهدف الصالح العام.

أيضاً تتضح أهمية التفويض في الاختصاص، في تطبيق مبادئ الديمقراطية في الإدارة، حيث يعمل على تأمين أكبر قدر من المشاركة الفعالة، وذلك لاشتراك أكثر من شخص في صنع القرارات، وعلى ذلك تصير إدارة الهيئات إدارة جماعية.

رابعاً- منهجية البحث

إن أسلوب البحث في هذه الدراسة هو تحليلي مقارن، يقوم على أساس بحث الموضوع على مستوى النصوص القانونية أو التطبيقية في الأنظمة الإدارية محل الدراسة وهي: الكويت ومصر، وفقاً للقانون الإداري الذي يخضع البحث لنطاقه.

خامساً- خطة البحث

ينقسم البحث إلى قسمين، كالتالي:

القسم الأول

التعريف بالتفويض في الاختصاص في الوظيفة العامة والأنظمة المشابهة معه

الفصل الأول- تعريف التفويض في الاختصاص في الوظيفة العامة ونشأته وشروطه.

المبحث الأول- التعريف بالوظيفة العامة في نطاق التفويض في الاختصاص

المبحث الثاني - التعريف بالتفويض في الاختصاص

المبحث الثالث - نشأة التفويض في الاختصاص

المبحث الرابع - شروط التفويض في الاختصاص في الوظيفة العامة

الفصل الثاني - التفويض في الاختصاص والأنظمة المشابهة.

المبحث الأول - التفويض في الاختصاص والنيابة في القانون المدني

المبحث الثاني - التفويض في الاختصاص والتفويض في التشريع

المبحث الثالث - التفويض في الاختصاص والتفويض بالتوقيع.

المبحث الرابع - التفويض في الاختصاص والحلول

المبحث الخامس - التفويض في الاختصاص والإبابة

المبحث السادس - التفويض في الاختصاص وإعادة توزيع الاختصاصات

المبحث السابع - أنواع التفويض في الاختصاص في التشريع الكويتي

القسم الثاني

التقييم القانوني للتفويض في الاختصاص في الوظيفة العامة

(المسؤولية والآثار القانونية الناجمة عنه)

الفصل الأول - تقييم التفويض في الاختصاص.

المبحث الأول - مزايا التفويض في الاختصاص في الوظيفة العامة بالنسبة للمنظمة

المبحث الثاني - مزايا التفويض في الاختصاص في الوظيفة العامة بالنسبة للرؤساء

المبحث الثالث - مزايا التفويض في الاختصاص في الوظيفة العامة بالنسبة للمرؤوسين

المبحث الرابع - التفويض في الاختصاص والظروف الاستثنائية

الفصل الثاني - المسؤولية في التفويض في الاختصاص.

المبحث الأول - قواعد التفويض في الاختصاص في الوظيفة العامة

المبحث الثاني- مبادئ التفويض في الاختصاص في الوظيفة العامة

الفصل الثالث- آثار التفويض في الاختصاص وانتهائوه.

المبحث الأول- آثار التفويض بالنسبة لسلطات كلاً من المفوض إليه والأصيل

المبحث الثاني- إنتهاء التفويض في الاختصاص بطريق مباشر وغير مباشر

الخاتمة

النتائج والتوصيات:

وتشمل المشكلات التي يطرحها البحث والحلول المقترحة لهذه المشكلات