

## السلطة التقديرية للإدارة في الوظيفة العامة

تالا عنان عادل البظم- بحث طالبة دكتوراه - جامعة العلوم الإسلامية العالمية - كلية الدراسات العليا - قانون عام - عمان - الأردن

تاريخ استلام البحث: 2026/08/19 تاريخ نشر البحث: 2026/08/31 المجلد: 8 العدد: 8

### الملخص بالعربية:

يتناول هذا البحث موضوع السلطة التقديرية للإدارة في الوظيفة العامة كونه هذه السلطة وسيلة من الوسائل التي تمكن الإدارة من تحقيق أهدافها وأهمها تحقيق المصلحة العامة وسير المرفق العام بانتظام وإطراد، والهدف من هذا البحث هو بيان ماهية هذه السلطة التقديرية والضوابط التي تنظمها وتخضع لها بالإضافة إلى الرقابة التي تمارس عليها، ويتوصل هذا البحث إلى أنه السلطة التقديرية من أهم الأدوات التي تمتلكها الإدارة من أجل تأدية وظائفها على أكمل وجه ولكنها ليست سلطة مطلقة بل هي سلطة مقيدة بنصوص القانون وتكون خاضعة للرقابة بشكل يضمن عدم تعسف الإدارة في قراراتها الصادرة بحق الموظف العام وعدم تعرض هذا الموظف للتعسف.

**الكلمات المفتاحية:** السلطة التقديرية، الإدارة العامة، الوظيفة العامة، الضوابط القانونية، الموظف العام

## The Legal Framework for Digital Service Providers

Tala Enan Adel Albothom, PhD student- World Islamic Sciences and Education University, Graduate School, Amman, Jordan

**Corresponding Author:** Tala Enan Adel Albothom, **E-mail:** Talabozom@gmail.com

RECEIVED: 19 August 2026

PUBLISHED: 31 August 2026

DOI: 10.32996/jhsss.2026.8.8.25

### Abstract in English

This research examines the concept of administrative discretion within the public service, demonstrating how this authority serves as a vital mechanism for the administration to achieve its objectives—chief among which are fulfilling the public interest and ensuring the regular and continuous operation of public utilities. The study aims to elucidate the nature of this discretionary power, the legal parameters governing it, and the oversight mechanisms to which it is subjected. The findings indicate that while administrative discretion is an essential instrument for optimal administrative functionality, it is by no means absolute. Rather, it is strictly bound by statutory provisions and judicial review, thereby preventing administrative abuse of power regarding decisions affecting public employees and safeguarding them against arbitrary actions.

**Keywords:** Administrative Discretion, Public Administration, Public Service, Legal Controls, Public Employee

### المقدمة:

تعد الإدارة العامة من أهم الوسائل التي تمكن الدولة من تحقيق أهدافها وتحقيق المصلحة العامة في جميع مجالات الحياة ومن بينها منظومة الوظيفة العامة التي تكون بين الإدارة العامة والموظف العام وهذه المنظومة عبارة عن أحداث وظروف ووقائع يومية تحتاج إلى تنظيم ولكن كان موقف المشرع أن يضع القواعد القانونية وعلى الإدارة الالتزام بها وفي بعض النصوص أعطاها سلطة تقديرية كونه من غير الممكن تنظيم جميع التفاصيل وأن يحكمها بصورة جامدة الأمر الذي بدوره منح الإدارة هذه السلطة التقديرية التي تمكنها من اختيار القرار المناسب في مواجهة الظروف واتخاذ القرارات ومن ضمن ذلك الأمور التي تتعلق بشؤون الوظيفة العامة وتنظيمها مثل تعيين الموظف وتوزيع الموظفين وتقييم الأداء وغيرها من المسائل التي تحتاج إلى مرونة في التعامل وفي الأردن يبرز هذا الأمر في التطور التشريعي الذي يحدث وأبرزه هو صدور نظام إدارة الموارد البشرية رقم (33) لسنة (2024) وتعديلاته وركز على العديد من الركائز المهمة في الوظيفة العامة ومنها الشفافية والعدالة

والمساواة ومن هنا تبرز أهمية دراسة السلطة التقديرية وذلك من خلال دراسة مفهومها وتمييزها عن السلطة المقيدة وتحديد صورها وبيان الضوابط التي تحكمها فاعطاء الإدارة هذه السلطة لا يعني منحها الحرية المطلقة وإنما من أجل خلق التوازن وتحقيق المصلحة العامة.

#### مشكلة البحث:

تتمحور مشكلة البحث في بيان مدى سلطة الإدارة في تقدير شؤون الوظيفة العامة وما هي الحدود والضوابط التي تحكم ممارستها، فالإدارة العامة تتمتع ببعض الصلاحيات والحرية في التصرف واتخاذ القرارات في الوظيفة العامة لكن هل من المعقول أن تكون هذه السلطة من دون حدود واضحة الأمر الذي بدوره سوف يؤدي إلى التعسف باتخاذ القرارات في حق الموظف العام، والسؤال المطروح هنا ما هو مقدار تمتع الإدارة بالسلطة التقديرية في شؤون الوظيفة العامة؟

وتتفرع من ذلك مجموعة من التساؤلات ومن أهمها:

- 1- ما المقصود بالسلطة التقديرية للإدارة وما الفرق بينها وبين السلطة المقيدة.
- 2- ما هي مجالات ممارسة السلطة التقديرية في الوظيفة العامة.
- 3- ما هي الضوابط القانونية التي تحكم ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية.
- 4- ما مدى خضوع السلطة التقديرية للرقابة.

#### أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذا البحث كون الإدارة العامة لها أداة تساندها في إنجاز مهامها وتحقيق أهدافها وهذا الاداة هي السلطة التقديرية مع أهمية دراسة هذه السلطة وحدودها وهل هي على إطلاقها أم تكون منظمة ضمن حدود وضوابط ولا تستطيع أن تتجاوزها فالقرارات التي سوف يتم اتخاذها سوف تؤثر بشكل مباشر على المركز القانوني للموظف العام

#### أهداف البحث:

- 1- بيان مفهوم السلطة التقديرية للإدارة والتمييز بينها وبين السلطة المقيدة.
- 2- تحديد أبرز مجالات ممارسة السلطة التقديرية في الوظيفة العامة.
- 3- دراسة الضوابط القانونية التي تحكم ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية.
- 4- توضيح وسائل الرقابة على قرارات الإدارة ال

#### منهج البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي من خلال بيان مفهوم السلطة التقديرية للإدارة وبيان خصائصها وتمييزها عن السلطة المقيدة، وأيضاً تم الاستعانة بالمنهج القانوني التحليلي من خلال دراسة النصوص القانونية ذات الصلة بالسلطة التقديرية.

#### مصطلحات البحث:

**الإدارة العامة:** مجموعة من الأنشطة والعمليات والجهود البشرية المنظمة التي تقوم بها أجهزة الحكومة والمؤسسات العامة وذلك لتنفيذ السياسات العامة وتوفير الخدمات للمواطنين.

**السلطة التقديرية:** القدر الكافي من الحرية الذي يمنحه المشرع للإدارة من أجل اتخاذ القرارات التي تناسب الظروف القائمة تحقيقاً للمصلحة العامة.

**الوظيفة العامة:** مجموعة من المهام الموكولة للشخص الطبيعي وذلك لخدمة المرفق العام ويكون له حقوق وله التزامات وذلك بناءً لأحكام القانون.

#### نطاق الدراسة:

تتخصر هذه الدراسة في بيان مفهوم السلطة التقديرية للإدارة في الوظيفة العامة وذلك في سبيل الوصول إلى الضوابط القانونية التي تحكم هذه السلطة والرقابة عليها.

#### خطة البحث:

يتناول هذا البحث موضوع الإطار القانوني للسلطة التقديرية للإدارة في الوظيفة العامة وذلك من خلال تقسيمه إلى مبحثين يندرج تحت كل مبحث مطلبين على النحو التالي:

المبحث الأول: ماهية السلطة التقديرية للإدارة في مجال الوظيفة العامة.

المطلب الأول: مفهوم السلطة التقديرية وتمييزها عن السلطة المقيدة.

المطلب الثاني: مجالات ممارسة السلطة التقديرية في الوظيفة العامة.

المبحث الثاني: ضوابط السلطة التقديرية للإدارة والرقابة عليها.

المطلب الأول: ضوابط ممارسة السلطة التقديرية في الوظيفة العامة.

المطلب الثاني: الرقابة على السلطة التقديرية للإدارة.

### المبحث الأول: ماهية السلطة التقديرية للإدارة في مجال الوظيفة العامة

يعد موضوع السلطة التقديرية للإدارة من أهم المواضيع التي تناولها القانون الإداري فهذه السلطة عبارة عن أداة ووسيلة تستخدمها الإدارة من أجل إنجاز وظائفها وتحقيق أهدافها، فواقع العمل الإداري متغير ومتطور وتحتاج كل حالة أو ظرف يحدث إلى قرار سريع قد يكون المشرع لم ينظمه بشكل مفصل وقد منح الإدارة هذه السلطة لتحقيق أهدافها، وتظهر أهمية هذه السلطة في الوظيفة العامة كون المنظومة الوظيفية تحتاج إلى قرارات ذات صلة بالموظف العام فطبيعة الوظيفة العامة غير روتينية وممتلئة بالأحداث والظروف التي تحتاج إلى قرارات مباشرة.

### المطلب الأول: مفهوم السلطة التقديرية وتمييزها عن السلطة المقيدة

أولاً: تعريف السلطة التقديرية

قد تعددت الآراء والتعاريف للسلطة التقديرية فقد عرفها البعض على أنها:

" توجد سلطة أو صلاحية تقديرية عندما تكون السلطة الإدارية حرة في اتخاذ أكثر من قرار ولها الاختيار من بين هذه القرارات وبمعنى آخر عندما لا يكون تصرفها محدداً سلفاً في القانون وفي المقابل هنالك سلطة مقيدة عندما تواجه الإدارة حالات تكون فيها ملزمة باتخاذ قرار بصورة أو بأخرى ولا تملك إطلاقاً الاختيار بين عدة قرارات وأن تصرفها تحدد سلفاً بوساطة القاعدة القانونية".<sup>1</sup>

وأيضاً عرفت على أنها:

" تلك المساحة الواسعة التي يمكن للإدارة من خلالها مباشرة اختصاصاتها والقيام بأنشطتها، فالسلطة التقديرية للإدارة تتجلى في الحالة التي يترك فيها المشرع للإدارة الحرية في اتخاذ القرار أو عدم اتخاذه أو في اختيار الوقت وأسلوب التدخل لاصدار القرار وفقاً للظروف المحيطة باتخاذ القرار".<sup>2</sup>

وعرفها الفقه الأردني بأنها:

" منح الإدارة حرية أكثر في الاختيار عند القيام بمهامها وممارسة اختصاصاتها وتعطي مرونة أكثر في الحركة وفتح المجال أمام الإدارة لتقدير متطلبات الظروف التي تعرض عليها وبالتالي اختيار نوع التصرف الملائم لكل ظرف على حدى حتى يأتي هذا التصرف محققاً للأهداف والغايات".<sup>3</sup>

ويمكننا تعريف السلطة التقديرية على أنها:

الأداة التي تساعد الإدارة على مواجهة الظروف التي قد تواجهها وذلك بمنحها المساحة دون تقييدها في نصوص قانونية صارمة وذلك لتحقيق أهدافها بشكل أسرع وأسهل.

أما السلطة المقيدة فهي:

" أن الإدارة لا تملك الخيار بين عدة مقررات كما هو الحال بالنسبة للصلاحية التقديرية ومن بين الأمثلة فإن شروط منح رخصة السياقة أو رخصة البناء أو رخصة شقة للحصول عليها محددة بموجب نصوص قانونية تنظيمية".<sup>4</sup>

ونرى من خلال ما ذكرناه أن الفرق واضح بين السلطة التقديرية للإدارة والسلطة المقيدة وهو معيار الحرية الممنوح للإدارة من قبل المشرع فإذا ألزمت الإدارة بتصرف معين تكون سلطتها مقيدة أما إذا ترك لها الحرية في الاختيار تكون تقديرية وتبقى تحت الرقابة وخاضعة لمبدأ المشروعية.

<sup>1</sup> خدروش، سارة، (2025). السلطة التقديرية للإدارة وحدودها في مجال تأديب الموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة المجاهد عبد الحفيظ بوالصوف- ميلة، الجزائر، ص10.

<sup>2</sup> الخلايلة، محمد علي، (2024). القضاء الإداري- دراسة تحليلية مقارنة في كل من الأردن وفرنسا وبريطانيا ومصر. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص37.

<sup>3</sup> كنعان، نواف، (2009). القضاء الإداري. دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص37.

<sup>4</sup> عليوات، ياقوتة (2023). السلطة التقديرية للإدارة. مجلة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، ص443.

## المطلب الثاني: مجالات ممارسة السلطة التقديرية في الوظيفة العامة

إن السلطة التقديرية في الوظيفة العامة يتجلى معناها بشكل واضح حيث يكون أمام الإدارة العديد من المسائل التي يتطلب منها تقديرها وإصدار القرار الذي يتلائم مع هذه الظروف بشكل يحقق المصلحة العامة ومن أبرز المجالات التي يكون للإدارة سلطة تقديرية فيها هي:

أولاً: السلطة التقديرية في التعيين

الوظيفة العامة عبارة عن منظومة كاملة متكاملة منظمة وتكون محاطة في الشروط التي يجب أن تتوفر في الشخص المقدم للوظيفة بالشروط التي قد تم وضعها بناءً على النصوص القانونية، لكن الوظيفة العامة دائماً ما تكون هدف لبعض الأشخاص وقد يكون العدد المتقدم لهذه الوظيفة مرتفع وهنا يكون للإدارة سلطتها التقديرية في الاختيار الأفضل فالمشرع يضع الشروط العامة التي يجب توافرها للشخص الراغب في الالتحاق بالوظيفة ويكون للإدارة تقدير مدى ملائمة هذا الشخص للوظيفة وذلك لتحقيق أهدافها وإنجاز مهامها.<sup>5</sup>

وهذا ما جاء به المشرع الأردني في نظام الموارد البشرية رقم (33) لسنة (2024) في نص المادة (19) على أنه:

" يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون أردني الجنسية وكامل الأهلية وسالماً من الأمراض التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة وأن يكون غير محكوم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة وأن لا يكون شريكاً في شركة تضامن أو أن يشارك في إدارة أي شركة أو مالكاً لمؤسسة فردية أو مكتسباً صفة التاجر وفق أحكام قانون التجارة".<sup>6</sup>

وترى الباحثة أن السلطة التقديرية للإدارة في قرارات التعيين يجب أن تمارس في إطار الشفافية والعدالة والوضوح دون الاستناد إلى أي اعتبارات شخصية فالهدف من هذه السلطة هو تحقيق المصلحة العامة وإنجاز المهام على أكمل وجه.

ثانياً: السلطة التقديرية في الترقية

إن قرار الترقية من أهم القرارات الإدارية التي لها علاقة في المركز الوظيفي للموظف العام فالموظف قد يتم تعيينه في أدنى مركز وظيفي ومن ثم تعلق وظيفته ويعلو مركزه الوظيفي وتكون هذه الترقية ضمن شروط قانونية معينة يجب أن تتحقق في الموظف حتى تتم ترقيته كونه الموظف الأكفأ.<sup>7</sup>

وتكون السلطة التقديرية في الترقية بحسب النظام القانوني المنظم لها فقد يحدد القانون الشروط المنصوص عليها حتى يحصل الموظف على هذه الترقية وكان أكثر من موظف تنطبق عليه هذه الشروط وهنا يكون دور الإدارة في تحديد الموظف الأكفأ للحصول على الترقية مع الأخذ بعين الاعتبار مبدأ المساواة بين الموظفين وعدم أخذ القرارات بناءً على اعتبارات شخصية والأخذ بعين الاعتبار أيضاً مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف العام فالموظف له الحق في الترقية والمرفق العام أيضاً يجب اختيار الموظف الأكثر كفاءة مع التزام الإدارة بأحكام القانون.

وقد جاء المشرع الأردني في نظام الموارد البشرية رقم (33) لسنة (2024) في نص المادة (41) وتكلمت عن الترقية وشروطها وكيفية تقييم المرشحين.

ثالثاً: السلطة التقديرية في النقل

يعد قرار النقل من أهم القرارات التي تمس المركز الوظيفي للموظف العام ويقصد به:

" قيام الإدارة باستبدال الوظيفة المسندة إليه بوظيفة شاغرة من نفس النوع والدرجة في إدارة أخرى أو في نفس الدائرة".<sup>8</sup>

إن الوظيفة العامة متجددة ودائماً ما تحتاج إلى مواكبة التغيرات والتطور وفي بعض الأحيان قد تكون الإدارة أمام معضلة حقيقية فقد يكون لديها نقص في بعض الوظائف وقد يكون لديها فائض وتحتاج في هذه الحالة إلى توزيع الموظفين بالشكل الذي تراه مناسب لكن بشرط أن يكون ذلك لتحقيق المصلحة العامة وليس لغاية أخرى مثل التأديب أو الحرمان من الترقية أو لغايات انتقامية فلا يحق للإدارة هنا التحايل على القانون فالقانون هو الذي يحدد شروط النقل وترك السلطة التقديرية للإدارة في التعامل مع هذا النقل كونه إجراء تنظيمي وليس إجراء انتقامي.<sup>9</sup>

وقد نص المشرع الأردني في نظام الموارد البشرية رقم (33) لسنة (2024) في نص المادة (43) على التدوير الوظيفي وتنظيمه.

وترى الباحثة أن قرار النقل يجب أن يكون للإدارة فيه سلطة تقديرية كونه يحتاج إلى مرونة في التعامل وذلك وفقاً لاحتياجات الوظيفة العامة وهذا لا يعني أن تكون على حساب حقوق الموظف وأن تستغلها الإدارة كنوع من أنواع العقاب، أي باختصار يتخذ القرار لتحقيق المصلحة العامة وعدم التعسف في حقوق الموظف.

<sup>5</sup> الشراري، جمال بن محمد، (2015). قرارات التعيين في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، الأردن، ص25.

<sup>6</sup> نظام الموارد البشرية رقم (33) لسنة (2024).

<sup>7</sup> القبيلات، حمدي، (2010). الرقابة المالية والإدارية على أجهزة الحكومة: دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص324.

<sup>8</sup> كنعان، نواف، (2010). القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص87.

<sup>9</sup> المعاقبة، محمد مفضي، (2024)، الرقابة القضائية على قرار نقل الموظف العام: دراسة مقارنة، جرش للبحوث والدراسات، (24)، ع(5)، ص116.

## المبحث الثاني: ضوابط السلطة التقديرية للإدارة والرقابة عليها

إن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة لا تكون بشكل مطلق بل تكون خاضعة لمجموعة من الضوابط وذلك لضمان المركز القانوني للموظف بالتالي سوف يتحقق التوازن بين مرونة الإدارة وحماية الموظف من تعسف الإدارة.

### المطلب الأول: ضوابط ممارسة السلطة التقديرية للإدارة

تكون السلطة التقديرية خاضعة لمجموعة من الضوابط ولا تكون هذه السلطة على إطلاقها.

أولاً: الالتزام بمبدأ المشروعية

يعرف هذا المبدأ على أنه:

" خضوع جميع الأشخاص في الدولة بما فيها السلطات العامة وبكل هيئاتها وأجهزتها للقواعد القانونية السارية المفعول أي لزوم أن توافق وتنسجم كل التصرفات التي تصدر سواء من المواطنين أو من مختلف سلطات الدولة ومؤسساتها العامة مع القواعد القانونية المكتوبة وغير المكتوبة".<sup>10</sup>

اذن يعد مبدأ المشروعية من أهم المبادئ التي تستند إليها الإدارة في أعمالها فالسلطة التقديرية منحت للإدارة من أجل تسيير المرفق العام لا من أجل خروج الإدارة عن القانون فيجب أن تصدر القرار وهي مختصة بذلك وفقاً لأحكام القانون والبعد عن مخالفة المشروعية، بالتالي لا تستطيع الإدارة أن تتخذ قرار قد يمس المركز الوظيفي للموظف العام إلا في الحدود التي سمح بها القانون بذلك فمثلاً يحق للإدارة المفاضلة في تعيين الموظف العام لكن تظل ملزمة بالقواعد القانونية المنظمة لذلك ولا تخرج عنها.

ثانياً: ارتباط السلطة التقديرية بالمصلحة العامة

إن هدف الإدارة العامة يكمن في تحقيق المصلحة العامة لذلك عند استخدامها للسلطة التقديرية الممنوحة لها يجب أن يتم استخدامها للصالح العام لا للمنفعة الشخصية أو للانتقام من موظف ما وهذا يسمى انحراف في استعمال السلطة فلا يجوز للإدارة استخدام هذه السلطة لتحقيق غرض غير الذي حدده القانون مثل أن يتم نقل موظف أو حرمانه من الترقية من أجل إيقاع العقاب غليغ لا لتحقيق المصلحة العامة.<sup>11</sup>

ثالثاً: الموضوعية والتناسب

عندما تتخذ الإدارة قرارها المبني على السلطة التقديرية عليها أن تستند إلى أسباب موضوعية مرتبطة بالوظيفة والمرفق العام فالقرار يجب أن يكون مخطط له ومنظم وغير صادر بشكل عشوائي وبذلك يتحقق التوازن بين سلطة الإدارة في تنظيم المرفق العام وبين حماية الموظف العام فالغاية هنا هي الأساس.<sup>12</sup>

فمثلاً الموظف الذي يتم نقله من أجل وجود نقص في إحدى الوحدات الإدارية هنا نكون أمام قرار متناسب مع الغاية أما لو أصبح هذا النقل وسيلة للاحاق الضرر للموظف والانتقام منه هنا القرار يكون غير مشروع فالوسيلة لم تتناسب مع الغاية.

اذن يتضح لنا مما سبق أن السلطة التقديرية في مجال الوظيفة العامة ليست مطلقة وإنما تحكمها ضوابط.

### المطلب الثاني: الرقابة على السلطة التقديرية للإدارة

إن السلطة التقديرية سلاح ذو حدين فتارة تكون الوسيلة التي تساعد الإدارة في تحقيق أهدافها وتارة أخرى قد يتم استخدامها لانتهاك حقوق الموظف العام ولذلك كان لا بد من وجود ضوابط وأحكام تنظمها بالإضافة إلى وجود رقابة على هذه السلطة التقديرية فقد يصدر قرار إداري يؤثر بشكل مباشر على المركز الوظيفي للموظف مثل التعيين والنقل وهذه القرارات تحتاج إلى رقابة حتى تكون رادعة لأي تصرف مخالفة من قبل الإدارة.

أولاً: الرقابة الإدارية

وتكون الرقابة الإدارية من خلال مراجعة الإدارة لقراراتها قبل أن يتم اللجوء للقضاء ويكون ذلك من خلال اخضاع أعمال الإدارة وقراراتها للمراجعة إما من قبل الجهة الإدارية المختصة أو من خلال الجهة مصدرة القرار أو من سلطة أعلى أو من الجهة التي يحددها القانون فالرقابة الرئاسية تكون من خلال الرئيس الإداري الذي سوف يراجع مدى التزام المرؤوس عند صدور قراره التقديري وبالأخص فيما يتعلق بالمركز القانوني للموظفين، أو قد تكتشفت الإدارة بنفسها أن قرارها كان خاطئاً أو قد مسه واقعة غير صحيحة وقد تقوم بسحب قرارها أو إلغاءه أو تعديله.<sup>13</sup>

ثانياً: الرقابة القضائية

<sup>10</sup> حافظ، محمود محمد. (1993). القضاء الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ص22.

<sup>11</sup> عليوات، ياقوتة، مرجع سابق، ص454.

<sup>12</sup> شينار، بو عكة. (2014)، السلطة التقديرية للإدارة، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، الجزائر، ص41.

<sup>13</sup> القبيلات، حمدي. (2024). القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، دار البديل للنشر والتوزيع، عمان، ص137.

تعد الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة من أهم وسائل الرقابة وذلك كونها ضمانة مهمة تحمي حقوق الموظف العام في مواجهة قرارات الإدارة ويكون ذلك من خلال القاضي الإداري الذي يتأكد من أن الإدارة قد مارست سلطتها التقديرية في حدود ما وضعه المشرع من قواعد قانونية.

#### 1- الرقابة على الاختصاص

وذلك يكون من خلال تأكد القاضي أن الجهة مصدرة القرار تمتلك الاختصاص القانوني لاصداره ففي مجال الوظيفة العامة يجب أن يصدر القرار المتعلق بشؤون الموظف من خلال الجهة المختصة لذلك بما يقتضيه أحكام القانون فالسلطة التقديرية لا تعني خروج الإدارة عن أحكام وضوابط الاختصاص.<sup>14</sup>

#### 2- الرقابة على الشكل والإجراءات

لا يقتصر موضوع القرار الإداري أن يصدر من الجهة المختصة بل قد ينص القانون على وجود بعض الإجراءات التي يجب اتخاذها قبل صدور القرار الإداري فالوظيفة العامة مثلاً قد تستوجب اجراءات معينة قبل صدور القرار مثل أن يقوم الموظف بتقديم اعتراضه.<sup>15</sup>

#### 3- الرقابة على سبب القرار

وهو الوقائع والظروف التي دفعت الإدارة لاتخاذ قرارها واعتمادها يكون على وقائع صحيحة وموجودة وثابته فعلى سبيل المثال عندما تقوم الإدارة بنقل موظف ما بسبب وجود حاجة لموظفين في دائرة ما وتبين أن هذه الدائرة لا تعاني من أي نقص هنا يثار أمام القضاء مدى صحة السبب الذي بني عليه القرار فحتى لو أن الإدارة لديها سلطة تقديرية هذا لا يعطيها الحق أن تعتمد على معلومات وهمية أو خاطئة في إصدار قرارها.<sup>16</sup>

#### 4- الرقابة على التكييف القانوني للوقائع

تقوم الإدارة باصدار قرارها بناءً على وقائع ومعلومات معينة تتوافر لديها وقد تكون هذه الوقائع صحيحة بالفعل ولكن قد تخطئ الإدارة في تكييفها فالسلطة التقديرية لا تعطي للإدارة الحق في تكييف ووصف الواقعة بما يتنافى مع القانون.<sup>17</sup>

#### 5- الرقابة على الغاية والانحراف في السلطة

إن هدف المشرع من منح السلطة التقديرية للإدارة هو من أجل المصلحة العامة وليس من أجل غايات لا تتناسب مع الغاية التي حددها القانون كأن تستخدم الإدارة سلطتها التقديرية من أجل الانتقام من موظف معين أو من أجل غرض شخصي ومن هنا تظهر أهمية هذه الرقابة فحتى لو أن القرار استوفى جميع شروطه سواء شرط الاختصاص والشكل والإجراءات والتكييف القانوني والسبب ولكن الغاية كانت غير متوافقة مع القانون هنا يتعرض القرار الإداري للإلغاء.<sup>18</sup>

ويتضح لنا أن الرقابة القضائية على السلطة التقديرية لا تعني حلول القاضي محل الإدارة في تقدير الملاءمة وإنما الهدف هو التحقق من أن الإدارة قد استخدمت سلطتها التقديرية بما يتناسب ويتوافق مع القانون من أجل تحقيق المصلحة العامة.

#### الخاتمة:

تناولنا في هذا البحث موضوع السلطة التقديرية للإدارة في مجال الوظيفة العامة كون هذه السلطة وسيلة من الوسائل التي تساعد الإدارة على التعامل مع الظروف والوقائع في العمل الإداري وقمنا بتوضيح مفهوم هذه السلطة وأهميتها وأيضاً تناولنا ضوابطها وأنها لا تكون بشكل مطلق إنما تخضع للضوابط والأحكام والرقابة بشكل يحقق التوازن بين سير المرفق العام بانتظام واطراد وحماية حقوق الموظف وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وهي:

#### النتائج:

- 1- يمنح المشرع الإدارة مساحة وتمكنه من اتخاذ القرار المناسب للظروف بما يتوافق مع أحكام القانون وهذا ما يسمى بالسلطة التقديرية.
- 2- تبقى السلطة التقديرية للإدارة ملتزمة بمبدأ المشروعية ولا تصدر قراراتها بشكل مخالف لهذا المبدأ.
- 3- تخضع السلطة التقديرية للإدارة لضوابط أساسية فهي ليست مطلقة وتخضع أيضاً للرقابة سواء أكانت رقابة إدارية أم رقابة قضائية.
- 4- طبيعة الوظيفة العامة تحتاج إلى وجود السلطة التقديرية كون هذه البيئة بيئة متطورة وكل يوم يكون لديها حدث وواقعة جديدة.

<sup>14</sup> القبيلات، حمدي، القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص141

<sup>15</sup> الخلايلة، محمد علي. (2023). القانون الإداري – الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص140

<sup>16</sup> الخلايلة، محمد علي، القانون الإداري، مرجع سابق، ص142

<sup>17</sup> القبيلات، حمدي، القرار الإداري بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص267

<sup>18</sup> الخلايلة، محمد علي، القانون الإداري، مرجع سابق، ص143

## التوصيات:

- 1- تعزيز مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص من قبل الإدارة في قراراتها المتعلقة بشؤون الموظف مثل التعيين والنقل والترقية.
- 2- توفير الضمانات الكافية للموظف التي تمكنه من الطعن والاعتراض على قرارات الإدارة التي تمس مركزه الوظيفي.
- 3- العمل على تعزيز التوازن بين منح الإدارة سلطتها التقديرية لمصلحة المرفق العام وأيضاً حماية الموظف من التعسف في استعمال السلطة.

## قائمة المراجع

## أولاً: الكتب

- 1- الخلايلة, محمد علي. (2024). القضاء الإداري- دراسة تحليلية مقارنة في كل من الأردن وفرنسا وبريطانيا ومصر, عمان, دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 2- الخلايلة, محمد علي. (2023). القانون الإداري – الكتاب الثاني, عمان, دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 3- القبيلات, حمدي. (2010). الرقابة المالية والإدارية على أجهزة الحكومة: دراسة مقارنة, عمان, دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 4- القبيلات, حمدي. (2024). القرار الإداري بين النظرية والتطبيق, عمان, دار البديل للنشر والتوزيع.
- 5- حافظ, محمود محمد. (1993). القضاء الإداري, القاهرة, دار النهضة العربية.
- 6- كنعان, نواف. (2009). القضاء الإداري. عمان , دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- 7- كنعان, نواف. (2010). القانون الإداري, عمان, دار الثقافة للنشر والتوزيع.

## ثانياً: الرسائل الجامعية

- 1- الشراري, جمال بن محمد, (2015). قرارات التعيين في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة, رسالة ماجستير, الجامعة الأردنية, الأردن.
- 2- خدروش, سارة, (2025). السلطة التقديرية للإدارة وحدودها في مجال تأديب الموظف العام, رسالة ماجستير, جامعة المجاهد عبد الحفيظ بوصوف- ميله, الجزائر.
- 3- شهينار, بوعكة. (2014), السلطة التقديرية للإدارة, رسالة ماجستير, جامعة قاصدي مرباح- ورقلة, الجزائر.

## ثالثاً: الأبحاث المنشورة

- 1- المعاقبة, محمد مفضي, (2024), الرقابة القضائية على قرار نقل الموظف العام: دراسة مقارنة, جرش للبحوث والدراسات, م (24), ع(5).
- 2- عليوات, ياقوتة ( 2023). السلطة التقديرية للإدارة. مجلة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية.

## رابعاً: القوانين والأنظمة

- 1- نظام الموارد البشرية رقم (33) لسنة (2024).