((تسبيب القرارات الادارية وأثره في حماية حقوق الانسان))

"The reasoning for administrative decisions and its impact on the protection of human rights"

م. م نور الهدى جميل خلف
كلية الامام الكاظم ع للعلوم الاسلامية \ اقسام البصرة

م. رقية عاول حمزة
الجامعة التقنية الجنوبية/ الكلية التقنية الادارية

المخلص:

الأصل ان كل قرار اداري يجب ان يقوم على سبب او اكثر يعد اساسا لإصداره، وقد يلزم المشرع الإدارة بالإفصاح عن السبب او الأسباب التي استندت اليها في اصدار القرار في صلبه بما يعرف بالتسبيب ، ويعد التسبيب ضمانة مهمة من ضمانات حماية حقوق الانسان للأفراد المخاطبين بالقرار لأنه يحيطهم علما بملابسات اتخاذ القرار من قبل الإدارة ، فمن حق المخاطبين بالقرار ان يفهموا سبب اصدار القرار الإداري بحقهم، حتى يستطيعون فهمه والتمعن فيه ومن ثم الوقوف على مدى مشروعيته، فالإفراد المخاطبين بالقرار احيانا لا يتوفر لديهم العلم بالأسباب التي دفعت الإدارة لإصدار قراراتها تلك، مما قد يؤدي إلى عدم التفاهم وزعزعة الثقة بينهم وبين الإدارة، وعليه ضرورة تسبيب القرارات الإدارية مما يخلق ذلك شعورا بالتفهم والاقتناع ويحقق الوضوح الإداري.

مما يعني ان تسبيب القرار يجب ان يكون واضحا ولا يأخذ صورة عامة او غامضة بحيث يمكن للمخاطب بالقرار من فهم ماهيته ومن ثم القيام بالطعن القضائي في حال اختار اللجوء اليه، ومن جهة أخرى ان التزام الإدارة بذكر اسباب اصدار القرار يدفعها إلى التروي والتبصر وعدم التعجل في إصداره الا بعد دراسة مستفيضة لصحة الأسباب، مما يقلل من تعسف الإدارة في استخدام سلطتها التقديرية ويوفر الاقتناع والثقة للأفراد ويعد ضمانة تضفي الطمأنينة إلى نفوس المخاطبين، كما ان تسبيب القرار الإداري يسهل على القضاء مهمته في مراقبة مشروعية القرار الإداري ووضع حد لتعسف الادارة في استخدام سلطاتها.

الكلمات المفتاحية:

القرار الإداري، حقوق الانسان، تسبيب، الإدارة، تعسف، ضمانات.

Summary:

Every administrative decision must be based on one or more reasons that are the basis for its issuance. The legislator may oblige the administration to disclose the reason on which it relied in issuing the decision، what is known as Reasoning. Reasoning is an important guarantee to protect human rights of the individuals addressed by the decision because it Informs them of the circumstances of decision-making by Administration، it is the right of those who are addressed by

the decision to understand the reason for issuing the administrative decision against them، so that they can understand it، and determine the extent of its legitimacy.
The individuals who are addressed by the decision sometimes do not have knowledge of the reasons that prompted the administration to issue those decisions، which may lead to a lack of understanding and a destabilization of trust between the Administration and individual، and therefore the necessity of giving reasons for administrative decisions، which creates a feeling of understanding and conviction between the Administration and individual.
Furthermore، giving the reason for administrative decision enables the person to understand it and then file a judicial appeal if he chooses to resort to it. On the other hand، the administration's commitment to stating the reasons for issuing the decision prompts it to exercise caution and insight and not rush to issue it except after extensive study of the validity of the reasons، which reduces the arbitrariness of the administration.
Add to that، giving reasons for the administrative decision also facilitates the judiciary's task of monitoring the legitimacy of the administrative decision and putting an end to the administration's abuse of its powers.
key words:
Administrative decision، human rights، reasoning، administration، arbitrariness، guarantees.

المقدمة the introduction

ان الادارة بحكم الدور الذي تؤديه فأنها على تماس مباشر ويومي مع الافراد ولكونها تتمتع بامتيازات لا يتمتع بها الافراد فينتج عن ذلك ان قد تتعسف الادارة باتخاذ قرارات تمس حقوق وحريات الافراد وبالتالي يعد التسبيب ضمانة هامة لحماية حقوق وحريات الافراد ازاء سلطة الادارة في اصدار القرارات الماسة بالحقوق والحريات الفردية.

اهمية البحث research importance

تكمن اهمية البحث في مناقشته موضوعا يعد من أكثر المواضيع اهمية على الصعيد الواقع العملي في علاقة الافراد بالإدارة، فالإدارة تؤدي اعمالها بشكل مستمر ويومي وتصدر قرارات عديدة تمس حقوقهم وحريات الافراد ويعد التسبيب الوسيلة التي يستطيع الافراد من خلالها فهم سبب صدور قرارات الادارة، وكما يسلط البحث الضوء على علاقة تسبيب القرارات الادارية بحماية حقوق الانسان، فضلا عن سبل تطوير دور الادارة في هذا المجال كوسيلة لحماية حقوق الانسان من تعسف الادارة.

اهداف البحث research aims

بيان مدى امكانية تطوير دور الادارة في مجال تسبيب القرارات الادارية.
بيان علاقة تسبيب القرارات الادارية بحماية حقوق الانسان.
بيان أثر الدور الذي يؤديه التسبيب في تسهيل دور القضاء في منع تعسف الادارة.

مشكلة البحث Research problem

ان الادارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها الادارية الا إذا الزمها المشرع بذلك، مما يشكل اخلال بضمانات حقوق الانسان اذ ان هناك جملة من القرارات التي تمس حقوق الافراد في حين ان المشرع لم يلزم الادارة بتسبيبها، مما يثير تساؤل حول مدى امكان تعميم التسبيب الوجوبي لكافة القرارات الادارية كخطوة نحو حماية حقوق الانسان وحماية حرياته الاساسية وذلك بتفعيل دور "المفوضية العليا لحقوق الانسان".

فرضيات البحث research assumes

تنطلق فرضية البحث من الاتي: -

بالإمكان القيام بحركة اصلاحية شاملة للإجراءات الادارية وكخطوة اولية وذلك بتفعيل دور "المفوضية العليا لحقوق الانسان" كوسيط بين الادارة والمواطن من جهة والادارة والسلطة التشريعية من جهة اخرى. بالتالي تهيئة المناخ الملائم لقبول مبدأ عمومية التسبيب من خلال إلزام الادارة عن طريق المشرع بتسبيب قرارات لم تكن ملزمة بتسبيبها.

٢_ إذا كان المشرع قد الزم الادارة بتسبيب جملة من القرارات لأسباب تختلف من حالة لأخرى فهل بالإمكان تعميم الزامية التسبيب لكافة القرارات الادارية لاتحاد العلة التي دفعت المشرع لتسبيب جملة من هذه القرارات. بالتالي إمكان القيام وكخطوة اولية ونحو الانطلاق الى مبدأ عمومية التسبيب بمد وجوب التسبيب عن طريق التوسع في تفسير النصوص الملزمة للتسبيب في حال اتحاد العلة بين حالتين.

منهج البحث Research Methodology

سنعتمد في بحثنا المنهج الوصفي التحليلي وحسب مقتضيات موضوع البحث.

خطة البحث Search Plan

اقتضت طبيعة البحث تقسيمة الى ثلاث مطالب سنتناول في المطلب الاول مفهوم التسبيب وسنقسمه الى فرعين الفرع الاول تعريف التسبيب اما الفرع الثاني لدراسة الفرق بين السبب والتسبيب، اما المطلب الثاني فسنخصصه لعلاقة تسبيب القرارات الادارية بحماية حقوق الانسان، والذي بدوره سنقسمه الى فرعين الفرع الاول بعنوان العلاقة المباشرة والفرع الثاني سنخصصه لدراسة العلاقة غير المباشرة للتسبيب بحماية حقوق الانسان، اما المطلب الثالث فسنخصصه لسبل تطوير دور الادارة في مجال تسبيب القرارات الادارية ، والذي سنقسمه الى فرعين الاول فسيكون لزيادة فاعلية دور "المفوضية العليا لحقوق الانسان" والثاني لدراسة التشريع، وسننتهي بخاتمة تتضمن اهم النتائج والتوصيات.

المطلب الأول The first requirement

مفهوم تسبيب القرارات الادارية

The concept of causing administrative decisions

ان التسبيب يندرج ضمن الشكليات المتعلقة بالمظهر الخارجي للقرار اي الاطار او القالب الذي تظهر فيه الإرادة ارادتها، فهو بذلك الصورة الخارجية التي يفرغ فيها هذا

القرار، فالأصل ان كل قرار اداري يقوم على سبب او اكثر من الاسباب القانونية والواقعية ، ولكن قد تحتاج الإدارة أحيانا الى الافصاح عن الاسباب التي دفعتها الى اصدار قرارها في صلبه وهذا ما يعرف بالتسبيب (١). وسنبين تباعا تعريف التسبيب والفرق بينه وبين السبب كما الاتي: -

الفرع الأول First branch

تعريف التسبيب Definition of causation

ان التسبيب يعد من أهم العناصر الشكلية التي يحتويها القرار الإداري وبناء على ذلك فقد استولى على اهتمام الفقه، فقد عرف جانب من الفقه التسبيب في القرار الإداري بانه: "التزام قانوني تعلن الإدارة بمقتضاه الأسباب القانونية والواقعية التي حملتها على إصدار القرار الإداري وشكلت الأساس القانوني الذي بنى عليه" (٢)، وعرف أيضاً بأنه: "العمل الذي بمقتضاه تلتزم الجهة الادارية المختصة بإصدار القرار الاداري بأن تصيغ الاسباب التي اصدرت القرار على أساسها"، وقضت المحكمة الادارية في مصر بأن" الاصل أن جهة الادارة غير ملزمة بتسبيب قرارها الا أذا الزمها القانون بذلك، وفي هذه الحالة فأنه يتعين على جهة الإدارة تسبيب قراراتها، ويكون التسبيب خاضعاً لرقابة القضاء الاداري، وهذه الرقابة القانونية لركن السبب تجد حدها الطبيعي في التحقق مما اذا كانت النتيجة التي خلصت اليها جهة الادارة مستخلصة استخلاصاً سائغاً من اصول تنتجها مادياً وقانونياً "(٣).

وعرف أيضا بانه: "الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار الإداري ومن ثم يكون القرار مسبباً إذا أفصح بنفسه عن الأسباب التي استند إليها مصدر القرار ، فالتسبيب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار ومن ثم فهو ينتمي إلى المشروعية الخارجية للقرار"(٤).

ومن جانبنا نرى ان التسبيب عبارة عن ايراد الحالة الواقعية او القانونية المبررة لاتخاذ القرار في صلب القرار ذاته.

وتجدر الإشارة الى ان هنالك مجموعة من الشروط لابد من توافرها عند تسبيب القرار الإداري فالتسبيب يجب ان يكون مكتوبا بعده شكل من اشكال القرار الاداري حتى يستطيع المعني بالقرار دراسته وفهمه وتحليله والتمعن فيه (٥)، كما ان التسبيب يجب ان يكون مباشرا ومعاصر لصدور القرار، ويقصد بالتسبيب المباشر هو ان يعلم صاحب الشأن بالتسبيب بمجرد قراءة القرار المشار اليه فيه دون حاجة الرجوع الى وثيقه اخرى، أما إن يكون التسبيب معاصراً للقرار الإداري فيقصد به وجوب توافر التلازم الزمني ما بين إصدار القرار والإفصاح عن أسبابه وتكمن أهمية معاصرة التسبيب لوقت صدور القرار في إن تخلف التسبيب عن وقت صدور القرار قد يؤدي الى اعطاء فرصة للإدارة لاصطناع أسباب أخرى للقرار الإداري(٦).

كما يتعين ان يكون التسبيب مفصلا فلا يمكن استشهاد بسبب يأخذ صوره عامة او سبب غير واضح، لذلك يجب ان يكون التسبيب مفصلا وان يكون داخلا في الموضوع المقصود وواضحا تمكن المخاطب به من فهم الأسباب واستيعابها(١). كما يجب إن يتضمن تسبيب القرار الإداري الأسباب الواقعية والقانونية التي حملت مصدر القرار على إصداره (٢).

الفرع الثاني Second section

التمييز بين السبب والتسبيب Distinguish between cause and causation

كأصل عام كل قرار إداري يجب أن يستند إلى أسباب صحيحة وكذلك أسباب موجودة ، فالسبب هو ركن من أركان القرار الذي عدم وجوده يجعل القرار الإداري باطلا، فهو يعد ركنا مستقلا وقائما بذاته، الا أن التسبيب هو احد عناصر الجانب الشكلي للقرار الإداري وان القواعد التي تحدده تتعلق بمشروعية القرار الخارجية ولا يرقى لمرتبة الركن في القرار الإداري إلا إذا كانت تسبيب واجبا قانونيا (٣).

ففي حال عدم تسبيب القرار عندما يوجبه نص قانوني نكون أمام عيب شكلي إما سبب القرار الإداري فهو ركن من أركان القرار الإداري والذي يمثل الحالة الواقعية والقانونية التي توحي الى رجل الإدارة باتخاذ القرار، والتسبيب يأتي معاصراً لإصدار القرار الإداري ، إما سبب القرار الإداري فهو يأتي سابقاً على اتخاذ القرار، وبهذا تكون التفرقة ما بين تسبيب القرار الإداري وما بين وجوب قيام القرار على سبب يبرره ، اذ أن السبب يحدث قبل إصدار القرار ويحمل الإدارة على اصداره ويعد حالة موضوعية أما التسبيب هو بيان الأسباب التي يقوم عليها القرار(٤).

وعليه فالأصل إن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها إلا إذا أوجب القانون ذلك فعندئذ بتعين عليها تسبيب قراراتها وإلا كان قرارها معيباً بعيب شكلي كما هو الحال في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام عندما الزم المشرع الإدارة بتسبيب قرارات فرض العقوبة الانضباطية (٥) ويترتب على عدم التسبيب بطلان قرار فرض العقوبة وهذا ما أيده القضاء العراقي في العديد من القرارات الصادرة بهذه الشأن استنادا إلى المبدأ القانوني القائل(... أن القرار الصادر بفرض عقوبة العزل كان مشوبا بعيب أخر من العيوب الشكلية وهو وجوب صدوره معللا مسببا ...)(٦).

إما إذا لم يوجب القانون تسبيب القرار فلا يلزمها ذلك كإجراء شكلي لصحته بل يفترض انه قائم على سبب صحيح الى ان يثبت عكس ذلك، وعليه فإن القرار الإداري سواء كان لازماً تسبيه كإجراء شكلي أو لم يكن هذا التسبيب ملزماً فيجب إن يقوم على سبب يبرره حقاً، وهذا ما أكده القضاء المصري اذ قضى بما يلي: "وجوب التفرقة بين تسبيب القرار الإداري كإجراء شكلي قد يتطلبه القانون وبين وجوب قيامه على سبب يبرره ،التسبيب لا يكون واجباً إلا حيث يوجبه القانون ،السبب يجب إن يكون قائماً وصحيحاً سواء كان التسبيب لازماً أم غير لازم"(٧).

المطلب الثاني The second requirement
علاقة تسبيب القرارات الادارية بحماية حقوق الانسان
The relationship between the rationale for administrative decisions and the protection of human rights

يثور التساؤل عن ماهية طبيعة العلاقة بين تسبيب القرارات الادارية وحماية حقوق الانسان وهذا يقتضي بحث الاثر المترتب على تسبيب القرارات الادارية لبيان ما يؤدي اليه من نتائج مؤثرة في حماية حقوق الانسان، هذا الاثر قد يكون مباشر من خلال ما يؤدي اليه التسبيب من نتائج مباشرة في دعم المشروعية وتحقيق الشفافية والوضوح والاقتناع والحد من تعسف الادارة، ونتائج غير مباشرة اذ ان التسبيب يؤدي الى تسهيل مهمة التقاضي وتفعيل الرقابة الادارية .عليه سنقسم هذا المطلب الى فرعين الفرع الاول بعنوان العلاقة المباشرة ، والفرع الثاني سنخصصه لدراسة العلاقة غير المباشرة للتسبيب بحماية حقوق الانسان.

الفرع الاول First branch
العلاقة المباشرة للتسبيب بحماية حقوق الانسان
The direct relationship of causation to the protection of human rights

تتضح العلاقة المباشرة بين تسبيب القرارات الادارية وحماية حقوق الانسان من خلال ما يؤدي اليه التسبيب من دعم للمشروعية وتحقيق الشفافية والوضوح والاقتناع، فضلا عن الحد من التعسف الاداري وكما الاتي: -

اولا: - دعم المشروعية: هناك علاقة مباشرة بين تسبيب القرارات الادارية وحماية وتعزيز حقوق الانسان وذلك من خلال ما يؤدي اليه التسبيب من دعم للمشروعية من جهة، اذ ان حماية حقوق الانسان تقتضي دعم المشروعية، فالمشروعية هي صفة تلحق العمل الصادر من أي سلطة من سلطات الدولة متى ما كان هذا العمل متفقا مع احكام القانون بمعناه العام١، وان الزام الادارة بتسبيب قراراتها يجعل منها ملزمة بإزالة أي عقبات قد تعترض تنفيذها لأي التزام قانوني والا اتسم عملها بعدم المشروعية والمشروعية تفترض صدور القرار قاطعا في دلالته وتنفيذا لأحكام القانون وبالتالي فالتسبيب مؤشر لمدى التزام الادارة لحدود المشروعية٢. وذلك لأنه يؤدي الى عقلنة وترشيد القرارات الادارية ويبعد الادارة عن التسرع ويلزمها التصرف بشكل ادق قبل اتخاذ القرار بالتالي ضمان احترام مبدأ المشروعية٣.

بالتالي فالتسبيب اجراء يقابل الامتيازات التي تتمتع بها الادارة في مواجهة الافراد والتي منها اصدار القرارات الادارية فهو ليس عقبة شكلية في طريق الادارة انما اساس معبر لالتزامها بأحكام القانون٤. نلخص الى ان التسبيب يشكل دعامة لاحترام الادارة لمبدأ المشروعية وبخلافه فيبقى التزام الادارة حدود المشروعية عرضا للانتهاك.

ثانيا:- تحقيق الشفافية والوضوح والاقتناع: تعني الشفافية في العمل الاداري وضوح ادارة الدولة من قبل القائمين على ادارتها بغض النظر عن مستوياتهم فيما يتعلق بسبل تقديم الخدمات العامة والية وشروط الحصول عليها بشكل متساو وعلني لكافة الافراد ووضوح القرارات المتعلقة بإدارة أي جانب من جوانبها العامة كالسياسات العامة المتبعة، ولتحقيق هذا الامر لا بد من وجود سياسة عامة للإفصاح والنشر مما يتيح للجمهور الاطلاع على القرارات الصادرة مما يمكن معه القول ان الشفافية تستند الى التدفق الحر للمعلومات مما يتيح للمعنيين فهمها ومراقبتها .١

يعد التسبيب كذلك ضمانة لحق الافراد في الاعلام الاداري والذي بدوره يعزز من الاقتناع والشعور بالأمن القانوني فإذا كان من المسلم به ان نفاذ أي قرار اداري في مواجهة المخاطب به يكون بعد اعلامه به بأي وسيلة من وسائل الاعلان فإن هذا العلم يظل قاصرا وناقصا لأنه ينحصر في منطوق القرار وما انتهى اليه دون ان يمتد الى معرفة اسبابه مما يتعذر فهمه٢.

وبالتالي يمكن القول انه لا بد من تعزيز حق الحصول على المعلومات وذلك لأن هذا الحق يعزز من الحقوق الاخرى كونه يعد اداة لتفعيل وممارسة العديد منها فمثلا حرية الصحافة والنشر لا تكون الا بضمان حرية الوصول الى المعلومات والاطلاع عليها باعتبار ان المعلومات هي راس مال اساسي لهذه الوسائل٣.

وهناك من يرى انه على الرغم من منطقية الحجة المتعلقة بضرورة السرية الادارية بما تؤدي اليه من فاعلية للنشاط الاداري والمحافظة على مقتضيات اولى بالرعاية كالحفاظ على امن الدولة وحماية مقتضيات الحياة الخاصة للأفراد الا ان هناك مساوئ لا يمكن غض النظر عنها منها ان السرية تؤدي الى عدم المساواة بين الافراد في حق الاطلاع وكما يؤدي الى تخلف اجهزة الادارة بما تسببه السرية من قلة يد الباحثين وما تؤدي اليه الدراسات الاكاديمية من تقديم توصيات تؤدي بدورها الى تطوير عمل اجهزة الادارة٤ ، فيما يذهب رأي اخر بأن الادعاء بكون التسبيب يثقل من فاعلية النشاط الاداري امر غير منطقي وذلك لأن فاعلية النشاط الاداري تتحقق باقتناع المعنيين بأهمية واسانيد العمل وبالتالي تقل المنازعات القضائية بشأنه فيكون لهذا الامر اثر في تحقيق القرار للغاية من صدوره٥. ونؤيد ما ذهب اليه الرأي الثاني وذلك لأن مساوئ غياب التسبيب تطغى على مساوئ التسبيب وللحفاظ على مصلحة أجدر بالرعاية وهي حماية مصلحة الافراد وباعتبارهم الطرف الاضعف في علاقتهم مع الادارة.

ثالثا:- الحد من التعسف الاداري: اقتضت التطورات الحضارية الى زيادة التعاملات بين الادارة والافراد من جهة والادارة والموظفين من جهة اخرى، هذا التعامل بطبيعته ادى الى نشوء علاقات متباينة بينهما من حيث تعارض الحقوق وتناقضها في احيان كثيرة وكلما زادت درجة التطور الحضاري كلما زاد هذا التعارض والتناقض٦، و للتسبيب له اهمية بارزة في وضع اليات قانونية وتواصلية بين الادارة والافراد تحد من بيروقراطية

الادارة وغلو السلطة التقديرية وتدفع الموظف متخذ القرار الى اتخاذ حيطة وحذر اكبر عند تسبيبه لأي قرار اداري لأن هذا التسبيب يعد وثيقة تمكن من رقابة سلوك هذا الموظف ومحاسبته اذا اساء مما يعني ان التسبيب اسلوب للتقييد الذاتي للإدارة يبعدها عن التحكم والانزواء نحو الاهواء١. بمعنى اخر تسبيب القرار الاداري يحول دون تعسف الادارة باستخدام سلطتها التقديرية وبالتالي حماية حقوق الافراد.

الفرع الثاني Second section

علاقة التسبيب غير المباشرة بحماية حقوق الانسان

The indirect causal relationship with the protection of human rights

تتضح هذه العلاقة من خلال ما يؤدي اليه التسبيب من تسهيل مهمة التقاضي وتفعيل الرقابة الادارية، وكما الاتي: -

اولا: - تسهيل مهمة التقاضي: ان التسبيب يسهل على الافراد حق التقاضي فالتسبيب وسيلة تسهل عمل القضاء في رقابته على مشروعية القرار الاداري٢، وبما ان الادارة هي الطرف الاقوى في العلاقة القانونية التي تجمعها مع الافراد وازاء سلطة الادارة هذه فيحق للأفراد اللجوء الى القضاء في حالة عدم التزام الادارة بمبدأ المشروعية ٣.

فمن جانب ان التسبيب بما يتضمنه من اعتبارات قانونية وواقعية يعد اساسا فنية للرقابة القضائية على القرار الاداري ويختلف هذا الدور باختلاف درجة الرقابة التي يمارسها القاضي على عنصر السبب٤. والسبب هو الحالة الواقعية او القانونية التي تسبق اتخاذ القرار والتي تدفع الادارة لاتخاذه بمعنى اخر انه مبرر لاتخاذ القرار٥، ويراقب القضاء الاداري وجود الواقعة وصحة التكييف القانوني للواقعة ومدى ملائمتها للقرار الاداري المتخذ ٦.

ويلعب التسبيب دور هاما في تمكين القضاء من بسط رقابته على الوقائع المبني عليها القرار واعطائها تكييفها القانوني الصحيح فاذا ما تبين له عدم وجودها او عدم صحتها او كان التكييف الذي منحته اياه الادارة غير صحيح ولا يوصل للنتيجة القانونية للقرار الاداري قضى بإلغائه٧.

اما من جانب اثبات عيب الانحراف في استعمال السلطة والذي هو عيب عمدي يتعلق بنية مصدر القرار الذي غالبا ما يكون سيئ النية يعلم انه يسعى الى تحقيق غاية بعيدة عن الصالح العام او تحقيق هدف غير الاهداف التي حددها المشرع اذ يحصل ان رجل الادارة لا يقصد الخروج عن المصلحة العامة الا انه يخرج عن قاعدة تخصيص الاهداف٨. وعلى الرغم من وجود صعوبة في اثبات عيب الانحراف في استعمال السلطة لأنه عيب مستتر وخفي وذلك لأن هذا العيب يرتبط بالكوامن النفسية لمصدر ذلك القرار، وكما ان هذا العيب لا يرتبط بالنظام العام فلا يجوز للقاضي اثارته من تلقاء نفسه٩، لكن تسهل مراقبته والكشف عنه بإبرازه والكشف عنه في صلب القرار من

خلال الزامية التسبيب١، فمن الوسائل التي يلجأ اليها القضاء الاداري لإثبات عيب الانحراف في استعمال السلطة نص القرار المطعون فقد تترك الادارة اثر للانحراف في نص قراراها، كما ان مراجعة السبب الدافع الى اتخاذ القرار في حالة ذكره في صلب القرار يمكن ان يكشف عن النية الكامنة لمصدر القرار وذلك لما بين السبب والغاية من علاقة وثيقة٢.

مما يمكن معه القول ان للتسبيب دور مهم في اثبات عيب الانحراف في استعمال السلطة فغياب التسبيب يجعل الفرد في حيرة من امره اذ ان هذا العيب صعب الاثبات واقعا ٣، فضلا عن ان هناك عوامل وصعوبات تعترض الاثبات في الدعوى الادارية ناتجة عن عدم التوازن بين طرفي الدعوى٤. مما يعني ان التسبيب يمكن ان يقلل من وطئه تلك العوامل لصالح الافراد.

بالتالي يعد التسبيب من الضمانات الاجرائية غاية الاهمية كونه يسهل على الافراد الطعن بأعمال الادارة غير المشروعة، كما انه يسهل على القضاء التثبت من مشروعيته او عدمها٥. مما يعني ان انعدام التسبيب يؤدي الى صعوبة لجوء الافراد الى سلوك طريق الطعن القضائي لأنه يصعب عليهم البحث عن سند لدعواهم لأنهم يجهلون الاسباب والدوافع التي بنت عليها الادارة قراراها، وبالتالي فإن افصاح الادارة عن الاسباب من شأن ذلك ان يسهل من مهمة التقاضي ، مما يعني ان هناك علاقة وثيقة بين التسبيب باعتباره شكلية لازمة لصدور القرار وبين وحق الدفاع لأن معرفة الطاعن للأسباب الواقعية وكذلك القانونية التي بني عليها القرار سوف تساهم في ترتيب وتهيئة الادلة المفندة لها واثبات حقه على ضوء ذلك٦.

ثانيا:- تفعيل الرقابة الادارية : ان الادارة عند اصدارها لقراراتها فإنها وبدون رضا الافراد او قبولهم تقوم باتخاذ عمل من جانبها وحدها وبإرادتها المنفردة وتنشئ بذلك حقا او التزاما على عاتق الافراد ٧، مما يستلزم وجود رقابة ومساءلة على الادارة ووجود الزام على الادارة بتسبيب قراراتها يسهل من امكانية المساءلة والرقابة اذا ان القيام بالرقابة يستلزم حصول الاجهزة الرقابية على المعلومات والوثائق التي تمكنهم من القيام بعملهم بالتالي يعد التسبيب السبيل الوحيد للتحقق من ان الادارة قد ابتعدت عن مضنة الجور والتحكم والتزمت حدود القانون واهتمت بإصدار قراراتها بالشكل الامثل٨، وتعد الرقابة الادارية رقابة ميسرة ومرنة ولا تكلف المتظلم تكاليف باهظة كما انها رقابة مشروعية وملائمة في ذات الوقت، وبالتالي تعد هذه الرقابة من افضل الرقابات شريطة ان يحسن استخدامها، ويعد التسبيب الوسيلة الافضل لممارسة هذا النوع من الرقابة فالتسبيب هو وسيلة تستخدمها الادارة لمراقبة نفسها فضلا عن انه يجعل منها متريثة في اتخاذ القرار فمن جهة يعد التسبيب وسيلة الادارة للتقييم الاداء وممارسة الرقابة الداخلية فمن خلال التسبيب يقوم الرؤساء بمتابعة وتقييم القرارات الصادرة عن مرؤوسيهم باعتبار ان التسبيب يوضح كافة العناصر والاسباب التي تناولها المرؤوسين عند قيامهم

بأعمالهم وكما ان التسبيب يكشف عن الجهد الذي بذلوه الموظف عن اصداره للقرار، ومن جهة اخرى لممارسة رقابتها على القرارات غير الصريحة١ .

المطلب الثالث The third requirement

سبل تطوير دور الادارة في مجال تسبيب القرارات الادارية

Ways to develop the role of administration in the field of rationalizing administrative decisions

يثور التساؤل عن الالية التي من الممكن اتباعها نحو تعميم مبدأ التسبيب الوجوبي واذا كان من الممكن جعل التسبيب الوجوبي القاعدة العامة والاستثناء عليه عدم وجوب التسبيب باعتبار ان هناك قرارات تتطلب السرية وذلك باتباع اسلوب التوسط بين الادارة والسلطة التشريعية من جهة والادارة والافراد من جهة اخرى وعن طريق التشريع تارة اخرى، عليه سنقسم هذا المطلب الى فرعين الاول فسيكون لزيادة فاعلية دور "المفوضية العليا لحقوق الانسان"، اما الفرع الثاني فسيكون للتشريع.

الفرع الاول First branch

زيادة فاعلية دور المفوضية العليا لحقوق الانسان

Increasing the effectiveness of the role of the High Commission for Human Rights

لبيان مدى امكانية تأثير زيادة فاعلية دور المفوضية العليا كخطوة نحو تعميم التسبيب الالزامي لا بد من بيان الدور الذي تؤديه المفوضية في مجال حقوق الانسان والاهداف التي تسعى اليها والوسائل التي تتبعها في سبيل ذلك. وكما الاتي: -

اولا: - تعريف دور "المفوضية العليا لحقوق الانسان"

من الوسائل المستحدثة التي اعتمدتها بعض الدول للرقابة على اعمال الادارة استحداث جهات مستقلة عن السلطة التنفيذية والتشريعية لتمارس مهمة الرقابة على اعمال الادارة والبحث في مدى موافقتها و مطابقتها للقانون٢، وتعود فكرة انشاء جهاز لضمان حماية حقوق الانسان وحرياتهم تعود الى فرنسا، بدأت مع اقتراح عدد من النواب لقانون لإنشاء وظيفة المفوض السامي الحامي لحقوق الانسان، وكما وضع الحزب الاشتراكي ضمن برنامجه سنة ١٩٧٢ انشاء وظيفة المفوض البرلماني للحرية، وبعد ان تعذر اقرار هذه الاقتراحات في الجمعية الوطنية، تقدمت الحكومة بمشروعها لإنشاء وظيفة الوسيط وتنحصر مهمته بقبول المراجعات من النواب وعلى الافراد تقديم شكاويهم الى النواب ويتولى دراستها واقتراح الحلول لتحسين العمل الاداري٣. وعلى الرغم من ان الوسيط لا يمكن له ان يحل محل الادارة في ازالة المخالفة الا ان توصياته لها اهمية يعتد بها وتعد سببا للكثير من الاصلاحات الادارية٤. ويمتلك نظام الوسيط وبغض النظر عن مسماه في الدول حق التدخل اما من تلقاء نفسه او بناء على شكوى يتم تلقيها من الافراد او بأي وسيلة يعلم من خلالها بوقوع مخالفة فيعمل على توجيه الادارة الى

وجوب اتباع اسلوب معين لتدارك خطائها ١، وقد اخذ المشرع العراقي بهذا الاسلوب من الرقابة وفقا للمادة ١٠٢ من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٢٠٠٥. وبما ان "المفوضية العليا لحقوق الانسان" هي الجهة المخولة قانونا بحماية حقوق الانسان وتعزيزها فيمكن لها استخدام وسائلها الرقابية ازاء تعسف الادارة وانتهاكها لحقوق الانسان.

وهناك من يرى ان الخطوة الابرز والاكثر تأثير نحو الاتجاه الى تعميم مبدأ التسبيب الوجوبي في النظام القانوني الفرنسي كان بإنشاء نظام الميدياتير او الوسيط ذلك لأن الهدف الرئيسي للميدياتير او الوسيط هو العمل على تطوير النظام الاداري وتهيئته لقبول مساهمة اكبر من الافراد في العمل الاداري المخاطبين به والذي تتأثر به مراكزهم٣، ونؤيد ما ذهب اليه هذا الرأي وكما نرى ان الاعتماد على "المفوضية العليا لحقوق الانسان" كوسيط بين الادارة والافراد يمكن اتخاذه سبيل مهم نحو تعميم التسبيب الوجوبي اسوة بالتجربة الفرنسية وسنبين الوسائل التي من الممكن للمفوضية استخدامها لتحقيق ذلك لاحقا.

ثانيا: - اهداف ووسائل "المفوضية العليا لحقوق الانسان"

تهدف "المفوضية العليا لحقوق الانسان" الى ضمان وتعزيز واحترام حقوق الانسان وذلك من خلال المهام التي تتولاها بالتنسيق مع الجهات ذات الصلة في اعداد استراتيجيات واليات عمل مشتركة، كما تهدف الى تنمية وترسيخ وتطوير قيم وثقافة حقوق الانسان٤.

اما فيما يتعلق بالوسائل التي تستخدمها المفوضية فهي تتلقى الشكاوى من الافراد والجماعات والجهات الاخرى عن الانتهاكات السابقة واللاحقة لنفاذ قانونها وتقوم بالتحقيق الاولي والتأكد من صحة الشكوى٥، وهذا يعني انها تمارس اختصاصها من خلال رصد المخالفات وتلقي الشكاوى ثم التحقيق فيها واتخاذ القرار المناسب ٦.

والرصد يعني جمع المعلومات من ثم تحليليها وترتيبها بشأن انتهاك معين او حالة معينة وذلك لغرض التوصية بشأن تصحيح الوضع او اتخاذ اجراء لمنع وقوع الضرر او لرفع الوعي بمستوى حقوق الانسان وعلى الرغم من ان عبارة الرصد لم ترد صراحة ضمن قانون المفوضية العليا المستقلة لحقوق الانسان الا ان هناك من يرى انه يمكنها من ممارسة هذه المهمة استنادا الى صلاحياتها الواسعة في حماية حقوق الانسان٧.

من خلال ما سبق بيانه وبما ان المفوضية تمتلك وسائل عدة تمكنها من مزاولة مهامها في الدفاع عن حقوق الانسان فيمكن الاعتماد عليها كوسيلة نحو الاتجاه لتعميم التسبيب الالزامي وذلك بإعطائها دور التوسط بين المواطن والادارة من جهة والادارة والسلطة التشريعية من جهة اخرى. وذلك لأن المفوضية ملزمة قانونا بتقديم تقرير سنوي الى مجلس النواب يتضمن تقييم عام عن حالة حقوق الانسان في العراق، وهذا

التقرير ينشر في وسائل الاعلام على اختلافها١. فضلا عن ذلك فإن كافة الوزرات وكذلك الجهات غير المرتبطة بوزارة وحتى الهيئات المستقلة ملزمة بتقديم الوثائق والمعلومات والبيانات والاحصائيات ذات الصلة بعمل المفوضية في موعد محدد وفي حال عدم تقديمها فأن للمفوضية مفاتحة مجلس النواب٢، وبالتالي بإمكان المفوضية الاعتماد على النص اعلاه وبعد رصدها لحالات تجاوز السلطة او الانحراف في استعمالها استخدام سلطتها في التحقيق والتوصية بمعالجة هذه الانتهاكات، ومطالبة مجلس النواب بتوسيع نطاق التشريعات التي تلزم الادارة بتسبيب قراراتها، وكخطوة نحو تعميم التسبيب.

الفرع الثاني Second section

التشريع Legislation

ان الامر المتفق عليه فقها هو ان الادارة غير ملزمة بالتسبيب ما لم يلزمها المشرع بذلك وبالتالي يعد التشريع السبيل الاول نحو الاتجاه نحو مبدأ التسبيب الوجوبي ويقصد بالتشريع قيام سلطة عامة ومختصة بوضع القواعد القانونية في صورتها المكتوبة ومنحها قوة الالزام ٣.

وبالتالي فقد يلزم المشرع الإدارة في حالات معينة تسبيب قراراتها الإدارية كضمانة للأفراد في مواجهة الإدارة، كما في حالة فرض العقوبات الانضباطية على الموظف، ويمكن تلمس ذلك الالزام للتسبيب كإحدى الضمانات الشكلية عند فرض عقوبة انضباطية على الموظف المخالف في جميع العقوبات الانضباطية باختلاف الصيغة الذي وردت فيها.

فباستقراء نص المادة (٨/ف٧/ف٨) نجد ان المشرع الزم تسبيب القرار المحدد للعقوبة الانضباطية فجاء في الفقرة٧ من المادة المذكورة انه: "الفصل يكون بتنحية الموظف عن الوظيفة مدة تحدد بقرار الفصل يتضمن الاسباب التي استوجبت فرض العقوبة عليه"، ايضا في الفقرة ٨ من ذات المادة اذ جاء فيها انه: "العزل ويكون بتنحية الموظف عن الوظيفة نهائيا ولا تجوز اعادة توظيفه في دوائر الدولة والقطاع العام وذلك بقرار مسبب من الوزير"، فمن خلال هذا الفقرات نلاحظ ان المشرع اعتبر التسبيب من بين الضمانات الشكلية الملزمة للإدارة عند فرضها لقرارها الانضباطي الامر الذي يترتب على خلافه بطلان ذلك القرار.

وقد اتجه القضاء الاداري الى تأييد تلك الضمانة ورتب على مخالفتها عدم مشروعية القرار الانضباطي وبطلانه منها ما جاء في القرار الصادر عن المحكمة الادارية العليا: "يكون قرار فرض العقوبة باطلا اذا جاء خاليا من اسباب فرضها"٤، وفي قرار اخر جاء في حيثياته: "طعن المعترض بقرار فرض عقوبة الإنذار عليه...وبعد تدقيق الدعوى من قبل المحكمة الإدارية العليا لاحظت ان القرار جاء خاليا من ذكر المخالفة للواجبات الوظيفية المنسوبة للموظف وخاليا من التسبيب وحيث ان القرار الانضباطي شأنه شان

القرارات الإدارية الأخرى ويعد التسبيب من اهم الضمانات القانونية للموظف عند اصدار العقوبة بحقه وهذا ما نص عليه المشرع في قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ بالزام الإدارة بتسبيب قرارتها الانضباطية ويجب أن يكون التسبيب واردا في صلب القرار الانضباطي حتى يتم التحقق من التناسب بين القرار وأسبابه"١.

من جانب اخر ان نلاحظ ان المشرع لم ينص على ضرورة التسبيب كمثال في قانون التضمين رقم (٣١) لسنة ٢٠١٥ على الرغم ما لقرار تضمين الموظف من أهمية لمساسه بحقوق الموظف، ولكن من المحبذ أن يتضمن قرار التضمين تسبيب، لبيان الواقعة المادية والمتمثلة بالضرر الذي أحدثة الموظف او المكلف بخدمة عامة في المال العام وبيان الواقعة القانونية التي استندت عليها الإدارة في إصدار قرار التضمين، وهذا التسبيب يوضح للقضاء الاداري وهو بصدد النظر بدعوى إلغاء قرار التضمين موجبات واسباب ذلك القرار.

اما عن كيفية استخدام التشريع لتعميم التسبيب فإن التطور نحو مبدأ التسبيب الوجوبي يحتاج الى تدخل تشريعي وهذا ما اثبتته الدراسات المقارنة في مجال التسبيب، وهناك من يرى ان الخطوة الاولى للإصلاح والاتجاه نحو التسبيب الوجوبي تكون بدراسة مصادر التسبيب الوجوبي حتى يمكن الاستفادة من نتائج تطبيق المبدأ من خلال مصادره التقليدية، وهذه المصادر هي الالتزام التلقائي للإدارة بالتسبيب دون وجود نص اما عن طريق الالزام التشريعي او عن طريق الالزام القضائي للإدارة بالتسبيب٢.

نلخص مما ذكر ان المشرع العراقي إذا ما اراد الاتجاه نجو مبدأ تعميم التسبيب الوجوبي فعليه حصر ودراسة مصادر التسبيب الوجوبي التقليدية والاستفادة من مواطن الضعف والقوة من تطبيقها كخطوة نحو تشريع المزيد من التشريعات الموجبة للتسبيب إذا كان سبب الزامية التسبيب فيها متحد العلة مع حالات اخرى مماثلة لها ومن ثم الاتجاه الى اصدار قانون موحد يجمع بين هذه التشريعات المتفرقة يجعل من التسبيب الوجوبي القاعدة العامة وعدم الزامية التسبيب استثناء.

الخاتمة

من خلال بحثنا لموضوع (تسبيب القرارات الادارية وأثره في حماية حقوق الانسان) توصلنا الى جملة من النتائج والتوصيات، يمكن اجمالها بالآتي: -

اولا:- النتائج

ان القول بكون التسبيب اجراء شكلي يقلل او يعيق فاعلية النشاط الاداري امر يتنافى مع المنطق السليم كما ان التوجهات الحديثة في العمل الاداري تقوم على فكرة الشفافية الادارية بما تؤدي اليه من تحقيق الاقتناع وخلق بيئة تواصلية بين الادارة والمواطن.

ان القرارات الادارية ذات عدد لا محدود باعتبار ان الادارة بتماس مباشر ويومي مع الافراد وتقوم بإصدار قرارات لا حصر لها تمس بحقوقهم، فنلاحظ قلة النصوص التشريعية التي تلزم الادارة بالتسبيب.

يعد التسبيب اداة لزيادة فاعلية الرقابة القضائية على اعمال الادارة، فمن جهة يسهل التسبيب على الافراد ممارسة حقهم في التقاضي، ومن جهة اخرى يسهل على القاضي ذاته مهمة الاثبات.

ان الاهداف التي تسعى اليها "المفوضية العليا لحقوق الانسان" هي حماية وتعزيز حقوق الانسان ونظرا للدور الذي يؤديه التسبيب في حماية هذه الحقوق فيمكن للمفوضية استخدام الوسائل التي تملكها في سبيل تحقيق ذلك ومنها واهمها رصد المخالفات الناتجة عن انحراف الادارة في استعمال سلطتها.

يمكن الاستفادة من دراسة مصادر التسبيب التقليدية، وتحديدا التسبيب بالنص وذلك بمعرفة ايجابيات التطبيق وسلبياته وكخطوة اصلاحية نحو تعميم التسبيب الوجوبي.

ان التدخل التشريعي امر لا بد منه لاعتماد التسبيب الوجوبي، وهذا الامر يمكن تطبيقه بصورة تدريجية ومن ثم تعميم المبدأ عن طريق تشريع موحد.

ثانيا:- التوصيات

ندعو الى زيادة فاعلية دور "المفوضية العليا لحقوق الانسان" وممارسة مهمتها في رصد المخالفات والانتهاكات الناجمة عن الانحراف في استعمال السلطة من قبل الادارة، وهذا الامر يتطلب ان تتخذ منظمات المجتمع المدني دورها في توعية الافراد بحقوقها ورفع الشكاوى الى المفوضية.

نوصي المشرع العراقي بمنح "المفوضية العليا لحقوق الانسان" المزيد من الاختصاصات والصلاحيات بحيث يقترب دورها من دور الوسيط في النظام القانوني الفرنسي.

ندعو المشرع وكخطوة نحو تعميم التسبيب الوجوبي الى تشريع المزيد من التشريعات التي تلزم الادارة بالتسبيب، والاستفادة من تجربة تطبيقها، ومن ثم سن تشريع موحد يجعل من التسبيب القاعدة العامة، والاستثناء عدم التسبيب، وذلك لوجود قرارات تتطلب السرية.

الهوامش

فهد عبد الكريم ابو العثم ، القضاء الاداري دار الثقافة، النشر والتوزيع الاردن ٢٠٠٥ ص ٣٣٤.

إسماعيل جابوربي، تسبيب القرارات الإدارية بين الجواز والوجوب (دراسة مقارنة) ، مجلة آفاق علمية ، العدد ٤ ، ٢٠١٩ ، ص١٥٨.

قرار مجلس الانضباط العام المرقم (٩٦/٤٦٨ بتاريخ ١٩٩٩/٦/٨) وللمزيد ينظر د. نجيب خلف احمد ود. محمد علي جواد كاظم، القضاء الاداري، ط ٦، ٢٠١٦، ص١٦٨.

محمد ماهر أبو العينين، دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري ، ج٢ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ١٩٩٨ ، ص١٥٣.

محمد بن مرهون سعيد، تسبيب القرارات الادارية دراسة مقارنه، الأردن، رسالة ماجستير مقدمة الى الجامعة الأردنية لسنه ٢٠٠٢، ص ٧٥.

اشرف عبد الفتاح أبو المجد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبيب القرارات الإدارية، ط١، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٧ ، ص٢٢٩ .

احمد مصطفى الاجراءات والاشكال في القرار الاداري دراسة مقارنة، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٩٢ ص١٨٥.

محمد بن مرهون، مصدر سابق، صفحه ٧٦.

د. علي خاطر شنطاوي، موسوعة القضاء الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع الاردني، ٢٠١١ ، ص ٨٦٦.

د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي ، ط١، دون تاريخ نشر، ص٧٩٢ .

ينظر المادة (٨/فقره ،٨/٧) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.

قرار مجلس الانضباط المرقم ٩٦/٢٤٧ الصادر بتاريخ ١٩٩٦/٥/٨ ، والقرار المرقم ٩٦٩/ قضاء موظفين / تمييز/٢٠١٩ بتاريخ ٢٠١٩/٥/٣٠ والذي تضمن المبدأ القانوني: "يكون قرار فرض العقوبة باطلا اذا جاء خاليا من اسباب فرضها".

قرار المحكمة الإدارية العليا المصرية الطعن رقم ٥٨ /٤ق، ١٩٥٨/٧/١٢ ، ٣ / ٧٦ م ، نقلاً عن كامل سمية، تسبيب القرارات الإدارية ، أطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة جيلالي ليابس، ص٢٩ .

د. رائد المالكي، الوجيز في القضاء الاداري، دار السنهوري، لبنان، ٢٠١٨، ص٢٠.
د. اشرف عبد الفتاح ابو المجد، مصدر سابق، ص٢٨٣.
هشام ودرة، تعليل القرارات الادارية بين مقتضيات النص ورهان حماية الحقوق والحريات، مجلة القانون الدستوري والعلوم الادارية، اصدارات المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، المانيا، العدد ٢٠٢١،١١، ص٥٨.
د. غربي احسن، تعليل القرارات الادارية بين الالزامية والجوازية (دراسة مقارنة)، مجلة صوت القانون، المجلد السابع، العدد١، ٢٠٢٠، ص٧٨٩.
الانتلاف من اجل النزاهة والمساءلة، النزاهة و الشفافية والمساءلة، ط٤، ٢٠١٦، ص٦٠ – ٦١.
المصدر السابق، ص١١.
د. بن حيدة محمد، تكريس الحق في الاطلاع على المعلومات في القانون الجزائري، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الخامس، العدد ١، ٢٠١٩، ص٢١١.
انيس فوزي عبد المجيد، الاستثناءات الواردة على مبدأ التسبيب الوجوبي للقرارات الادارية الفردية، مجلة الشريعة والقانون، السنة السادسة والعشرون، العدد ٥٠ ،٢٠١٢ ، ص ١٣-١٤.
د. اشرف عبدالفتاح ابو المجد، مصدر سابق، ص ٢٧١.
د. صعب ناجي عبود، الدفوع الشكلية امام القضاء الاداري (دراسة مقارنة)، المؤسسة الحديثة للكتاب، بدون بلد نشر، ٢٠١٠، ص٨.
د. خالد احمد محمد، تسبيب القرارات الادارية بين الفعالية وغياب النص، مجلة الجامعي، العدد ٢٦ ، ص١٢٤.
اشرف عبدالفتاح ابو المجد، مصدر سابق، ص١٠٧.
د. اشرف عبدالفتاح ابو المجد، المصدر السابق، ص٤١ .
المصدر السابق، ص٣٧٤.
ناصر لباد ، الاساسي في القانون الاداري ، ط١، دار المجدد للنشر والتوزيع، بلا بلد نشر ، بلا سنة نشر، ص١٨٩.
د. ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٥، ص٤٢٢-٤٢٣.
د. خالد احمد محمد، مصدر سابق، ص ١٢٧.
د. مازن ليلو ، القضاء الاداري، بلا دار نشر ، بلا بلد نشر، بلا سنة نشر، ص١٩٩.
د. فهد عبدالكريم ابو العثم، القضاء الاداري بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص٣٩٦.
د. خالد احمد، مصدر سابق، ص١٢٨.
د. ماجد راغب الحلو، مصدر سابق، ص٤١٣.
د. هشام ودرة، مصدر سابق، ص٥٤.
للمزيد من التفصيل ينظر ماهر عباس ذبيان، وسائل الاثبات في الدعوى الادارية (دراسة مقارنة)، دار السنهوري، لبنان، ٢٠١٨، ص ٤٨-٤٩.
د. حيدر عبد النبي وزيد عجمي، سلطة القاضي الاداري في الزام الادارة بالإفصاح عن سبب قراراها، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد ١٩، ص٥٨.
د. خالد احمد، مصدر سابق ، ص١١٥.
د. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٨، ص ٥٢٣.
كامل سمية، تسبيب القرارات الادارية، مصدر سابق، ص ٢٤١- ٢٤٢.
د غازي فيصل مهدي و د. عدنان عاجل عبيد، القضاء الاداري، ط٤، دار السلام القانونية الجامعة، النجف الاشرف، ٢٠٢٠، ص٢٦٦.، ص١٢٧، وكامل سمية، مصدر سابق، ص٢٥١، و د. غربي حسن، مصدر سابق، ص٧٩٧ ، وسامي الطوخي، الرقابة القضائية على تسبيب القرارات الادارية، ط١، دار القضاء ابو ضبي،٢٠١٣، ص١٣٩-١٤٠، نقلا عن بخوش عبد الحق وبورقعة ايمن، تسبيب القرارات الادارية كالية من اليات حماية الحقوق والحريات، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ٠٨ ماي ١٩٤٥ قالمة، ٢٠١٨\ ٢٠١٩، ص٥٧-٥٨.
سجى فالح حسين، وسائل تطوير القاعدة الدستورية، دار الفيحاء للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، ٢٠١٨، ص٣٣.
د. رامز محمد عمار، حقوق الانسان والحريات العامة، بدون دار نشر، بدون بلد نشر، بدون سنة نشر، ص١٣٦.
د. عدنان عمرو، القضاء الاداري، مبدأ المشروعية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص١٢٨ ، نقلا عن سجى فالح حسين، مصدر سابق، ص٣٤.
د. عدنان عمرو، مصدر سابق، ص ١٢٨، نقلا عن سجى حسن فالح، مصدر سابق، ص ٣٤.
سجى حسن فالح، مصدر سابق، ص٣٤.
د. أشرف عبدالفتاح ابو المجد، مصدر سابق، ص١٢٨-١٢٩.
م٣ و م ٤ من قانون المفوضية العليا لحقوق الانسان رقم ٥٣ لسنة ٢٠٠٨.
م٥ من قانون المفوضية العليا لحقوق الانسان رقم ٥٣ لسنة ٢٠٠٨.
حميد طارش ساجت ، ويمامة محمد ، اختصاصات المفوضية العليا المستقلة لحقوق الانسان، المجلة القانونية، بدون عدد، بدون سنة نشر، ص٢٤٨.
حميد طارش ساجت ، ويمامة محمد، مصدر سابق، ص٢٤٩_ ص٢٥٠.
م٨١٤ قانون المفوضية العليا المستقلة لحقوق الانسان رقم ٥٣ لسنة ٢٠٠٨.
م٦ قانون المفوضية العليا المستقلة لحقوق الانسان رقم ٥٣ لسنة ٢٠٠٨.
عبدالباقي البكري و زهير بشير، المدخل لدراسة القانون، دار الكتاب القانوني، لبنان، ٢٠١٩، ص٨٤.
. القرار المرقم ٩٦٩/ قضاء موظفين- تمييز/ ٢٠١٩.
. قرار المحكمة الإدارية العليا بالعدد ١٨١١/ ٢٠١٧ والصادر بتأريخ ١٧/ ٢/ ٢٠٢١.
د. اشرف عبدالفتاح ابو المجد، مصدر سابق ص٢٨٦-٢٨٧.

قائمة المصادر

اولا :- الكتب

احمد مصطفى الاجراءات والاشكال في القرار الاداري دراسة مقارنة، الهيئة المصرية العامة للكتاب ١٩٩٢.

د. اشرف عبد الفتاح أبو المجد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبيب القرارات الإدارية، ط١ ، دار منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٧ .

رامز محمد عمار، حقوق الانسان والحريات العامة، بدون دار نشر، بدون بلد نشر، بدون سنة نشر.

د. رائد المالكي، الوجيز في القضاء الاداري، دار السنهوري، لبنان، ٢٠١٨.

د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، دار الفكر العربي، ط١، دون تاريخ نشر.

سجى فالح حسين، وسائل تطوير القاعدة الدستورية، دار الفيحاء للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، ٢٠١٨.

د. صعب ناجي عبود، الدفوع الشكلية امام القضاء الاداري (دراسة مقارنة)، المؤسسة الحديثة للكتاب، بدون بلد نشر، ٢٠١٠.

عبد الباقي البكري و زهير بشير، المدخل لدراسة القانون، دار الكتاب القانوني، لبنان، ٢٠١٩.

علي خاطر شنطاوي، موسوعة القضاء الاداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع الاردني، ٢٠١١ .

د. غازي فيصل مهدي و د. عدنان عاجل عبيد، القضاء الاداري، ط٤، دار السلام القانونية الجامعة، النجف الاشرف، ٢٠٢٠.

فهد عبد الكريم ابو العثم ، القضاء الاداري دار الثقافة، النشر والتوزيع الاردن ٢٠٠٥.

د. ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٥.

د. مازن ليلو ، القضاء الاداري، بلا دار نشر ، بلا بلد نشر، بلا سنة نشر، ص١٩٩.

ماهر عباس ذبيان، وسائل الاثبات في الدعوى الادارية (دراسة مقارنة)، دار السنهوري، لبنان، ٢٠١٨.

محمد ماهر أبو العينين، دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري ، ج٢ ، منشورات الحلبي الحقوقية ، ١٩٩٨ .

د. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الاداري، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٨.

ناصر لباد ، الاساسي في القانون الاداري ، ط١، دار المجدد للنشر والتوزيع، بلا بلد نشر ، بلا سنة نشر.

د. نجيب خلف احمد ود. محمد علي جواد كاظم، القضاء الاداري، ط ٦، ٢٠١٦.

ثانيا:- الرسائل الجامعية

بخوش عبد الحق وبورقعة ايمن، تسبيب القرارات الادارية كآلية من اليات حماية الحقوق والحريات، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ماي ١٩٤٥ قالمة، ٢٠١٨\٢٠١٩.

كامل سمية، تسبيب القرارات الادارية، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيلالي ليابس، ٢٠١٧\٢٠١٨.

محمد بن مرهون سعيد، تسبيب القرارات الادارية دراسة مقارنه، الأردن، رسالة ماجستير مقدمة الى الجامعة الأردنية لسنه ٢٠٠٢.

ثالثا:- البحوث المنشورة

إسماعيل جابوربي، تسبيب القرارات الإدارية بين الجواز والوجوب (دراسة مقارنة) ، مجلة آفاق علمية ، العدد ٤ ، ٢٠١٩ .

انيس فوزي عبد المجيد، الاستثناءات الواردة على مبدأ التسبيب الوجوبي للقرارات الادارية الفردية، مجلة الشريعة والقانون، السنة السادسة والعشرون، العدد ٥٠ ،٢٠١٢ .

د. بن حيدة محمد، تكريس الحق في الاطلاع على المعلومات في القانون الجزائري، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد الخامس، العدد ١، ٢٠١٩.

حميد طارش ساجت ، ويمامة محمد ، اختصاصات المفوضية العليا المستقلة لحقوق الانسان، المجلة القانونية، بدون عدد، بدون سنة نشر.

د. حيدر عبد النبي وزيد عجمي، سلطة القاضي الاداري في إلزام الادارة بالإفصاح عن سبب قراراها، مجلة القانون للدراسات والبحوث القانونية، العدد ١٩، بلا سنة نشر.

د. خالد احمد محمد، تسبيب القرارات الادارية بين الفعالية وغياب النص، مجلة الجامعي، العدد ٢٦ ، بلا سنة نشر.

د. غربي احسن، تعليل القرارات الادارية بين الالزامية والجوازية (دراسة مقارنة)، مجلة صوت القانون، المجلد السابع، العدد١، ٢٠٢٠.

هشام ودرة، تعليل القرارات الادارية بين مقتضيات النص ورهان حماية الحقوق والحريات، مجلة القانون الدستوري والعلوم الادارية، اصدارات المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، المانيا، العدد ١١، ٢٠٢١.
رابعا:- القوانين
قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل.
قانون "المفوضية العليا لحقوق الانسان" رقم ٥٣ لسنة ٢٠٠٨.
خامسا: - الدوريات
الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة، النزاهة والشفافية والمساءلة، ط٤، ٢٠١٦.
سادسا: - القرارات القضائية
قرار مجلس الانضباط المرقم ٩٦/٢٤٧ الصادر بتاريخ ١٩٩٦/٥/٨.
القرار المرقم ٩٦٩/ قضاء موظفين / تمييز/٢٠١٩ بتاريخ ٢٠١٩/٥/٣٠.
قرار المحكمة الإدارية العليا بالعدد ١٨١١/ ٢٠١٧ والصادر بتأريخ ١٧/ ٢/ ٢٠٢١.