



معیار مطلوب طبقه‌بندی صلاحیت‌های اداری

*** مسلم ملکی *** دکتر سید محمد هاشمی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۲/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۳/۱۶

چکیده

با توجه به کارآمدی و گستردگی اعمال اداری و جوه فردی و اجتماعی زندگی افراد را در بر می‌گیرد به همین دلیل برای جلوگیری از اعمال زیان‌آور اداره لازم گردید تا در جهت عدالت اجتماعی طبقه‌بندی مطلوبی از صلاحیت اداری ارائه گردد که بر اساس اقتضانات و ظرفیت و قیاس تصمیمناسب را اخذ نماید. در نوشتار حاضر سعی نمودیم ابتدا خود صلاحیت اداری که شامل صلاحیت تکلیفی و صلاحیت اختیاری است را مفهوم‌شناسی نماییم سپس معیارهای متفاوتی مانند قانون، واقعیت، کنترل، وجه مطلوب، اطلاعات، تفسیر و لفظ که سبب تمییز صلاحیت تکلیفی از اختیاری می‌شود و همچنین مواردی که سبب تقارن اختیار و تکلیف می‌گردد که از آن به وضعیت خاکستری یاد شده است بیان گردد. در ادامه الگوهایی از طبقه‌بندی صلاحیت در برخی از نظام‌های حقوقی مانند فرانسه، انگلیس، آلمان، ایران ارائه شده است. گاهی در بعضی از کشورها و نوشته‌ها قایل بعد سومی برای صلاحیت می‌باشند و به گمان آن‌ها این دسته از صلاحیت‌ها که شامل شبه‌تکلیفی و شبه‌اختیاری و تکلیفی نسبی و اختیاری نسبی بوده را در طیف جداگانه‌ای قرار داده‌اند، اما این دسته از صلاحیت‌های نسبی در محدوده دو بعد اصلی تکلیف محض و اختیار محض در نوسان است، لذا در نوشتار حاضر سعی نموده‌ایم بر اساس مربع معناشناسی در زبان‌شناسی الگوه مطلوب از طبقه‌بندی صلاحیت اداری ارائه شود.

واژگان کلیدی: صلاحیت، اختیار، تکلیف، کنترل، قانون

*کارشناسی ارشد حقوق عمومی

**استاد دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

قانون به عنوان مبنای صلاحیت قلمداد می‌شود، خود صلاحیت ارتباط مستقیم با کارکرد دارد و در واقع، این صلاحیت هر مرجع در حقوق عمومی است که کارکرد آن را تضمین می‌کند، پس استقلال کارکردی بدون تعیین حدود صلاحیت بی معنی است. در این زمینه، صلاحیت ابتدا حوزه کارکرد را از جهت کمی مشخص می‌کند و سپس اختیارات ناشی از صلاحیت نیز تعیین می‌شوند که این موضوع تأثیر مستقیم بر اعمال کارکردها به لحاظ کیفی دارند.^۱

گرچه قانونگذاران برای جلوگیری از اعمال زیان‌آور مأمورین خدمت عمومی و استبداد و سلطه‌ی بی دلیل سازمان‌های اداری بر مردم، قوانین و مقرراتی وضع نموده است اما در عمل باز هم مواردی پیش می‌آید که مأمورین اجرای قانون به بهانه‌ی برتری حقوق عمومی حقوق مردم را نقض نمایند از این باب لازم گردید برای اجرای قانون در بعضی سازمان‌ها روش‌های مناسب مورد نظر قرار گیرد.^۲

یکی از کارآمدترین ابزار سلطه، سلطه‌ی اداری است که مانند تارهای عنکبوتی تمام وجوه زندگی فردی و اجتماعی را دست خود دارد.^۳ به همین دلیل در قرن نوزدهم در تمامی کشورها شاهد یک توسعه‌ی قابل ملاحظه نهاد‌های اداری بوده‌ایم به دلیل برقراری عدالت اجتماعی از وضع و جایگاهی هم عرض سایر نهاد‌های کشوری از استقلال برخوردار بود.^۴ هدف اداره تأمین مصلحت عمومی است وظیفه‌ی مقام اداری تعادل در منفعت عمومی است به این علت برای اداره‌ی جامعه اقتضائات متفاوتی از حیث نوعی و زمانی و کمی وجود دارد،^۵ پس باید مدیر دارای قدرت تشخیص باشد که

۱. محمد رضا، ویژه، مبانی نظری و ساختار دولت حقوقی، انتشارات جنگل، ۱۳۹۰، صص ۲۲۲-۲۲۱

۲. ولی الله، انصاری، کلیات حقوق اداری، نشر میزان، ۱۳۸۶، ص ۸۳

۳. احمد، نقیب زاده، درآمدی بر جامعه شناسی سیاسی، انتشارات سمت، ۱۳۹۰، ص ۱۵۳

۴. الیزابت. زولر، درآمدی بر حقوق عمومی، ترجمه مجتبی واعظی، انتشارات جنگل، ۱۳۸۹، صص ۲۴۲-۲۴۱.

۵. القبیلات، حمدی، القانون الاداری، الجزء الثاني، دارالوائل، ۲۰۱۰، ص ۱۴۶.

چه روشی در چه صورتی و موقعیت و زمانی مناسب است.^۱ اختیاری متناسب با ظرفیت وقایع می‌باشد که در این صورت اداره ملزم به قوانین عادی و اجرای آن نیست و این اختیار از موارد ضروری اداره است،^۲ چرا که باعث افزایش پایداری و افزایش ثبات تصمیمات اداری می‌گردد.^۳ مهمترین مواقعی که حدود اعمال صلاحیت اختیاری اهمیت می‌یابد در شرایط و وضعیت خاص و اضطراری می‌باشد.^۴

۱) اقسام صلاحیت:

با نگاهی به شرح وظایف مقامات اداری قوه‌ی مجریه، می‌توان آن‌ها را به دو طبقه تقسیم نمود. دسته اول مقاماتی هستند که «تکلیف» مشخصی بر عهده‌ی آن‌ها نهاده شده است و در دسته‌ی دوم «اختیاری» امری به مقام اداری واگذار شده است.^۵

۱-۱) تکلیفی:

صلاحیت مقامات اداری در اعطای پروانه و یا گواهینامه غالباً از جمله صلاحیت‌های تکلیفی یعنی اشخاصی که بر طبق قانون واجد شرایط لازم و کافی هستند حق خواهند داشت از مقام صلاحیت‌دار اداری بر طبق تشریفات قانونی بخواهند که به وظیفه و صلاحیت خود عمل کند و عدم اقدام و استتکاف مقام اداری یا تبعیض در انجام وظیفه اداری محسوب می‌شود که قانوناً ممنوع و موجب مسئولیت است.^۶ پس قانونگذار بر اداره واجب کرده است که به سلوک طریق معین، که به آن اختصاص

۱. ادوارد فری من. آر، استونر. جیمز. ای. اف، گیلبرت، دانیل آر، مدیریت، ترجمه علی پارسائیان و

محمد اعرابی، ج ۱، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۲، ص ۷۵.

۲. شیخا، ابراهیم عبدالعزیز، القضاء الإداری، منشأة المعارف، ۲۰۰۳، ص ۱۳۵.

3. Workin, R. M. D, Taking seriously, londres, Duck worth, 1977, P. 32.

۴. احمد، مرکز مالمیر، حاکمیت قانون، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۵، ص ۱۴۸.

۵. علی، مهدی، صلاحیت تخیری، معاونت حقوقی ریاست جمهوری معاونت تحقیقات آموزش و

حقوقی شهروندی، ۱۳۹۱، ص ۲۶.

۶. جلال الدین، مدنی، حقوق اداری، ج ۱، ۱۳۸۷، انتشارات پایدار، ۱۳۸۷، ص ۱۴۹.

۱۷۶.....تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین الملل، سال دهم، شماره سی و ششم، تابستان ۱۳۹۶

یافته است عمل کند. اداره مقید است نسبت به آنچه که وضع شده که به صورت احتیاطی از آن استفاده می‌کند.^۲

صلاحیت تکلیفی گاه به صورت صلاحیت همه یا هیچ آمده است که مقام اداری با داشتن تکلیف عام اداری به دنبال تطبیق آن با مصداق خارجی است. به عنوان مثال هنگامی مکلف به اعطای مجوز ساخت و ساز اراضی شهری است که ابتدا امر مسأله را بررسی نمایید که آیا زمین شخص متقاضی در محدوده اراضی شهری قرار دارد؟ اگر به پاسخ منفی برسد، در این صورت اداره صلاحیت صدور مجوز را نخواهد داشت، اما اگر پاسخ مثبت بود، اداره مکلف به صدور مجوز می‌باشد.^۳

۲-۱) اختیاری:

کمیته وزرای اتحادیه‌ی اروپا در توصیه نامه‌ی سال ۱۹۸۰ خود صلاحیت اختیاری را حقی می‌داند که به مقام اداری داده می‌شود و تا از بین موارد قانونی، مناسب‌ترین مورد را انتخاب کند.^۴ صلاحیت اختیاری، منصوص به موارد قانونی از پیش تعیین شده نیست. بلکه محدود به قواعد قانونی و مبادی قانونی عامه می‌باشد.^۵ هدف از آن وفای به این اهداف در قانون است. بر اساس ظرف واقعیت، حدود اختیار اداره مشخص می‌شود^۶ و اجتهاد اداره^۷ به صورت عام که در آن سوء استفاده و انحرافی نباشد مشروع

۱. القبانی، بکر، عاطف البنا، محمود، الرقابہ القضائیه لأعمال الاراده، مکتبه القاہرہ الحدیثہ، ۱۹۷۰، ص ۵۷. و الحلو، ماجد، القضاء الإداری، دارالمطبوعات الجامعیہ، ۱۹۸۵، ص ۶۰.

۲. علی محمد بدیر و دیگران، مبادی و احکام الاقانون الاداری، مکتبه السنهوری، ۲۰۱۲ ص ۴۱۰.

۳. علی، مشهدی، «مطالعه تطبیقی نظارت بر اعمال صلاحیت تخییری در قوه مجریه»، پاییز، معاونت تحقیقات حقوقی شهروندی ریاست جمهوری، ۱۳۹۰ ص ۲۷

4. Commtte of ministers, Recommendation No. R (80) 2 concerning the Exercise of discretionary Powers by Adminis trative Authoerities, P.2.

۵. محسن، خلیل، القضاء الإداری اللینانی، دارالنهضة العربیة، ۱۹۸۲ ص ۹۸

6. Griffit street, piniciples of Administnativ Law, 1963, sir Isaac pitmam sonltd, P. 2.

۷. عبدالوهاب، محمد رفعت، الاقانون الإداری، منشورات الحلبي الحقوقیه، ۲۰۰۵، ص ۵۸۷

۸. سلامه البدر، احمد، العقود الإداریة، دارالنهضة العربیة، ۲۰۰۳ ص ۱۵۵

است. ^۱ پس در صلاحیت اختیاری یک سلوک معین قرار ندارد. ^۲ بلکه قدرت انتخاب از بین گزینه‌های قانونی را دارد. ^۳ که موارد متعدد آن را می‌توان در مناقصات، مزایده‌ها و قراردادهای به شمار آورد. ^۴ لرد دیپلاک ^۵ در مفهوم مناسب صلاحیت اختیاری می‌گوید: «مفهوم درست صلاحیت اختیاری اداره عبارت از حق انتخاب میان بیش از یک گزینه برای اقدام است، به گونه‌ای که این امکان برای مردم عادی وجود داشته باشد تا نظرات متفاوتی ابراز دارند.» ^۶

۲) معیار طبقه‌بندی صلاحیت:

مطالبات عمل اداری، که براساس تنوع و ضرورت فعالیت اداره در بعضی از موارد به صورت معین تصرف مشخص می‌شود اما در مواردی که شروط قانونی محدود می‌شود و این حالاتی از واقعیت خارجی است که محدوده صلاحیت اداری را تعیین می‌کند. ^۷ صلاحیت تکلیفی برای صاحب عمل گاهی باعث اخلال می‌شود. و به نوعی نشاط نیازمند است که در آن ممارست کند که دارا بودن یک سری اختیارات است که تحمل آن دارای مسئولیت است. پس نقطه توازن بین اختیار مطلق و بین تکلیف صرف مشکل است. ^۸

۱. أبوزید محمد، محمد، «التنظیمیة للرحیات العامة و ضمانات‌ها»، مجله کلیة الدراسات العليا، أكاديمية الشرطه، العدد الثالث، ۲۰۰۰ ص ۷۷

۲. العطار، فؤاد، القضاء الإداری، دارالنهضة العربیة، ۱۹۶۸، ص ۶۳

۳. شفیق ساری، جورجی، المبادئ للقانون الإداری، دارالنهضة العربیة، ۲۰۰۴، ص ۸۱۳

۴. فوزی، صلاح الدین، قانون المناقصات و المزایعات، دارالنهضة العربیة، ۱۹۹۸، ص ۲۱۱

5. Diplock

۶. مهدی، هداوند، مهدی، علی، اصول حقوق اداری، انتشارات خرسندی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۳

۷. فیصل مهدی، غازی، تعلیقات و مقالات فی نطاق القانون العالم، ۲۰۰۴، صص ۲۳-۲۱

۸. پویر، دومینک، ویل، بروسیبر، القانون الإداری، ترجمه سلیم حداد، نشر مجد المؤسسة، ۲۰۰۹، ص

۱-۲) معیارهای تمیز صلاحیت:

معیارهای متفاوتی باعث تمایز صلاحیت تکلیفی از صلاحیت اختیاری وجود دارد که به شرح زیر آمده است:

۱- معیار قانون:

مراحل سبب قانونی، در مواردی است که قانون برای اداره مجوز اخذ قرار به خصوص در نظر می‌گیرد به عنوان مثال، اداره قراری صادر می‌کند بر اساس لایحه‌ای که از سوی محکمه اختصاصی صادر شده است.^۱

۲- معیار لفظی در قوانین:

کلماتی از قبیل «باید» یا «بایستی» (صلاحیت‌های تکلیفی) یا «می‌تواند» (صلاحیت‌های گزینشی) روشن‌گرند، اما انحصاری نیستند و متن قانون به طور کلی باید بررسی شود.^۲ پس معادل صلاحیت اختیاری «L'administration peut»، «اداره می‌تواند» و صلاحیت تکلیفی را با عبارتی چون «L'administraion doit» «اداره باید» ذکر شده است.^۳ برای مثال در پرونده‌ی «آر. علیه شهر گلاسکو» مجلس اعیان با اکثریت ساده رأی داد که تکلیف ایجاد شده به موجب ماده ۳ قانون بیماران دایمی و معلولان مصوب ۱۹۷۰ مبتنی بر «ایجاد ترتیبات و امکاناتی که برای تأمین نیازهای بیماران دایمی و معلولان ضروری است» صلاحیت تشخیصی را به مقام عمومی اعطا کرده تا میان نیازهای رقیب دست به انتخاب بزند. در واقع اکثریت به نحو مناقشه برانگیزی رأی دادند که «نیاز» مفهومی نسبی و وابسته به هزینه‌هایی است که برای ارایه‌ی آن لازم است، در حالی که لرد لوید و لرد استین (رأی مخالف) به نابرابری استانداردهای متفاوتی که در مناطق محلی مختلف اعمال می‌شوند، توجه کردند. «آرای علیه شورای شهر بیرمنگام»

۱. عمرحمد، حمد، السلطة التقديرية الإدارة و مدى رقابة القضاء عليها، الرياض، ۲۰۰۳، ص ۱۲۴

۲. مریم، کریم جوزانی، مفهوم صلاحیت تشخیصی و چگونگی کنترل آن در حقوق اداری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، ۱۳۹۰، ص ۴۴.

۳. مهدی، هداوند، مهدی، علی، اصول حقوق اداری، انتشارات خرسندی، ۱۳۸۹، ص ۱۱۴.

قاضی دیوان اظهار داشت که دادگاه باید «تقلیل یک تکلیف قانونی به یک صلاحیت تشخیصی با احتیاط و آهستگی عمل کنند.»^۱ پس منبع صلاحیت قانون است و به راحتی دادگاه قدرت تبدیل صلاحیت را ندارند.

۳- معیار تفسیر:

این معیار در انجام اقدامات اداری «هدف» و «جهت» و «انگیزه» نامیده می‌شود.^۲ گرچه مدیران و مجریان میانی دارای اختیار گسترده هستند ولی هر یک بر اساس ذهنیت قبلی و پیش زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی و پارادایم‌های فکری دارای رویکرد خاصی می‌باشند. ولی همیشه معیار انتخاب با اهداف سازمان متناسب بوده است. که کدام یک از آن‌ها به بهترین وجه ممکن هدف قانون را تأمین می‌کند و چنین اختیاری فقط به اداره داده می‌شود. دادگاه حتی در صورت بروز اختلاف، حق ندارد تصمیم خود را جایگزین تصمیم منتخب اداره کند؛ آن‌ها فقط بر چگونگی استفاده و اعمال صلاحیت اختیاری نظارت می‌کنند.^۳ البته این آزادی تفسیر در صلاحیت اختیاری به این معنا نیست که در مقام تفسیر سوء تفسیر صورت گیرد. برای مثال حق ندارد تصمیم خود را بر اساس منافع شخصی و حزبی یا گروهی تفسیر نماید.^۴

۴- معیار واقعی:

میزان این معیار بر اساس عمل خارجی اداره مشخص می‌شود که شامل مصروفات و واردات، صادرات، فنی، اقتصادی و... می‌باشد.

۱. مریم، کریم جوزانی، پیشین، صص ۴۶-۴۵.

۲. علی، مشهدی، صلاحیت تخییری، معاونت حقوقی ریاست جمهوری معاونت تحقیقات آموزش و حقوقی شهروندی ص ۴۴. ۱۳۹۱

3. D.Martin, Kimberly, Delegated power: the Role of Discretionary experimenters and the implementation process, 2007, university of florida, p.4.

۴. مهدی، هداوند، حقوق اداری تطبیقی، ج ۲، انتشارات سمت، ۱۳۸۹، ص ۷۷۸.

۵. علی، مشهدی، پیشین، ص ۴۵.

۱۸۰.....تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین الملل، سال دهم، شماره سی و ششم، تابستان ۱۳۹۶

این موارد به صورت دائمی آن است نه فقط در زمینه ضروری. ^۱ پس وجود واقعی مادی سبب قرار اداری است. ^۲ چرا که در صورت که فقط صلاحیت تکلیفی می باشد در این حالت باعث تعطیلی ممارست اداره می شود. ^۳ سبب های واقعی، حالتی است که قبل از صدور قرار اداری صادر می شود و لذا نبود اختیارات اداری باعث اخلال در نظام عام می گردد. ^۴ قانون در مورد کم و کیف موارد و اختیارات اداره عاجز بوده است. ^۵ تصمیم اداری در این حالت به قدر کافی بر واقعیت ها توجیه می شود این قاعده حداقل مستلزم آن است که واقعیت ها صحت داشته باشند. ^۶ مصلحت به صورت مستقل اقتضای خود عمل و فعل است و مقتضای مصلحت نمی تواند از جانب فاعل تشخیص دهنده عمل و فعل باشد. ^۷

۵- معیار کنترل:

دادگاه های اداری تمایل به مداخله و کنترل تصمیمات اداری دارند. هر چه قدر که تصمیمات اداری ماهیت «خط مشی گذاری»، بیشتری داشته باشد، تمایل دادگاه ها بر کنترل و مداخله کم تر است. از سوی دیگر هر چه قدر که موضوع به حقوق و آزادی های بنیادین اشخاص ارتباط پیدا کند، تمایل دادگاه به مداخله افزایش می یابد. ^۸ پس در صلاحیت تکلیفی به علت مشخص بودن محدوده صلاحیت، کنترل قضایی در آن

۱. الحافظ، العزیز، المحاسبه الإداریه، مطبعه المعارف، ۱۹۷۲ ص ۱۸۰.

۲. عمر حمد، حمد، السلطه التقديریه الإدارة و مدى رقابة القضاء علیها، الرياض، ۲۰۰۳، ص ۱۲۴.

۳. عبدالمجید، محمد شریف اسماعیل، سلطات الضبط الاداری فی الضروف الاستثنائیه، ۱۹۷۹، ص ۱۳۵.

۴. عبدالعال، محمد حسین، الرقابہ القضائیه علی قرارات الضبط الاداری، ۱۹۹۱، ص ۶۷.

۵. احمد، مرکز مال میر، حاکمیت قانون، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، ۱۳۸۵، ص ۴۳.

۶. مهدی، هداوند، پیشین، ص ۷۱۴.

۷. عبدالفتاح محمد، خالد، موسوعه الحقوق و مزايا الماليه، مرکز قومی الإصدارت التانونیه، ۲۰۰۹، ص

۸. مهدی، هداوند، حقوق اداری تطبیقی، پیشین، ص ۷۱۵.

«حداقلی» می‌باشد و به راحتی امکان ابطال و غیر قانونی عمل اداری صورت می‌گیرد.^۲ اما کنترل نسبت به صلاحیت اختیاری «حداکثری»^۳ است. قضایی اداری بعد از وجود وقایع مطرح می‌شود صحت واقعی از طریق کنترل قضایی صورت می‌گیرد.^۴ در تمام موارد قاضی سعی می‌کند که به قواعد شکلی و صلاحیت اداره نظارت نماید که آیا هدف تعقیب شده توسط اداره کاملاً با نفع عمومی منطبق است، انگیزه‌های استنادی توسط اداره با واقعیت منطبق است.^۵

۶- معیار اطلاعات:

اعمال اداری در سازمان‌ها و ادارات حول محور تصمیمات مقام اداری می‌چرخد قدرت مانور تصمیمات اداری در صلاحیت اختیاری بیشتر خود را نشان می‌دهد. در صلاحیت اختیاری تصمیم‌گیرنده بر اساس اطلاعات و داده‌ها است که از محیط و قضایای موردی کسب می‌کند خروجی حاصل از تصمیم‌گیرنده حاصل ورودی و گزینش اطلاعات جمع‌آوری بر می‌گردد.

در دهه‌های گذشته تئوری تصمیم‌گیری هسته اصلی ادبیات پژوهشی پیرامون مدیریت را تشکیل می‌داده است پتردروکر صاحب نظر به نام دانش مدیریت می‌گوید: در بیست سال گذشته، مدیریت علاقه زیادی به روابط انسانی و تئوری سازمان داشته است اما در دهه اخیر تأکید اصلی مدیریت بر فرآیند تصمیم‌گیری بوده است. با توجه به اهمیت تصمیم‌گیری در مدیریت، برخی از صاحب نظران تئوری مدیریت در آینده بر اساس فرآیند تصمیم‌گیری خواهد بود. چرا در بحث تصمیم‌گیری همیشه به مسایل عقل‌گرایی و یا عدم عقل‌گرایی انسان، بهینگی یا بر خطا بودن توجه شده است به این

1. minimum control

2. Delaubadere, Andre et aL, Droit administrative, 2002, L.E.D.J P.699.

3. maximum control

۴. مجموعه المبادی القانونیه التي قرارتها المحكمة الاداریه العليا المصریة، السنة الثانیة، ص ۶۷۹.

۵. محمد جواد، رضایی زاده، حقوق اداری، ج ۱، نشر میزان، ۱۳۸۵، ص ۲۰۴.

6. Peter F. Drucker

علت است که آیین هورن و هوگارت، عقل‌گرایی انسان را در ارتباط با رفتار هدف‌دار انسانی مطرح می‌کنند نه به حرکت فیزیکی اشیاء بی‌جان،^۱ پس اگر بپذیریم که رفتار انسانی هدف‌دار است بدین جهت می‌توان آن را در سمت و سوی دستیابی به اهداف مطلوب هدایت نمود.

جریان اطلاعات به سوی مراکز تصمیم‌گیری، مانند جریان خون به سوی مغز در بدن انسان است. همچنان که انسان بدون خون زنده نمی‌ماند، هیچ سازمان اداری و اجتماعی و اقتصادی و اجتماعی نیز بدون اطلاعات، قادر به انجام وظیفه نیست. سازمان‌ها به عنوان سیستم‌های باز در جریان تبادل اطلاعاتی همیشگی با محیط قرار می‌گیرند نحوه تطابق سازمان‌ها با تحولات محیطی، تحت تأثیر «میزان» و «نوع» و «جهت» اطلاعات آن‌ها از تحولات محیطی است.^۲ پس در یک سیستم باز مقام تصمیم‌گیرنده با داشتن اختیار قدرت تعامل با محیط فراهم می‌گردد و می‌تواند چارچوب و مدل‌های تصمیم‌گیری را ایجاد کند و با جریان اطلاعات در سیستم اداری به مقام اداری در تشخیص انتخاب درست و متناسب کمک می‌کند.

۷- معیار وجه مطلوب:

اختیاری که منشأ آن می‌تواند ضرورت و مصلحت باشد.^۳ حاصل اختیار نیز ایجاد «انتظار مشروع» است.^۴ در این صورت اداره را به سمت هدف مطلوب هدایت می‌کند.^۵ اما در صلاحیت تکلیفی که موضوع، غایت، اسباب و اشکال و تصرف اداری در قانون

۱. زورق، محمد حسن، ارتباطات و آگاهی، ج ۱، انتشارات سروش، ۱۳۸۹، ص ۲۶

۲. محمد حسن زورق، ارتباطات و آگاهی، ج ۱، ۱۳۸۹، انتشارات سروش، ص ۲۷

۳. صابر، رمضان عبدالله، السلطه التنظيمیه لصاحب العمل داخل المنشأة، ۲۰۰۴، دارالنهضة العربیه، ص ۵

۴. مسیح، بهنیا، انتظارات مشروع و حمایت از آن در حقوق اداری با تأکید بر آرای قضایی، ۱۳۹۰، رساله دکتری، دانشکده حقوق دانشگاه تهران پردیس قم، ص ۴۲.

۵. الشریف، سعدالدین، «أسالیب الضبط الإداری و القيود الواردة علیه»، ۱۹۹۹، مجله مجلس الدولة المصری، ص ۵.

مشخص شده است.^۱ در این صورت یک تکلیف مشخص و از پیش تعیین شده برای مقام اداری ایجاد می‌شود و به عنوان یک حق تعین یافته قابل پیگیری می‌باشد.^۲ در صلاحیت اختیاری بر اساس مقتضیات و منافع عمومی است، که به نوعی بین منفعت فردی و منفعت عمومی توازن برقرار می‌کند.^۳ پس در صلاحیت اختیاری یک حق مكتسب از پیش تعیین شده و دارای ضوابط و مقررات جزئی ایجاد نمی‌کند بلکه باعث زایش انتظارات مشروع از اداره می‌گردد.

۲-۲) تقارن صلاحیت:

۱- نص قانون:

در برخی از متون قانونی، صلاحیت‌های تکلیفی و تشخیصی وضوح چندانی ندارند. به همین سبب به سادگی مصادیق صلاحیت قابل تفکیک از هم نمی‌باشند، مانند قضیه گرازیتی، از آن به وضعیت خاکستری یاد می‌شود.^۵

۲- هدف:

هدف اصلی در صلاحیت اختیاری و تکلیفی حسن سیر اداره است و حمایت از حقوق و آزادی افراد می‌باشد.^۶

۱. طعیمة، الجرف، مبدأ المشروعية و ضوابط خضوع الإدارة العامة القانون، ۱۹۷۶، دارالنهضة العربية.
۲. محمد الطماوی، سلیمان، نظریه الالتعسف فی استعمال سلطه، ۱۹۷۸، طبعه جامعه عین الشمس، ص ۳۱۱.
۳. کنعان، نواف، مبادئ القانون الإداری، ۲۰۰۴، جامعه الشارقة، ص ۲۵۷.
۴. سورین، ورنر، تانکار، جیمز، نظریه‌های ارتباطات، ترجمه علیرضا دهقان، ۱۳۹۰، انتشارات دانشگاه تهران، ص ۳۶.
۵. علی، مشهدی، پیشین، ص ۴۶.
۶. محمد الطماوی، سلیمان، النظرية العامة للقرارات الإدارية دراسة المقارنة، القاهرة، جامعه عین شمس، ۱۹۹۱، ص ۳۲.

۱۸۴.....تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین الملل، سال دهم، شماره سی و ششم، تابستان ۱۳۹۶

۳- کنترل:

هم در صلاحیت تکلیفی و هم در صلاحیت اختیاری کنترل قضایی وجود دارد ولی درجات کنترل در آن متفاوت می باشد.

۴- اقتضائات:

اولین چیز از صلاحیت اختیاری به ذهن آدمی متبادر می شود یک سلطه بدون قید و بند است اما صلاحیت اختیاری مانند صلاحیت تکلیفی مقید به قواعد قوانین^۱ و شرعی و مصالح عمومی می باشد.^۲

۳) بررسی الگوهای ارایه شده طبقه بندی صلاحیت در برخی از نظام های حقوقی:

۱-۳) نظام حقوق اداری فرانسه:

تقسیم سه قطبی صلاحیت به «تکلیفی»، «اختیاری»، «شبه تکلیفی - شبه اختیاری» از نظام حقوقی فرانسه سر چشمه گرفته شده است، مدعی هستند که وجود صلاحیت اختیاری یا صلاحیت تکلیفی، پدیده ای سیاه و سفید نیست، بلکه در یک تقسیم اداری، همواره میزانی از صلاحیت اختیاری و میزانی از صلاحیت تکلیفی وجود دارد.^۳ پروفیسور هوریو در تحلیل حکم ۳۱ ژانویه ۱۹۰۲ شورای دولتی در قضیه گرازیتی اظهار نموده است در اداره اعمال گزینش محض وجود ندارد بلکه این اعمال اختیاری در بین حداقل و حداکثر بودن در نوسان می باشد.^۴

۱. ابو سعد، وسیم نقواد، رقابة الديوان المحاسبة الادارية المسته، منشورات الحلبي الحقوقية، ۲۰۰۷، ص ۲۵.

۲. الشرفاوی، سعاد، دروس في دعوة الإلغاء، دارالنهضة العربية، ۱۹۸۰، ص ۱۱۰.

۳. علی، مشهدی، ص ۳۸-۳۹.

۴. رضا، فنازاد، صلاحیت اختیاری و حاکمیت قانون، ۱۳۹۱، پایان نامه دکتری دانشگاه شهید بهشتی دانشکده حقوق، ص ۱۵.

۲-۳) نظام حقوق اداری انگلیس:

در حقوق انگلستان، انواع مختلف صلاحیت اختیاری را چندان در غالب یک مفهوم مشخص ذکر نکرده است و رویکرد حقوقی این کشور از صلاحیت معطوف به این است که استانداردهایی را برای این قبیل مفاهیم تعریف نماید.^۱ در سیستم کامن‌لا فرض بر این است همه اعمال اداری باید دارای مبنای قانونی باشند، اصل بر این است صلاحیت اولاً باید تکلیفی باشد، و دادگاه است که قدرت تشخیص قانونی بودن عمل اداری و غیر قانونی بودن را دارد.^۲

۳-۳) نظام حقوق اداری آلمان:

طبقه‌بندی آلمانی‌ها از مفهوم صلاحیت در روش‌شناسی ساختار حقوقی آن‌ها باید ریشه‌یابی کرد. حقوقدانان آلمانی نوعاً تفکیک پر رنگ میان اجزای مادی قانون با آثار حقوقی قانون، برقرار می‌سازند. در یک اثر به تفکیک صلاحیت اختیاری در سه دسته پرداخته شده است.

۱- صلاحیت اختیار عادی: همان صلاحیت رایج و شناخته شده می باشد، که طی آن مقام ذی صلاح، هم در تشخیص موضوع و مقتضیات و هم در تصمیم‌گیری ابتکار عمل دارد.

۲- صلاحیت اختیاری ناشی از ارزیابی: موقعی که به مقام اداری اجازه داده می شود تا مصادیق مفاهیم کلی و تعریف نشده حقوقی نظیر نیاز عمومی، رفاه عمومی، امنیت عمومی و... را تعیین کند.

۳- صلاحیت اختیاری موجود در طرح‌های فنی و عمرانی: مقامات اداری و سیاسی دارای جنبه‌های تکنیکی و تخصصی می‌باشند دارای تصمیمات ثابت قدم و دور از کنترل است، مراجع اداری در موضع توازن و تعادل میان منافع رقیب می‌باشند.^۳

۱. علی، مشهدی، پیشین، ص ۳۲.

۳. رضا، فنازاد، پیشین، صص ۱۶-۱۵.

۴-۴) نظام حقوق اداری ایران

در حقوق اداری ایران نیز در بسیاری از موارد طبق قوانین و مقررات موجود، تکالیف مشخص و دقیق بر عهده مقامات اداری گذاشته شده است. در سطح اداره این مسئله بیشتر در موارد اعطای مجوزها و تکالیف عمومی اداره در ارایه‌ی خدمات به شهروندان و رعایت الزامات قانونی دیده می‌شود.^۱ صلاحیت اختیاری دارای آزادی گسترده و ذاتی برای اداره است.^۲ مصداق آن در ماده ۲۱ و تبصره ۱ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری آمده و اشاره دارد به این که اداره ترتیب انتخابی ندارد و منخیر است هر کدام را خواست انتخاب کند. در این موارد مقام از محدودیت قانونی برخوردار نیستند.^۳

۴) معیار مطلوب طبقه‌بندی صلاحیت:

۴-۱) نه صلاحیت اختیاری - نه صلاحیت تکلیفی:

جنبه‌هایی از صلاحیت را می‌توان تصور نمود که نه جنبه تکلیفی محض و نه جنبه اختیاری محض دارند به این قسم از صلاحیت‌ها «صلاحیت شبه اختیاری» یا «صلاحیت تکلیفی» می‌گویند به عنوان مثال به موجب اصل ۱۲۷ قانون اساسی ایران،

۱. علی، مشهدی، پیشین، ص ۳۰.

۲. الجبوری، محمود خلف، العقود الإدارية، ۲۰۱۰، دارالثقافه، ص ۱۷۱.

۳. مریم کریم جوزانی، پیشین، ص ۴۱.

تبصره ۱ ماده ۴۶ قانون مدیریت خدمات کشوری در صورتی که در ضمن یا پایان دوره آزمایشی کارمندان شرایط ادامه خدمت و یا تبدیل به استخدام رسمی را کسب نمایند با وی به یکی از روش های ذیل برخورد خواهد شد. الف-اعطای مهلت ۲ سال دیگر برای احراز شرایط لازم. ب- تبدیل وضع به استخدام پیمانی. ج- لغو حکم.

ماده ۲۱ قانون خدمات کشوری: در صورتی با کارمندان رسمی و یا ثابت دستگاه های اجرایی که تمام یا بخشی از وظایف آنها به بخش غیر دولتی واگذار می‌گردد و به یکی از روش های ذیل رفتار خواهد شد: الف- انتقال به سایر واحدهای همان دستگاه یا دستگاه اجرایی دیگر. ب- بازخرید سنوات خدمت و غیره.

رییس جمهور می‌تواند نمایندگان ویژه داشته باشد و این توانستن و اختیار رییس جمهور مطلق نیست و ضمن اصل، الزامات این اختیار، به این صورت معین شده است که تعیین نمایندگان ویژه منوط به «موارد خاص»، «ضرورت»، «اختیارات شخص» و «تصویب هیات وزیران» است.^۱ پس با نبود مرز مشخص بین صلاحیت اختیاری و صلاحیت تکلیفی قدرت تشخیص و معیار کنترل سخت می‌گردد. می‌توان با تصور دو قطب اختیار محض و تکلیف محض در رأس صلاحیت‌ها، سایر اعمال اداری در چهارچوب این دو بعد تصور نمود و دیگر نمی‌توان مدعی قطب سوم در کنار این دو قطب اصلی تکلیف و اختیار شد. چرا که این صلاحیت‌های شبه اختیاری و شبه تکلیفی خود در محدوده این دو طیف در نوسان می‌باشد. در ذیل به ذکر و مصداق این موارد خواهیم پرداخت:

الف) نه تکلیف:

در این دسته از صلاحیت‌ها با نقض تکلیف بودن آن‌ها می‌توان به سمت اختیاری بودن حرکت نمود. در این قسم اداره در اجرای صلاحیت خود با یکسری از الزامات کلی روبروست همان‌طور که بیان نمودیم ما صلاحیت اختیاری محض و مطلق نداریم بلکه نزدیک یا شبیه آن داریم پس در این موارد چون مقام اداری با یک آزادی انتخاب و گزینش همراه است و جنبه اختیاری بودن آن بیشتر می‌باشد، بدین جهت صلاحیت از جانب تکلیفی بودن و با نفی آن در جهت اختیاری شدن میل پیدا می‌کند. به عنوان مثال می‌توان به تبصره‌ی ماده‌ی ۳۲ و بند الف ماده‌ی ۵۴ قانون مدیریت خدمات کشوری اشاره نمود که اعمال صلاحیت‌های را در چارچوب محدوده‌های قانونی قرارداد است.^۲

۱. علی، مشهدی، پیشین، ص ۳۹

۲. مریم، کریم جوزانی، پیشین، ص ۴۳

تبصره ماده ۳۲ قانون مدیریت خدمات کشوری: «دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد (۱۰٪) پست‌های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در

ب) نه اختیار:

در این قسم از صلاحیت مقام اداری از «حداقل آزادی» برخوردار است لذا دیگر نمی‌توان اختیار به آن اطلاق نمود بلکه با گفتن «نه» به سمت تکلیف سوق پیدا می‌کند پس در این طیف از صلاحیت‌ها، اداره با داشتن حداقل قدرت تفسیر، محدود در حصریات قانونی می‌باشد و با کم رنگ شدن آزادی اراده، دیگر اختیاری باقی نمی‌ماند که صلاحیت اختیاری به آن اطلاق گردد. بلکه رفتار اداری میل به طرف تکلیفی شدن پیدا می‌کند و در طیف شبه تکلیفی قرار می‌گیرد.

نمونه‌ای از این دسته از صلاحیت‌ها را می‌توان در دادنامه‌ی شماره‌ی ۹۸ مورخ ۱۳۸۲/۳/۴ شناسایی نمود، در این دادنامه قانونگذار ملاک محاسبه و بیمه بیکاری را به صراحت تبصره یک بند ج ماده ۷ قانون بیمه، جمع کل دریافتی‌های شخص بیمه شده و حق بیمه دریافت شده در آخرین ۹۰ روز قبل از شروع تقسیم بر روزهای کار قرار داده است. بنابراین بند ۲ دستورالعمل شماره‌ی ۶۰۱۲۵ / ۵۲ مورخ ۱۳۸۰/۷/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی که بدون تمسک به علل و جهات قانونی، اعتبار لیست‌های ارسالی در ۹۰ روز آخر اشتغال بیمه شده را نفی کرده و معیار محاسبه را متوسط دستمزد روزانه ۶ ماهه قبل از ۹۰ روز آخر اشتغال، قرار داده است، محکوم به بطلان می‌باشد. احتساب مقرری بیمه بیکاری، یک صلاحیت تکلیفی است و دستگاه ذیربط مجاز به اعمال صلاحیدید و سلیقه‌ای آن نمی‌باشد.^۱ یکی از مصادیق قانونی این طیف از صلاحیت‌ها تبصره ۲ ماده ۸۷ قانون مدیریت خدمات کشوری است، قانونگذار در تبصره اجازه

سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند.»

بند الف ماده ۵۴ ق.م.خ.ک «... دستگاه‌های اجرایی می‌توانند برای حداکثر ۱۵٪ سمت‌های مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی، خارج از دستگاه استفاده نمایند.»

۱. رضا، فنازاد، ص ۱۲، به نقل از مجموعه قوانین و مقررات سال ۱۳۸۲، پیشین، ص ۴۹۷

تغییر ساعت کار کارکنان دولت را در موارد ضروری، به دستگاه مربوطه داده است. اما این اختیار را محدود به رعایت سقف ۴۴ ساعت در هفته و موافقت هیات وزیران نسبت به تنظیم ساعت کار کارکنان نموده است. لذا در این مورد مقام اداری با عدم وجود اختیار حداکثری به طرف تکلیفی شدن در چارچوب قواعد حرکت می‌نماید.

۲-۴) رایه الگوی مطلوب:

با توجه به طبقه‌بندی‌های رایه شده در نظام‌های حقوقی متفاوت شاهد الگوهای متفاوت بودیم از جمله الگو طبقه‌بندی شده ۳ قطبی در بعضی نظام‌ها بودیم و حتی بعضی از اندیشمندان مدعی هستند که صلاحیت یک پدیده ی دو قطبی سیاه و سفید نیست بلکه صلاحیت اختیاری و صلاحیت تکلیفی محض وجود ندارد بلکه صلاحیت در دو قطب حداکثر و حداقل در نوسان است. این تفکر به نوعی نسبی‌گرایی ختم می‌شود.

در زبان‌شناسی روشی وجود دارد که متضمن این است، زمانی که دامنه‌ای از احتمالات موجود است تنها دو احتمال وجود دارد. زبان به این گرایش کمک می‌کند، زیرا اغلب فقط دو کلمه متضاد برای توصیف این وضعیت وجود دارد مثال‌های آشنا، کلماتی هستند مثال شب و روز، سیاه و سفید، درست و نادرست، شب و روز. یکی از مباحث فشرده، ساده کردن، تجزیه و تحلیل کلام، مربع معناشناختی^۱ است. نوعی بازنمود دیداری از مقوله‌ی معناشناختی است؛ در واقع، مربع معناشناختی با ژرف ساخت گفتمان مرتبط است، به بیان دقیق‌تر، می‌توان گفت که تمام ساختار رو بنایی گفتمان بر این ژرف ساخت که همان نقطه‌ی مرکزی گفتمان محسوب می‌شود استوار

1. Carol, Harlow, Kichard, Rawlings, law Administration, 2009, Cambridge, P. 260.

۲. سورین، ورنر، تانکار، جیمز، نظریه‌های ارتباطات، ترجمه علیرضا دهقان، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۹۰، صص ۱۳۲-۱۳۰.

است.^۱

مربع معناشناسی که گرمس آن را بنیان‌گذاری کرد، با دو واژه که با یکدیگر در تضاد باشند، شکل می‌گیرد. مربع معناشناسی از چهار قطب تشکیل شده است. دو قطب بالایی تشکیل دهنده‌ی مقوله اصلی یعنی گروه متضادها است. با منفی کردن هر یک از این متضادها دو قطب پایین مربع شکل می‌گیرد، که می‌توان آن را گروه نقض متضادها خواند،^۲ به عنوان مثال می‌توان مقوله‌ی «تکلیف» و «اختیار» گروهی تحت عنوان «نقض تکلیف» و «نقض اختیار» در نظر گرفت.

تفکر حاکم بر این مربع واژگان بنای آن از «نه» می‌باشد تا به چیزی نه گفته نشود نمی‌توان به سمت متضاد دیگر حرکت کرد، مگر آن که ابتدا آن متضاد را نقض کنیم.^۳ مثلاً برای عبور از تکلیف اختیار ابتدا باید تکلیف را نقض کرد یعنی به آن «نه» بگوییم. چهار موقعیت بر روی مربع شناسی قابل تصور است که حاصل آن سه نوع ارتباط است:

۱- ارتباط تقابلی تضادی^۴: که بر روی محور متضادها یعنی دو واژه بالای مربع (تکلیف و اختیار) وجود دارد.

۲- ارتباط متقابل تناقضی^۵: بین یک متضاد و نقض آن ایجاد می‌شود (اختیار و نقض اختیار).

۳- ارتباط تقابلی تکمیلی^۶: بین یک نفی متضاد و واژه مثبت برقرار می‌شود (نقض اختیار و تکلیف).

۱. حمید رضا، شعیری، مبانی معناشناسی نوین، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۴، صص ۱۲۶-۱۲۵.

2. Greimas.

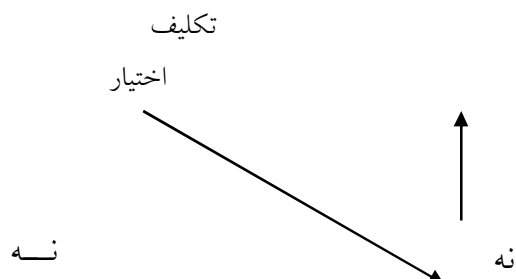
۳. حمیدرضا، شعیری، پیشین، ص ۱۲۸.

۴. همان.

5. relation de contrariete

6. relation de contradiction

7. relation de complementarite



نتیجه‌گیری:

قانون هم در محتوا و هم در شکل به دنبال حمایت از بشریت در برابر قدرت حاکم در جامعه است. حاکمیت قانون، سدی است در مقابل تجاوز حکمرانان به حقوق و منافع مردم، به گونه‌ای که سرنوشت مردم بازیچه هوس‌ها و منافع شخصی مقامات عمومی و یا حتی اندیشه‌های که زعم حکمرانان «خیرخواهانه» یا «مصلحت طلبانه» است، نشود.^{۱۱}

گفتمان اختیار و تکلیف در معنای مطلق مراد نیست زیرا اداره در رفتار خود در هیچ حالتی نه تکلیف محض دارد که مانند یک فرمول شیمیایی عمل کند و نه آزادی محض، که هر تصمیمی را اخذ نماید.^{۱۲} پس با توجه تحلیل گفتمان صلاحیت اختیاری و صلاحیت تکلیفی توسط مربع معنائشناسی، ما در طبقه‌بندی صلاحیت دو قطب بیشتر نداریم و دامنه‌ای از احتمالات که بین این دو قطب تکلیف و اختیار واقع شده‌اند و لذا در مواردی که صلاحیت شبه تکلیفی است یا شبه اختیاری است به سمت اختیار و تکلیف سرازیر می‌شود. دیگر نمی‌توان گفت که شقوق دیگری برای صلاحیت قابل تصور است چون که خود این تصور به یک بی‌نظمی در نظام صلاحیت و مشکل بودن

۱. مهدی، هداوند و دیگران، آیین‌های تصمیم‌گیری در حقوق اداری، انتشارات خرسندی، ۱۳۸۹، ص ۵۳

2. Leberton, Gilles, Droit Administratif Generale, 2007, dalloz, p79.

۱۹۲.....تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین‌الملل، سال دهم، شماره سی و ششم، تابستان ۱۳۹۶

کنترل آن صورت می‌گیرد و به نسبی‌گرایی ختم می‌شود که با روح هرمنوتیک اداری و عین‌گرایی سازگار نمی‌باشد.

فهرست منابع:

الف) منابع فارسی:

۱. ادوارد فری من. آر، استونر. جیمز. ای. اف، گیلبرت، دانیل آر، مدیریت، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، جلد اول، چاپ دوم، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی. ۱۳۸۲
۲. انصاری، ولی الله، کلیات حقوق اداری، چاپ هفتم، تهران، نشر میزان. ۱۳۸۶
۳. بهنیا، مسیح، انتظارات مشروع و حمایت از آن در حقوق اداری با تأکید بر آرای قضایی، رساله دکتری، دانشکده حقوق دانشگاه تهران پردیس قم. ۱۳۹۰
۴. رضایی زاده، محمد جواد، حقوق اداری، جلد اول، چاپ اول، تهران، نشر میزان. ۱۳۸۵
۵. زورق، محمد حسن، ارتباطات و آگاهی، جلد اول، چاپ اول، تهران انتشارات سروش. ۱۳۸۹
۶. الیزابت، زولر، درآمدی بر حقوق عمومی، ترجمه‌ی مجتبی واعظی، تهران، انتشارات جنگل. ۱۳۸۹
۷. سورین، ورنر، تانکار، جیمز، نظریه‌های ارتباطات، ترجمه علیرضا دهقان، چاپ پنجم، تهران، انتشارات دانشگاه تهران. ۱۳۹۰
۸. شعیری، حمید رضا، مبانی معنا شناسی نوین، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت. ۱۳۸۴
۹. شونبرگ، سورن، انتظارات مشروع در حقوق اداری، ترجمه احمد رنجبر، چاپ اول، تهران، نشر میزان. ۱۳۸۷
۱۰. فنازاد، رضا، صلاحیت اختیاری و حاکمیت قانون، پایان‌نامه دکتری دانشگاه شهید بهشتی دانشکده حقوق. ۱۳۹۱

۱۹۴.....تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین الملل، سال دهم، شماره سی و ششم، تابستان ۱۳۹۶

۱۱. کریم جوزانی، مریم، مفهوم صلاحیت تشخیصی و چگونگی کنترل آن در حقوق اداری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز. ۱۳۹۰

۱۲. مدنی، جلال الدین، حقوق اداری، جلد اول، چاپ اول، تهران، انتشارات پایدار. ۱۳۸۷

۱۳. مرکزی مال میر، احمد، حاکمیت قانون، چاپ اول، تهران، مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. ۱۳۸۵

۱۴. مشهدی، علی، صلاحیت تخییری، چاپ اول، تهران، معاونت حقوقی ریاست جمهوری معاونت تحقیقات آموزش و حقوقی شهروندی. ۱۳۹۱

۱۵. مشهدی، علی، «مطالعه تطبیقی نظارت بر اعمال صلاحیت تخییری در قوه مجریه»، معاونت تحقیقات حقوقی شهروندی ریاست جمهوری، پائیز ۱۳۹۰.

۱۶. نقیب زاده، احمد، درآمدی بر جامعه شناسی سیاسی، چاپ نهم، تهران، انتشارات سمت. ۱۳۹۰

۱۷. ویژه، محمد رضا، مبانی نظری و ساختار دولت حقوقی، چاپ اول، تهران، انتشارات جنگل. ۱۳۹۰

۱۸. هداوند، مهدی، حقوق اداری تطبیقی، جلد دوم، چاپ اول، تهران، انتشارات سمت. ۱۳۸۹

۱۹. هداوند، مهدی، مشهدی، علی، اصول حقوق اداری، چاپ اول، تهران، انتشارات خرسندی. ۱۳۸۹

۲۰. هداوند، مهدی و دیگران، آیین های تصمیم گیری در حقوق اداری، چاپ اول، تهران، انتشارات خرسندی. ۱۳۸۹

ب) منابع عربی:

۲۱. ابو سعد، وسیم نقواد، رقابة الديوان المحاسبية الادارية المسته، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية. ۲۰۰۷

معیار مطلوب طبقه‌بندی صلاحیت‌های اداری.....۱۹۵

۲۲. أبوزید محمد، محمد، «التنظیمیة للرحیات العامة و ضماناتها»، مجله كلیة الدراسات العلیا، أكادیمیة الشرطه، العدد الثالث، ۲۰۰۰.
۲۳. بدیر، علی محمد و دیگران، مبادئ و احكام الاقانون الاداری، طبعه الاولی، بغداد، مكتبة السنهوری. ۲۰۱۲
۲۴. پویر، دومینک، ویل، بروسبیر، القانون الإداری، ترجمه سلیم حداد، طبعه الاولی، بیروت، الجامعیة للدراسات و نشر مجد المؤسسه. ۲۰۰۹
۲۵. الجبوری، محمود خلف، العقود الإداریه، الطبعة الأولى، عمان، دارالثقافه. ۲۰۱۰
۲۶. الحافظ، العزیز، المحاسبه الإداریه، طبعه الثانيه، بغداد، مطبعة المعارف. ۱۹۷۲
۲۷. الحلو، ماجد، القضاء الإداری، الاسكندریه، دارالمطبوعات الجامعیه. ۱۹۸۵
۲۸. خلیل، محسن، القضاء الإداری اللینانی، بیروت، دارالنهضة العربیه. ۱۹۸۲
۲۹. سلامة البدر، احمد، العقود الإداریه، القاهرة، دارالنهضة العربیه. ۲۰۰۳
۳۰. الشرقاوی، سعاد، دروس فی دعوة الإلغاء، القاهرة، دارالنهضة العربیه. ۱۹۸۰
۳۱. الشریف، سعدالدین، «أسالیب الضبط الإداری و القيود الواردة علیه»، مجله مجلس الدولة المصری، ۱۹۹۹.
۳۲. شفیق ساری، چورچی، المبادئ للقانون الإداری، القاهرة دارالنهضة العربیه، طبعه الرابعه. ۲۰۰۴
۳۳. شیخا، ابراهیم عبدالعزیز، القضاء الإداری، الإسكندریه، منشأة المعارف ۲۰۰۳.
۳۴. صابر، رمضان عبدالله، السلطه التنظيمیه لصاحب العمل داخل المنشأة، قاهره، دار النهضة العربیه. ۲۰۰۴
۳۵. طعیمة، الجرف، مبدأ المشروعیة و ضوابط خضوع الإدارة العامه القانون، طبعه الثالثه، القاهرة، دار النهضة العربیه. ۱۹۷۶
۳۶. عبدالعال، محمد حسین، الرقابه القضائیه علی قرارات الضبط الاداری. ۱۹۹۱
۳۷. عبدالفتاح محمد، خالد، موسوعة الحقوق و مزايا المالیه، طبعه الأولى، قاهره، مركز قومی الإصدارات التانونیه. ۲۰۰۹

- ١٩٦.....تحقيقات حقوقى تطبيقى ايران و بين الملل، سال دهم، شماره سى و ششم، تابستان ١٣٩٦
٣٨. عبدالمجيد، محمد شريف اسماعيل، ١٩٧٩، سلطات الضبط الادارى فى الظروف الاستثنائية.
٣٩. عبد الوهاب، محمد رفعت، الاقانون الإدارى، بيروت، منشورات الحلبي الحقوقية. ٢٠٠٥
٤٠. العطار، فؤاد، القضاء الإدارى، القاهرة، دارالنهضة العربية. ١٩٦٨
٤١. عمر محمد، حمد، السلطة التقديرية الإدارة و مدى رقابة القضاء عليها، الرياض. ٢٠٠٣
٤٢. فوزى، صلاح الدين، ١٩٩٨، قانون المناقصات و المزايدات، القاهرة، دارالنهضة العربية. ١٩٩٨
٤٣. فيصل مهدي، غازى، تعليقات و مقالات فى نطاق القانون العالم، طبعه الاولى، البغداد. ٢٠٠٤
٤٤. القباني، بكر، عاطف البناء، محمود، الرقابة القضائية لأعمال الارادة، قاهره، مكتبه القاهرة الحديثه. ١٩٧٠
٤٥. القبيلات، حمدى، القانون الادارى، الجزء الثانى، طبعه الأولى، اردن، دارالوائيل. ٢٠١٠
٤٦. كنعان، نواف، مبادئ القانون الإدارى، امارات، جامعه الشارقة. ٢٠٠٤
٤٧. مجموعة المبادئ القانونيه التى قرارتها المحكمة الإداريه العليا المصريه، السنه الثانيه.
٤٨. محمد الطماوى، سليمان، النظرية العامه للقرارات الإداريه دراسة المقارنه، القاهرة، جامعه عين شمس. ١٩٩١
٤٩. محمد الطماوى، سليمان، نظريه الالتعسف فى استعمال سلطه، طبعه الثالثه، القاهرة، جامعه عين الشمس. ١٩٧٨

(ج) منابع لاتین:

1. Carol, Harlow, Kichard, Rawlings, 2009, law Administration, third edition, New York, Cambridge. 2009
2. Commtte of ministers, Recommendation No. R (80) 2 concerning the Exercise of discretionary Powers by Administrative Authoerities.
3. D.Martin, KimberlyS, Delegated power: the Role of Discretionary experimenters and the implementation process, university of forida. 2007
4. Delaubadere, Andre et aL, Droit administrative, Septieme edition, L.E.D.J. 2002
5. Galligan, D.J, Discretionary Powers clarendon Press,1990
6. Griffit street, piniciples of Administnativ Law, third Edition, London, sir Isaac pitmam sonltd,
7. Leberton, Gilles, Droit Administratif Generale, Quatrieme edition, dalloz,2007
5. Workin, R. M. D, Taking seriously, londres, Duck worth, 1977.