

# قضايا إدارية

## تأديب موظف

-

المبدأ :

- خروج الموظف عن مقتضيات وظيفيه ترتب استحقاقه جزاء تأديبياً بعد إحالته للجنة التأديب وسماع أقواله في تحقيق كتابي وتحقيق دفاعه ، وأن إنهاء خدمة الموظف يتم بقرار من السلطة المختصة بالتعيين ، وأن قرار الجزاء يجب أن يكون مسبباً.
- القرار الإداري تعبير عن تصرف قانوني من السلطة المختصة بقصد إحداث أثر قانوني مستنداً لأسباب تبرره.
- عمل الموظف لدى جهة أخرى سوى جهة عمله يشكل مخالفة تأديبية لا تستحق تقرير فصله من عدمه لا سيما وأنه سبق له أن تقدم باستقالة من جهة عمله.
- الاستقالة من العمل حق للموظف فلا يجبر على العمل ولو لم تقبل الاستقالة.

## الإستئناف رقم 107 لسنة 2007 إداري

أبو ظبي الاتحادية

جلسة 7 يناير 2008

### القواعد القانونية :

أعضائها ، ويتضمن الأسباب التي بنيت عليها ، ويخطر الموظف بالقرار وأسبابه خلال أسبوع من تاريخ صدوره ، وأن الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظفين هي اللوم أو الإنذار ، أو الحسم من الراتب في حدود خمسة وعشرين بالمئة منه في المرة الواحدة ، وعلى ألا يزيد ذلك عن الراتب الأساسي لشهرين كاملين في السنة أو الحرمان من الزيادة السنوية ، أو الوقف عن العمل بغير راتب أو بنصف راتب لا تتجاوز ثلاثة أشهر ، أو تنزيل درجة الموظف درجة واحدة ، أو الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة ، وتوقع الجزاءات بتوصية من لجنة التحقيق ويوافق عليها المدير العام ، وأن خدمة الموظف تنتهي بالفصل من الوظيفة بقرار تأديبي ويكون إنهاء خدمة الموظف بقرار من السلطة المختصة في التعيين ، ولما كان ذلك وكان مفاد هذه النصوص التشريعية أن الأصل العام الذي أسست عليه جميع أحكام شرائع خدمة الموظفين، أنه لا يجوز إنهاء خدمة الموظف تأديبياً إلا بعد محاكمته تأديبياً من لجنة تأديب تشكل لهذا الغرض ، يحال فيها الموظف عليها وتتضمن الإحالة بيانا بالمخالفات المسندة إليه مع إبلاغه بها ، ويمكنه من إبداء دفاعه ، وهي من الضمانات الوظيفية للموظف العام ، وكان حقيقة مقصود المشرع في عجز المادة الحادية والسبعين من لائحة شؤون الموظفين لمؤسسة الإمارات العقارية حين شرع توقيع جزاء الفصل من الوظيفة بتوصية من لجنة التحقيق وموافقة المدير العام على التوصية ، إن اللجنة المناط بها التوصية هي لجنة التأديب المشكلة لمحاكمة الموظف تأديبياً ، وليس أي لجنة يصطلح على تسميتها بلجنة التحقيق ، إذ

1- من المقرر في الماعدة السابعة والستين والثامنة والستين والحادية والسبعين والثانية والسبعين في فقراتها الأولى والثانية والثالثة والمادة الثالثة والسبعين في فقرتها الأولى ، والمادة السادسة والسبعين من لائحة شئون الموظفين لمؤسسة الإمارات العقارية رقم 21 لسنة 2001 أن كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في اللائحة أو يخرج على مقتضى الواجب يجازي تأديبياً ، ولا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد إجراء كتابي معه تسمع فيه أقواله ويحقق دفاعه ، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً ، وأن الموظف يحال على لجنة التأديب بقرار من المدير العام يتضمن بياناً بالمخالفات المسندة إلى الموظف ويخطر بهذا القرار مع تحديد تاريخ جلسة المحاكمة التأديبية ، وتشكل لجنة التأديب لموظفي الدرجة الثانية فأقل برئاسة نائب المدير العام أو أحد المدراء يختاره المدير العام وعضوية اثنين من موظفي المؤسسة يسميها المدير العام بحيث لا تقل درجتهما عن درجة الموظف المحال على المحكمة لدى لجنة التأديب ، ولا يكون انعقاد لجنة التأديب صحيحاً إلا إذا حضره جميع أعضاء اللجنة ، ولا يجوز انعقادها قبل ولايجوز انعقادها قبل مضي أسبوع على الأقل من إبلاغ الموظف ببيان المخالفات المنسوبة إليه ، وتصدر قرارات اللجنة بأغلبية آراء

قانوني يرغب فيه الموظف ترك وظيفته بإرادته واختياره تعد حقاً للموظف يكتسب بها مركزاً قانونياً يرتب أن لا يجبر على أداء العمل ولو لم تقبل جهة الإدارة استقالته.

### إن الدائرة الإدارية المؤلفة برئاسة :

القاضي الدكتور/ حسن بن أحمد الحمادي  
وعضوية السيد القاضي: فكري السيد خروب  
والسيد القاضي: احمد الصايغ.

### أصدرت الحكم الآتي

—

بعد مطالعة الأوراق ، وسماع المرافعة ،  
والمداولة:

- من حيث إن الاستئناف استوفي أوضاعه الشكلية.
- ومن حيث إن الوقعات تتلخص - حسبما يبين من الحكم المستأنف في أن المستأنفة أقامت الدعوى رقم 213 لسنة 2007 إداري كلي أبو ظبي على المستأنف عليهما ، بطلب إلغاء القرار الإداري رقم 36 لسنة 2006 وما ترتب على ذلك من آثار واعتبارها مستقلة حكماً من المستأنف عليها الأولى ، وإلزام المستأنف عليها الأولى بمبلغ عشرة آلاف ومئة وواحد وستين درهماً وتسعة وسبعين فلساً على سند من أنها تقدمت باستقالتها في 5 نوفمبر 2006 من العمل لدى المستأنف عليها الأولى ، ولكنها فوجئت بصدور القرار الإداري رقم 36 لسنة 2006 من المدير العام بإنهاء خدماتها تأديبياً اعتباراً من 6 نوفمبر 2006 ، وعدم منحها شهادة إخلاء طرف إلا البدلات السابق صرفها

أن هذا الجزاء الصارم لا تنتهي إليه إلا لجنة التأديب بعد محاكمة الموظف وسماع دفاعه ، ولا سيما وأن لجنة شؤون الموظفين للمؤسسة أشارت في الفصل الثاني عشر المعنون بالتحقيق مع الموظفين وتأديبهم إلى لجنة التأديب وماهيتها ، وكيفية تشكيلها واختصاصاتها بما يقع أن مقصود المشرع من لجنة التحقيق أنه هي لجنة التأديب.

2- من المقرر وما استقر عليه قضاء المحكمة العليا أن القرار الإداري هو تعبير عن تصرف قانوني يصدر من السلطة المختصة بقصد إحداث أثر قانوني يرتبه الشرع ، وأنه يجب أن يقوم على أسباب تبرره صدقاً وحقاً في الواقع والقانون.

3- من المقرر أنه يجب أن يتناسب الجزاء مع المخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف ولما كان ذلك ، وكان ما ارتكبه الموظف من مخالفة تأديبية بمباشرتها للوظيفة التي عينت عليها في وزارة الاقتصاد في 6 نوفمبر 2006 حين أنها كانت لا تزال تعمل في المستأنف عليها ، وإن كان يشكل مخالفة تأديبية للواجبات الملقاة على عاتق المستأنفة وخروجاً عن مقتضيات الواجب بالجمع بين وظيفتين ، فإن ذلك لا يشكل مخالفة تأديبية جسيمة تقتضي تقرير في المستأنف عليها ، إذ أن الجزاء الذي أوقع عليها لا يتناسب مع جسامة المخالفة المسندة إليها.

4- من المقرر في المادة الرابعة والثلاثين من الدستور أن المواطن حر في اختيار عمله أو مهنته في حدود القانون ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد ، ومن ثم فإن مفاد ذلك أن الاستقالة وهي تصرف

لجنة التأديب بقرار من المدير العام يتضمن بياناً بالمخالفات المسندة إلى الموظف ، ويخطر بهذا القرار مع تحديد تاريخ جلسة المحاكمة التأديبية ، وتشكل لجنة التأديب لموظفي الدرجة الثانية فأقل برئاسة نائب المدير العام أو أحد المدراء يختاره المدير العام وعضوية اثنين من موظفي المؤسسة يسميهما المدير العام بحيث لا تقل درجتهما عن درجة الموظف المحال على المحكمة لدى لجنة التأديب ، ولا يكون انعقاد لجنة التأديب صحيحاً إلا إذا حضره جميع أعضاء اللجنة ، ولا يجوز انعقادها قبل مضي أسبوع على الأقل من إبلاغ الموظف ببيان بالمخالفات المنسوبة إليه ، وتصدر قرارات اللجنة التأديبية بأغلبية آراء أعضائها ، ويتضمن الأسباب التي بينت عليها ، ويخطر الموظف بالقرار وأسبابه خلال أسبوع من تاريخ صدوره ، وأن الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظفين ، هي اللوم أو الإنذار أو الخصم من الراتب الأساسي في حدود خمسة وعشرين بالمئة منه في المرة الواحدة ، وعلى ألا يزيد ذلك عن الراتب الأساسي لشهرين كاملين في السنة أو الحرمان من الزيادة السنوية ، أو الوقف عن العمل بغير راتب أو بنصف راتب لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، أو تنزيل درجة الموظف درجة واحدة ، أو الفصل من الوظيفة مع حفظ الحق في المكافأة ، وتوقع الجزاءات بتوصية من لجنة التحقيق ويوافق عليها المدير العام ، وأن خدمة الموظف تنتهي بالفصل من الوظيفة بقرار تأديبي ، ويكون إنهاء خدمة الموظف بقرار من السلطة المختصة في التعيين ، ولما كان ذلك ، وكان مفاد هذه النصوص التشريعية ، أن الأصل العام الذي أسست عليه جميع أحكام شرائع خدمة الموظفين ،

من المؤسسة لها ، حين أن هذا القرار الإداري قد صدر بالمخالفة للقانون ومحكمة أول درجة قضت حضورياً بجلسة 30 أبريل 2007 برفض الدعوى ، وإذ لم ترتض المستأنفة هذا الحكم ، فقد طعنت فيه بالاستئناف في 23 مايو 2007 وطلبت في ختام صحيحتها إلغاء الحكم المستأنف وإجابتها إلى طلباتها ، وأقامت استئنافها على أسباب حاصلها أن الحكم المستأنف قضي في خصومة غير منعقدة واعتمد في حضور الجلسات على المحامي ..... بالمخالفة لقانون المحاماة ، ولا يجوز للمؤسسة العامة الاتحادية أن تنيب عنها غير إدارة قضايا الدولة في الحضور ، وأن قرار إنهاء الخدمة قد صدر بالمخالفة للقانون ولاسيما وأن المستأنفة نشأ لها مركز قانوني بعد تقديمها لاستقلالها ، وقد حضر الخصوم جلسات المرافعة بوكلاء عنهم ، والمحكمة أرجأت الحكم لجلسة اليوم.

- ومن حيث أنه عن موضوع الاستئناف فلما كان من المقرر في المادة السابعة والستين والثامنة والستين والحادية والسبعين والثانية والسبعين في فقراتها الأولى والثانية والثالثة ، والمادة الثالثة والسبعين في فقرتها الأولى ، والمادة السادسة والسبعين من لائحة شؤون الموظفين لمؤسسة الإمارات العقارية رقم 21 لسنة 2001 ، أن كل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في اللائحة أو يخرج من أعمال وظيفته عن مقتضى الواجب ، يجازي تأديبياً ، ولا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد إجراء تحقيق كتابي معه تسمع فيه أقواله ويحقق دفاعه ، ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع العقوبة مسبباً ، وأن الموظف يحال على

وحقاً في الواقع وفي القانون ، ولما كان ذلك ، وكان الثابت من أوراق الاستئناف أنه ولئن كانت المستأنفة قد تقدمت باستقالتها في 9 نوفمبر 2006 بعد أن أرسلتها بالبراق وأرخت استقالتها في 5 نوفمبر 2006 اعتباراً من 6 نوفمبر 2006 ، وأن الاستقالة رفضها مدير إدارة الشؤون المالية والموارد البشرية في التاريخ نفسه ، وعرض الأمر بمذكرة على لجنة شؤون الموظفين وعلى المدير العام ، وأن لجنة شؤون الموظفين بالهيئة قامت في 21 نوفمبر بسؤال المستأنفة عن تعيينها في وزارة الاقتصاد ، والجمع بين وظيفتين ، ومباشرتها لهذا العمل في 6 نوفمبر 2006 ، واوصت ب فصلها تأديبياً وأصدر المدير العام قراره بذلك ، فإن هذا القرار قد صدر بالمخالفة للقانون ، إذ أن الموظفة لم يحلها المدير العام على لجنة التأديب ببيان المخالفات المسندة إليها ، ولم تشكل لجنة التأديب لهذا الغرض فضلاً عن أن قرار اللجنة قد خلا من بيان أسباب ، وعليه فإن هذا القرار بإنهاء خدمة المستأنفة تأديبياً قد صدر من المدير العام بغير الطريق الذي رسمه القانون وهو إحالة المستأنفة على لجنة التأديب لمحاکمتها تأديبياً ، مما يكون معه القرار

قد أقيم على شفا جرف هار فأنهار في حماة مخالفة القانون ، ووقع باطلاً قد حبط أثره ، مما يتعين القضاء بإلغائه ، وما ترتب عليه من آثار ، فضلاً عن أنه من المقرر أنه يجب أن يتناسب الجزاء مع المخالفة التأديبية التي يرتكبها الموظف ، ولما كان ذلك وكان ما ارتكبه الموظفة من مخالفة تأديبية بمباشرتها لوظيفة التي عينت عليها في وزارة الاقتصاد في 6 نوفمبر 2006 حين أنها كانت لا تزال

أنه لا يجوز إنهاء خدمة الموظف تأديبياً إلا بعد محاكمته تأديبياً من لجنة تأديب تشكل لهذا الغرض، يحال فيها الموظف عليها ، وتتضمن الإحالة بياناً بالمخالفات المسندة إليه ، مع إبلاغه بها ، ويمكنه من إبداء دفاعه وهي من الضمانات الوظيفية لموظف العام ، وكان حقيقة مقصود المشرع في عجز المادة الحادية والسبعين من لائحة شؤون الموظفين لمؤسسة الامارات العقارية حين شرع توقيع جزاء الفصل من الوظيفة بتوصية من لجنة التحقيق موافقة المدير العام على التوصية أن اللجنة المناط بها التوصية هي لجنة التأديب المشكلة لمحاکمة الموظف تأديبياً وليس أي لجنة يصطلح على تسميتها بلجنة التحقيق ، إذ أن هذا الجزاء الصادر لا تنتهي إليه إلا لجنة التأديب بعد محاكمة الموظف ، وسماع دفاعه ، ولاسيما ، وأن لائحة شؤون الموظفين للمؤسسة أشارت في الفصل الثاني عشر المعنون بالتحقيق مع الموظفين وتأديبهم إلى لجنة التأديب وماهيتها ، وكيفية تشكيلها واختصاصاتها لم تشر إلى ماهية لجنة التحقيق ، وكيفية تشكيلها واختصاصاتها ، بما يقطع أن مقصود المشرع من لجنة التحقيق أنه هي لجنة التأديب ، ولما كان ذلك ، وأن البين من أوراق الاستئناف ، أن المستأنفة قد عينت في المستأنف عليها في الدرجة الخامسة في 19 أبريل 2006 ، وأن المدير العام أصدر قراره رقم 36 لسنة 2006 بإنهاء خدمة المستأنفة تأديبياً من 6 نوفمبر 2006 ، وكان من المقرر ، وما استقر عليه قضاء المحكمة العليا ، ان القرار الإداري هو تعبير عن تصرف قانوني يصدر من السلطة المختصة بقصد إحداث أثر قانوني يرتبه المشرع ، وأنه يجب أن يقوم على أسباب تبرره صدقاً

فقرتها الأولى والثانية من لائحة شؤون الموظفين للمؤسسة أن الموظف في الدرجة الخامسة يتقاضى بدل سكن أعزب بقيمة عشرين ألف درهم ، وأن يعتبر الأثاث ملكاً له بعد انقضاء أربع سنوات على تاريخ صرف بدل الأثاث له ، فإذا انتهت خدمة الموظف قبل نهاية هذه المدة الفعلية أن يدفع للمؤسسة عشرين في المئة من قيمة بدل الأثاث عن كل سنة من المدة المتبقية ، ويعتبر الشهر جزءاً من اثني عشر جزءاً من السنة في حساب المدة ، ويعتبر جزء الشهر شهراً كاملاً ، ولما كان ذلك ، وكان الثابت من الأوراق ، أن المستأنفة قد صرف لها بدل أتاب بمبلغ عشرين ألف درهم في أكتوبر وكانت نسبة عشرين في المئة من قيمة بدل الأثاث كل سنة تبلغ اربعة آلاف درهم ، وكان مدة استهلاك بدل الأثاث من تاريخ صرفه حتى تقديم استقالتها يبلغ أقل من شهر ، ويعتبر شهراً كاملاً ، ومن ثم فإن ذمة المستأنفة تكون مشغولة للمستأنفة عليها بمبلغ عشرة آلاف ومئة واحد وستين درهماً وتسعة وسبعين فلساً بعد حسم مبلغ خمسة آلاف وخمسمائة وخمسة دراهم وستة وعشرين فلساً مستحقات المستأنفة من أجر وبدل إجازة ، ومن ثم فإن مطالبة المستأنفة باسترداد هذا المبلغ يأتي على غير سند قويم من الشرع والواقع ، ولما كان ذلك ، وكان الحكم الطعين قد انتهى إلى رفض الدعوى على أساس أن قرار إنهاء خدمة المستأنفة قد صدر صحيحاً طبقاً للواقع والقانون حين أن هذا القرار قد صدر بغير الطريق الذي رسمه القانون ، فإنه أخطأ في تطبيق القانون ، مما جره على مخالفته مما يتعين القضاء بإلغاء الحكم المستأنفة ، وإلغاء القرار الإداري رقم 36 لسنة

تعمل في المستأنف عليها ، وإن كان يشكل مخالفة تأديبية للواجبات الملقاة على عاتق المستأنفة وخروجاً عن مقتضيات الواجب بالجمع بين وظيفتين ، فإن ذلك لا يشكل مخالفة تأديبية جسيمة تقتضي تقرير فصلها من الوظيفة ، ولا سيما وأن المستأنفة قد تقدمت باستقالتها من الوظيفة في المستأنف عليها ، إذ أن الجزء الذي أوقع عليها لا يتناسب مع جسامته المخالفة المسندة إليها ، ولما كان ذلك ، وكان من المقرر في المادة الرابعة والثلاثين من الدستور أن المواطن حر في اختيار عمله أو مهنته في حدود القانون ، ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد ، ومن ثم فإن مفاد ذلك ان الاستقالة وهي تصرف قانوني يرغب فيه الموظف ترك وظيفته بإرادته واختياره ، تعد حقاً للموظف يكتسب بها مركزاً قانونياً يرتب أن لا يجبر على أداء العمل ، ولو لم تقبل جهة الإدارة استقالته ، ولما كان ذلك ، وكان البين من أوراق الاستئناف ، أنه ولئن كانت المستأنفة قد تقدمت باستقالتها في 9 نوفمبر 2006 بعد أن أخذت إجازة دورية من 6 نوفمبر 2007 وحتى 9 نوفمبر 2006 ، واعترض عليها مدير إدارة الشؤون المالية والموارد البشرية ، ولم يصدر عن المدير العام وهو المختص بإنهاء الخدمة ما يفيد قبولها ، فإنه لا يجوز إجبار المستأنفة على أداء العمل ولو لم يقبل إستقالتها ، ولا سيما وأن المادة الثامنة من لائحة شؤون الموظفين للمؤسسة ، وإن علقت تصرف الاستقالة على قبول المؤسسة، وأوجب على المستأنفة العمل لحين تبليغها بقرار قبول الاستقالة إلا بالحرمان من مكافأة نهاية الخدمة مما يتعين القضاء بالزام المستأنف عليها إنهاء خدمة المستأنفة للاستقالة ولما كان ذلك ، وكان من المقرر في المادة الخمسين في

حكمت المحكمة: بقبول الاستئناف شكلاً ،  
وفي الموضوع بإلغاء الحكم المستأنف ، وبإلغاء  
القرار المطعون فيه رقم 36 لسنة 2006  
الصادر من المدير العام للمستأنف عليها ، وما  
ترتب عليه من آثار ، ورفض ما عدا ذلك من  
طلبات ، وألزمت المستأنف عليها المصروفات  
ومبلغ خمسة آلاف درهم مقابل أتعاب المحاماة.

وكيل المحكمة

أمين سر الجلسة

2006 الصادر من المدير العام ، وما  
ترتب عليه من آثار.

ومن حيث أنه عن المصروفات فالمحكمة  
تلزم المستأنف عليها ، عملاً بالمادة الخامسة  
والثلاثين ومئة من قانون الإجراءات المدنية.

**لذلك**

-



مخصصات خطورة لمكتب المفتش العام

—

المبدأ :

- لا تمنح مخصصات الخطورة إلى الموظف في مكتب المفتش العام عند تمتعه بإجازة اعتيادية تزيد على ثلاثة أيام في الشهر ، أو عند تمتعه بإجازة مرضية منحت له ليس بسبب تعرضه لحادث أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها ، أو عند تمتعه بإجازة دراسية ، او عن فترة الدراسة في المعهد القضائي.
- تمنح مخصصات الخطورة إلى الموظف المنسب للعمل في مكتب المفتش العام طيلة فترة تنسيبه.

رقم القرار : 2007/41  
تاريخ القرار: 2007/5/15

القرار

-

وحيث أن سبب منح هذه المخصصات للعاملين في المكاتب المذكورة أنفا هو طبيعة عملهم باعتبارهم جهة رقابية على جميع موظفي الوزارة بمختلف درجاتهم الوظيفية ، مهمتها متابعة أدائهم الوظيفي ورفض وكشف حالات الفساد الإداري والمالي وتقديم مرتكبيها للمساءلة.

وحيث أن الغاية من منح المستوضح عنهم هذه المخصصات هي لمساعدتهم في مواجهة الاخطار التي يتعرضون لها جراء العمل أو بسببه.

وحيث أن هذه المخصصات لصيقة براتب الوظيفة التي يتعرض شاغلها لخطر بحسب طبيعة عمله.

وحيث أن الخطورة تبقى قائمة عند التمتع بالإجازة الاعتيادية الشهرية أو المرضية.

وحيث أن تنسيب الموظف لعمل في مكتب المفتش العام يعرضه لذات الخطورة التي روعيت في منح موظفي المكتب المذكور أنفا مخصصات الخطورة موضوع البحث.

وحيث أن الأمانة العامة لمجلس الوزراء قد أكدت هذا المعنى بكتابها المرقم (ق/4106/27/1/2) في 2007/3/14 حين أصدرت أعماماً مفاده أن (يتقاضى المنسبون إلى مكتب المفتش العام مخصصات الخطورة المقررة لمنسوبي مكاتب المفتشين العموميين وتحجب عنهم كافة المخصصات الأخرى التي يتقاضونها من دوائهم الأصلية بحيث يتقاضى المنسب نفس المخصصات المقررة لأقرانه المثبتين على ملاك مكاتب المفتشين العموميين).

يطلب وزير العدل الرأي من مجلس شورى الدولة استناداً إلى حكم المادة (9) من قانون المجلس رقم (65) لسنة 1979 في شأن ما ورد بكتاب مكتب المفتش العام في وزارة العدل المرقم (تدقيق/527) في 2007/2/27 حول مدى استحقاق موظفي المكتب المذكور أنفاً لمخصصات الخطورة في الحالات الآتية:

- 1- عند تنسيب موظف من إحدى الدوائر العدلية الأخرى لعمل في هذا المكتب.
  - 2- عند تمتع الموظف بإجازة اعتيادية لأي غرض براتب تام لأكثر من ثلاثة أيام باعتبارها من رصيد متراكم.
  - 3- عند تمتع الموظف بإجازة مرضية صادرة من جهة مخولة أثناء الخدمة بدون تعرضه لحادث ولأي سبب كان.
  - 4- عند تمتع الموظفة بإجازة أمومة.
  - 5- عند تمتع الموظف بإجازة دراسية لإكمال دراسته في إحدى الجامعات والمعاهد ، او عند قبوله كطالب في المعهد القضائي عن فترة الدراسة.
- حيث أن كتاب الأمانة العامة لمجلس الوزراء المرقم ب (ق/1496/106/1/2) في 2007/2/4 تضمن قرار السيد رئيس الوزراء بمنح منتسبي مكاتب المفتشين العموميين مخصصات خطورة بنسبة (75%) من رواتبهم الأسمية على ان لا تشمل هذه المخصصات المفتشيت العموميين.

وحيث أن تمتع الموظف بإجازة دراسية أو تمتع الموظفة بإجازة امومة يجعل الحكمة من منح تلك المخصصات منتفية.

وتأسيساً على ما تقدم من أسباب ، يرى المجلس:

أولاً : لا يستحق الموظف في مكتب المفتش العام مخصصات الخطورة في الحالات المستوضح عنها الآتية :

أ - عند تمتعه بإجازة اعتيادية تزيد على (3) ثلاثة أيام في الشهر.

ب- عند تمتعه بإجازة مرضية منحت له ليس بسبب تعرضه لحادث في أثناء تأدية الوظيفة أو بسببها.

ج- عند تمتعه بإجازة دراسية في الجامعات أو المعاهد أو خلال فترة الدراسة في المعهد القضائي.

د- عند تمتع الموظفة بإجازة امومة.

ثانياً : يستحق الموظف المنسب للعمل في مكتب المفتش العام مخصصات الخطورة طيلة فترة تنسيبه.

وللمجلس رأي سابق في هذا المآل يحمل الرقم (2006/23).