

محمد النجار

للمحاماة والاستشارات القانونية  
MOHAMMAD AL MAJJAR ADVOCATES & LEGAL CONSULTANTS



## تعديلات قانونية

بشأن تحصيل الشيكات المرتجعة بموجب المرسوم بقانون اتحادي رقم 14

لسنة 2020 والذي يدخل حيز التنفيذ بداية من 2 يناير 2022

## التعديلات التي شملها قانون الشيكات الجديد في الإمارات :

- \* توفير بدائل لتبسيط وتسريع عملية تحصيل قيمة الشيكات .
- \* للمستفيد الحق في أن يتقدم بطلب لقااضي التنفيذ للمنفذ علي أموال مصدر الشيك في حال رجوع الشيك دون أن يتمكن من صرفه .
- \* إلزام البنك بأن يقوم بالوفاء الجزئي للشيك بعد أن يتم خصم كامل المبلغ المتوفر لدي المستفيد .
- \* ضرورة اعتماد الشيكات المرتجعة كحجة وإعتبارها سنداً تنفيذياً يجري أمر تنفيذه مباشرة من قبل قاضي التنفيذ .

## وهذه التعديلات أدت إلي فوائد مهمة ومنها :

- \* تعزيز قوة الشيك كأداة معتمدة للوفاء بالالتزام المالي في المعاملات التجارية .
- \* إختصار الإجراءات القضائية للمطالبة المدنية بقيمة الشيك المرتجع دون الحاجة لرفع الدعوي .
- \* استحداث بدائل فعالة تضمن سرعة وتبسيط إجراءات تحصيل قيمة الشيك .
- \* تحديد حالات التجريم حول الشيك في حالات معينة .
- \* حفظ حق الورثة من خلال تعديل الحكم الخاص بالحساب المشترك عند وفاة صاحب الحساب أو فقدانه الأهلية القانونية .

### وتأتي أهمية تعديل هذا القانون في الآتي :

أهمية تعديل هذا القانون أنه يحدد التزامات الدولة في منظمة التجارة العالمية وله دور أيضاً في تنظيم العلاقات الاقتصادية وقد أخذت بهذه التعديلات من قبل دول كبيرة علي غرار الولايات المتحدة الأمريكية وجمهورية فرنسا .

# عقوبات إستحدثها هذا القانون :

استحدثت التعديلات عدداً من العقوبات التبعية مثل :

- \* سحب كامل الرصيد قبل تاريخ إصدار الشيك .
- \* التعمد المقصود بتعقيد تحرير الشيك أو تعمد التوقيع عليه بطريقة تمنع صرفه .
- \* التعمد المقصود بتعقيد تحرير الشيك أو تعمد التوقيع عليه بطريقة تمنع صرفه .

وبموجب هذه التعديلات فقد ألغي القانون التجريم الوارد سابقاً في قانون العقوبات حول ما يتعلق بإصدار شيك بدون رصيد بسوء نية .

وبناء على ذلك وبمناسبة دخول هذا القانون حيز التنفيذ مع بداية العام الواحد والخمسين فقد صدر عن حكومة دبي ( مكتب النائب العام ) تعميم رقم ( 9 ) لسنة 2021 .

بشأن التصرف في دعاوي إعطاء شيك بسوء نية والإمتناع عن الدفع التي تم إلغاء التجريم فيها . وذلك بحفظ هذه الدعاوي وإتخاذ ما يلزم من إجراءات نحو تفعيل العمل بهذا القانون على أرض الواقع . مما يعني وكالعادة أن كل الجهات الحاكمة في الدولة تتعاون وبالسرية اللازمة من أجل إنفاذ القانون ورفع شأن الوطن

## تعديلات قانون مكافحة المواد المخدرة

نصت المادة 45 من القانون بمرسوم 30 لسنة 2021 في شأن مكافحة المواد المخدرة والمؤثرات العقلية الذي يبدأ العمل به في الثاني من يناير المقبل، ليوازن بين العقوبة الرادعة، وتأهيل المتعاطي، وهو ما يعد تطور التشريعي في مفهوم العقوبة، والتي غدت بمجملها إصلاحية، وبموجب هذه التعديلات تم إلغاء الإبعاد الوجوبي بحق الأجنبي في حالة إدانته بإحدى جرائم التعاطي أو الاستعمال الشخصي، واستبدال العقوبة بإيداع المحكوم عليه في وحدات علاج وتأهيل المدمنين، بقصد إعطاء «المريض» الفرصة لتقويم السلوك، وتلقي العلاج والتأهيل عوضاً عن الحبس فقط.

- يعاقب متعاطي المخدرات المدرجة بالجدول المحددة بالمادة 41 بالحبس مدة لا تقل عن 3 أشهر أو الغرامة التي لا تقل عن 20 ألفاً ولا تزيد على 100 ألف درهم في المرة الأولى.
- أما في المرة الثانية - خلال 3 سنوات من المرة الأولى - فتكون العقوبة هي الحبس الذي لا يقل عن 6 أشهر أو الغرامة التي لا تقل عن 30 ألفاً ولا تزيد على 100 ألف درهم.
- وفي المرة الثالثة وما فوق، تكون العقوبة هي الحبس الذي لا يقل عن سنتين والغرامة التي لا تقل عن 100 ألف درهم.
- المشرع يخير المحكمة بين عقوبتي الحبس والغرامة في المرة الأولى والثانية لجريمة التعاطي، إلا أنه في المرة الثالثة وما زاد عنها، جعل الحبس والغرامة معاً، وجوبية بحق المتهم.

# سوق عمل إماراتي بحلة جديدة

أصدر صاحب السمو الشيخ خليفة بن زايد آل نهيان رئيس الدولة حفظه الله مرسوم بقانون اتحادي رقم 33 لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، حيث تسري احكامه اعتبارا من 2 فبراير 2022 على كافة المنشآت وأصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص في الدولة.



ومن المقرر انهاء العمل بالقانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل اعتبارا من تاريخ سريان المرسوم بالقانون.

ومن بين اهداف القانون الجديد تعزيز كفاءة وجاذبية ومرونة سوق العمل واستدامته خصوصا وانه اجاز التعاقد وفقا لأربعة أنماط عمل أو أية أنماط أخرى تحدد في قانوني الموارد البشرية للعاملين في الحكومة الاتحادية والمرسوم بقانون اتحادي بشأن تنظيم علاقات العمل واللذين ينظمان الحالات التي يجوز فيها الجمع بين أكثر من نمط عمل لدى أكثر من جهة.

كما تشمل الدوام الجزئي وهو العمل لدى جهة عمل أو جهات عمل لعدد محدد من ساعات العمل أو الأيام المقررة للعمل، سواء كان من مقر العمل أو عن بعد أو نمط العمل الهجين، بناء على عقد العمل، أو ما يتم الاتفاق عليه بين جهة أو جهات العمل والموظف أو العامل.

وتشمل ايضا العمل المؤقت وهو العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه مدة محددة أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بإنجازه فضلا عن العمل المرن وهو العمل الذي تتغير ساعات تأديته أو أيام عمله حسب حجم العمل والمتغيرات الاقتصادية والتشغيلية لدى جهة العمل، وللموظف أو العامل أن يعمل لدى جهة العمل بأوقات متغيرة حسب ظروف ومتطلبات العمل.



ونص القانون على اجازات العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بنمط الدوام الكامل حيث تشمل الإجازة السنوية وإجازة الوضع وإجازة والدية وإجازة المرضية وإجازة الحداد والإجازة الدراسية فضلا عن إجازة تفرغ لأداء الخدمة الوطنية والاحتياطية التي يستحقها الموظف أو العامل المواطن وفق التشريعات النافذة في الدولة.

كما نص القانون على ان يستحق الموظف أو العامل بأنماط العمل الأخرى إجازة سنوية تحسب على أساس النسبة من ساعات أو أيام العمل وتحدد شروط استحقاقها ومدتها في عقد العمل.

ويحدد قانونا الموارد البشرية وتنظيم علاقات العمل قواعد وإجراءات منح الإجازات المشار إليها وإمكانية العمل خلالها وحالات وشروط ترحيل الإجازة السنوية والحصول على تعويض عنها وكذلك قواعد وإجراءات منح أي إجازات أخرى سواء بأجر أو بدون أجر فيما يحدد مجلس الوزراء اجازة العطلات الرسمية ومدتها.

ووفقا للقانون الجديد يكون الحد الأقصى لساعات العمل العادية (8) ساعات في اليوم الواحد أو (48) ساعة في الأسبوع، ويحدد القانونين المشار اليهما ضوابط مواعيد العمل والراحة والساعات التي يُحظر العمل فيها والساعات الإضافية التي يجوز العمل فيها وضوابطها والمقابل الذي يحصل عليه الموظف أو العامل عن ساعات العمل الإضافية كما يمنح الموظف راحة أسبوعية مدفوعة الأجر لا تقل عن يوم واحد.



وبحسب القانون الجديد، للموظف والعامل الحق في الحصول على الأجر المتفق عليه في عقد العمل وفقاً للضوابط والمعايير التي يحددها قانون الموارد البشرية والمرسوم بقانون بشأن تنظيم علاقات العمل وسواء بالدرهم الاماراتي أو بعملة اخرى إذا تم الاتفاق على ذلك في عقد العمل.

وتنتهي خدمة الموظف أو العامل بانتهاء عقد العمل، أو وفقاً للأسباب التي يحددها القانونين السابقين وتكون مكافأة نهاية الخدمة للموظف أو العامل المواطن وفقاً للتشريعات المنظمة لشؤون المعاشات والتأمينات الاجتماعية في الدولة فيما يستحق الموظف أو العامل الأجنبي.

كما أعلنت حكومة الإمارات النظام الجديد للعمل الأسبوعي للقطاع الحكومي الاتحادي بالدولة، لتكون أربعة أيام ونصف يوم عمل وذلك من يوم الاثنين إلى الخميس، ونصف يوم عمل في يوم الجمعة، وتكون العطلة الأسبوعية يومي السبت والأحد، وذلك ابتداءً من تاريخ 1 يناير 2022، على أن يكون الأحد 2 يناير إجازة رسمية.

ويطبق القرار على جميع الجهات في القطاع الحكومي الاتحادي في الدولة، حيث ستكون ساعات الدوام الرسمي بناءً على القرار الجديد من الساعة 7:30 صباحاً إلى 3:30 بعد الظهر من الاثنين إلى الخميس (8 ساعات عمل)، ومن الساعة 7.30 صباحاً إلى 12:00 ظهراً يوم الجمعة (4 ساعات ونصف)، وسيتم الإعلان لاحقاً عن ساعات الدوام في المدارس الحكومية في الدولة.



وسيتضمن النظام الجديد إمكانية تطبيق ساعات الدوام المرنة ونظام العمل عن بعد يوم الجمعة في الجهات الاتحادية، على أن تقرر الجهات الاتحادية آليات التنفيذ، وبما تقتضيه مصلحة سير العمل في هذه الجهات.

حفظ الله الإمارات العربية المتحدة  
حكومةً وشعباً وأرضاً...

# Contact Us



Office 1402,1403 Prime Tower, Business Bay,  
Dubai - United Arab Emirates



Tel: +971 4 564 2777



Mob: +971 55 804 0080



Whatsapp: +971 55 804 0080



e-mail: [info@alnajjarlawyer.com](mailto:info@alnajjarlawyer.com)



@alnajjarlawyer



@alnajjarlawyer



@alnajjarlawyer



@alnajjarlawyer