

يشكل إطاراً تنظيمياً للسياسات والخطط الاستراتيجية

قفزات كبيرة للعمل القانوني في دبي

سعود المنصوري:

التنسيق الفعال عزز تحقيق التكامل في العمل القانوني



موضوع الطلب له ارتباط ببعض مجالات العمل التي تختص بها إدارة التشريعات أو إدارة الرقابة التشريعية، تقوم إدارة الفتوى والرأي القانوني بإشراك القانونيين المختصين من هاتين الإدارتين في النصوص، والربط بينها وبين الواقع المرتبطة بالاستفسار أو الحالة المطلوب إبداء الرأي القانوني بشأنها، وصولاً إلى التفسير القانوني السديد والرأي القانوني السليم.

مسؤولي هذه الوحدات التنظيمية، وبعد أن يقوم فريق العمل بإعداد المسودة الأولية للمذكرة التفسيرية أو مذكرة الرأي القانوني فإنه تتم مراجعتها وتدقيقها من الناحيتين الشكلية والموضوعية من قبل المكتب الفني ومكتب الأمين العام، وصولاً إلى المسودة النهائية للمذكرة التي يتم إرسالها للجهة الطالبة بعد اعتمادها».

تنسيق

وأوضح الدكتور سعود المنصوري: «أن التنسيق الفعال بين إدارة الفتوى والرأي القانوني والوحدات التنظيمية القانونية المشكّلة لدى الأمانة العامة، عزز تحقيق التكامل في العمل القانوني الذي تنهض به هذه الوحدات، ويتمثل ذلك في أن بعض النتائج التي يتم التوصل إليها في المذكرة التفسيرية أو مذكرة الرأي القانوني تؤدي إلى استحداث تشريعات جديدة

جهات حكومية

الرأي القانوني السديد أساس العدالة في الوظيفة العامة



الوظيفية دون نقله إلى وظيفة أخرى، طالما أنه كان من المتعذر على جهة عمله نقله إلى وظيفة أخرى، لعدم وجود وظيفة شاغرة تتناسب مع مؤهلاته وقدراته، ولم يبد الموظف أي تحسن في أدائه على الرغم من منحه الفرصة الكافية لذلك من جهة عمله، بعد توجيه إنذار خطي له بتحسين أدائه، وفشله في تحقيق متطلبات الخطة التطويرية الموضوعة له من وحدته التنظيمية وإدارة الموارد البشرية في جهة عمله، والتي يجب ألا تقل مدتها عن 6 أشهر، وقد كان لهذا الرأي أثر إيجابي على الجهات الحكومية، بل على الموظف المواطن نفسه، وذلك من خلال حثّه على بذل المزيد من الجهد في تحسين أدائه الوظيفي والمساهمة بشكل فاعل في القيام بواجباته الوظيفية، وتمكين جهة عمله من تحقيق أهدافها والقيام بالاختصاصات المنوطة بها.

أهمية

وتكمن أهمية مذكرات الرأي القانوني التي يتم إصدارها وفقاً للتشريعات السارية في كونها دعامة أساسية في حماية حقوق الموظفين وضمان استقرار معاملاتهم وتعزيز ثقتهم بالمنظومة القانونية والارتقاء بها لتتواءم مع التطاعات المستقبلية لإمارة دبي وطموحاتها، وضمان تكامل وتوافق أحكامها مع الدستور والتشريعات الاتحادية والمحلية النافذة، كما أنها تعدّ أداة مهمة تسهم في الوصول إلى حكم قانوني عادل ومحاي، يؤكّد حرص اللجنة على تبني منهجيات واضحة وفعالة تسهم في تطوير العملية التشريعية.

جهة حكومية إلى جهة أخرى، بأن هذا النقل جائز من الناحية القانونية، طالما أن الجهة المنقول منها الموظف والجهة المنقول إليها خاضعتان للموازنة العامة للحكومة أو تلقيان دعماً مالياً منها؛ فوفقاً للقانون رقم «8» لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي، تعتبر مدة خدمة الموظف المنقول متصلة وتُنقل كافة مستحقّاته والتزاماته إلى الجهة المنقول إليها، وتبعاً لذلك فإن الموظف المبتعث يلتزم بإكمال ما تبقى من مدة عمله لدى الجهة المنقول إليها باعتبار أن خدمته مستمرة، وقد كان لهذا الرأي أثر إيجابي في انتقال الموظفين من جهة حكومية إلى أخرى حتى ولو كان هذا الموظف ملتزماً من الناحية القانونية لدى جهة عمله الأصلية، فهذا الالتزام يمكن نقله إلى الجهة الأخرى، ومما لا شك فيه أن هذا الحل قد أسهم في استفادة الجهات الحكومية من انتقال الخبرات والكفاءات الوظيفية فيما بينها بما يؤدي إلى تحقيق الصالح العام، فضلاً عن تحقيق الاستقرار والتطور الوظيفي للموظف في هذه الحالة.

إنهاء الخدمة

وأما بالنسبة للرأي القانوني الثاني والذي تعلق بمدى جواز إنهاء خدمة الموظف المواطن بسبب عدم كفاءته الوظيفية قبل نقله إلى وظيفة أخرى تتناسب مع قدراته الوظيفية، فقد خلّص الرأي القانوني الصادر عن الأمانة العامة للجنة العليا للتشريعات إلى جواز إنهاء خدمة الموظف المواطن بسبب عدم كفاءته

دبي - البيان

شهد العمل القانوني في إمارة دبي تقدماً واضحاً خلال السنوات القليلة الماضية، ومن المتوقع أن يشهد الطلب على الخدمات القانونية تزايداً أكبر خلال الفترة المقبلة، ومرد ذلك اهتمام الإمارة بهذا المجال الحيوي والهام الذي يشكل الإطار التنظيمي للسياسات والخطط والبرامج الاستراتيجية التي تتبناها حكومة دبي التي تعنى بتنظيم وتطوير كافة المجالات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وغيرها.

وفي هذا المجال قال الدكتور سعود عبيد المنصوري مدير إدارة الفتوى والرأي القانوني في اللجنة العليا للتشريعات في دبي: «بالنظر إلى أن اللجنة العليا للتشريعات تعتبر بموجب مرسوم إنشائها رقم «23» لسنة 2014 الجهة المعنية على مستوى إمارة دبي بتقديم الخدمات القانونية المرتبطة بالعملية التشريعية، ومن بينها إصدار ونشر الفتاوى القانونية المسببة فيما يتعلق بتفسير أحكام التشريعات المحلية السارية في الإمارة، وتقديم الرأي والمشورة القانونية لما يعرض عليها من استفسارات من الحكومة والجهات الحكومية بشأن أي مسألة قانونية أو نص تشريعي، فقد قامت اللجنة العليا بإنشاء إدارة لتقديم هذه الخدمة القانونية المتخصصة، وهي إدارة الفتوى والرأي القانوني، باعتبارها إحدى الوحدات التنظيمية الرئيسة في أمانتها العامة، التي تُعنى بإعداد المذكرات التفسيرية والمذكرات القانونية لما يعرض عليها من استفسارات من حكومة دبي والجهات الحكومية التابعة لها».

مهام

وأضاف: «لتمكين هذه الإدارة من النهوض بالمهام والمسؤوليات المنوطة بها فقد تم رفدها بالكادر القانوني المؤهل

صورة وتاريخ

مذكرة داخلية

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| | |
| حكومة دبي - ديوان سمو الحاكم <p>GOVERNMENT OF DUBAI H.H. THE RULER'S COURT</p> | |
| | |
| مذكرة داخلية | |
| ٢٠٠٧/١٠/٢٩ | |
| ١٠/٢٠٠٧/٢٥٤/٣ | |
| الأتسة/ أمل محمد بن عدي مدير إدارة الموارد البشرية | المحتزمة. |
| <p>السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،</p> <p>أشير إلى المذكرة الداخلية رقم ٤/٢٠٠٧/٢٣٥١/٣ المؤرخة في ٢٠٠٧/١٠/١٠ بشأن المعويات الراجب اتخاذها ضد أ والذي قُدم استقالته من العمل لئلاء قيامه بإجازته السنوية دون الالتزام بما نص عليه عقد العمل المبرم بينه وبين ديوان سمو الحاكم، وأوضح ما يلي:</p> <ul style="list-style-type: none">ينص البند التاسع من عقد العمل على ما يلي: يجوز للطرف الثاني أن يستقيل لئتمام الخدمة من الوظيفة يطلب يقدمه قبل شهرين من الموعد الذي يحدده للاستقالة شريطة أن يقوم بتسليم عمله لئلاء أو قبل قضاء هذه المدة، وفي حالة عدم تمكنه من تسليم العمل قبل الموعد المحدد عليه أن يستمر في العمل لفترة لا تتجاوز الثلاثة أشهر" وبما أن المذكور لم يتم تسليم ما عهد إليه من عمل، ولم يتم قبول استقالته، فهو يعتبر منتظماً عن العمل من تاريخ انتهاء إجازته السنوية، ومن ثم يطبق بشأله البند العاشر من العقد، ونصها على ما يلي: في حال انقطاع الطرف الثاني عن عمله لمدة تزيد عن خمسة عشر يوما متصلة بدون عذر يقبله رئيس الديوان يجوز اعتبار عهده منتظماً من تاريخ الانقطاع، وفي هذه الحالة يحرم من ريع مكافأة نهاية الخدمة. <p>ولما كان الموظف المذكور قد تقدم باستقالته دون أن يلتزم بفترة الإنذار المقررة بموجب المادة (٢٠١/٢١١) من قانون إارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ ولم يعد للعمل رغم مطالبته بالعودة، فيعتبر عقد العمل منتظماً من تاريخ الانقطاع، كما أنه لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة؛ لأنه لم يبرئ منه تجاه الدائرة، إذ إن مكافأة نهاية الخدمة، وفقاً لتكليمك، أقل من المبالغ الواجب استردادها منه.</p> | |
| دبي - البيان | |

صدر في 10/10/2007 رأي قانوني بشأن العقوبات الواجب اتخاذها ضد الموظف الذي يقدم استقالته من العمل أثناء إجازته السنوية دون الالتزام بما ينص عليه عقد العمل الخاص به من حيث عدم الالتزام بفترة الإنذار المقررة له وعدم تسليم ما عهد إليه من عمل.

فترة الاختبار

مقررة لمصلحة
الجهة الحكومية
للتحقق من
صلاحية الموظف
للقيام بمهام
وظيفته

المناوبة الليلية

هي فترة زمنية
يعمل فيها الموظف
وفق ساعات عمل
ليلية بشكل منتظم

الخدمة الوطنية

يكمل الموظف
ما تبقى من فترة
الاختبار بعد إنهاء
الخدمة الوطنية

الإجازة بدون راتب

لا يستحق الموظف
عنها أي رواتب أو
بدلات مالية أخرى

إصدار

تُصدر اللجنة
المذكرات
التفسيرية
للتشريعات
المحلية النافذة في
إمارة دبي

تطبيقه يضمن الوضوح والدقة وسلامة النتائج

المنهج العلمي دعامة لإعداد مذكرات الرأي القانوني

خاص بهذا النوع من المذكرات، حيث يجب أن يتضمن هذا النموذج كافة البيانات والمعلومات التي اشتملت عليها المذكرة مثل اسم الجهة الطالبة للرأي القانوني ووصف الحالة المطلوب بيان الرأي القانوني بشأنها، وسرد ملخص الوقائع المتعلقة بها، وتحديد النصوص والأسانيد القانونية ذات الصلة، والتطبيق القانوني لهذه القواعد والنتيجة التي تم التوصل إليها واعتماد السلطة المختصة لمذكرة الرأي القانوني وتاريخ اعتمادها. وأما الصعوبة الثالثة التي تعترض عملية إعداد مذكرة الرأي القانوني فتتمثل بعدم وجود نص قانوني يمكن تطبيقه على الاستفسار المطروح، ذلك أن المشرع مهما توخى الدقة والكمال في التشريع الصادر عنه، لا يستطيع أن يحيط بكل شيء وأن يضع مسبقاً الحلول اللازمة لكافة الحالات التي يتناولها هذا التشريع بالنظام، ويتبين هذا النقص في التشريع أكثر فأكثر كلما تطور المجتمع، وظهرت فيه حاجات جديدة أو أوضاع لم تكن موجودة من قبل.

ويعبر عن عدم وجود نص قانوني يفقد النص أو النقص التشريعي والفرق بين غموض النص وفقدانه أن مجال الأول هو النص في حين أن مجال الثاني هو الفراغ. ويعبر عن النقص التشريعي بأنه الحالة التي لا يوجد فيها بين نصوص القانون المكتوب قاعدة يمكن تطبيقها على الاستفسار المعروض، وهو بعبارة أخرى عدم ورود حكم في التشريع يتناول أو يبين حكم الحالة المطلوب بيان الرأي القانوني بشأنها.

وقد تكفل قانون المعاملات المدنية الاتحادي في المادة الأولى منه بإرشاد القاضي إلى المصادر التي يتعين عليه الرجوع إليها لسد النقص في التشريع وهي مبادئ الشريعة الإسلامية والعرف. ومن الجدير بالذكر أن هناك وسيلة أخرى لسد النقص في التشريع ألا وهي القياس، ويمكن تعريف القياس بأنه: القانوني بـشأنها.

وقد تكفل قانون المعاملات المدنية الاتحادي في المادة الأولى منه بإرشاد القاضي إلى المصادر التي يتعين عليه الرجوع إليها لسد النقص في التشريع وهي مبادئ الشريعة الإسلامية والعرف. ومن الجدير بالذكر أن هناك وسيلة أخرى لسد النقص في التشريع ألا وهي القياس، ويمكن تعريف القياس بأنه: القانوني بـشأنها. حالة منصوص عليها عند تشابه الحالتين وتمائل العلة بينهما. والقياس وفقاً لهذا المفهوم يكون عن طريق تطبيق نص ينظم حالة معينة على حالة أخرى غير منصوص عليها لوجود اتحاد في العلة بين الحالتين، أي قياس حالة لم يرد بشأنها نص على حالة ورد بشأنها نص، فيكون المقيس عليه في هذه الحالة نصاً من نصوص القانون، فإذا ورد نص قانوني تضمن حكماً للواقعة (أ) مثلاً لعلته بني عليها هذا الحكم وكانت هناك واقعة أخرى ولنفرض أنها (ب) مثلاً لم يرد بشأنها نص قانوني -وبالتالي ليس لها حكم- ولكنها تساوي الواقعة الأولى في علة الحكم أو تفوقها في العلة لكون العلة أكثر توفراً فيها من الواقعة الأولى، ففي هذا الفرض يُعطي نفاذ الحكم الثابت للواقعة (أ) المنصوص عليها للواقعة الثانية (ب) غير المنصوص عليها.

هذه النتيجة هي الجواب على الاستفسار المطروح وتعتمد دقتها وصحتها على التطبيق والتوظيف القانوني الصحيح للنصوص القانونية التي تم الاستناد إليها في إعداد المذكرة، وعلى قدرة القانوني على تحليل هذه النصوص وفهمها والوقوف على مراميها واستنباط الأحكام القانونية منها.

النتيجة

وفي النتيجة يجمع القانوني كل ما توصل إليه من حيثيات قانونية كوحدة واحدة، يعبر عنها بوضوح في نتيجة الرأي القانوني بحيث يكفي القارئ قراءة النتيجة ليتسنى له معرفة الرأي القانوني، لذلك لا تُكتب النتيجة إلا بعد الانتهاء من كتابة كافة الأفكار الرئيسية التي بُني عليها الرأي القانوني، ولابد أن تكون النتيجة مختصرة وأن ترد بشكل موجز وواضح ودقيق، إذ لا محل للإطالة عند بيان خلاصة الرأي، حيث إن التحليل الذي أوصل إلى هذه النتيجة موجود بين ثنايا الأفكار الرئيسية الواردة في مذكرة الرأي القانوني، وكذلك يجب أن تكون النتيجة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بهذه الأفكار ومستخلصة منها استخلاصاً سائعاً ومنطقياً ومعقولاً.

نموذج

وبعد الانتهاء من صياغة مذكرة الرأي القانوني فإنه يتم إفراغها في نموذج

فمهمة القانوني ليست فقط إعطاء الجواب على الاستفسار القانوني المطروح بل لابد له أن يعلل هذا الجواب ويبرهن صحته ويقدم الأدلة التي تؤكده.

التحليل

وعندما يقوم القانوني بهذا الدور فإنه يعتمد بشكل أساسي على ما توفر لديه من معلومات، وعلى ملكة الفهم والتحليل القانوني التي تكونت لديه نتيجة سنوات عمله المتراكمة، التي تمكنه من إبداء رأيه القانوني في المسائل والوقائع التي تحتاج إلى بيان حكم القانون بشأنها، ويتوقف مقدار الجهد الذي يبذله القانوني في هذه المرحلة على عدة أمور، ومن أبرزها مستوى صعوبة أو تعقيد الاستفسار عن ذلك الاستفسار، وخلاصة القول أن هذه المرحلة هي التي يتوقف عليها توفر البيانات المتصلة به، ومدى وجود معالجة تشريعية ناجعة وكافية للإجابة عن ذلك الاستفسار، وخلاصة القول أن هذه المرحلة هي التي يتوقف عليها صحة الرأي القانوني وسلامته ومدى حجتيه في الإقناع.

توظيف

ولابد للقانوني بعد ذلك أن يصل إلى مرحلة استخلاص نتيجة الرأي القانوني، في ضوء التطبيق السليم للأسانيد القانونية على الحالة محل البحث، وتعتبر

التشريعات من تعديل وتغيير، ويعتبر حصر هذه الأسانيد والإحاطة التامة بها أمراً هاماً وأساسياً في إعداد مذكرة الرأي القانوني، حيث يترتب على إغفال أي منها قصور في الرأي أو عدم كفايته أو وقوع خطأ في النتيجة التي سيتم التوصل إليها.

التطبيق القانوني

وتأتي بعد ذلك مرحلة التطبيق القانوني، وفي هذه المرحلة يقوم الباحث بتطبيق النصوص القانونية على الاستفسار المطلوب بيان الرأي القانوني بشأنه تطبيقاً صحيحاً وسليماً من خلال ربط الوقائع الثابتة لديه بالنصوص التي قام بتجديدها، ويتم هذا التطبيق من خلال شرح تلك النصوص بشكل مفصل واستخلاص المبادئ والقواعد القانونية والأفكار الرئيسية التي تحتويها والتي ستنبثق منها خلاصة الرأي ونتيجته النهائية.

وتعتبر هذه المرحلة هي الأهم إليها في بيان الرأي القانوني المطلوب كالقوانين والقرارات والأنظمة واللوائح والتعليمات والمعاهدات والاتفاقيات الدولية والقواعد الفقهية والسوابق القضائية وغيرها من الأسانيد القانونية الأخرى، ولا شك أن القيام بهذا الأمر يتطلب إلمام الباحث بالنظام القانوني السائد وما يتضمنه من تشريعات نافذة لجميع الشؤون المختلفة في المجتمع ومواكبته لكل ما يطرأ على هذه

الأسانيد القانونية الواجبة التطبيق على الواقعة محل الاستفسار؛ لذا يجب على القانوني أن يفحص الاستفسار من أجل تحديد كافة العناصر القانونية والواقعية اللازمة للإجابة عليه، وأحياناً قد لا يكون الاستفسار المطروح محدداً بشكل دقيق، فيقع على عاتقه مهمة تحديد هذا الاستفسار في ضوء الوقائع الكافية والمنتجة والصحيحة المعروضة أمامه، أي يجب عليه أن يضع نفسه محل الجهة طالبة الرأي القانوني وي طرح على نفسه السؤال الذي كان على تلك الجهة أن تطرحه.

قواعد

وبعد أن يحدد القانوني الحالة المطلوب بيان الرأي القانوني بشأنها وما يرتبط بها من وقائع وملابسات، فإنه يتعين عليه على ضوء ذلك أن يقوم بتحديد الأسانيد والقواعد القانونية ذات الصلة بهذه الحالة وهي التي سيتم الاستناد إليها في بيان الرأي القانوني المطلوب كالقوانين والقرارات والأنظمة واللوائح الدولية والقواعد الفقهية والسوابق القضائية وغيرها من الأسانيد القانونية الأخرى، ولا شك أن القيام بهذا الأمر يتطلب إلمام الباحث بالنظام القانوني السائد وما يتضمنه من تشريعات نافذة لجميع الشؤون المختلفة في المجتمع ومواكبته لكل ما يطرأ على هذه

يعد اتباع المنهجية العلمية الواضحة والمعايير المحددة حجر الأساس لإعداد مذكرات الرأي القانوني، باعتبارها بحثاً علمياً متخصصاً له قواعده المميزة، وتبرز أهمية هذه المذكرات من كونها أداة هامة لمعرفة حكم القانون تجاه مسألة معينة استناداً إلى دراسة قانونية متخصصة ومتأنية، ويعتبر استخدام المنهج العلمي عاملاً هاماً في كتابة مذكرة الرأي القانوني، حيث يؤدي تطبيقه إلى إضفاء السمة العلمية على المذكرة، بما يضمن وضوحها ودقتها، وبقدر ما يطبق الباحث المنهجية العلمية في إعداد مذكرة الرأي القانوني بقدر ما تكون النتائج التي يتوصل إليها سليمة ومتوائمة مع أصول ومبادئ القانون، وأما إذا افتقد الباحث إلى هذه المنهجية فإن أفكاره تأتي مشوشة وتكون الأسباب التي استند إليها في إثبات الرأي القانوني غير واضحة، ما يؤدي إلى ضعف مستوى المذكرة وغموضها وعدم قدرة الجهة التي تقدمت بطلب الرأي القانوني على العمل بما تضمنته هذه المذكرة من آراء أو نتائج أو توصيات.

مراحل

وتمر عملية إعداد مذكرة الرأي القانوني بمراحل عدة، لكل مرحلة منها دور بارز في إنجازها وإخراجها إلى حيز الوجود، ويبدأ إعداد المذكرة عادة بتحديد الوقائع المتعلقة بالحالة المطلوب بيان الرأي القانوني بشأنها، وذلك حسب تسلسلها المنطقي والتاريخي بحيث تكون مشتملة على كافة المسائل اللازمة لدراسة الاستفسار وإبداء الرأي القانوني بشأنه، وهنا لابد أن تكون الحالة أو الواقعة محل الاستفسار محددة وخالية من الاحتمال؛ لأن هذه الواقعة لن تكون كافية ومنتجة في إعداد المذكرة إلا إذا كانت واضحة ولا يشوبها أي نقص أو غموض، فالرأي القانوني السليم هو الذي يصدر بناءً على ثبوت كافة الوقائع المرتبطة بالحالة محل الاستفسار لا على افتراضها أو افتراض بعضها، ويجب على القانوني عند تحديد هذه الوقائع أن يقوم بتبسيطها وتحليلها والرجوع بها إلى عناصرها الأساسية وترتيبها ترتيباً منطقياً يتوافق مع تسلسلها التاريخي.

الوصف الدقيق

وعلى ضوء تحديد الوقائع على الوجه السالف بيانه، ينتقل القانوني إلى تحديد الاستفسار المطلوب، وذلك من خلال وصف الحالة المطلوب بيان الرأي القانوني بشأنها وصفاً دقيقاً مانعاً للجهالة أو اللبس أو الغموض، وتحديد إطار الاستشارة المطلوبة بشكل دقيق، ويعتبر فهم الاستفسار أمراً في غاية الأهمية، فهو يعد العامل الجوهر في إعداد مذكرة الرأي القانوني، كما أن لهذا الفهم أثراً حاسماً في تحديد

صعوبات تعيق إصدار مذكرة الرأي القانوني



رصانة ولا بد أن تكون مذكرة الرأي القانوني قوية ورصينة ويمكن التعويل عليها لمواجهة الحالة محل الاستفسار القانوني، واتخاذ الإجراء المناسب حيالها، وبالتالي فإن أي عيب فيها سيؤثر حتماً على جودتها، وعلى دقة وصحة الرأي القانوني الذي خلصت إليه وحجتيه في الإقناع، ومن بين العيوب التي يمكن أن تعترض مذكرات الرأي القانوني، عدم توصيف الحالة محل الاستفسار القانوني بالشكل الصحيح والدقيق، أو إغفال أي سند قانوني له علاقة وثيقة بالاستفسار القانوني المطروح، وكذلك انعدام الترابط بين الأفكار الواردة في المذكرة أو تعارضها أو غموضها أو افتقارها للدقة، بالإضافة إلى الإسهاب في عرض الأفكار وضعف الصياغة اللغوية للمذكرة، إلى جانب عدم انسجام الأفكار الرئيسية التي بُني عليها الرأي القانوني مع نتيجته وخلاصته النهائية.

بها القانوني عند إعداد مذكرة الرأي القانوني هو تفسير النصوص التشريعية المتعلقة بالاستفسار المطروح، ليخرج بعد تطبيقها على هذا الاستفسار بالرأي القانوني المطلوب.

دلالات هذه النصوص، وذلك من خلال تفسيرها وبيان حقيقة قصد المشرع منها، حتى يمكنه إنزال حكمها على الوقائع واستخلاص الرأي القانوني منها، فمن الأعمال الهامة التي يجب أن يقوم

عند إعداد مذكرة الرأي القانوني، فتتمثل في غموض النصوص القانونية الواجب تطبيقها على الحالة المعروضة عليه، وللتغلب على هذه الصعوبة فإنه لابد له أن يبذل جهداً كافياً للوقوف على

من الجهة التي تقدمت بطلب الرأي القانوني أو غيرها من الجهات الأخرى.

غموض النصوص

أما الصعوبة الثانية التي تواجه القانوني

من الممكن أن يعترض عملية إعداد مذكرة الرأي القانوني العديد من الصعوبات التي قد تعيق إصدارها، ويمكن إجمال هذه الصعوبات بأمرين: يتمثل الأول في عدم وجود أو كفاية المستندات اللازمة لإبداء الرأي القانوني، إذ لابد أن تكون كافة المستندات المتعلقة بالحالة المطلوب بيان الرأي القانوني بشأنها متاحة للقانوني للاطلاع عليها، فإذا كانت هذه المستندات غير متاحة أو غير كافية فإن إعداد مذكرة الرأي القانوني المطلوب سيكون أمراً متعذراً وسيجد القانوني نفسه غير قادر على القيام بالمهمة المكلف بها، فهذه البيانات تعتبر مطلباً هاماً لدراسة الاستفسار والإجابة عليه إجابة قانونية صحيحة، وللتغلب على هذه الصعوبة فإنه ينبغي على القانوني بذل الجهود اللازمة للبحث والتقصي عن الواقعة المعروضة وطلب المستندات والمعلومات والبيانات المتعلقة بها سواء

| رأفد أساسي | وقائع | حسن التطبيق | جودة | أكثر من 350 |
|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| اللجنة العليا للتشريعات THE SUPREME LEGISLATION COMMITTEE | إعداد: وائل نعيم | الجهات الحكومية هي رأفد أساسي للتعرف على أثر التشريعات وصلاحياتها للتطبيق | الوقائع المرتبطة بالاستفسار تعتبر من أهم العناصر للوصول للرأي القانوني السليم | تعزز الآراء القانونية والمذكرات التفسيرية حسن تطبيق التشريعات في دبي |
| الجهات الحكومية هي رأفد أساسي للتعرف على أثر التشريعات وصلاحياتها للتطبيق | الوقائع المرتبطة بالاستفسار تعتبر من أهم العناصر للوصول للرأي القانوني السليم | تعزز الآراء القانونية والمذكرات التفسيرية حسن تطبيق التشريعات في دبي | تعاون الجهات الحكومية يحسن جودة الخدمات القانونية التي تقدمها الأمانة العامة | فريق عمل شكل منذ نشأة اللجنة لإعداد المذكرات التفسيرية والآراء القانونية |



مسؤول وحديث

«الموارد البشرية لحكومة دبي» ضمانة أساسية لحقوق الموظف

المعنية التطبيق السليم لسياسات وأنظمة وتشريعات قانون إدارة الموارد البشرية، وبالتالي تلبية احتياجات هذه الجهات بما يدعم نتائج ممكنات ومؤشرات الموارد البشرية.

وفي سبيل خلق بيئة عمل مستدامة، وتطوير الثقافة المؤسسية لدى الموظفين الحكوميين، تحرص الدائرة على رفع معدلات السعادة ووث الروح الإيجابية وتحفيز الإبداع ودعم العمل بروح الفريق الواحد من خلال إعطاء كل ذي حق حقه وتعزيز مبادئ العدالة والمساواة بين الموظفين.

ووفقاً لتوجهات دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، تقع على عاتق الوحدات التنظيمية أحكام هذا القانون فينبغي حينها الرجوع إلى دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي واستشارتها في جميع الأمور الفنية ذات الصلة بالموارد البشرية.

وختاماً، فإن التطبيق السليم لأنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية يعتبر الأساس المتين في تحقيق الاستقرار في المجتمع وحماية حقوق الأفراد والحريات للجميع، تماشياً مع خطة حكومة دبي الرامية إلى تفعيل دور الكفاءات البشرية في حكومة دبي باعتبارها الحجر الأساس في عملية التنمية المستدامة لحكومات المستقبل.

*** مدير عام دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي**



عبد الله الفلاسي

ووفقاً لهذا القانون، تناط بدائرة الموارد البشرية لحكومة دبي عدة مهام وصلاحيات، إلى جانب توليها مهام متابعة حسن تطبيق هذا القانون وكافة التشريعات والأنظمة والسياسات الخاصة بالموارد البشرية الصادرة بموجب، بالإضافة إلى تقديم المشورة الفنية والرأي القانوني للجهات الحكومية حول كل ما يتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون. ويحظى الرأي القانوني بأهمية بالغة فيما يتعلق بإنجاح بعض الجوانب الخاصة بقانون إدارة الموارد البشرية كونه يقدم الحلول القانونية للإشكاليات التي تصادف التطبيق العملي لهذا القانون ولوائحته وقراراته، وعليه، فإن الاستعانة بالرأي القانوني في المسائل الصعبة المتعلقة بتفسير جوانب من أحكام قانون إدارة الموارد البشرية ضرورة حتمية، وذلك بهدف تحقيق العدالة والمساواة وتطبيق القانون دون أي تحيز أو تهاون. ووفق المنهجية العلمية المتبعة لتقديم الرأي القانوني، تتم دراسة الاستفسارات الواردة حول قوانين وتشريعات وسياسات الموارد البشرية واللوائح والأنظمة الصادرة في هذا الشأن من أجل الخروج بآراء قانونية في كافة المسائل المعروضة على الدائرة، بما يسهل على الجهات

انطلاقاً من إيمانها بأهمية ترسيخ استدامة الموارد البشرية، وبناء علاقات عمل إيجابية، وبيئة عمل محفزة وجاذبة للكفاءات والمواهب تحقق رؤية حكومة دبي تتميز وكفاءة، تسعى دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي إلى تعزيز المجتمع الوظيفي في إمارة دبي من خلال تطبيق حزمة من التشريعات المنظمة لأنشطة وممارسات الموارد البشرية في القطاع الحكومي بالإمارة. وتلتزم الدائرة بتبني التشريعات باعتبارها الدعامة الأساسية لتعزيز الأداء وتطوير كوادر بشرية مواطنة تفي بمتطلبات الحاضر والمستقبل، انسجاماً مع توجهه الدائرة الاستراتيجي بالنهوض في المنظومة الوظيفية في القطاع الحكومي من خلال تأهيل الكوادر وتنظيم عملها بما يتواءم مع التشريعات المعمول بها.

شهدت السنوات القليلة الماضية طفرة إيجابية ونمواً ملموساً خاصة فيما يتعلق بقطاع الموارد البشرية، حيث أكدت هذه الطفرة التنمية والتطويرية ضرورة الارتقاء بالكوادر المواطنة التي تشكل بدورها أماناً للمستقبل المشرق الذي تتطلع إليه القيادة الرشيدة. وفي هذا الإطار، عملت الدائرة منذ تأسيسها على تحديث نظم وممارسات الموارد البشرية في الجهات الحكومية بدبي بالاستناد إلى التشريعات المحلية الصادرة في هذا الشأن، وبما يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية. وتجلى ذلك في إصدار قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم «8» لعام 2018 الذي تستند إليه الدائرة في تطوير استراتيجيات الموارد البشرية الحكومية، وتعزيز أنظمتها وتشريعاتها في سبيل دعم المساس بحقوق الموظفين في مختلف المؤسسات الحكومية وضمان حصولهم على كافة احتياجاتهم الوظيفية والتطويرية.



وأثارها في ظل القانون القديم، ولكن نشور مشكلة التنازع هذه، بالنسبة للمراكز القانونية التي تمتد مراحل تكوينها وأثارها في ظل تعاقب أكثر من قانون عليها.

بالرجوع إلى التشريعات ذات الصلة، تبين أن المشروع قد حدد بعض الحالات المستثناة من مبدأ الأثر الفوري والمباشر للقانون، بحيث تظل هذه الحالات خاضعة لأحكام القانون القديم حتى بعد صدور القانون الجديد، وذلك حفاظاً على استقرار المعاملات وعدم الإضرار بالمراكز القانونية أو إهدار الحقوق المكتسبة للأفراد، ومن ضمن هذه الحالات، حالة النصوص القانونية المعدلة للمواعيد، حيث تبقى هذه المواعيد محكمة بالقانون القديم، في حال كانت قد بدأت في ظل هذا القانون واستمرت إلى ما بعد تاريخ صدور القانون الجديد، حيث يكون القانون القديم في هذه الحالة هو القانون الواجب التطبيق، ويتم احتساب هذه المواعيد وفقاً لأحكامه رغم أنه أصبح ملغياً. وأوضح أن ما سبق بيانه يتعلق بالنوع الأول والثاني من المدد.

3 أنواع للمدد المرتبطة بتنظيم الوظيفة العامة

مذكرة ورأي

أكدت اللجنة العليا للتشريعات في إمارة دبي: «أن التشريعات الناظمة لشؤون الموارد البشرية في حكومة دبي، سواء القانون السابق رقم «27» لسنة 2006 أو القانون الحالي رقم «8» لسنة 2018، تضمنتا العديد من المدة المرتبطة بتنظيم الوظيفة العامة، وباستقراء هذه المدد نجد أنها لا تعدو أن تخرج عن المدد التالية: النوع الأول: المدد المرتبطة بحقوق الموظف كمعدد الإجازات، والنوع الثاني: المدد التنظيمية لبعض الأوضاع الوظيفية، التي ترتب التزاماً على الموظف أو الدائرة أو كليهما معاً، كمعدد الندب، أما النوع الثالث: فهي مدد التقادم، سواء كانت هذه المدد مكتسبة للحقوق، أو مُسقطَة لحق المطالبة بها». جاء ذلك في معرض ردها على طلب الرأي القانوني الوارد إليها بشأن القانون الواجب التطبيق على المدد التي بدأت في ظل قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم «27» لسنة 2006 وتعديلاته، واستمرت إلى ما بعد العمل بالقانون رقم «8» لسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي.

نص قانوني

وقالت اللجنة: «إن القانون رقم «8» لسنة 2018 المشار إليه، لم يتضمن أي نص قانوني يحدد القانون الواجب التطبيق على المدد التي بدأت في ظل القانون رقم «27» لسنة 2006 المشار إليه، التي استمرت بعد العمل بالقانون الجديد، وهو الأمر الذي لا مناص معه من الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم تطبيق القانون من حيث الزمان للقياس عليها والاستئناس بها عند تحديد أي القانونين الواجب التطبيق على تلك المدد».

وبيّنت: «أن أهم مبدئين دستوريين يحكمان تطبيق التشريع من حيث الزمان، هما مبدأ الأثر الفوري والمباشر للقانون ومبدأ عدم رجعية القانون، فوفقاً للمبدأ الأول فإن القانون يسري بأثر فوري ومباشر منذ لحظة سريانه على كافة الوقائع التي تكون بعد تاريخ العمل به، ويتربط على هذا المبدأ، عدم امتداد