



يشكل إطارا تنظيميا للسياسات والخطط الاستراتيجية قفزات كبيرة للعمل القانوني في دبي

كل لغاد الاجتماعي مع المعينين
ي تلك الجهات، للوقوف على حقيقة
وواقع المرتبطة بذلك الاستفسار أو تلك
الحالة، بل تعدى الأمر إلى التنسيق مع
جهات الحكومية التي قد تكون لها علاقة
لموضوع، وذلك من خلال التعرف على
جهة نظرها، وهو الأمر الذي يمنح فريق
عمل «المعنى بإعداد المذكورة التفسيرية
و مذكرة الرأي القانوني» بـأداً أشمل
لموضوع المطلوب بيان الرأي القانوني
شأنه، علاوةً على أن هذا التواصل ينعكس
يجاباً في إثراء الرأي القانوني الصادر عن
أمانة العامة وتحقيق التطبيق الأمثل
لتشريعات السارية في الإمارة. مثال ذلك
ن يرد إلى الأمانة العامة طلب رأي قانوني
عن إحدى الجهات الحكومية حيال مسألة
تعلقة بالقانون رقم «8» لسنة 2018
شأن إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي،
حيث يقوم فريق العمل بطلب مرئيات
ائرة الموارد البشرية لحكومة دبي في
هذا الشأن، باعتبارها الجهة الحكومية
معنية في كل ما يتعلق بشؤون الوظيفة
عامة وشؤون الموارد البشرية.

وافت لاحر مع المعينين لدى الجهات الحكومية في إمارة دبي إلى توضيح الدور الذي تقوم به هذه الإدارة والخدمات التي تقدّمها، وإلى تطوير عملها والإجراءات المعمول بها لديها، وصولاً إلى تحقيق أهدافها بتعزيز المشروعية واحترام القانون، وضمان حسن تطبيق التشريعات، منطلقة في ذلك من توجيهات سمو الشيخ مكتوم بن محمد بن راشد آل مكتوم، نائب حاكم دبي رئيس اللجنة العليا للتشريعات، من أن الجهات الحكومية هي الشريك الحقيقي للجنة في تطوير العمل القانوني في الإمارة باعتباره الأداة الداعمة لكافة القطاعات الحيوية فيها».

وتعديل تشريعات قائمته، وتعييل لرقابة التشريعية على بعض الجهات الحكومية لضمان قيمتها بالتطبيق السليم للتشريعات السارية في الإمارة، وتحقيق الأهداف والغايات المرجوة منها، فبذلك تكون المذكورة التفسيرية أو مذكرة الرأي القانوني هي النواة لعمل قانوني جديد».

نتائج إيجابية

وقال: «إن من أهم النتائج الإيجابية للت sinc و التكامل بين الوحدات التنظيمية القانونية لدى الأمانة العامة للجنة العليا للتشريعات، فضلاً عما سبق بيانه، هو جحسيد حي لوجهات القيادة الرشيدة في الدولة، وتطبيقاً فعلياً لمفهولة صاحب لسمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة رئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، رعاه الله: «إن الآلاف من فرق العمل الناجحة والمتفانية التي تعمل في الحكومة الاتحادية والحكومات المحلية هي سر نجاح وتفوق دولة الإمارات، وهي عظم الأصول التي تعتمد عليها الدولة من جل بناء مستقبل مستقر للأجيال المقبلة».

وأضاف: «دأبت إدارة الفتوى والأرأي القانوني من خلال المختبرات التشريعية والمجتمعات واللقاءات التي تجربها من

A portrait of a man with dark hair and a beard, wearing a white ghutra and agal. He is looking directly at the camera with a neutral expression. The background is plain white.

■ **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 سيشكل 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 المنسوبة فيما يتعلق بـ كل القضايا المترتبة على القوانين والمتخصص المادر على التعامل مع كافة الاستفسارات التي ترد للأمانة العامة للجنة العليا للتشريعات بكفاءة واقتدار، حيث تم اختيار هذا الكادر من القانونيين الذين يتمتعون بالخبرة والدرارية والمعرفة بالنظام القانوني السائد في دولة الإمارات العربية بشكل عام، وإمارة دبي بشكل خاص، منمن يمتلكون المهارات القانونية التي يجب أن توفر فيمن يتصدى لشؤون الفتوى والرأي القانوني، كالقدرة على تكييف الواقع المرتبط بالاستفسارات المعروضة على الأمانة العامة للجنة العليا للتشريعات وتحديد وتحليل النصوص التشريعية ذات الصلة بها، واستنباط غاية المشرع منها، وإظهار الحكمه والغاية التي ابغاها المشرع من وراء تبني هذه النصوص، والربط بينها وبين الواقع المرتبط بالاستفسار أو الحاله المطلوب إبداء الرأي القانوني بشأنها، وصولاً إلى التفسير القانوني السديد والرأي القانوني السليم».

وتابع: «من د
القانوني للد
فقد تم وض
الأمانة العادل
تضمن تحقيق
والعمل برو
الفتوى وال
التنظيمية ا
التشريعات
فضلاً عن
خلال مراحل
ومذكرات ال
من خلال

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

جـ ٦

الرأي القانوني السديد أساس العدالة في الوظيفة العامة



من المتعذر على جهة عمله نقله إلى وظيفة أخرى، لعدم وجود وظيفة شاغرة تتناسب مع مؤهلاته وقدراته، ولم يجد الموظف أي تحسن في أدائه على الرغم من منحه الفرصة الكافية لذلك من جهة عمله، بعد توجيهه إنذار خطى له بتحسين أدائه، وفشله في تحقيق متطلبات الخطة التطويرية الموضوعة له من وحدته التنظيمية وإدارة الموارد البشرية في جهة عمله، والتي يجب ألا تقل مدتتها 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.

من الناحية القانونية، طالما أن الجهة المنقول منها الموظف والجهة المنقول إليها خاضعتان للموازنة العامة للحكومة أو تتلقيان دعماً مالياً منها؛ فوفقاً لقانون رقم «٨» لسنة ٢٠١٨ بشأن إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي، تعتبر مدة خدمة الموظف المنقول متصلة وتُنقل كافة مستحقاته والتزاماته إلى الجهة المنقول إليها، وتبعاً لذلك فإن الموظف لم ينبعث 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، وبهذا الالتزام يمكن نقله إلى الجهة الأخرى، ومما لا شك فيه أن هذا الحل قد أسرهم في استفادة الجهات الحكومية من انتقال الخبراء والكفاءات الوظيفية.

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 لتواءم مع التطلعات المستقبلية لإمارة دبي وطموحاتها، وضمان تكامل وتوافق أحکامها مع الدستور والتشريعات الاتحادية وال محلية النافذة، كما أنها تعد أدلة مهمة تسهم في الوصول إلى حكم قانوني عادل ومحابي، يؤكد حرص اللجنة على تبني منهجيات واضحة وفعالة تسهم في تطوير العملية التشريعية.

نهاية الخدمة

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

يبني الجنة العليا للتشريعات مهجهية علمية وعممية واضحة ومحدة في إصدار الآراء القانونية بما يتواءم مع الأصول الفنية والقواعد والمبادئ القانونية المستقرة، استكمالاً لجهودها الرامية إلى دعم مسيرة بي التنمية وضمان حسن تطبيق التشريعات السارية في الإمارة، وتعتبر المذكرات التفسيرية ومذكرة لرأي القانوني المتميزة التي تصدرها أساساً متيناً في تحقيق العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، وتحقيق المشروعية وتعزيز ثقة الأفراد بحسن تطبيق الجهات الحكومية للتشريعات السارية في إمارة دبي، وتنسق الأصول والقواعد والمبادئ التي ترتكز عليها للجنة العليا للتشريعات في إصدار المذكرات التفسيرية

ومذكرة الرأي القانوني إلى التشريعات المعمول بها في الإمارة، وإلى القواعد العامة التي أرساها دستور دولة الإمارات العربية المتحدة في ضمان سيادة القانون، وتحقيق العدالة والمساواة، بوصفها ركيزه أسية في حماية الحقوق والحريات في كافة المجالات، ويعتبر الرأي القانوني وسيلة مهمة في الوصول إلى النتائج المرجوة في التعرف على التطبيق السليم لقانون، ومعالجة الحالات والوقائع التي قد يتذرع على بعض الجهات معالجتها من الناحية القانونية.

ولأسهتمت اللجنة العليا للتشريعات، من خلال
لمذكرات التفسيرية ومذكرة الرأي القانوني
لرصينة التي تصدرها أمانتها العامة في تحقيق
لاستقرار القانوني في العديد من المجالات، ولعل
من بينها مجال الوظيفة العامة، فعلى سبيل المثال
صدرت الأمانة العامة للجنة العليا للتشريعات في
الآونة الأخيرة رأين قانونيين ساهموا بشكل كبير
في تحقيق الاستقرار الوظيفي والتنظيمي لدى بعض
الجهات الحكومية، حيث تناول الرأي الأول الإجابة
عن استفسار متعلق بمدى جواز نقل الموظف
لبعض من جهة حكومية إلى جهة حكومية أخرى،
والثاني حول مدى صحة إنهاء خدمة الموظف
لمواطن بسبب عدم كفاءته الوظيفية قبل نقله إلى
وظيفة أخرى تتناسب مع قدراته الوظيفية.

نقل جائز

الأنسية/ أمل محمد بن عدي
مدير إدارة الموارد البشرية

حكومة دبي - ديوان سمو الحاكم
GOVERNMENT OF DUBAI
H.H. THE RULER'S COURT

10/2007/2003/3

أشير إلى المذكورة الداخلية رقم ٤/٢٣٥١/٢٠٠٧/١٠١٠ المؤرخة في ٢٠٠٧/٢٣٥١،
العقوبات الواجب اتخاذها ضد []، والذي قدم استقالته من العمل لشأن
قيامه بجرائمها السنوية دون الالتزام بما نص عليه عقد العمل المبرم بينه وبين ديوان سمو
الحاكم، وأوضح ما يلي:

ينص البند التاسع من عقد العمل على ما يلى: «يجوز للطرف الثاني أن يستقيل أثناء الخدمة من الوظيفة بطلب يقدمه قبل شهرين من الموعد الذي يحدده بالاستقالة فريطة أن يقوم بتسليم عمله أثناء أو قبل انتهاء هذه المدة، وفي حالة عدم تمكنه من تسليم العمل قبل الموعود المحدد عليه أن يستمر في العمل لفترة لا تتجاوز ثلاثة أشهر» وبما أن المذكور لم يتم بتسليم ما عبّد إليه من عمل، ولم يتم قبول استقالته، فهو يعتبر منتفعاً عن العمل من تاريخ انتهاء إجازته السنوية، ومن ثم يطبق بشأنه البند العاشر من العقد، ونوصي على ما يلى: «في حال انقطاع الطرف الثاني عن عمله لمدة تزيد عن خمسة عشر يوماً منفصلة بدون عذر يقلل رئيس الدوائر بجوز اعتبار عقدة متنتهى من تاريخ الانقطاع، وفي هذه الحالة يحرم من ربع كفالة نهاية الخدمة».

ولما كان الموقف المذكور قد تقدم باستقالته دون أن يتلزم بتقriter الإنذار المقررة بموجب المادة (٢٠١/٢١١) من قانون إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم (٧٢) لسنة ٢٠٠٦

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 عزف العمل الخاص به من حيث عدم الالتزام بفترة الإنذار المقررة له وعدم تسليم ما معه

إصدارات

الإجازة بدون راتب

المناوبة الليلية

فتره الاختبار

تصدر اللجنة المذكرات التفسيرية للتشريعات المحلية النافذة في إمارة دبي

لا يستحق الموظف عنها أي رواتب أو بدلات مالية أخرى

يكمل الموظف ما تبقى من فترة الاختبار بعد إنهاء الخدمة الوطنية

هي فتره زمنية يعلم فيها الموظف وفق ساعات عمل ليلية بشكل منتظم

مقررة لمصلحة الجهة الحكومية للتحقق من صلاحية الموظف للقيام بمهام وظيفته

المنهج العلمي داعمة 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 الواقع المتعلقة بها، وتحديد النصوص والأساليب القانونية ذات الصلة، والتطبيق القانوني لهذه القواعد والنتيجة التي تم التوصل إليها واعتماد السلطة المختصة لمذكرة الرأي القانوني وتاريخ اعتمادها.

أما الصعوبة الثالثة التي تفترض عملية إعداد مذكرة الرأي القانوني فتتمثل بعدم وجود نص قانوني يمكن تطبيقه على الاستفسار المطروح، ذلك أن المشرع هما توسيخ الدقة والكمال في التشريع الصادر عنه، لا يستطيع أن يحيط بكل شيء وأن يضع مسبقاً الحول الازمة لكافة الحالات التي يتناولها هذا التشريع بالتنظيم، ويتبين هذا النقص في التشريع أكثر فأكثر كلما تطور المجتمع، وظهرت فيه حاجات جديدة أو أوضاع لم تكن موجودة من قبل.

أكثر من 350

فريق عمل شكل
منذ نشأة اللجنة
لإعداد المذكرات
التفسيرية والأراء
القانونية

جودة
تعاون الجهات
الحكومية يحسن
جودة الخدمات
القانونية التي
تقدّمها الأمة
العامة

حسن التطبيق
تعزز الآراء القانونية
والذكريات
التفسيرية حسن
تطبيق التشريعات
في دبي

وقائع

الواقع المرتبطة
بالاستفسار تعتبر
من أهم العناصر
للوصول للرأي
القانوني السليم

رافد أساسى
الجهات الحكومية
هي رافد أساسى
لتتعرف على
أثر التشريعات
وصلاحياتها
للتطبيق

إجراءات إعداد مذكرة الرأي القانوني

حكومة دبي | GOVERNMENT OF DUBAI
اللجنة العليا للتشريعات | THE SUPREME LEGISLATION COMMITTEE



◀ مذكرة ورأي

«الموارد البشرية لحكومة دبي» ضمانة أساسية لحقوق الموظف



عبد الله الفلاسي

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

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

ووفقاً لتجويهات دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي، تقع على عاتق الوحدات التنظيمية في الجهات الحكومية المعنية في تقديم الرأي القانوني بأهمية بالوجهة، بالإضافة إلى تقديم المشورة الفنية والرأي القانوني لها.

شهدت السنوات القليلة الماضية طفرة إيجابية ونمواً ملحوظاً خاصاً فيما يتعلق بقطاع الموارد البشرية، حيث أكدت هذه الطفرة التنموية والتطويرية ضرورة الارتفاع بالكواكب المواطنة التي تشكل بدورها أماناً للمستقبل المشرق الذي تطلع إليه القيادة الرشيدة.

وفي هذا الإطار، عملت الدائرة منذ تأسيسها على تحديث نظم ومارسات الموارد البشرية في جوانب من أحلكم قانون إدارة الموارد البشرية.

وختاماً، فإن التطبيق السليم لأنظمة وتشريعات وسياسات الموارد البشرية المتضمنة في هذا القانون يعتبر الأساس المتبين في تحقيق الاستقرار في المجتمع وحماية حقوق الأفراد والحريات للجميع، تماشياً مع خطوة حكومة دبي الرامية إلى تعزيز دور الكفاءات البشرية في حكومة دبي باعتبارها الحجر الأساس في عملية التنمية المستدامة للحكومات المستقبل.

مدير عام دائرة الموارد البشرية لحكومة دبي



عبد الله الفلاسي

انطلاقاً من إيمانها بأهمية ترسیخ استدامة الموارد البشرية، وبناء علاقات عمل ايجابية، وبنية عمل محفزة وجاذبة للكفاءات والمواهب لتحقيق رؤية حكومة دبي بتغيير 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 الداعمة الأساسية لتعزيز الأداء وتطوير كادر موظف بشري

مواطنة تفي بمتطلبات الحاضر والمستقبل، انسجاماً مع توجه الدائرة الاستراتيجي بالنهوض في المنظومة الوظيفية في القطاع الحكومي من خلال تأهيل الكوادر

وتنظيم عملها بما يتوازن مع التغيرات المعمول بها.

شهدت السنوات القليلة الماضية طفرة إيجابية ونمواً ملحوظاً خاصاً فيما يتعلق بقطاع الموارد البشرية، حيث أكدت هذه الطفرة التنموية والتطويرية ضرورة الارتفاع بالكواكب المواطنة التي تشكل بدورها أماناً للمستقبل المشرق الذي تطلع إليه القيادة الرشيدة.

وفي هذا الإطار، عملت الدائرة منذ تأسيسها على تحديث نظم ومارسات الموارد البشرية في جوانب من أحلكم قانون إدارة الموارد البشرية.

في هذا الشأن، فيما ينعكس على الموارد البشرية لحكومة دبي، تم دراسة

الحالات خاصة لأحكام القانون القديم حتى بعد صدور القانون الجديد، وذلك حفاظاً على استقرار المعاملات وعدم الإضرار بالمراكم القانونية أو إهانة الحقوق المكتسبة للأفراد، ومن ضمن هذه الحالات، حالة النصوص القانونية المتعلقة بالمواعيد، حيث تبقى هذه

المواعيد معمولة بالقانون القديم، في حال كانت قد بدأت في ظل هذا القانون الجديد لا تطبق أحكامه على الأوضاع السابقة على تاريخ العمل به.

فالقانون الجديد لا يطبق على الواقع والمصالح التي حدثت قبل صدوره، ويترتب على إعمال هذا المبدأ، بقاء القانون الجديد في هذه الحال هو هذه الواقع والمصالح خاصة لأحكام

القانون القديم الذي لم تمت في ظله.

إن المبادئ العامة التي تحكم تطبيق القانون من حيث الزمان

3 أنواع للمدد المرتبطة بتنظيم الوظيفة العامة



مطالبة

يجوز للدائرة مطالبة الموظف بأي

مبالغ لها في ذاته حتى لو زادت

مدة استحقاقها لها عن السنتين.

ويجوز للموظف الدفع بالتقادم

بعد مضي سنتين من تاريخ

2019/1/1.

للسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية

لحكومة دبي.

▪ دبي - البيان

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، تضمن العديد من المدد المرتبطة بتنظيم الوظيفة العامة، وباستثناء هذه المدد نجد أنها لا تعود أن تخرج عن المدد التالية: النوع الأول:

المدد المرتبطة بحقوق الموظف كمدد الإجازات، والنوع الثاني: المدد التنظيمية لبعض الأوضاع الوظيفية، التي ترتبط التزايد على الموظف أو الدائرة أو كلها معاً، كمدة الندب، أما النوع

الثالث: فهي مدد التقادم، سواء كانت هذه المدد مكتسبة للحقوق، أو مسقطة لحق المطالبة بها». جاء ذلك في معرض رددها على طلب الرأي القانوني الوارد إليها بشأن القانون الواجب التطبيق على المدد التي بدأ في ظل قانون

إدارة الموارد البشرية لحكومة دبي رقم «27» لسنة 2006 وتعديلاته، واستمرت إلى ما بعد العمل بالقانون رقم «8»

للسنة 2018 بشأن إدارة الموارد البشرية

لحكومة دبي.

نص قانوني

لقالب الناجحة: إن القانون رقم «8» لسنة 2018 المشار إليه، لم يتضمن أي نص قانوني يحدد القانون الواجب التطبيق على المدد التي بدأ في ظل القانون رقم «27» لسنة 2006 المشار

إليه، التي استمرت بعد العمل بالقانون الجديد، وهو الأمر الذي لا مناص منه من الرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم تطبيق القانون من حيث الزمان

للقاضيس عليها والاستثناء بها عند تحديد أي القانونين الواجب التطبيق على تلك المدد.

وبينت: «أن مبدأ مبدأ دستوريين يحكمان تطبيق التشريع من حيث الزمان، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا

للقانونين الواجب التطبيق على تلك

القوانين، مما مبدأ الآخر الفوري والبابا