General Terms and Conditions
Schedule 1
Employment Contract in the Zone

الأحكام والشروط العامة
الجدول رقم 1
عقد العمل في المنطقة

1. DEFINITIONS AND INTERPRETATION

1. تعريفات وتفسيرات

In the interpretation of the provisions hereof, the following terms and phrases, wherever mentioned, shall have the meaning set out for each of them

فيما يتعلق بتفسير الأحكام الواردة هنا، يكون للكلمات والعبارات التالية المعاني المبينة إزاء كل منها:

"AED"	means UAE Dirhams, the lawful currency of the UAE;	**"درهم إماراتي"** يعني درهم دولة الإمارات العربية المتحدة، "العملة الرسمية لدولة الإمارات العربية المتحدة";
"Authority"	means the Dubai Development Authority;	**"السلطة"** تعني سلطة دبي للتطوير;
"Employment Contract"	means the duly submitted employment agreement entered into by the Employer and the Employee and the Key Employments Terms as may be amended from time to time. hereinafter collectively referred to as the "Employment Contract" and individually to as the "Employment Contract" and the "Key Employment Terms" respectively;	**"عقد العمل"** يعني اتفاقية العمل المقدمة حسب الأصول والتي تم إبرامها من قبل صاحب العمل والموظف، وشروط التوظيف الأساسية كما يتم تعديلها من وقت لآخر. يشار إليها فيما يلي مجتمعة باسم "عقد العمل" وبشكل فردي باسم "عقد العمل" و "شروط التوظيف الأساسية" ;
"Licensee"	means the Employer or Company identified in this General Terms and Conditions;	**"المرخص له"** يعني صاحب العمل أو الشركة المحددة في هذه الشروط والأحكام العامة;
"Dubai Courts"	means the courts having jurisdiction in the Emirates of Dubai;	**"محاكم دبي"** تعني المحاكم المختصة في إمارة دبي;
"DIFC Courts"	means the DIFC Court of First Instance and the DIFC Court of Appeal, as established under Article 3 of Dubai Law No. 12 of 2004 and pursuant to Dubai Law No. 5 of 2021;	**"محاكم مركز دبي المالي العالمي"** تعني المحكمة الابتدائية لدى مركز دبي المالي العالمي ومحكمة الاستئناف لدى مركز دبي المالي العالمي، على النحو المنصوص عليه في المادة 3 من قانون إمارة دبي رقم 12 لسنة 2004 وعملا بقانون إمارة دبي رقم 5 لسنة 2021;
"Employment Regulations"	means the Dubai Technology and Media Free Zone Authority Employment Regulations of 2004, and its amendments;	"**لوائح التوظيف"** تعني لوائح التوظيف لسلطة منطقة دبي الحرة للتكنولوجيا والإعلام لسنة 2004 وتعديلاتها;
"Employee"	means the person whose name is entered in the Key Employment Terms as the employee of the Company;	"**الموظف"** يعني الشخص الذي تم إدراج اسمه في شروط التوظيف الأساسية بصفته موظف في الشركة;
"Key Employment Terms"	means the execution page mutually signed by the Parties attached and forms part to this General Terms and Conditions.	"**شروط التوظيف الأساسية"** تعني صفحة الموقعة بشكل متبادل من قبل الأطراف والمرفقة والتي تشكل جزءا من هذه الشروط والأحكام العامة.
"Labour Law"	means the Federal Decree-Law No. 33 of 2021 on the Regulation of Employment Regulations, Standard General Rules of Work in the UAE, implementing regulations and its amendments;	**"قانون العمل"** يعني المرسوم بقانون الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (33) لسنة 2021 في شأن تنظيم علاقات العمل والقواعد العامة الموحدة للعمل واللائحة التنفيذية للقانون وتعديلاته.
"Parties"	means the Employer and Employee hereinafter collectively referred to as the "**Parties**" and individually to as the "**Party**")	**"الأطراف"** يعني صاحب العمل والموظف المشار إليهم فيما يلي مجتمعين باسم "الأطراف" وبشكل منفرد بـ " الطرف"
"UAE"	means the United Arab Emirates; and	**"أ.ع.م"** يعني دولة الإمارات العربية المتحدة ؛
"Zone"	means the free zone established in accordance with Law No. 15 of 2014 of the Emirate of Dubai.	**"منطقة"** تعني المنطقة الحرة التي تم انشاؤها وفقا للقانون رقم 15 لسنة 2014 لإمارة دبي.

General Terms and Conditions
Schedule 1
Employment Contract in the Zone

الأحكام والشروط العامة
الجدول رقم 1
عقد العمل في المنطقة

"Employment General Terms and Conditions" means these general terms and conditions

الشروط والأحكام العامة للتوظيف" تعني هذه الشروط والأحكام العامة

1.2 These Employment General Terms and Conditions are intended for guideline purposes only. The Employer and the Employee may mutually agree on a more favourable employment terms and conditions provided however it do not conflict these General Terms and Conditions and the provisions of the UAE Labour Law.

2.1 هذه الشروط والأحكام العامة للتوظيف مخصصة للأغراض التوجيهية فقط. يجوز لصاحب العمل والموظف الاتفاق بشكل متبادل على شروط وأحكام أكثر ملاءمة، شريطة ألا تتعارض مع هذه الشروط والأحكام العامة وأحكام قانون العمل الإماراتي.

2. EMPLOYMENT

2. التوظيف

2.1 The Employee shall serve the Employer in such a position in accordance with the terms of this General Terms & conditions. The Employee will be bound by the Employer's code of conduct and policies including all other applicable provisions of the Labour Law, DDA laws, rules, regulations, policies and orders applicable in the Zone in relation to Employees conduct and employment as if these conduct rules, regulations, policies etc, were part of this General Terms & conditions.

1.2 يعمل الموظف لدى صاحب العمل في هذه الوظيفة وفقاً للشروط والأحكام العامة هذه. وسيكون الموظف ملزماً بمدونة قواعد سلوك وسياسات صاحب العمل بما في ذلك جميع الأحكام الأخرى المعمول بها في قانون العمل وقوانين السلطة واللوائح والسياسات والأوامر المطبقة في المنطقة فيما يتعلق بسلوك الموظفين والتوظيف، كما لو كانت قواعد السلوك هذه واللوائح والسياسات وغيرها جزءا من الشروط والأحكام العامة هذه .

3. DURATION OF EMPLOYMENT

3. مدة العمل

3.1 The duration of employment shall begin as of the Effective Date and shall continue until the period indicated under the Key Employment Terms, or such date as the Employment Contract is terminated by either Party as hereinafter provided (the "**Term**").

1.3 تبدأ مدة العمل إعتباراً من تاريخ السريان وتستمر حتى الفترة المشار إليها بموجب شروط العمل الأساسية، أو تاريخ إنهاء عقد العمل من قبل أي من الأطراف على النحو المنصوص عليه فيما يلي ("**المدة**").

4. PROBATION

4. التجربة

4.1 The Employee will serve a probationary period as indicated in the Employment Contract. The Employer reserves the right to extend the probationary period in the event that the Employee performance is not up to expectation, however the entire probation period shall not exceed six (6) months, excluding periods of authorized absence and/or sickness. During the probationary period the Employment Contract may be terminated by either Party with not less than fourteen (14) days written notice.

1.4 يعمل الموظف فترة اختبار كما هو موضح في عقد العمل. ويحتفظ صاحب العمل بالحق في تمديد فترة الاختبار في حالة عدم ترقى أداء الموظف إلى المستوى المتوقع، وفي كل الاحوال يجب أن لا تتجاوز فترة الاختبار بأكملها ستة (6) أشهر ، باستثناء فترات الغياب المصرح به و / أو المرض. خلال فترة الاختبار يجوز إنهاء عقد العمل من قبل أي من الأطراف بإخطار الطرف الآخر خطياً بفترة إنذار لاتقل عن (14) أربعة عشرة يوماً.

4.2 If either Party terminates the Employment Contract without observing the provisions of this Article, then such Party shall be responsible for paying to the other Party a compensation equivalent to the Employee's Salary for the notice period or for the remainder of the notice period.

2.4 إذا أنهى أي من الأطراف عقد العمل دون مراعاة أحكام هذه المادة، سيكون هذا الطرف مسؤولاً عن دفع تعويض للطرف الآخر يعادل أجر الموظف لفترة الإنذار أو الفترة المتبقية للإنذار.

4.3 If the Employee successfully completes the probation period and continues his work, the Employment Contract becomes valid in accordance with the terms and conditions agreed upon. In such case, the probation period shall be deemed as part of the service period.

3.4 أذا أكمل الموظف فترة الإختبار واستمر بعمله، يصبح عقد العمل ساري المفعول وفقاً للشروط والأحكام المتفق عليها، وتعتبر فترة الإختبار ضمن مدة خدمة الموظف.

5. REMUNERATION

5. الأجر

5.1 The Employee will receive a fixed gross salary (inclusive of base salary and allowance) in the amount as identified and agreed under the Key Employment Terms & the Employment Contract.

1.5 يحصل الموظف على راتب إجمالي ثابت (بما في ذلك الراتب الأساسي والبدلات) بالمبلغ المحدد والمتفق عليه بموجب شروط التوظيف الأساسية وعقد العمل.

5.2 The Parties may mutually agree on any other beneficial monetary compensation, benefits or privileges in accordance with the Employer's internal benefits and compensation policies in addition to the fixed gross Salary under clause 5.1.

2.5 يجوز للأطراف الاتفاق المتبادل على أي تعويض نقدي أو مزايا أو امتيازات أخرى وفقا للاستحقاقات السياسة الداخلية لدى صاحب العمل وسياسات التعويض بالإضافة إلى الراتب الإجمالي المحدد بموجب المادة 1.5.

5.3 The disbursement of the Remuneration will be in accordance with the prevailing standards in the UAE unless the Employer have its own compensation disbursement policies in place which is better than the prevailing standards in the Emirate.

3.5 يكون صرف الأجر وفقا للمعايير السائدة في دولة الإمارات العربية المتحدة ما لم يكن لدى صاحب العمل سياسات خاصة لصرف الأجر/التعويضات والتي تكون أفضل من المعايير السائدة في الإمارة.

6. WORKING HOURS

6. ساعات العمل

6.1 The maximum Working Hours in the Zone is 48-hour work week for all employees. Actual work timings and shifts may vary from time to time based on business and customer service requirements of the Employer. The Parties may freely agree on the working hours, break period and weekly rest day(s) provided however that it do not contradict the Working Hours in the Zone and the mandates of the Labour Law applicable to overtime work pay and calculation.

1.6 يكون الحد الأقصى لعدد ساعات العمل في المنطقة 48 ساعة في الأسبوع لجميع الموظفين. قد تختلف مواعيد العمل الفعلية والمناوبات من وقت لآخر بناءً على طبيعة العمل ومتطلبات خدمة العملاء لدى صاحب العمل. كما يجوز للطرفين الاتفاق بحرية على ساعات العمل وفترة الراحة ويوم (أيام) الراحة الأسبوعية، شريطة ألا يتعارض ذلك مع ساعات العمل في المنطقة والقواعد المنصوص عليها في قانون العمل المطبقة على أجر العمل الإضافي وطريقة حسابه.

6.2 Any Public holidays including without limitation Ramadan timings, announced holidays shall be in accordance with the prevailing mandates in the UAE and the Labour Law.

2.6 أية عطلات رسمية بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر مواعيد رمضان والعطلات المعلنة عنها يجب أن تكون وفقا للمقرر/السائد في دولة الإمارات العربية المتحدة وقانون العمل.

7. LEAVES

7. الإجازات

7.1 Unless otherwise the Parties mutually agree in writing on a more beneficial leave terms and conditions, Employee shall be entitled to thirty (30) calendar days' annual leave per calendar year after completing one year in service. However, The Employee shall be granted leave of two (2) days per month where the Employee completes more than six months and less than one year of service. The Employer may grant the Employee a leave from the occurred annual leave balance during probation period.

1.7 ما لم يتفق الأطراف كتابة على شروط وأحكام اكثر فائدة بخصوص الإجازة فإنه، يستحق الموظف إجازة سنوية مدتها ثلاثين (30) يوما تقويمياً وذلك بعد إكمال سنة واحدة في الخدمة. ومع ذلك ، يستحق الموظف إجازة لمدة يومين (2) في الشهر عند اكماله أكثر من ستة أشهر وأقل من سنة واحدة في الخدمة. ، ويجوز لصاحب العمل أن يوافق على منح الموظف إجازة من رصيد إجازاته السنوية خلال فترة التجربة.

7.2 The employee is entitled to a sick leave not more than (90) ninety consecutive or inconsecutive days per a year according to a medical certificate issued by the approved medical authority as follows: A. Fifteen (15) days with full pay B. The following Thirty (30) days with half pay c. The following period is Unpaid.

2.7 يستحق الموظف إجازة مرضية لا تتعدى مدتها على (90) تسعين يوماً متصلة أو متقطعة عن كل سنة وفقاً لشهادة طبية صادرة من الجهة الطبية المعتمدة وفق ما يلي:- أ.خمسة عشر (15) يوما مدفوعة بأجر كامل ب.ثلاثين (30) يوما مدفوعة بنصف الأجر للمدة التي تليها ج.والمدة التي تلي ذلك بدون أجر.

7.3 The manner of determining the commencement date of the Employee annual leave including without limitation the disbursement of salary during annual leave, restrictions, conditions, inclusions and exclusions and salary relating to annual leaves shall be in accordance with the provisions of the Labour Law unless the Employer at its sole determination implements more favorable conditions with regard to Employees' annual leave matter.

3.7 يجب أن تكون طريقة تحديد تاريخ بدء الإجازة السنوية للموظف بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر صرف الراتب أثناء الإجازة السنوية والقيود والشروط والإضافات والاستثناءات والرواتب المتعلقة بالإجازات السنوية وفقا لأحكام قانون العمل ما لم يطبق صاحب العمل حسب تقديره الشخصي شروطا أكثر ملاءمة فيما يتعلق بمسألة الإجازة السنوية للموظف.

7.4 Upon termination of the employment, the Employer shall pay the Employee an amount calculated based on the basic salary in lieu of annual leave days accrued but not taken. Upon termination of employment, if the Employee has taken more leave days than his/her accrued entitlement, the Employer will be entitled to make an appropriate deduction from the Employee's end of service benefits.

4.7 عند إلغاء عقد العمل، تلتزم الشركة بأن تدفع للموظف مبلغاً مالياً يحسب وفق ألاجر الأساسي بدل أيام الإجازة المستحقة التي لم يتم الحصول عليها. عند إلغاء عقد العمل، إذا حصل الموظف على أيام إجازة أكثر من أيام الإجازة المستحقة له/لها يحق لصاحب العمل أن يستقطع من مكافأة نهاية الخدمة ما يتناسب مع هذه الزيادة.

7.5 The Employee shall be entitled to a paid bereavement and or parental or maternity leave (whichever applicable) in accordance with the UAE Labour Law.

5.7 يحق للموظف الحصول على إجازة حداد مدفوعة الأجر و / أو إجازة والدية أو أمومة (أيهما ينطبق) وفقًا لقانون العمل الإماراتي.

7.6 The Employee may be granted a study leave for a period of (10) ten working days per year for the Employee who is enrolled or regularly studying at one of the educational institutions approved in UAE, in order to conduct exams, provided that the service term at the Employer is not less than two years.

6.7 يجوز منح إجازة دراسية لمدة (10) عشرة أيام في السنة الواحدة، للعامل المنتسب في إحدى المؤسسات التعليمية المعتمدة في الإمارات، وذلك لأداء الإختبارات، شريطة ألا تقل مدة الخدمة لدى صاحب العمل عن سنتين.

8. WORKING CONDITIONS

8. ظروف العمل

8.1 The Employer shall provide the necessary work conditions and tools for the Employee, and formulate relevant code of work and policies on labour safety and health. Employer shall be responsible to Employee with regard to morality, work ethics, safety and health and relevant rules and policies and may from time to time provide tailored business and technical training to Employee according to its needs.

1.8 يجب على صاحب العمل توفير ظروف العمل والأدوات اللازمة للموظف، وصياغة قواعد العمل والسياسات ذات الصلة بسلامة العامل وصحته. يكون صاحب العمل مسؤولا أمام الموظف فيما يتعلق بأخلاقيات العمل والسلامة والصحة والقواعد والسياسات ذات الصلة ، ويجوز له من وقت لآخر توفير التدريب المهني والتقني للموظف وفقاً لاحتياجاته.

8.2 The Employer shall bear the medication costs the Employee needs throughout the Employment Contract's term by providing a medical insurance in accordance with the prevailing Rules and Regulations of the Authority or the Emirate of Dubai.

2.8 يتحمل صاحب العمل تكاليف العلاج الذي يحتاجه الموظف طوال مدة عقد العمل وذلك بتوفير تأمين طبي وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها لدى السلطة أو في إمارة دبي.

9. INSURANCE AND BENEFITS

9. التأمين والاستحقاقات

9.1 The Employer shall subscribe the Employee to the medical insurance and any other employment schemes as may be required and introduced under the laws of Dubai and the DDA Employment Regulations and applicable rules or decisions.

1.9 يجب على صاحب العمل أن يشرك الموظف في التأمين الصحي وأية برامج توظيف أخرى قد تكون مطلوبة ويتم تقديمها بموجب قوانين إمارة دبي ولوائح التوظيف لدى السلطة واللوائح أو القرارات المعمول بها.

10. RESPONSIBITIES

10. المسؤوليات

10.1 Employee shall, at all times, carry out such duties and responsibilities as may be assigned by the Employer and shall faithfully and diligently perform these in compliance with established policies and procedures of the Employer.

1.10 يجب على الموظف ، في جميع الأوقات ، القيام بالواجبات والمسؤوليات الموكلة إليه من قبل صاحب العمل ويجب عليه القيام بها بإخلاص وأمانة وفقاً للسياسات والإجراءات المعمول بها لدى صاحب العمل.

10.2 If work assigned to the Employee allows to acquaint with the Employer's clients or have access to the secrets of his work, the Employer and the Employee may mutually agree in writing that after termination of the Employment Contract, the Employee may not compete with the Employer or take part in any business interest competitive to the Employer's. Such agreement shall clearly identify the limitation with respect to the place, time and nature of work.

2.10 إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو الاطلاع على أسرار عمله كان لصاحب العمل أن يشترط بصورة خطية على العامل إلا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع تجاري منافس له، ويحدد هذا الاتفاق بوضوح القيود المتعلقة بمكان العمل وزمانه وطبيعته.

10.3 The Employee shall keep strictly confidential details of the Company’s business or its customers which may come to the Employee’s knowledge or possession during the tenure of employment, and which should not be disclosed or made public save in the course of the proper execution of the Employee’s duties.

3.10 يجب على الموظف بعدم الإفصاح بأية تفاصيل سرية عن أعمال الشركة أو عملائها والتي قد تصل إلى علم الموظف أو حيازته خلال فترة العمل، والتي لا ينبغي عليه الكشف عنها أو نشرها إلا في سياق التنفيذ السليم لواجباتة الوظيفية.

10.4 The Employer shall at all times keep and maintain Employee records and update the Authority for any changes in the forms and manner implemented by the Authority from time to time.

4.10 يجب على صاحب العمل في جميع الأوقات الاحتفاظ بسجلات الموظفين وحفظها وتحديث السلطة بأية تغييرات حسب النماذج والطريقة التي تحددها السلطة من وقت لآخر.

11. AMENDMENT, TERMINATION AND RENEWAL

11. التعديل والإنهاء والتجديد

11.1 The Parties may mutually agree to amend the Employment Contract. Any amendment or renewal to the Employment Contract shall be submitted and recorded to the Authority.

1.11 يجوز للطرفين الاتفاق المتبادل على تعديل عقد العمل. ويجب ان يتم تسليم أي تعديل أو تجديد لعقد العمل وتسجيله لدى السلطة.

11.2 Notwithstanding the provisions in the UAE Federal Labour Law & the Employment Contract, the Employment Contract shall come to and end under any of the following circumstances:

2.11 على الرغم من الأحكام المنصوص عليها في قانون العمل الاتحادي و عقد العمل ، ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

(1) Incase the parties thereof agree, in writing to terminate it;

1.اتفاق الأطراف كتابة على إنهائه;

(2) On expiry of the period specified in the Employment Contract, unless the Employment Contract is expressly or implicitly extended in accordance with the provisions of this Employment Contract; or

2. عند انقضاء الفترة المحددة في عقد العمل، ما لم يتم تمديد عقد العمل صراحة أو ضمنا وفقا لأحكام عقد العمل ؛ أو

(3) At the option of either Party provided that the provisions of the UAE Labour Law regarding notice period and acceptable causes for termination of the Employment Contract without abuse are fully complied with.

3. بناء على إرادة أحد الأطراف وذلك بشرط التقيد بأحكام قانون العمل الاماراتي المتعلقة بالإنذار والأسباب المقبولة لإنهاء العقد;

(4) In case of the Employee's death or permanent total disability, as evidenced by a certificate issued by the Medical Authority in this regard;

4.وفاة العامل أو عجزه عن العمل عجزاً كلياً دائماً ، ويثبت ذلك بموجب شهادة من الجهة المختصة;

(5) In case the Employee is sentenced to a custodial sentence; by virtue of a final judgment; for a term of not less than three (3) months;

5. الحكم على العامل بحكم نهائي وبات بعقوبة مقيدة للحرية مدة لاتقل عن (3) ثلاثة أشهر;

(6) In case of the permanent closure of the Establishment, pursuant to the laws applicable in the State;

6. إغلاق الشركة نهائياً أو إفلاس الشركة وفق إجراءات للتشريعات النافذة في الدولة و اجراءات السلطة.

11.3 In addition, the Employer can terminate the Employment Contract without notice in the event that grounds exist on the basis of the Employee's conduct under Article 44 of the Labour Law.

3.11 وبالإضافة إلى ذلك ، يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار في حال وجود أسباب تتعلق بسلوك الموظف بموجب المادة 44 من قانون العمل.

11.4 The Employee may also terminate the Employment Contract without notice on occurrence of any of the circumstances enumerated under Article 45 of the UAE Labour Law.

4.11 يجوز للموظف أيضا إنهاء عقد العمل دون إشعار عند حدوث أي من الظروف المذكورة بموجب المادة 45 من قانون العمل الإماراتي.

11.5 The Employment Contract shall be renewed automatically with the same duration unless either Party notifies the other in writing of his desire to terminate or to renew to a different term subject to compliance of any requirements implemented in the Zone from time to time.

5.11 يتم تجديد عقد العمل تلقائياً بنفس المدة إلا إذا قام أي من الأطراف بإخطار الطرف الآخر كتابيًا برغبته في الإنهاء أو تجديده لمدة مغايرة مع الامتثال والالتزام بأية متطلبات مطبقة في المنطقة من وقت لآخر.

12. END OF SERVICE GRATUITY

12. مكافأة نهاية الخدمة

12.1 Unless the Employer have more favourable policy in calculating the Employee's end of service gratuity, the end of service gratuity shall be calculated on last Basic Salary of the Employee and in accordance with the scheme under the UAE Labour Law.

1.12 ما لم يكن لدى صاحب العمل سياسة أكثر ملاءمة لحساب مكافأة نهاية الخدمة للموظف، يتم احتساب مكافأة نهاية الخدمة على آخر راتب أساسي للموظف ووفقاً للطريقة المنصوص عليها في قانون العمل الإماراتي.

13. MISCELLANEOUS

13.1 The Parties may amend the Employment Contract during the Term. The Employer undertakes to inform and update the record of the Employee to the Authority of any amendments or changes to the Employment Contract especially in regard to the salary or any allowance.

13.2 The Employment Contract and the Key Employment Terms collectively referred herein as Employment Contract are governed by and construed in accordance with the laws of the United Arab Emirates.

13.3 Unless otherwise mutually agreed by the Parties in the, the Dubai Courts shall have exclusive jurisdiction to settle any dispute arising from or connected with the Employment Contract (including a dispute regarding the existence, validity or termination of the Employment Contract or relating to any non-contractual or other obligation arising out of or in connection with the Employment Contract) or the consequences of its nullity (a "Dispute").

13.4 Unless otherwise specifically agreed by the Parties during occurrence of any dispute, , The Parties irrevocably submit to the jurisdiction of the Dubai Courts and waive any objection they may have to any Dispute being heard in the Dubai Courts on the grounds that it is an inconvenient forum (forum non conveniens).

13.5 The Employment Contract must be made in two original copies signed by the Parties hereto; each Party shall keep one copy, and the Licensee must ensure an electronic copy is filed with the Authority.

13.7 The Employment Contract together with the Key Employment Terms duly submitted to the Authority constitute the entire agreement, and supersedes any previous agreements, letters entered into between the Parties relating to the employment of the Employee. The Employer undertakes to carry out all recording procedures at the concerned department in the Zone in accordance with the prevailing procedures. Other than the Employment Contract, any contracts entered between the contracting Parties and not recorded with the Authority shall not be taken into account.

13. أحكام أخرى

1.13 يجوز للطرفين تعديل عقد العمل خلال المدة. كما يلتزم صاحب العمل بالابلاغ عن أية تعديلات أو تغييرات على عقد العمل وتحديث سجل الموظف لدى السلطة خاصة فيما يتعلق بالراتب أو أية بدلات.

2.13 يخضع عقد العمل وشروط التوظيف الأساسية المشار إليها مجتمعة في هذه الوثيقة بإسم عقد العمل لقوانين دولة الإمارات العربية المتحدة ويتم تفسيرها وفقا لذلك.

3.13 ما لم يتفق الطرفان في عقد العمل على خلاف ذلك، يكون لمحاكم دبي الاختصاص الحصري لتسوية أي نزاع ينشأ عن عقد العمل أو يرتبط به (بما في ذلك أي نزاع متعلق بوجود عقد العمل أو صحته أو إنهائه أو يتعلق بأي التزام غير تعاقدي أو التزام آخر ينشأ عن عقد العمل أو فيما يتعلق به) أو عواقب إبطاله ("نزاع").

4.13 ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك وعلى وجه التحديد أثناء حدوث أي نزاع ، فإن الأطراف في عقد العمل ، يكونوا خاضعين بشكل قطعي للإختصاص القضائي لمحاكم دبي ويتم التنازل بموجبه عن أي اعتراض قد يكون لديهم في ان يتم النظر إليه في محاكم دبي على أساس عدم الملائمة (منتدى غير ملائم).

5.13 يجب أن يتم تحرير عقد العمل في نسختين أصليتين موقعتين من قبل الأطراف؛ وعلى كل طرف الاحتفاظ بنسخة واحدة ، كما يجب على المرخص له إيداع نسخة إلكترونية لدى السلطة.

7.13 يشكل عقد العمل مع شروط التوظيف الأساسية المقدمة حسب الاصول إلى السلطة الاتفاق بأكمله، ويحل محل أي اتفاقات سابقة وخطابات أبرمها الطرفان فيما يتعلق بالتوظيف. كما يتعهد صاحب العمل بتنفيذ جميع إجراءات والتسجيل لدى الجهة المختصة في المنطقة وفقاً للإجراءات المعمول بها. بخلاف عقد العمل، لا يتم الأخذ بالاعتبار أية عقود يتم ابرامها بين طرفي التعاقد لايتم تسجيلها لدى السلطة.