

Presidential Directive No. (4) of 2020

in Respect of

COVID-19 Emergency Measures

We, Maktoum Bin Mohammed Bin Rashid Al Maktoum, President of the Dubai International Financial Centre,
pursuant to the authority bestowed under **Article 5 of the Dubai Law No (9) of 2004, as amended, of the Dubai International Financial Centre**

Hereby issues the following Directive:

- 1. Title**
This Directive No. (4) of 2020 may be cited as “The DIFC COVID-19 Directive”.
- 2. Legislative Authority**
This Directive is made by the President of the DIFC under Article 5(7) of the Founding Law.
- 3. Date of Commencement and Term**
 - (1) This Directive is made on the date signed by the President and shall commence with effect from its date of signature.
 - (2) Unless revoked or amended by a separate directive, this Directive shall continue in effect for the duration of the Emergency Period.

قرار رقم (4) لسنة 2020 صادر عن الرئيس

بشأن

التدابير الطارئة المتخذة بشأن انتشار فيروس كورونا المستجد COVID-19

نحن، مكتوم بن محمد بن راشد آل مكتوم، رئيس مركز دبي المالي العالمي،
طبقاً للسلطة المسندة إلينا بموجب **المادة 5 من قانون دبي رقم (9) لسنة 2004، وتعديلاته، بشأن مركز دبي المالي العالمي**

قررنا ما يلي:

- 1. المسمى**
يشار إلى هذا القرار رقم (4) لسنة 2020 "القرار الخاص بشأن انتشار فيروس كورونا المستجد COVID-19 في مركز دبي المالي العالمي".
- 2. السلطة التشريعية**
صدر هذا القرار عن رئيس مركز دبي المالي العالمي بموجب البند (7) من المادة 5 من قانون التأسيس.
- 3. تاريخ البدء والمدة**
 - (1) صدر هذا القرار في تاريخ توقيعه من الرئيس ويبدأ العمل به اعتباراً من تاريخ توقيعه.
 - (2) يستمر العمل بهذا القرار طوال فترة الطوارئ ما لم يتم الغاؤه أو تعديله بقرار منفصل.



4. Schedule الجدول 4.

- (1) Schedule 1 to this Directive contains a list of defined terms used herein. (1) يتضمن الجدول 1 المرفق بهذا القرار قائمة بالمصطلحات المعرفة المستخدمة في هذا القرار.
- (2) Any capitalised terms used herein that are not expressly defined are used in accordance with their defined meaning in the Employment Law. (2) تكون للعبارات المستخدمة في هذا القرار، والتي لم يرد لها تعريف صريح فيه، المعاني المحددة لها في قانون العمل.

5. Rationale الهدف من القرار 5.

The President has the authority under the Founding Law to perform any action he considers necessary to ensure the proper management of the DIFC. للرئيس السلطة بموجب قانون التأسيس ألقيام بأي تصرف يراه لازماً للحرص على إدارة مركز دبي المالي العالمي بالشكل المناسب.

6. Emergency Employment Measures تدابير التوظيف في ظل حالة الطوارئ 6.

- (1) An Employer may only during the Emergency Period implement any one (1) or more of the following Emergency Measures in respect of some or all of their Employees without such Employees' consent: (1) يكون لصاحب العمل، خلال فترة الطوارئ فقط، اتخاذ أي واحد أو أكثر من تدابير الطوارئ التالية بخصوص بعض موظفيه أو بخصوص موظفيه جميعهم دون موافقة الموظف المعني:
- (a) impose reduced working hours; (أ) تخفيض ساعات العمل؛
- (b) impose Vacation Leave (ب) الزام الموظف بأخذ إجازة مدفوعة الأجر؛
- (c) impose leave without pay; (ج) الزام الموظف بأخذ إجازة غير مدفوعة الأجر؛
- (d) reduce Remuneration on a temporary basis; (د) تخفيض أجر الموظف مؤقتاً؛
- (e) restrict workplace access; and (هـ) تقييد الدخول إلى مكان العمل؛ و



- (f) subject to Section 12 below, impose Remote Working conditions and requirements, inclusive of (but not limited to) imposing means of measuring Employee engagement and productivity during Remote Working.
- (و) مع مراعاة البند 12 من هذا القرار، فرض شروط ومتطلبات للعمل عن بعد، والتي تشمل (لكن دون تحديد) تطبيق وسائل لقياس مشاركة الموظف ونتاجيته أثناء العمل عن بعد.
- (2) The following provisions of the Employment Law shall not apply to Employers during the Emergency Period in so far as may be required to facilitate the Emergency Measures:
- (2) لا تنطبق الأحكام التالية من قانون العمل على أصحاب العمل خلال فترة الطوارئ وذلك حسبما يلزم لتسهيل اتخاذ تدابير الطوارئ:
- (a) Article 14(3); (أ) المادة 14(3)؛
- (b) Article 29(2); and (ب) المادة 29(2)؛ و
- (c) Article 30(1). (ج) المادة 30(1).
- (3) The relevant provisions of the Contract Law shall not apply to Employers during the Emergency Period in so far as may be required to facilitate the Emergency Measures.
- (3) لا تنطبق الأحكام ذات العلاقة من قانون العقود على أصحاب العمل خلال فترة الطوارئ وذلك حسبما يلزم لتسهيل اتخاذ تدابير الطوارئ.
- (4) Article 4(1)(b)(i) of the Employment Law shall be deemed to be satisfied where an Employee who works for an Employer in or from the DIFC by way of Remote Working during the Emergency Period.
- (4) يعتبر الموظف الذي يعمل لدى صاحب عمل في مركز دبي المالي العالمي أو منه عن طريق العمل عن بعد خلال فترة الطوارئ أنه استوفى الالتزام المنصوص عليه في المادة 4(1)(ب)(ط).
- (5) Employers who wish to apply any of the Emergency Measures shall give five (5) days' prior notice thereof in writing to their relevant affected Employees.
- (5) يعطي أصحاب العمل الراغبون في تطبيق أي من تدابير الطوارئ إشعاراً خطياً مسبقاً بمدة خمسة (5) أيام للموظف المعني باتخاذ ذلك التدبير.



7. **COVID-19 Related Sick Leave** الاجازات المرضية المتعلقة بفيروس كورونا المستجد COVID-19 .7
- (1) Any Sick Leave taken by an Employee during the Emergency Period as a consequence of:
- (1) لا تحتسب الاجازة المرضية التي يأخذها الموظف خلال فترة الطوارئ نتيجة لأي مما يلي من أيام الاجازات المرضية التي يستحقها الموظف بموجب المادة 34(1) من قانون العمل:
- (a) having contracted the COVID-19, as confirmed by a sick leave certificate issued by a Competent Authority; and/or (أ) الإصابة بفيروس كورونا المستجد COVID-19، على أن يتم تأكيد الإصابة بشهادة اجازة مرضية صادرة عن السلطة المختصة؛ و/أو
- (b) being placed in quarantine by any Competent Authority to deal with limiting the spread of the COVID-19, (ب) الحجر الصحي على الموظف بأمر من أية سلطة مختصة بهدف الحد من انتشار فيروس كورونا المستجد COVID-19،
- shall not be counted towards any Sick Leave entitlement of that Employee under Article 34(1) of the Employment Law.
- (2) The provisions of Section 1 shall only apply for as long as: (2) تنطبق أحكام البند (1) فقط للمدة التالية:
- (a) the sick leave certificate is valid for, in the case of Section 7(1)(a); and (أ) مدة صلاحية شهادة الاجازة المرضية، في حالة الفقرة 7(1)(أ)؛ و
- (b) the quarantine is imposed by the Competent Authority, in the case of Section 7(1)(b). (ب) مدة الحجر الصحي المفروضة من جانب السلطة المختصة، في حالة الفقرة 7(1)(ب).
- (3) Employees who take Sick Leave in the circumstances set out in Section 7(1) of this Directive shall be entitled to one hundred percent (100%) of their Daily Wage for the duration of their Sick Leave and may not be made subject to any Emergency Measures that did not apply to them prior to taking such Sick Leave. (3) يكون للموظفين الذين يأخذون اجازة مرضية في الحالات المبينة في البند 7(1) من هذا القرار الحق بتقاضى أجورهم اليومية كاملة (بنسبة 100%) طوال مدة الاجازة المرضية ولا يجوز اخضاعهم لتدابير الطوارئ التي لم تطبق عليهم قبل أخذ الاجازة المرضية.



- (4) The provisions of Article 36(1) of the Employment Law shall not apply in respect of all Sick Leave taken by an Employee in the circumstances referred to in Section 7(1) of this Directive.
- (4) لا تنطبق أحكام المادة 36(1) من قانون العمل على جميع الاجازات المرضية التي أخذها الموظف في الحالات المشار إليها في البند 7(1) من هذا القرار.

8. Working Conditions

8. شروط العمل

The provisions of Articles 43 to 53 of the Employment Law (both inclusive) do not apply to Employees that are employed during the Emergency Period by way of Remote Working.

لا تنطبق أحكام المواد من 43 إلى 53 من قانون العمل (شاملة المادتين المذكورتين) على الموظفين الذين يتم تعيينهم خلال فترة الطوارئ للعمل عن بعد.

9. Visas and Permits of Terminated Employees

9. تأشيرات الإقامة وتصاريح العمل للموظفين الذين يتم انتهاء خدماتهم

- (1) Employers may during the Emergency Period defer the cancellation of the residency visas and/or sponsorship of Terminated Employees, provided that:
- (1) يجوز لأصحاب العمل خلال فترة الطوارئ تأجيل الغاء تأشيرات الإقامة و/أو الكفالات للموظفين الذين يتم انتهاء خدماتهم، شريطة ما يلي:

(a) the Employer shall continue to provide basic medical insurance for such Terminated Employees; and

(أ) أن يستمر صاحب العمل بتقديم تأمين صحي اساسي للموظفين الذين تم انتهاء خدماتهم؛ و

(b) where the Employer is in the retail, service or hospitality industry and the Terminated Employee was dependent on the Employer for accommodation, the Employer shall continue to provide such accommodation to Terminated Employees,

(ب) بالنسبة لأصحاب العمل في محلات البيع بالتجزئة أو في مجال الضيافة في حال كان الموظف الذي تم انتهاء خدماته يعتمد على صاحب العمل في توفير السكن له، أن يستمر صاحب العمل بتوفير السكن للموظفين الذين تم انتهاء خدماتهم،

until the cancellation of their residency visas.

وذلك الى أن يتم الغاء تأشيرات اقامتهم.



- (2) No Core Benefits and/or any other rights or benefits shall accrue under the Employment Law in favour of Terminated Employees who remain on an Employer's sponsorship during the Emergency Period. لا تستحق أية مزايا أساسية و/أو أية حقوق أو مزايا غيرها بموجب قانون العمل للموظفين الذين تم إنهاء خدماتهم وبقوا على كفالة صاحب العمل خلال فترة الطوارئ. (2)
- (3) The provisions of Article 57(3) of the Employment Law shall not apply to Employers during the Emergency Period in so far as may be required to facilitate the provisions of this Section 9. لا تنطبق أحكام المادة 57(3) من قانون العمل على أصحاب العمل خلال فترة الطوارئ حسبما يكون لازماً لتسهيل تطبيق أحكام هذا البند 9. (3)
- 10. DIFC Available Employee Database قاعدة بيانات الموظفين المتوفرين في مركز دبي المالي العالمي**
- (1) Employers shall during the Emergency Period be required to maintain a list of: يلتزم أصحاب العمل خلال فترة الطوارئ بالاحتفاظ بقائمة لما يلي: (1)
- (a) its Terminated Employees; and (أ) موظفيهم الذين تم إنهاء خدماتهم؛ و
- (b) Employees that are surplus to its current needs, (ب) الموظفين الفائضين عن احتياجاتهم الحالية؛
- (2) The list referred to in Section 10(1) of this Directive shall be provided to and updated from time to time with the Government Services Office, at an online portal or email address stipulated by the Government Services Office from time-to-time, which list shall also be required to indicate whether the relevant Terminated Employees or Employees have given their written consent to appear on the DIFC Available Employee Database. يجب تقديم القائمة المشار إليها في البند 10(1) من هذا القرار إلى مكتب الخدمات الحكومية ويجب تحديثها من وقت لآخر لدى المكتب، من خلال بوابة الخدمات الإلكترونية أو عنوان البريد الإلكتروني الذي حدده مكتب الخدمات الحكومية من وقت لآخر. يجب أن تحدد القائمة أيضاً ما إذا كان الموظفون المعنيون الذين تم إنهاء خدماتهم أو الموظفون قد وافقوا خطياً على إدراجهم على قاعدة بيانات الموظفين المتوفرين في مركز دبي المالي العالمي. (2)
- (3) The Government Services Office (or its delegate) shall create and maintain the DIFC Available Employee Database from the information provided to it by ينشئ مكتب الخدمات الحكومية (أو من يفوضه) قاعدة بيانات للموظفين المتوفرين في مركز دبي المالي العالمي التي قدمها له أصحاب العمل وفقاً لهذا البند 10 ويحتفظ بتلك (3)



Employers pursuant to this Section 10 and may also share the DIFC Available Employee Database with any other Competent Authority maintaining a virtual labour market during the Emergency Period.

القاعدة، ويجوز له مشاركة قاعدة بيانات الموظفين المتوفرين في مركز دبي المالي العالمي مع أية سلطة مختصة أخرى تحتفظ بسوق عمالة افتراضي خلال فترة الطوارئ.

- (4) Employers wishing to employ new Employees during the Emergency Period may search the DIFC Available Employee Database for suitable candidates inform the Government Services Office if it wishes to hire any new Employees from the DIFC Available Employee Database.

يمكن لأصحاب العمل الراغبين بتعيين موظفين جدد خلال فترة الطوارئ البحث في قاعدة بيانات الموظفين المتوفرين في مركز دبي المالي العالمي عن مرشحين مناسبين وإبلاغ مكتب الخدمات الحكومية في حال رغبتهم بتعيين أي موظفين جدد من قاعدة بيانات الموظفين المتوفرين في مركز دبي المالي العالمي.

(4)

11. Gratuity Payment Protection

11. حماية دفع مكافأة نهاية الخدمة

11

- (1) Where the Basic Wage of an Employee has been reduced subsequent to 1 March 2020 (as a consequence of an Emergency Measure or otherwise), the Gratuity Payment of that Employee for any period of service prior to the Qualifying Scheme Commencement Date pursuant to the provisions of Article 66(1) of the Employment Law shall be calculated by reference to their Basic Wage as at 29 February 2020 for the duration of the Emergency Period.

في حالة خفض الراتب الأساسي للموظف بعد 1 مارس 2020 (نتيجة لتدابير الطوارئ أو بخلاف ذلك)، يتم حساب مكافأة نهاية الخدمة لذلك الموظف عن أية فترة خدمة سابقة على تاريخ بدء مشروع التأهيل طبقاً لأحكام المادة 66(1) من قانون العمل بالرجوع إلى راتبه الأساسي كما في 29 فبراير 2020 خلال فترة الطوارئ.

(1)

- (2) Similarly, where the Basic Wage of an Employee has been reduced subsequent to 1 March 2020 (as a consequence of an Emergency Measure or otherwise), the Basic Wage used in the calculation of a Gratuity Transfer Amount for purposes of Article 66(6) of the Employment Law shall be the Basic Wage of an Employee as at 29 February 2020 for the duration of the Emergency Period.

كذلك، في حال خفض الراتب الأساسي للموظف بعد 1 مارس 2020 (نتيجة لتدابير الطوارئ أو بخلاف ذلك)، يكون الراتب الأساسي المستخدم في حساب قيمة تحويل مكافأة نهاية الخدمة لأغراض المادة 66(6) من قانون العمل هو الراتب الأساسي للموظف كما في 29 فبراير 2020 خلال فترة الطوارئ.

(2)



- (3) Where an Employer has terminated the services of an Employee subsequent to 1 March 2020 and has already paid their Gratuity Payment on a Basic Wage that was lower than that Employee's Basic Wage as at 29 February 2020 prior to the Effective Date of this Directive, it shall have a top-up responsibility in respect of any shortfall, as if Sections 11(1) and (2) of this Directive were in force at the time of such payment.
- (3) في حال انتهاء خدمات أي موظف بعد 1 مارس 2020 وسداد صاحب العمل مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على الراتب الأساسي الأقل من الراتب الأساسي للموظف كما في 29 فبراير 2020 قبل تاريخ العمل بهذا القرار، يلتزم صاحب العمل بسداد الفرق كما لو ان الفقرتين 11(1) و(2) من هذا القرار كانتا ساريتين في وقت سداد تلك المكافأة.

12. Exemptions, Variations and Fines الاستثناءات والتعديلات والغرامات .12

- (1) Any exemption of the application of Employment Law in respect of an Employer by this Directive is made pursuant to the power provided to the President under Article 4(2)(c) of the Employment Law.
- (1) وردت الاستثناءات من تطبيق قانون العمل على أي صاحب عمل بموجب هذا القرار طبقاً للصلاحيحة المسندة للرئيس بموجب المادة 4(2)(ج) من قانون العمل.
- (2) Any variation of the requirements of the Employment Law in respect of an Employer by this Directive shall be interpreted as:
- (2) يفسر أي تعديل لمتطلبات قانون العمل بخصوص أي صاحب عمل بموجب هذا القرار على أنه:
- (a) an exemption pursuant to Article 4(2)(c) of the Employment Law; and (أ) استثناء طبقاً للمادة 4(2)(ج) من قانون العمل؛ و
- (b) an Employer performing the requirements of the variation as a condition to such exemption. (ب) صاحب عمل يؤدي متطلبات التعديل كشرط لذلك الاستثناء.
- (3) Any fines or contraventions in respect of Articles under the Employment Law exempted or varied as a consequence of this Directive shall not accrue and/or be capable of being imposed.
- (3) لا تستحق أية غرامات أو مخالفات بخصوص المواد بموجب قانون العمل المستثناة أو المعدلة بهذا القرار و/أو ولا يجوز فرض تلك الغرامات أو المخالفات.



- 13. Privacy and Cybersecurity** **الخصوصية والأمن الإلكتروني** .13
- (1) Employers should notify employees that general monitoring of IT systems and equipment may be ongoing to prevent misuse of Employer assets, including but not limited to information and equipment. Where no notification is provided, Employers must document and be able to demonstrate the clear purpose and benefits of any monitoring technologies in respect of Employees during Remote Working, to the extent that it outweighs the privacy considerations of the Employees concerned.
- (1) على أصحاب العمل ابلاغ الموظفين بوجود مراقبة عامة لأنظمة ومعدات تقنية المعلومات وذلك لتجنب اساءة استخدام أصول صاحب العمل، وتشمل، لكن دون تحديد، المعلومات والمعدات. أما اذا لم يبلغ صاحب العمل الموظفين بذلك، فيجب على صاحب العمل توثيق الهدف والمزايا الواضحة لأية تقنيات مراقبة تتعلق بالموظفين أثناء العمل عن بعد، ويجب أن يكون قادرا على اثبات ذلك الهدف، للحد الذي تفوق فيه اعتبارات الخصوصية للموظفين المعنيين.
- (2) Employers must ensure adequate cybersecurity measures are in place for Remote Working, to the extent that is sufficient and acceptable from a reasonable industry standard perspective for the type of work being performed by Employees by way of Remote Working.
- (2) يجب على أصحاب العمل الحرص على اتخاذ تدابير كافية للأمن الإلكتروني للعمل عن بعد، للحد الكافي والمقبول وفقا للمعايير المعقولة المتعلقة بنوع العمل الذي يؤديه الموظفون عن بعد.
- (3) Employers may collect, process and share personal data of Employees (including information regarding their health, travel, COVID-19 related symptoms) for any reasonable purpose related to the health and safety of their Employees, or required by a Competent Authority, provided that they should not process more information than reasonably necessary.
- (3) يجوز لأصحاب العمل جمع البيانات الشخصية للموظفين (وتشمل المعلومات المتعلقة بصحتهم وسفرهم والأعراض المتعلقة بفيروس كورونا المستجد COVID-19) ومعالجتها ومشاركتها لأي غرض معقول يتعلق بصحة موظفيهم وسلامتهم أو لأي غرض تقتضيه أية سلطة مختصة، شريطة أن لا يعالج اصحاب العمل أية معلومات تزيد عن الحد اللازم بشكل معقول.
- (4) Notwithstanding the above, all rights afforded to any data subject in line with the Data Protection Law and any other applicable data protection laws must remain available, subject to specific exemptions permissible by such laws.
- (4) على الرغم مما ورد أعلاه، يجب أن تتوفر باستمرار كافة الحقوق الممنوحة لأي بيانات وفقا لقانون حماية البيانات وأية قوانين اخرى معمول بها لحماية البيانات، مع مراعاة الاستثناءات المصرح بها وفقا لأي من تلك القوانين.



14. Workforce Restrictions

14. التقييدات المتعلقة بالقوى العاملة

- (1) The Board of Directors of the DIFCA may during the Emergency Period from time to time issue directions as to:
- (1) يجوز لمجلس إدارة سلطة مركز دبي المالي العالمي خلال فترة الطوارئ من وقت لآخر إصدار قرارات تهدف لما يلي:
- (a) restricting Employers' workplace attendance in the DIFC, inclusive or restricting percentages of the Employees that may physically attend the workplace;
- (أ) تقييد حضور أصحاب العمل إلى مكان العمل في مركز دبي المالي العالمي، بما في ذلك تقييد نسب الموظفين الذين يمكنهم الحضور شخصياً إلى مكان العمل؛
- (b) specifying vital roles for Employers or key sectors of employment that require a presence in the DIFC during or after working hours;
- (ب) تحديد الأدوار الحيوية المناطة بأصحاب العمل أو قطاعات العمل الرئيسية التي تتطلب الحضور إلى مركز دبي المالي العالمي اثناء ساعات العمل أو بعدها؛
- (c) any permits that may need to be applied for;
- (ج) أية تصاريح قد تكون هناك حاجة لتقديم طلب للحصول عليها؛
- (d) which directives of Competent Authorities need to be adhered to in the DIFC; or
- (د) أية توجيهات من السلطات المختصة التي يجب الالتزام بها في مركز دبي المالي العالمي؛ أو
- (e) any matters related to (a) – (d) above.
- (هـ) أية مسائل تتعلق بالبند (أ) – (د) أعلاه.
- (2) Any Employers who act in contravention of the directions issued pursuant to Section 14(1) shall be liable to a fine payable to DIFCA in an amount not exceeding fifty thousand United States dollars (US\$50,000).
- (2) يخضع أصحاب العمل الذين يخالفون التوجيهات الصادرة طبقاً للبند 13(1) لغرامة تسدد إلى سلطة مركز دبي المالي العالمي بقيمة لا تتجاوز خمسين ألف دولار أمريكي (50,000 دولار أمريكي).
- (3) Any Employee not following the requirements of their Employer pursuant to any directions issued under Section 14(1) shall be capable of immediate dismissal pursuant to the
- (3) يجوز فصل الموظف الذي لا يلتزم بمتطلبات صاحب عمله طبقاً لأية توجيهات صادرة بموجب البند 14(1) فوراً طبقاً لأحكام المادة 63(1) من قانون العمل.



provisions of Article 63(1) of the Employment Law.

15. Wrongful Trading Rules Suspension

15. وقف العمل بقواعد التداول المخالف للقانون

- (1) The wrongful trading rules relating to directors' actions in respect of companies established in the DIFC, as set out in Articles 113 and 115 of the Insolvency Law, are suspended for the duration of the Emergency Period. يتوقف العمل بقواعد التداول المخالف للقانون بشأن قرارات مجلس ادارة الشركات المؤسسة في مركز دبي المالي العالمي، حسبما هي منصوص عليها في المادتين 113 و115 من قانون الافلاس، طوال فترة الطوارئ.
- (2) The suspension of the wrongful trading rules in Section 15(1) of this Directive is intended to ensure that directors of DIFC companies in the current uncertain environment are able to take decisions to continue to trade, incur new credit and make decisions which may otherwise cause directors concern about the potential for personal liability under the wrongful trading regime set out in Articles 113 and 115 of the Insolvency Law. يهدف وقف العمل بقواعد التداول المخالف للقانون وفقا للبند 15(1) من هذا القرار للحرص على تمكين مجالس ادارة شركات مركز دبي المالي العالمي في هذه الظروف التي تفتقر إلى التيقن من اتخاذ قرارات للاستمرار بالأعمال ومن اتخاذ انتمان جديد واتخاذ قرارات قد تثير بخلاف ذلك مخاوف لدى مجلس الادارة من احتمال نشوء المسؤولية الشخصية بموجب نظام التداول المخالف للقانون المنصوص عليه في المادتين 113 و115 من قانون الافلاس.

16. Legislative Amendments

16. التعديلات على التشريعات

In so far as any DIFC laws and regulations are in contradiction with the contents of this Directive, the DIFCA may effect legislation with the necessary retrospective application to give full effect to this Directive for the duration of the Emergency Period.

للحد الذي تتعارض فيه أي من قوانين مركز دبي المالي العالمي وأنظمتها مع مضمون هذا القرار، يجوز لسطة مركز دبي المالي العالمي العمل بتلك التشريعات بأثر رجعي حسبما يلزم لاعطاء النفاذ التام لهذا القرار خلال فترة الطوارئ.

17. Power of Amendment

17. الصلاحية للتعديل

This Directive may be added to or amended at any time by a further Directive from the President.

يجوز الاضافة إلى هذا القرار أو تعديله في أي وقت باصدار قرار آخر من الرئيس.



This Directive is written in English and translated into Arabic. Where there is a discrepancy, English shall prevail.

كتب هذا القرار باللغة الإنجليزية وتم ترجمته الى اللغة العربية. في حال وجود أي خلاف بالمعنى، يؤخذ ما ورد باللغة الإنجليزية.

Dated and signed on this 21st day of April 2020.

صدر ووقع بتاريخ _____ من _____ 2020.

Maktoum Bin Mohammed Bin Rashid Al Maktoum
President of the DIFC

مكتوم بن محمد بن راشد آل مكتوم
رئيس مركز دبي المالي العالمي



SCHEDULE 1		الجدول 1	
DEFINITIONS		تعريفات	
In this Directive, unless the context indicates otherwise, the defined terms listed below shall have the corresponding meanings:		في هذا القرار، ما لم يشير السياق إلى خلاف ذلك، يكون للعبارات التالية المعاني المحددة ازاء كل منها:	
Term	Definition	التعريف	العبرة
Competent Authority	has the meaning ascribed in the Employment Law but shall, for the avoidance of doubt, “any other relevant government authority in the UAE” referred to in the Employment Law shall include: (a) the UAE Federal Ministry of Health and Prevention; (b) the Government of Dubai Health Authority; (c) any law enforcement or other federal or local government department authority in the UAE that may impose quarantine restrictions on DIFC Employees.	يكون لها المعنى المحدد لها في قانون العمل ولكن، لدرء الشك، تشمل عبارة "أية سلطة حكومية مختصة أخرى في الامارات العربية المتحدة" المشار إليها في قانون العمل ما يلي: (أ) وزارة الصحة ووقاية المجتمع الاتحادية في دولة الامارات العربية المتحدة (ب) هيئة الصحة لحكومة دبي؛ (ج) أي من سلطات تنفيذ القانون أو أية دائرة أو سلطة حكومية اتحادية أو محلية غيرها في دولة الامارات العربية المتحدة والتي قد تفرض تقييدات الحجر الصحي على موظفي مركز دبي المالي العالمي.	السلطة المختصة
Contract Law	the DIFC Contract Law, Law No. 6 of 2004.	قانون العقود في مركز دبي المالي العالمي، القانون رقم 6 لسنة 2004.	قانون العقود
COVID-19	the severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2) causing the coronavirus (COVID-19) disease.	فيروس كورونا 2 المسبب لمرض الالتهاب الرئوي الحاد (SARS-CoV-2) المسبب لمرض كورونا فيروس (COVID-19).	فايروس كورونا المستجد COVID -19



Data Protection Law	the DIFC Data Protection Law, Law No. 1 of 2007.	قانون حماية البيانات في مركز دبي المالي العالمي، القانون رقم 1 لسنة 2007.	قانون حماية البيانات
DIFC	the Dubai International Financial Centre.	مركز دبي المالي العالمي	مركز دبي المالي العالمي
DIFC Available Employee Database	the database for available employees created and maintained by the Government Services Office pursuant to Section 10.3 of this Directive.	قاعدة البيانات للموظفين المتوفرين والتي ينشئها ويحتفظ بها مكتب الخدمات الحكومية وفقا للبند 10-3 من هذا القرار.	قاعدة بيانات الموظفين المتوفرين في مركز دبي المالي العالمي
DIFCA	the DIFC Authority.	سلطة مركز دبي المالي العالمي	سلطة مركز دبي المالي العالمي
Directive	this directive, referred to as the DIFC COVID-19 Directive.	هذا القرار المشار إليه باسم قرار مركز دبي المالي العالمي بشأن انتشار فيروس كورونا المستجد COVID-19	القرار
Effective Date	the date of signature of this Directive by the President.	تاريخ توقيع الرئيس على هذا القرار	تاريخ السريان
Emergency Period	the period from the Effective Date of this Directive up to and including 31 July 2020, or such other date confirmed by the President in a separate directive.	الفترة من تاريخ سريان هذا القرار وحتى 31 يوليو 2020، شاملة ذلك التاريخ، أو أي تاريخ آخر يؤكدّه الرئيس في قرار مستقل.	فترة الطوارئ
Emergency Measure	any one or more of the measures referred to in Section 6(1) of this Directive. “Emergency Measures” shall have a corresponding meaning.	أي واحد أو أكثر من تدابير الطوارئ المشار إليها في البند 6(1) من هذا القرار. ويكون لعبارة "تدابير الطوارئ" المعنى المقابل لذلك.	تدابير الطوارئ
Employment Law	the DIFC Employment Law, Law No. 2 of 2019, as amended by DIFC Law No. 4 of 2020.	قانون العمل في مركز دبي المالي العالمي، القانون رقم 2 لسنة 2019، حسبما تم تعديله بقانون مركز دبي المالي العالمي رقم 4 لسنة 2020.	قانون العمل
Founding Law	Dubai Law No. 9 of 2004, as amended, concerning the Dubai International Financial Centre.	قانون دبي رقم 9 لسنة 2004، حسبما تم تعديله، بشأن مركز دبي المالي العالمي.	قانون التأسيس



Government Services Office	the government services office of the DIFCA.	مكتب الخدمات الحكومية لدى سلطة مركز دبي المالي العالمي	مكتب الخدمات الحكومية
Insolvency Law	the DIFC Insolvency Law, Law No. 1 of 2019.	قانون الإفلاس في مركز دبي المالي العالمي، القانون رقم 1 لسنة 2019.	قانون الإفلاس
President	His Highness the President of the DIFC.	سمو رئيس مركز دبي المالي العالمي.	الرئيس
Remote Working	providing services under an Employment Contract for an Employer at a location other than the Employer's place of business in the DIFC.	تقديم الخدمات بموجب عقد العمل لصاحب العمل في موقع غير مكان عمل صاحب العمل في مركز دبي المالي العالمي.	العمل عن بعد
Terminated Employee	any Employee whose Employment Contract is terminated during the period 1 March 2020 up to the end of the Emergency Period.	أي موظف يتم إنهاء عقده عمله خلال الفترة من 1 مارس 2020 إلى نهاية فترة الطوارئ.	الموظف الذي تم إنهاء خدماته