



# 海外用工

- 阿联酋劳动就业相关内容

## 1. 劳动法的核心内容

阿联酋《劳工法》全面规定了劳动关系中的所有范畴。

【工作时间与休假】正常情况下，每天的工作时间最长为 8 小时，每周 48 小时。经人力资源与本土化部同意，某些特殊工作部门或工作性质，工作时间可以延长或减少。《劳工法》第 65 条规定，斋月期间，每天的工作时间应减少 2 小时。通勤时间不计入工作时间。正常加班，劳务人员可得到日工资 25% 的加班费，如果是晚上 9 点到早晨 4 点加班，可得到日工资 50% 的加班费。除不可抗力外，每天的加班时间不超过 2 小时。

周五是所有工人的休息日，计时工除外。如果劳务人员必须在周五工作，雇主应给予补休一天或发给日工资 50% 的加班费。

劳务人员可享受年休假不得少于：

- (1) 服务期满 6 个月不满 1 年的，每个月 2 天；
- (2) 服务期满 1 年的，每年 30 天。

实习期满后服务连续超过 3 个月的，每年的病假 90 天（连续或间断），并按如下规定计算工资：

- (1) 头 15 天按全额工资计算；
- (2) 第 16-45 天 按半数工资；
- (3) 45 天以上的时间无工资。

劳务人员还可享受的休假：

- (1) 每年 10 天的公众假期；
- (2) 朝圣假期。仅穆斯林在合同期内可享受一次，不超过 30 天，不计工资，不计入其他假期；

(3) 孕产假。服务期满 1 年的女工在产前或产后，有 45 天的带薪假期不满 1 年的则为半薪；

另外，如果孕产女工因病不能上班的，有连续或间断 100 天的不带薪假期。病假条应由指定的有资质医疗机构或当局出具。孕产假不计入其他休假。

夏季午休制度：2005 年开始实施，一般为每年的 6 月 15 日-9 月 15 日（具体时间由人力资源与本土化部通知）共三个月，在户外工作的劳工 12: 30-15:00 之间为午休时间，违者将对雇主处以 15000 迪拉姆的罚款。

【工伤及职业病的补偿】如果雇员遭遇工伤或职业病，雇主应支付其在当地政府或公共医疗中心、诊所的治疗费用，直到其康复或确诊为残废。治疗费用包括在医院或疗养院的住院费、外科手术费、拍 X 光片和药理分析的费用、购买药物的费用、器官移植以及为残疾者提供康复设备和假肢等的费用、治疗产生的交通费。

如果雇员受伤不能工作，雇主应支付其一笔相当于治疗期或半年医疗费用的现金补贴（按照时间比较短的一个支付）。如治疗期超过半年，则补贴减为一半，直到确诊，无论雇员康复、残废或死亡。

如果雇员死于工伤事故或职业病，则其家属应得到相当于其两年工资的补偿金（不少于 18000 且不多于 35000 迪拉姆 约合 5000-9500 美元）。补偿金额按照其生前最后一次的工资计算，补偿金应给予其家属。

如果有关当局确认雇员是因企图自杀或为得到补偿、病假或其他原因而造成自己受伤；因吸毒和酗酒而造成受伤；因故意违反在工作场所明显处公布的安全条例或因粗心、玩忽职守而造成自己受伤；在没有正当理由的情况下拒绝医疗检查或医疗小组的诊治，以上所述的情况所造成的伤害或残疾如没有造成死亡，则雇员不享有任何补偿。在上述情况下，雇主有权不提供医疗或津贴补偿。

【劳动争议】个体争议可通过人力资源与本土化部乃至法庭解决，集体争议由人力资源与本土化部的调停和解委员会、法院及最高仲裁委员会解决。根据《劳工法》所主张的所有权利，时效为 1 年。只有人力资源与本土化部门可以把争议提交法院解决。

【雇佣合同的解除】有如下情况时可解除雇佣合同：

- (1) 固定合同 到期，或劳资双方都同意解除合同；
- (2) 固定合同中如果单方面终止合同，需提前 30 天，不超过 3 个月提出，但当事方需要承担法律后果；
- (3) 如果所签无限期合同的任一方表示要终止合同，并按《劳工法》规定事前 通知，另一方也同意；
- (4) 无固定期限下雇主或劳工在有充分理由的情况下均可解除合同，并提前 30 天向另一方发出书面通知。

计时工的通知期限为：工作半年以上 1 年以内的，提前一周通知；工作 1 年以上 5 年以下的，提前两周通知；工作 5 年以上的，提前一月通知。

雇主在下列情况下，可不经劳方同意而解雇劳方：

- (1) 雇员提供伪造的国籍、身份、证明和文件等；
- (2) 在实习、试用期间；
- (3) 因雇员 所犯错误而导致雇主大量物质损失；
- (4) 雇员在已知安全生产规则的情况下，违反安全生产条例；
- (5) 雇员不履行雇佣合同所规定的基本义务，而且不听警告；
- (6) 雇员泄露公司的机密；
- (7) 雇员被政府法庭判决违背了公共道德、信誉、诚实；
- (8) 雇员被发现醉酒或在工作时间醉酒：

(9) 雇员威胁、挑衅雇主、值班经理或同事；

(10) 雇员在 1 年中无故连续旷工 7 天以上或不连续旷工 20 天以上。

## 2. 外国人在当地工作的规定

【工作许可】外籍劳务进入阿联酋实行工作许可制度。

(1) 外籍劳务只有取得在人力资源与本土化部注册许可企业的担保下，才能获得工作许可。

(2) 外籍劳务只有在满足以下条件，人力资源与本土化部才有可能发放工作许可：年龄不得低于 18 岁；员工专业能力和企业业务范围相匹配；持有的护照有效期在 6 个月以上；身体健康。

【雇佣合同及劳工卡】劳务在进入阿联酋前，应与雇主签订雇佣合同。合同必须使用阿拉伯文，可同时使用英文，中国雇员应按新劳工法要求提供中文版本合同。合同需采用人力资源与本土化部规定的标准格式合同，合同内容要注明合同签订日期、生效日期、期限、工作性质、工作地点、类型、工资等。除非经人力资源与本土化部批准，标准劳动合同不得更改、替代或新增条款。合同一式三份，一份劳务保存，一份雇主保存，第三份交相应的酋长国人力资源与本土化部门（确保自己手中要有一份合同，并在整个合同期间妥善保管）。

雇主应在雇员到达阿联酋的 60 天之内为雇员办妥劳工卡。如果雇主没做到，雇员在此期间工作就违反了阿联酋雇佣外籍劳务的法律，雇主将被处以罚款。所以，雇员如在 60 天之内没有得到劳工卡，应向有关人力资源与本土化部门报告，以便人力资源与本土化部门对雇主采取必要的措施。劳工卡有效期为 3 年，如果雇佣双方表示满意，可以更换同等期限的新卡更新必须在到期日后的 60 天内完成。超过 60 天期限的，除非雇主能向人力资源与本土化部提交其所能接受的司法文件，才能继续得到更新。即便人力资源与本土化部同意继续更新，也要收取相当于罚金的延迟更新费用。劳工卡过期后，不得继续在阿联酋工作。

根据有关规定，将由阿联酋的相应医务机构出具劳务人员未患重大疾病的体检证明，证明其身体条件适应他所从事的工作。

雇主应承担有关雇佣合同及劳工卡费用，以及未及时处理或更新劳工卡的罚金。劳务人员在阿联酋境内迁移时，应随身携带劳工卡。

如果劳务人员由于未及时更新劳工卡受到歧视待遇，而雇佣关系依然存在，劳务人员应向雇主提出更新要求。如雇主未予反应，人力资源与本土化部建议劳务人员应向有关劳务部门反映，以便人力资源与本土化部门对雇主采取必要的措施。

**【定期回国规定】**外籍劳务人员服务期满后应迅速离开阿联酋，否则属于非法居留。雇主要采取如下措施，以确保不再本企业雇员中发生非法滞留

- (1) 取消工作许可，将他们遣返至原处或双方同意的其他地方，由雇主承担遣返费用；
- (2) 如果劳务人员转换担保为其他雇主工作，由新雇主在服务期满后承担遣返费用；
- (3) 由于劳务人员的原因解除合同，如果劳务人员有能力的话，遣返费用自负；
- (4) 如劳务人员死亡，棺材及运费由雇主承担。

**【抑制非法移民和黑工的规定】**为遏制非法移民和“黑工”带来的问题，更好地管理劳动力市场，提高管理效率，阿联酋严格控制边境，严控非法劳工入境，并投入巨资采用高科技设备（如虹膜识别）等技术手段以阻止非法移民入境。同时，阿联酋会根据劳务市场变化采取颁布劳务输入禁令或暂停发放签证等临时管控措施，如 2012 年曾因大量孟加拉劳工涉嫌伪造护照而暂停对孟加拉劳工发放签证。

### **3. 外国人在当地工作的风险**

**【对引进外籍劳务的态度】**阿联酋经济自由，对劳务的国籍没有限制，雇主依据劳工法及有关规定，可以从世界上任何国家招聘劳务，实行“非移民、临时性、合同制”劳务政策。有关招

聘外籍劳务的法律和程序在阿联酋酋长国是通用的,可以从其中任一酋长国人力资源与本土化部门获得工作许可,并获得任一酋长国移民局入境签证,从联邦的任一机场或海港入境。因此,合法的外籍人员在阿联酋务工面临的法律和政策风险较小。

【劳动争议的解决】个体争议可通过人力资源与本土化部乃至法庭解决,集体争议由人力资源与本土化部的调停和解委员会、法院及最高仲裁委员会解决。根据《劳工法》所主张的任何权利,时效为1年。只有人力资源与本土化部门可以把争议提交法院解决。