

Serial Guidance on Employment Compliance of Outbound Enterprises — II. Middle East

Author: WU, Qiong LIU, Yuxiang *本文其他作者：庄晓怡

引言

II

随着全球经济一体化进程的持续深化，中国企业出海步伐日益加快，其规模不断扩大。对于出海的中国企业而言，如何在海外市场高效搭建团队、构建适宜的全球化用工模式、确保劳动用工合规、提升雇主品牌影响力和员工忠诚度，成为出海企业面临的核心挑战，也是中国企业加速高质量全球化发展的关键要素。

近年来海问律师协助客户在东南亚、中东北非、欧洲等地完成多项投资和劳动用工合规咨询，积累了丰富的实务经验。

海问计划推出“企业出海劳动用工合规”系列文章，旨在讨论相关法律和实务问题，分享项目经验，以期对中国企业更好地了解当地的法律环境和落地实践有所助益。

本文为该系列文章的第二篇，主要介绍中东地区部分国家的劳动用工法律法规体系及合规要点。

概述

中东日渐成为中国投资者境外投资和业务布局的热点地区。其战略位置、资源禀赋、市场潜力以及相对优良的营商环境为海外投资者提供了新机遇。在尝试摆脱对油气资源的依赖、实现经济转型的过程中，中东国家在传统能源和基建项目之外，发展了数字化新基建、医药、电商、零售消费、金融科技等新兴投资热点，给中国企业带来了不可忽视的市场。

本文将以为受中国投资者青睐的阿拉伯联合酋长国（“**阿联酋**”）、沙特阿拉伯王国（“**沙特**”）为例，对中东地区的劳动用工法律法规体系及合规要点进行介绍。

一、阿联酋

阿联酋是中东重要的贸易枢纽，也是中国“一带一路”倡议在中东的关键节点国家。目前，超过6000家中国企业在阿联酋开设公司或办事处，阿联酋已连续多年成为中国在中东地区的第一大出口目的国和第二大贸易伙伴。

阿联酋属于联邦制国家，由阿布扎比、迪拜、沙迦、阿治曼、乌姆盖万、哈伊马角和富查伊拉7个酋长国组成，首都为阿布扎比。自1985年在迪拜设立第一个自由区以来，阿联酋境内设立的自由贸易区及经济特区（下统称“**自贸区**”）已逾45个，主要集中在阿布扎比与迪拜。

阿联酋在劳动用工合规方面的特点主要包括：

1. 在立法方面，联邦内各酋长国通常受到联邦法律和当地法律的双重约束，但自由贸易区享有较高的自治权，在某些事项上无需适用联邦法律。
2. 劳动用工市场高度国际化和多元化。其劳动力主要来自国外，外籍员工占阿联酋劳动力市场的90%左右。
3. 劳动法规体系相对完善，且对本国员工有一定的倾向性保护，例如有最低比例要求等。
4. 作为一个多文化多语言国家，阿联酋主要劳动力来源于信仰伊斯兰教的国家，企业在用工过程中也需要特别关注当地的宗教文化背景和不同国家员工的文化差异。

（一）阿联酋劳动用工法律体系

阿联酋现行的《劳动关系法》（Federal Decree-Law No. (33) of 2021 Regarding the Regulation of Employment Relationships, “《阿联酋劳动法》”）于2022年2月2日正式生效并经过修订，适用于阿联酋境内的所有私营机构（Private Sector）。

大部分自贸区受《阿联酋劳动法》管辖，除非另有特别规定排除《阿联酋劳动法》全部或部分条款的适用。特别地，迪拜国际金融中心（Dubai International Financial Centre, “DIFC”）的雇主和雇员适用其2019年颁布的《劳动法》（Employment Law DIFC LAW NO. 2 of 2019, “《DIFC劳动法》”）；阿布扎比全球市场（Abu Dhabi Global Market, “ADGM”）的雇主和雇员适用其2019年颁布的《就业条例》（Employment Regulations 2019, “《ADGM就业条例》”）。上述两个自贸区不适用《阿联酋劳动法》。

《阿联酋劳动法》《DIFC劳动法》和《ADGM就业条例》均涵盖了劳动用工的各方面要求，包括劳动关系的建立和终止、工资薪金、工作时间与休假、劳动争议处理等。当然，这些法规规定的是员工权益的最低标准，雇主可以向雇员提供优于这些标准的条件。

（二）阿联酋法律对雇佣合同形式及内容的要求

《阿联酋劳动法》《DIFC劳动法》和《ADGM就业条例》均规定了雇主应当与雇员订立书面劳动合同，并由雇员和雇主各保留一份副本。

劳动合同中应约定合同签订日期、雇佣开始日期、工作种类、工作地点、薪资、雇主及雇员双方信息、工作时长等基本内容。

根据《阿联酋劳动法》，雇主和雇员可约定最长不超过六个月的试用期。《DIFC劳动法》和《ADGM就业条例》亦规定了试用期不超过六个月的一般原则及特殊规定。

（三）外籍人员在阿联酋工作的签证及许可

外籍人员在阿联酋工作，需办理工作许可和工作签证。阿联酋有多种工作签证类型，包括标准工作签证、绿色签证、黄金签证等，以满足不同的人员类型和需求。其中，标准工作签证是阿联酋企业聘用人才最常见的选择之一，其有效期通常为两到三年，原则上需要由雇主申请并提供担保。

通常而言，为办理外籍员工的工作许可证和标准工作签证，雇主首先需要获得签证配额批准，并向政府提交与当地企业签订的、符合官方模板的标准格式书面劳动合同。由于政府对劳动合同模板的审查比较严格，实践中，雇主与员工就未尽事宜签订补充合同是较为常见的做法。

为提高本国国民的就业率，阿联酋政府实施了一系列政策和措施，以鼓励企业雇佣更多的本国国民。最新政策中的关键要求如下：

- 拥有50名及以上员工的私营企业每年必须增加2%比例的阿联酋本国员工，目标是在2026年实现本国员工比例增加10%；
- 拥有20至49名员工的较小的公司自2024年年底开始必须至少雇用一名阿联酋本国员工，到2025年年底这一要求将增加至两名；
- 位于某些自贸区的企业可以不受上述要求的限制。

（四）阿联酋法下雇员的工作时间及休息休假

1. 工作时间及加班

根据《阿联酋劳动法》的规定，雇员正常工作时间为一天最长8小时，一周最长48小时（在斋月期间为一天6小时），经政府

部门批准，某些特殊工种的工作时间可以适当延长或缩短。雇主不得安排雇员连续工作超过5小时（工作超过5小时的必须安排至少1小时的休息时间）；周末至少休息1天。

《DIFC劳动法》及《ADGM就业条例》均规定了雇员每七天周期的工作时长不得超过48小时，并对穆斯林员工斋月期间的工作时间作了特殊规定。

2. 年休假

《阿联酋劳动法》规定雇员享有带薪年假，对于服务期限超过6个月但不满1年的雇员，每月可休最少2天的带薪年假；对于服务期限满1年的雇员，每年可休最少30天的带薪年假。

《DIFC劳动法》及《ADGM就业条例》均规定受雇超过90天的雇员每年享有20天的带薪年假，并规定了相应的年休假结转制度。

3. 病假

《阿联酋劳动法》规定雇员在试用期结束后享有每年90天的病假，其中15天为全薪病假，30天为半薪病假，45天为无薪病假。

《DIFC劳动法》及《ADGM就业条例》均规定了雇员每十二个月周期内可享有累计60天的病假，其中10天为全薪病假，20天为半薪病假，30天为无薪病假。

4. 其他假期

在阿联酋，符合条件的雇员还可以享受产假、陪产假、育儿假、进修假和丧假等其他法定假期。

（五）阿联酋雇佣合同解除的方式及限制

在试用期内，雇主可以在提前14天通知的情况下解除劳动关系，而无需特别理由。雇员若因要离开阿联酋而辞职，可以在提前14天通知雇主的情况下解除劳动关系；雇员若要离开原雇主而加入阿联酋的另一雇主，则需要提前30天通知。

在非试用期，劳动合同解除的路径主要包括以下几种：

- 双方协商一致解除
- 固定期限劳动合同到期
- 雇主在有正当理由的情况下单方解除
- 雇员单方辞职
- 其他特殊情形（如雇员死亡或丧失工作能力、雇主破产等）

其中，雇主单方解除的正当理由包括员工不当行为、绩效不佳、裁员等，雇主必须证明解雇行为系基于这些正当理由。在通常情况下，雇主单方解除需要提前通知雇员并根据雇员的服务年限支付终止服务奖金（end of service benefits）。通知期的长短取决于雇员的服务年限，通常为30天至90天。特别地，若雇员存在严重不当行为（如提供虚假身份或伪造文件、犯下重大错误导致雇主遭受严重损失、工作期间醉酒或服用违禁药物等），则雇主可以立即解除劳动合同而无需提前通知或支付终止服务奖金。

雇员单方辞职通常无需特别的理由，仅需满足提前通知期的要求。通知期的长短取决于雇员的服务年限，通常为30天至90天。在某些情况下（例如雇主未履行合同或法定义务、雇主或其代表存在骚扰行为、雇员在工作场所面临安全或健康风险且雇主未采取任何措施），雇员可在没有提前通知的情况下解除劳动合同。

沙特是海湾地区面积最大的国家，已连续多年保持中国在中东地区最大贸易伙伴国的地位，也是中国在中东地区首个千亿美元级贸易伙伴。沙特提出的“2030愿景”（Saudi Arabia's Vision 2030），旨在摆脱以石油为依赖的经济结构，寻求经济多元化、可持续发展，这也为外国投资者提供了广阔的发展空间。

沙特劳动力市场较为活跃，人口结构年轻，技能人才众多，企业用工成本较低。沙特的外籍劳工比例亦较大，外籍劳动力占私营部门的比例高达约80%。随着技术化的发展，沙特的劳动力市场也正经历数字化转型，新型用工安排和新的职业存在广阔的发展空间。

沙特的法律制度基于伊斯兰教教法，即沙里亚法（Sharia）。沙特劳动用工领域的主要规定是2006年沙特政府颁布的新《劳动法》（Labor Law Royal Decree No. M/51，“《沙特劳动法》”）。该法涉及劳资关系的各个方面，适用于在沙特从业的本地及外籍劳工。新法出台后，已进行多轮修订，于2024年8月6日通过了《沙特劳动法》的最新修正案，预计在2025年2月19日正式生效。

（一）沙特法对雇佣合同形式及内容的要求

根据《沙特劳动法》的规定，雇主和雇员必须签署书面雇佣合同，合同模板由沙特劳工和社会发展部（HRSD of the Ministry）发布。沙特的雇佣合同类型包括固定期间合同和无固定期限合同。其中，非沙特国民员工通常签订有固定期限合同，期限一般与员工工作许可证期限一致；沙特国民和海湾合作委员会（GCC）国家的员工可以选择签订有固定期限或无固定期限的合同。

雇佣合同的必备条款包括以下几个方面：

- 雇主的姓名、工作地点
- 雇员的国籍、姓名、证明其身份的证件
- 约定的薪酬、工作类型、地点
- 入职时间及合同期限

如果需要约定试用期，须在雇佣合同中注明明确的试用期期限。试用期不得超过90天。试用期不包括开斋节、宰牲节/古尔邦节、病假。

（二）外籍人员在沙特工作的签证及许可

外国籍员工前往沙特工作需要获得有效的工作签证和工作许可证。申请工作签证和工作许可证通常需与雇主签订书面雇佣合同，由雇主向沙特劳工部申请工作许可，提交体检报告、无犯罪记录证明、学历和资格证书等文件。

为提高本国就业率，沙特政府实行“沙特化”（Nitaqat）政策，要求所有沙特企业根据所处行业及企业规模不同，必须雇佣一定比例的沙特籍员工。企业根据雇佣沙特籍员工的比例被称为“沙化率”（Saudization Percentage），企业根据沙化率被注明铂金、绿色、黄色、红色标签，达标情况直接与企业办理工作签证、缴纳税费等挂钩。根据《沙特劳动法》的规定，除缺乏足够的合格沙特籍员工的特殊情况外，企业的沙化率应不低于75%。

（三）沙特法下雇员的工作时间及休息休假

1. 工作时间及加班

沙特的正常的工作周通常包括五天或六天，星期五和星期六（对于五天工作周的情况）被视为休息日。通常，一周工作的最长时间将为48小时，一天工作的最长时间通常为8小时。如果雇员是穆斯林，那么在斋月期间的工作周将缩短至36小时，一天的工作时间将缩短至6小时。特殊工种经批准可适当延长或缩短工作时间。

根据《沙特劳动法》的规定，如果企业以周为计算标准，那么超出一周约定工作时间的工时即为加班时间；节假日的工作亦都按加班计算。加班工资为正常小时工资的150%。

2. 年休假及其他假期

根据《沙特劳动法》的规定，雇员有权享受21天的带薪年假；如果雇员连续工作五年，则有权享受30天的带薪年假。除带薪年假外，雇员还有权享受官方假期（如开斋节、宰牲节、沙特国庆日等）。

雇员可享有30天全薪病假，额外60天75%薪资的病假，以及随后30天的无薪病假。雇员休病假需要提供相应的医疗证明。

此外，符合条件的雇员依法享有产假、陪产假、婚假、丧假等假期。

（四）沙特法下雇佣合同解除的方式及限制

根据《沙特劳动法》的规定，在试用期内，雇主和雇员都有权解除雇佣合同，而无需提前通知或支付赔偿金或补偿金。

在非试用期，雇佣合同解除的路径主要包括以下几种：

- 双方协商一致解除
- 固定期限劳动合同到期
- 雇员经提前通知单方辞职
- 雇员在法定情形下有权单方辞职而无需提前通知（例如，雇主不遵守合同或法律义务、签订合同时存在欺骗、经常性欺侮轻视雇员等）
- 雇主在法定情形下经提前通知单方解除
- 雇主在法定情形下有权单方解除而无需提前通知（例如，雇员为获得工作而造假、利用职务之便使自己非法收益、实质性违反合同义务或不服从指令、严重不良行为等）

其中，对于无固定期限合同，任何一方均可依据合法理由要求解除，但必须提前通知对方。如果雇员的工资是按月结算的，则提前通知期至少为60天。

除非员工因过错或不当行为被解雇，否则员工通常有权获得终止服务奖金（end-of-service award）。该终止服务奖金的计算方式为：前五年的服务年限每年折合为半个月的工资，后续服务年限每年折合为一个月的工资。

在员工辞职的情形下，根据服务时长可能获得一定比例的上述终止服务奖金。如果员工辞职时服务年限满两年但不足五年，可获得三分之一的终止服务奖金；如果服务年限满五年但不足十年，可获得三分之二的终止服务奖金；如果员工服务年限满十年，可获得全额终止服务奖金。

如果雇主没有充分的法定理由而进行解雇，员工可以向劳动部门投诉并要求赔偿。如果解雇被认定为是非法的，员工有权获得赔偿，其计算取决于员工签订的雇佣合同类型。签订有固定期限合同的员工的赔偿将根据合同剩余期限计算，签订无固定期限合同的员工的赔偿将根据工作年限折算。

2024-10-28