

A portrait of a woman with dark, wavy hair, smiling. She is wearing a blue blazer with a white geometric pattern over a black top. She is holding a white folder or book. The background shows a modern building with many windows.

Айман
Ескараева

**ТРУДОВОЕ
ПРАВО**

ВОДЭ

Айман Ескараева

Трудовое право в ОАЭ

«Автор»

2026

Ескараева А.

Трудовое право в ОАЭ / А. Ескараева — «Автор», 2026

Работа в ОАЭ открывает большие возможности, но незнание трудового законодательства может привести к серьёзным финансовым и юридическим последствиям. Что делать при задержке зарплаты? Как правильно заключить или расторгнуть трудовой договор? Какой срок уведомления действует при увольнении? На какую компенсацию можно рассчитывать? Как защитить свои права и избежать трудового спора? В этой книге я разбираю ключевые вопросы трудового законодательства ОАЭ простым и понятным языком. Вы узнаете о правах и обязанностях работников и работодателей, правилах заключения и расторжения трудовых договоров, уведомлениях при увольнении, компенсационных выплатах, трудовых спорах и механизмах защиты прав. Это практическое руководство поможет лучше понимать свои права и обязанности, избежать распространённых ошибок и увереннее строить карьеру или бизнес в Объединённых Арабских Эмиратах.

© Ескараева А., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Предисловие	5
Общие положения трудового законодательства ОАЭ	7
Рабочая виза	8
Куда нужно обращаться?	9
Необходимые документы	10
Срок оформления	12
Ограничения по рабочей визе в ОАЭ	13
Трудовой договор (контракт)	14
Испытательный срок	17
Режим работы и отдыха в ОАЭ	18
Конец ознакомительного фрагмента.	20

Трудовое право в ОАЭ

Предисловие

Дорогие читатели, вы держите в руках руководство, которое поможет вам глубже понять трудовое законодательство Объединенных Арабских Эмиратов. Меня зовут Айман Ескараева. Я работаю юристом в Дубае, управляю юридической компанией Yeskarayeva & Partners, которая специализируется на правовых вопросах в сфере бизнеса, трудового права и недвижимости, а также возглавляю Институт повышения квалификации YesExperts. Моя практика показала, что в ОАЭ знание трудового законодательства критически важно и для работников, и для работодателей.

Эта книга появилась не случайно. За годы работы я поняла, насколько часто незнание трудового права становится источником проблем. И наниматели, и специалисты приходят на консультацию с наболевшими вопросами: конфликты из-за невыплаченных зарплат, нарушения условий трудового договора, споры по поводу увольнения, компенсационных выплат. Обращения граждан натолкнули меня на мысль о создании книги, в которой были бы ответы на самые актуальные вопросы и базовые инструменты для ведения бизнеса в Эмиратах и построения своей карьеры.

Сложности в понимании трудового законодательства встречаются на каждом шагу. Нередко работодатели и специалисты недооценивают важность соблюдения сроков уведомлений при увольнении, не знают, как правильно урегулировать вопросы компенсационных выплат, трудовых споров. Все это может показаться неважным, пока не возникает необходимость в юридической защите. Тогда становится понятно: незнание закона обходится дорого.

Я составила это руководство для всех, кто хочет не просто работать в ОАЭ, а работать уверенно, зная свои права и обязанности. Каждый, кто начинает трудовой путь, или, наоборот, руководит компанией, должен понимать правовые механизмы, регулирующие отношения с сотрудниками, меры ответственности и порядок разрешения конфликтов. Эти знания помогут избежать ненужных трудовых споров, гарантировать соблюдение прав и интересов всех сторон и создадут прочный фундамент для карьеры и бизнеса.

О чем эта книга?

В книге рассматриваются ключевые вопросы трудового законодательства:

- порядок заключения и расторжения трудового договора;
- права и обязанности работников и работодателей;
- правила уведомления при увольнении и возможные последствия несоблюдения сроков;
- условия компенсации при досрочном расторжении трудового договора;
- регулирование трудовых споров и механизмы защиты прав;
- специальные положения и льготы для отдельных категорий работников.

Почему важно знать свои права?

В ОАЭ трудовое законодательство отличается особой строгостью и четкостью, поэтому важно с самого начала понимать свои права и обязанности. Благодаря данному руководству у вас будет возможность заранее подготовиться ко всем этапам трудовых отношений – от найма до увольнения. Книга написана, чтобы доступным языком объяснить сложные право-

вые вопросы, чтобы каждый, кто ведет бизнес или трудится в ОАЭ, был уверен в правовой безопасности своей профессиональной деятельности.

Почему я написала эту книгу?

Внимание к юридическим тонкостям – важная основа для построения успешного будущего в любой сфере, будь то работник, который желает знать, как защищены его права, или работодатель, стремящийся создать сильную и стабильную команду. Я посвящаю эту книгу всем, кто стремится к карьерному росту, процветанию и стабильности в ОАЭ, ведь Арабские Эмираты – это страна с огромными возможностями, но, чтобы в полной мере воспользоваться ими, необходимо учитывать и соблюдать правовые нормы.

Эта книга – настольный справочник для каждого, кто начинает работу или открывает бизнес в ОАЭ. В ней вы найдете ответы на важные вопросы и получите предостережения, которые помогут избежать ошибок. Я вложила в написание данного руководства много сил, знаний и времени, поэтому уверена: после прочтения вы начнете понимать, как действует правовое поле этой страны.

Мои проекты

В своей профессиональной деятельности я активно развиваю несколько направлений, которые помогают людям и компаниям в правовой сфере:

Юридическая компания Yeskarayeva & Partners

Мы помогаем клиентам в решении самых сложных правовых вопросов – от трудового права и сферы недвижимости до международного права и организации бизнеса.

Институт повышения квалификации YesExperts

Я являюсь учредителем этого института и предлагаю профессионалам уникальные курсы и семинары, которые охватывают широкий спектр юридических тем.

Книга «Юридический путеводитель по ОАЭ»

Это издание для тех, кто хочет глубже понять юридическую систему ОАЭ, касающуюся вопросов бизнеса, наследства и недвижимости. Пусть моя новая книга станет для вас полезным и надежным проводником в мир трудового законодательства ОАЭ. Знание своих прав – это залог успешной работы, безопасности и гармоничных трудовых отношений.

Общие положения трудового законодательства ОАЭ

Нормативная база трудового законодательства Объединенных Арабских Эмиратов (ОАЭ) была заложена еще в начале 1980-х гг. и с тех пор постоянно совершенствуется, и дополняется в соответствии с изменениями требований рынка труда. Относительно недавно было принято решение отменить трудовой кодекс 1980 г. и ввести в работу кодекс 2022 г. – Федеральный декрет-закон № 33/2021 «О регулировании трудовых отношений» (далее – Трудовой кодекс ОАЭ). Необходимость принятия нового закона о труде обусловлена тем, что трудовое законодательство претерпело множество изменений за последние несколько лет в связи с изданием различных нормативных актов.

Трудовой кодекс ОАЭ помогает защищать права всех трудящихся независимо от их гражданства, национальности и вероисповедания.

Цель данного законодательного акта – обеспечение эффективности рынка труда в государстве, регулирование трудовых отношений и определение прав и обязанностей сторон в этих правоотношениях, повышение гибкости и устойчивости рынка труда в государстве, поддержка и развитие способностей и навыков работников в частном секторе, обеспечение защиты двух сторон трудовых отношений, предоставление им возможности реализовать свои права в рамках закона.

В Трудовом кодексе ОАЭ определены такие положения, как продолжительность рабочего дня, количество выходных дней, продолжительность отпуска, наличие больничных, оплата труда, график работы и пр. Трудовое законодательство Объединенных Арабских Эмиратов распространяется на всех работников в ОАЭ, за исключением государственных и муниципальных служащих, армии, полиции, домашней прислуги и работников сельского хозяйства.

Другие законы также применяются к зонам, свободным от финансирования, таким как Международный финансовый центр Дубая (DIFC) и Глобальный рынок Абу-Даби (ADGM). В этих областях действуют собственные законы о занятости.

В целом можно отметить, что трудовое законодательство ОАЭ основано на международном опыте и соответствует базовым требованиям международных трудовых отношений. Вместе с тем трудовое регулирование обладает характерными отличиями, присущими только странам с мусульманским государственным устройством.

Рабочая виза

Первое, что необходимо в ОАЭ для трудоустройства, – это разрешение на работу, или рабочая виза. Согласно статье 6 Трудового кодекса ОАЭ, работодатели не имеют права нанимать на работу, а работник выполнять работу без наличия у последнего рабочей визы. При этом законом не запрещено искать работу, если вы находитесь в стране по туристической визе.

Условия получения и типы разрешений на работу, а также процедуры их выдачи, продления и аннулирования устанавливаются Постановлением Кабинета Министров «О введении в действие Федерального декрета-закона № 33/2021 “О регулировании трудовых отношений”» (далее – Постановление).

В соответствии с Постановлением определены следующие виды разрешений на работу:

1. Разрешение на работу для работника, не являющегося гражданином страны.
2. Разрешение на работу по переводу для работника, не являющегося гражданином страны (от одного работодателя к другому).
3. Разрешение на работу по месту жительства родственников.
4. Разрешение на временную работу.
5. Разрешение на работу с частичной занятостью на неполный рабочий день.
6. Разрешение для несовершеннолетних.
7. Разрешение на обучение и трудоустройство студентов.
8. Разрешение для владельцев золотой визы.
9. Национальное разрешение на стажировку.
10. Разрешение на внештатный труд.

Чтобы трудоустроиться в ОАЭ, нужно найти местную компанию, руководство которой принимает на работу иностранных граждан. Если повезло и вы выбрали подходящее место, можно сразу договориться с предприятием об открытии рабочей визы.

Условия, которые должны быть соблюдены для получения разрешения на работу:

- вам должно быть не менее 18 лет, за исключением разрешения для несовершеннолетних и разрешения на обучение или трудоустройство студентов;
- вы должны иметь лицензию, если такое требование предусмотрено законом для вашего вида деятельности;
- ваша профессия должна соответствовать видам деятельности выбранного предприятия;
- лицензия предприятия должна быть действующей;
- заявление о выдаче разрешения должно быть подано юридически уполномоченным лицом, подписавшим данное разрешение.

Куда нужно обращаться?

На материковой части страны первым шагом является подача заявления в Министерство человеческих ресурсов и эмиратизации (далее – MOHRE, Ministry of Human Resources and Emiratization). Только после того, как оно одобрит заявку на получение разрешения на работу, можно приступить к следующим действиям. Вторым шагом будет подача заявления на получение разрешения на въезд в ОАЭ для трудоустройства (EER, Employment Entry Permit). Как только EER будет выдано (в электронном виде), работнику разрешается въехать в ОАЭ и завершить часть процесса по трудоустройству на территории страны.

Внутри страны этот процесс включает в себя медицинское обследование, предоставление биометрических данных и посещение краткого курса, на котором разъясняются трудовые права работника в ОАЭ. Кроме того, работник подпишет трудовой договор и получит трудовую книжку. К работе разрешается приступить только после того, как последующая заявка на EER будет одобрена (в электронном виде) и оформлена.

Заключительным этапом является выдача сотруднику удостоверения личности резидента Emirates ID (EID). С помощью EID работник может, например, открыть банковский счет, подписать договор аренды и получить водительские права.

В Дубае работодатель несет ответственность за получение необходимых виз и разрешений для иностранных специалистов. Он обязан взять на себя расходы на любые визовые сборы. Этот процесс выглядит следующим образом:

1. Работодатель обращается в Министерство человеческих ресурсов и эмиратизации за разрешением на прием на работу иностранного специалиста.
2. Министерство выдает разрешение на въезд, которое позволяет работнику въезжать в ОАЭ и оставаться в стране в течение 30 дней.
3. Работник едет в Дубай. По прибытии у него есть 60 дней для получения вида на жительство.
4. По прибытии работника в Дубай работодатель начинает процесс подачи заявления на получение трудовой карты (то есть разрешения на работу).
5. Работник посещает специализированный центр для выдачи удостоверения личности резидента Emirates ID. С собой он должен иметь паспорт с въездной визой для получения удостоверения личности резидента. Зачастую документ доставляют курьерской службой по месту жительства резидента.
6. Работник направляется в государственную больницу для медицинского освидетельствования.
7. Работник подает заявление на получение рабочей визы через иммиграционные власти.
8. Работник подает все необходимые документы в Департамент натурализации и резидентства в Дубае (DNRD) для проставления в паспорте визы.

После получения рабочей визы и разрешения на работу можно начинать работать в Дубае.

Необходимые документы

Требования к списку необходимых документов для оформления рабочей визы, а также размеры госпошлин варьируются в зависимости от места оформления.

Рассмотрим стандартный пакет документов, которые необходимы в 90 % случаев для оформления рабочей визы. Обычно пакет документов для получения разрешения на въезд в свободных экономических зонах включает:

- копию лицензии компании;
- копию иммиграционной карты компании;
- копии паспортов и виз акционеров компании;
- копию паспорта работника;
- фотографию работника;
- копию диплома о высшем образовании, заверенную надлежащим образом.

В каждой свободной экономической зоне есть определенный перечень профессий, по которым не требуется диплом о высшем образовании. Зачастую это низкоквалифицированные профессии. Также не всегда требуется предоставлять диплом, если о нем упоминается в лицензии.

Стоимость разрешения на въезд зависит от свободной зоны, в которой оформляется документ.

Следует учитывать, что в большинстве свободных экономических зон, помимо госпошлин за оформление рабочей визы, необходимо также оплатить депозит, который возвращается после закрытия визы работника. В одних свободных экономических зонах сумма депозита фиксированная и не зависит от должности/зарплаты специалиста, в других – сумма депозита состоит из суммы месячной зарплаты (во многих свободных экономических зонах есть установленный минимум для различных профессий) и стоимости авиабилета (рассчитывается по тарифам IATA в зависимости от гражданства работника).

Также на данный момент все работники, чьи визы спонсируются компаниями, зарегистрированными в эмирате Дубай, должны иметь медицинскую страховку. Ее стоимость зависит от таких факторов, как возраст, должность, размер зарплаты и семейное положение (для замужних женщин, в частности, страховка должна покрывать роды).

После получения разрешения на въезд, прилета работника и прохождения всех формальностей (медицинского теста и подачи заявления на получение Emirates ID) документы и оригинал паспорта отдаются работодателем в DNRD для вклейки резидент-визы в паспорт.

Оформление рабочей визы в местных компаниях состоит из следующих этапов:

Получение квоты на визы. Компания подает заявку в Министерство человеческих ресурсов и эмиратизации. В заявке указывается количество виз, позиции, на которые будут оформляться работники, а также их пол. Получение квоты занимает от 2 до 10 рабочих дней (в зависимости от количества уже существующих виз, должностей и пола работников).

Получение разрешения от MOHRE на каждого конкретного работника. После получения квоты начинается процедура оформления разрешения для каждого конкретного работника. Для этого компания-работодатель предоставляет документы компании (лицензию, трудовую карту компании, электронную цифровую подпись местного спонсора или другого уполномоченного лица) и документы работника (копию паспорта, фото, копию диплома). Через систему MOHRE оформляется так называемый job offer – подобие контракта, в котором указываются основная зарплата, другие выплаты, отпуск, условия расторжения контракта. Данный документ должен быть подписан двумя сторонами – компанией и работником. После предоставления подписанного job offer происходит оформление разрешения на трудоустройство. Оформление занимает от 2 до 5 рабочих дней. После получения разрешения компания оплачивает депозит.

После разрешения от MOHRE необходимо **подготовить и подать документы в иммиграционную службу** для получения самого разрешения на въезд. На данный момент все формы заполняются компанией онлайн. Стоимость получения entry permit зависит от того, где находится человек – в ОАЭ или за их пределами. Получение такого разрешения занимает от 2 до 10 дней.

После получения разрешения на въезд и прохождения всех формальностей (медицинского теста, заявления на Resident ID) необходимо **подать документы для получения трудовой карты работника, а также для проставления визы в паспорт.**

Срок оформления

Срок оформления рабочей визы составляет 14 – 60 дней. Все зависит от того, насколько быстро и правильно вы подготовите документы и пройдете медкомиссию.

Проверка документов часто занимает до двух месяцев. Это связано с тем, что принимающему предприятию нужны гарантии достоверности всех документов, которые предоставил соискатель. В противном случае его выслет из страны, а у компании будут проблемы с законом.

Срок действия рабочей визы в ОАЭ – два года. При возникновении необходимости ее продления этим вопросом будет заниматься работодатель.

Условно процесс оформления на работу можно разделить на следующие этапы:

Поиск работодателя. Осуществляется во время нахождения в Эмиратах по туристической визе, дистанционно либо посредством агентства.

Предварительная договоренность о найме. Компания берет на себя обязательства по оформлению всех необходимых документов – разрешения на работу work permit, рабочей визы (она же считается разрешением на въезд) и визы резидента. Рабочую визу компания открывает до приезда сотрудника и высылает ее в электронном виде на его e-mail. Чтобы въехать в страну, иностранный специалист должен иметь при себе специальный документ с подтверждением рабочей визы. Виза резидента открывается после того, как иностранец приедет в ОАЭ. С 2020 г. для иностранцев, работающих или трудоустраивающихся в Абу-Даби и Шардже, разрешение не требуется.

Въезд иностранного специалиста в страну. Разрешение на въезд действует 60 дней. За это время работник и работодатель проходят все необходимые процедуры для оформления рабочей визы, медицинского освидетельствования, получения карты Emirates ID. Действует карта Emirates ID, как и рабочая виза, два года. Держатель карты имеет право приглашать в гости родственников, пользоваться банковскими счетами, покупать автомобиль и недвижимость в ОАЭ.

Ограничения по рабочей визе в ОАЭ

Если ваша рабочая виза закончилась и предприятие не продлило трудовой контракт, вы обязаны покинуть страну в течение 30 дней после окончания контракта. Это первое ограничение, о котором должны знать иностранцы, планирующие приехать в Эмираты на заработки. Также встречаются и другие препятствия, с которыми приходится столкнуться во время трудоустройства в ОАЭ.

Самые частые причины отказа в выдаче разрешения на въезд:

- любые нарушения закона во время предыдущих поездок в Эмираты;
- непогашенная судимость, полученная в стране проживания;
- возраст – соискатель должен соответствовать возрастным рамкам, установленным для выбранного вида работ;
- наличие социально опасных заболеваний, таких как ВИЧ, коронавирус, туберкулез, гепатит и т. п.

Иностранным служащим, имеющим рабочую визу в ОАЭ, гарантируется ежегодный оплачиваемый отпуск, 48-часовая рабочая неделя, оплата сверхурочных, обязательный отпуск по беременности и родам.

Вы также можете работать более чем у одного работодателя, но только после получения разрешения на это от Министерства человеческих ресурсов и эмиратизации.

Трудовой договор (контракт)

Для того чтобы заключить трудовой договор в ОАЭ, необходимо иметь трудовую карточку (labor card) и проживать по рабочей визе (resident visa).

После получения положительного ответа от работодателя, вам на почту будет направлено письмо – *job offer letter*. Можно сказать, что это упрощенный вариант официального предложения о работе. Вы должны подписать данный документ, после чего работодатель может приступить к открытию рабочей визы. По времени это может занять от 1 до 2 месяцев. В это время вам, возможно, придется подписать еще один документ – контракт на проставление отпечатка пальца. Данный этап не обязателен и устанавливается работодателями самостоятельно в зависимости от особенностей, формы и типа организации.

Когда рабочая виза будет готова, ее отправят вам либо агентству, через которое вы искали работу. Важно иметь при себе рабочую визу на всех этапах трудоустройства в ОАЭ.

После ознакомления с письмом-предложением, в котором изложены все условия сотрудничества, и подписанием его с работодателем, оформляется соответствующий трудовой договор.

При подаче заявления на получение разрешения на работу работодатель должен использовать утвержденную форму контракта, соответствующую предложению о работе. При этом он вправе предоставлять работнику в соответствии с контрактом больше льгот, чем указано в предложении о работе, а также добавлять приложения к контракту при условии, что они не противоречат законодательству и никак не ограничивают законные права работника.

Содержание трудового договора регулируется Трудовым кодексом ОАЭ и Постановлением Кабинета министров № 1/2022 «О введении в действие Федерального декрета-закона № 33/2021 “О регулировании трудовых отношений”». Согласно указанным актам, трудовой договор заключается в письменной форме на условиях, согласованных между работником и работодателем, и должен содержать наименование и адрес работодателя, фамилию, гражданство и дату рождения работника, реквизиты документов, удостоверяющих его личность, сведения о его квалификации, месте работы или роде занятий, дате его поступления на работу, информацию о рабочем месте, продолжительности рабочего дня, днях отдыха, испытательном сроке, если таковой имеется, сроке действия контракта, заработной плате, включая льготы и надбавки к заработной плате, праве на ежегодный отпуск, сроке уведомления и процедурах расторжения трудового договора и о любых других данных, определенных МОНРЕ.

Работник и работодатель могут договориться о внесении иных положений в контракт при условии, что они не противоречат законодательству.

Срок трудового договора не может превышать трех лет. По желанию сторон он может быть продлен на тот же или меньший срок неограниченное количество раз. Все периоды работы при этом засчитываются работнику в непрерывный трудовой стаж. Если работник продолжает трудиться по истечении трудового договора, он считается продленным на первоначальных условиях и на тот же срок.

Составляется трудовой договор на двух языках – арабском и английском, но есть возможность выбрать и третий язык в соответствии со страной происхождения соискателя. Вне зависимости от выбора языка договор имеет равнозначную юридическую силу.

Работодатель имеет право включить в трудовой договор условие о недопустимости конкуренции (оговорка о неконкуренции) в случае, если поручаемая специалисту работа позволяет ему иметь доступ к клиентской базе работодателя или иной конфиденциальной информации. Оговорка о неконкуренции, как правило, направлена на то, чтобы ограничить работника от конкуренции со своим работодателем. Это делается для защиты интересов компании и предотвращения экономического ущерба работодателю.

Такая оговорка запрещает работнику после расторжения трудового договора заниматься конкурентной деятельностью, будь то работа по найму у другого работодателя или же собственный бизнес. Такая оговорка также может в дальнейшем привлечь к ответственности уже бывшего работника за переманивание клиентов.

Правовой основой положения о неконкуренции являются статья 10 Трудового кодекса ОАЭ, статья 12 Постановления Кабинета министров № 1/2022 «О порядке применения Федерального декрета-закона № 33/2021 “О регулировании трудовых отношений”» и статья 909 Федерального закона № 5/1985 «О гражданском праве». Эти положения отражают обязанность законодателя обеспечивать защиту интересов компаний от недобросовестной конкуренции.

Несмотря на то, что изначально эта оговорка направлена на защиту именно работодателей, законодатель все же предусмотрел, что она не может нести для работника чрезмерной ответственности и не может являться запретом на дальнейшую работу.

Положение о неконкуренции может быть включено в трудовой договор только в том случае, если специалист в связи с порученной им работой имеет доступ к конфиденциальным данным, например, базе данных клиентов и партнеров работодателя. Таким образом, специалист, у которого доступ к подобной информации ограничен, по закону не может подпадать под действие той же постдоговорной оговорки о неконкуренции, что и работник, занимающий руководящую должность, имеющий постоянный контакт с клиентами и значительные полномочия по принятию решений. Таким образом, общее включение положения о неконкуренции в трудовой договор независимо от должности работника не допускается.

Ограничение конкуренции может быть применено только в той мере, в какой это необходимо для защиты законных деловых интересов работодателя, в противном случае оговорка о неконкуренции должна считаться недействительной и нарушающей закон. Такая оговорка не может создавать работнику обременения, в результате которого он будет вынужден продолжать трудовые отношения с работодателем, объективно не имея возможности сменить работу в связи с оговоркой. Сфера действия условия о неконкуренции должна быть четко ограничена продолжительностью, географическим охватом и характером работы. Срок действия условия о недопустимости конкуренции не должен превышать двух лет с даты истечения срока действия контракта.

Рекомендуется сформулировать постдоговорную оговорку о неконкуренции как можно более конкретно в рамках требований законодательства, чтобы избежать разночтений между сторонами или судом в ходе любых судебных разбирательств. Необходимо также учитывать,

не состоит ли работник в трудовых отношениях за пределами ОАЭ и как эта оговорка может влиять на него в таком случае.

Аннулирование или отмены оговорки о неконкуренции. Такое условие аннулируется, если работодатель расторгает трудовой договор с нарушением положений трудового законодательства или если работник увольняется в течение испытательного срока. Также работодатель может согласиться на переход соответствующего работника в конкурирующую компанию, несмотря на действующую оговорку о неконкуренции. В этом случае предполагается, что работодатель отказывается от своего права на приведение в исполнение положения о неконкуренции и любых вытекающих из этого требований о компенсации.

Стороны трудового договора также могут отказаться от положений о неконкуренции путем заключения письменного соглашения. Стоит также отметить, что бремя доказывания нарушения бывшим работником оговорки о неконкуренции и о размере причиненного ущерба лежит на работодателе, что само по себе является довольно сложным и длительным процессом, так как трудно поддается количественной оценке и конкретизации в отдельных случаях. При этом трудовым договором может быть предусмотрена компенсация в конкретном размере, однако этот размер не должен ущемлять права работника и вынуждать его продолжать состоять в трудовых отношениях с работодателем.

Важно знать, что, если оговорка о неконкуренции не была включена в трудовой договор с самого начала, работник никоим образом не обязан соглашаться с данной оговоркой, ибо уже не связан ею по закону. В любом случае оценка того, являлась ли оговорка о неконкуренции или условие о возмещении ущерба и его размер эффективными и разумными, действовал ли работник в нарушение условий трудового договора находится на усмотрении компетентного суда. Суды ОАЭ рассматривают положения о неконкуренции в трудовых договорах в каждом конкретном случае и на основе имеющихся доказательств.

Подводя итог, можно сказать, что перед подписанием трудового договора следует внимательно ознакомиться с его условиями, чтобы убедиться, что в нем правильно указана заработная плата, должность, на которую соискатель принимается на работу, дата заключения договора, срок его действия и иные условия труда, в том числе оговорка о неконкуренции. Не стесняйтесь спрашивать у работодателя подробности и условия найма.

Трудовые договоры также остаются в силе после изменения формы или правового статуса предприятия, а новый работодатель несет ответственность за выполнение положений этих договоров и трудового законодательства.

Испытательный срок

Порядок установления и прохождения испытательного срока регулируется статьей 9 Трудового кодекса ОАЭ.

Так, при трудоустройстве вам может быть назначен испытательный срок, который не должен превышать шести месяцев с даты начала работы. Работодатель имеет право прекратить трудовые отношения с вами в период действия этого срока, уведомив об этом в письменной форме не менее чем за 14 дней до даты прекращения. Если же вы успешно проходите испытательный срок и продолжаете работать, контракт вступает в силу в соответствии с согласованными условиями, а период испытательного срока засчитывается в течение срока работы.

Если в период действия испытательного срока у вас возникла необходимость перейти работать к другому работодателю, вы должны уведомить об этом первоначального работодателя в письменной форме не менее чем за один месяц до даты расторжения контракта. Если же вы как иностранный работник желаете расторгнуть трудовой договор, чтобы покинуть ОАЭ, вы должны уведомить об этом своего работодателя не менее чем за 14 дней до даты расторжения контракта.

Следует иметь в виду, что работник не имеет права на оплачиваемый отпуск по болезни в течение испытательного срока, однако работодатель может предоставить ему отпуск по болезни без сохранения заработной платы на основании медицинского заключения, в котором указывается необходимость предоставления отпуска. Документ должен быть выдан медицинским учреждением.

Также важно знать, что, если стороны нарушают порядок расторжения контакта в период испытательного срока, виновная стороны обязана будет выплатить второй стороне компенсацию. А если закон нарушил иностранный гражданин, то это грозит ему запретом на получение разрешения на работу в течение одного года с даты выезда из государства.

Режим работы и отдыха в ОАЭ

Согласно статье 17 Трудового кодекса ОАЭ, максимальное рабочее время в ОАЭ составляет 8 часов в день или 48 часов в неделю. Максимальный срок для тех, кто работает в отелях, ресторанах и некоторых других отраслях экономики, – 9 часов в день. Рабочее время должно быть сокращено на два часа во время Рамадана.

График работы также зависит от компании и характера работы. Трудовым кодексом ОАЭ (статья 7) предусмотрены следующие виды графика работы:

- полный рабочий день;
- неполный рабочий день;
- временная работа;
- гибкий график.

Также работник может выполнять свою работу удаленно по соглашению с работодателем.

В соответствии со статьей 18 Трудового кодекса ОАЭ работник не должен работать более пяти часов подряд без перерыва или перерывов на отдых общей продолжительностью не менее часа. Эти периоды не включаются в расчет рабочего времени.

По правилам, установленным статьей 21 Трудового кодекса ОАЭ, работнику предоставляется оплачиваемый еженедельный отдых продолжительностью не менее одного дня в соответствии с трудовым договором или правилами, установленными у работодателя.

Перерывы в летнее время. Температура в ОАЭ резко повышается в летние месяцы. С середины июня до середины сентября специалисты, работающие на улице, не должны трудиться под прямыми солнечными лучами с 12:30 до 15:00. Рабочее время должно быть разделено на две смены: утреннюю и вечернюю. Работодатели обязаны предоставлять работникам затемненную зону в период отдыха.

В случае необходимости работодатель может нанять работника на сверхурочную работу в дополнение к обычным часам. Важный критерий – сверхурочное время не должно превышать двух часов. Другими словами, за три рабочие недели время работы не может превышать 144 часов.

Работодатели могут попросить сотрудников выйти на работу в день отдыха. При этом Трудовой кодекс ОАЭ гласит, что работник будет иметь право на другой день отдыха или вознаграждение в размере 150 % от его дневной заработной платы.

Работники в ОАЭ имеют право на официальный отпуск с полной оплатой в праздничные дни, которые определяются решением Кабинета министров. Если же по каким-либо причинам необходимо, чтобы сотрудник работал во время любого из официальных праздников, работодатель должен компенсировать ему еще один день отдыха в обмен на каждый выходной день. Также возможна альтернатива в виде выплаты вознаграждения в размере 150 % от тарифной ставки оклада.

В соответствии со статьей 29 Трудового кодекса ОАЭ сотрудники, проработавшие на работодателя более одного года, имеют право на ежегодный отпуск:

1. Тридцать дней за каждый год его службы.
2. Два дня на каждый месяц, если срок его службы составляет от шести месяцев до одного года.
3. Отпуск на часть последнего года, который он провел на работе, в случае если его служба заканчивается до использования остатка годового отпуска.

При этом работник, который трудился неполный рабочий день, имеет право на ежегодный отпуск в соответствии с фактическим рабочим временем, проведенным на работе.

Также работодатель может согласиться предоставить специалисту отпуск из остатка ежегодного отпуска работника в течение испытательного периода с возможностью сохранения права на компенсацию за остаток своего ежегодного отпуска, если специалист не прошел испытательный срок.

Работодатель вправе самостоятельно назначать даты отпуска в соответствии со статьей 29 Трудового кодекса ОАЭ. При этом должен сообщить о назначенной дате отпуска не менее чем за месяц. В свою очередь, работник с разрешения работодателя имеет право переносить остаток отпуска на следующий год.

Праздничные дни, которые устанавливаются законом, должны быть включены, если они попадают, в годовой отпуск, и должны считаться его частью, если трудовым договором или действующими правилами у работодателя не установлено иное.

Статья 29 гласит, что работникам должна выплачиваться их базовая заработная плата (и любое пособие на жилье) на период ежегодного отпуска. Отпускные должны быть получены до начала ежегодного отпуска. Также сотрудник имеет право на вознаграждение во время ежегодного отпуска.

Для женщин трудовым законодательством предусмотрен отпуск по беременности и родам. Работающая женщина имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью шестьдесят дней. Такой отпуск она может получить, если роды произошли после шести и более месяцев беременности. Первые 45 дней такого отпуска оплачиваются полностью, а следующие 15 дней – в размере 50 % заработной платы. Работающая женщина может после исчерпания отпуска по беременности и родам прекратить работу без сохранения заработной платы на период, не превышающий 45 дней (единовременно или по частям), если такой перерыв вызван ее болезнью в результате беременности или родов или ребенка, и не дает ей возможности вернуться к работе.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.