

ข้อควรรู้

การทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงาน

ฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี

โดยความอนุเคราะห์ข้อมูลจาก

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี

ประเภทของลูกจ้าง

แบ่งเป็น 5 ประเภทหลัก ตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้วิชาชีพวิชาการ และมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งต่าง ๆ เฉพาะด้าน อาทิ ทยายความ วิศวกร สถาปนิก ผู้อำนวยการ แผนกต่าง ๆ ที่ปรึกษา เป็นต้น

ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ลูกจ้างฝีมือระดับสูง) อาทิ พยาบาล ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ช่างยนต์ ช่างภาพ ช่างเทคนิคต่าง ๆ เป็นต้น

ลูกจ้างที่ใช้วุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน (ลูกจ้างฝีมือ) อาทิ ผู้คุมงาน และหัวหน้างาน เป็นต้น

ลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาแต่ต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน (ลูกจ้างกึ่งฝีมือ) อาทิ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม ช่างตัดผม ช่างตัดเย็บ และผู้ช่วยช่าง

ลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาและไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน (ลูกจ้างไร้ฝีมือ) อาทิ พนักงานทำความสะอาด สะอาด คนขายเนื้อสัตว์ เป็นต้น

การจ้างงานคนต่างชาติ

นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งก่อนและหลังการเดินทางเข้าประเทศของลูกจ้างชาวต่างชาติ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 2 -

การยื่นขอใบคำร้องขอใบอนุญาตทำงาน นายจ้างจะต้องยื่นความประสงค์ต่อกระทรวงแรงงานยูเออีเพื่อขอใบคำร้องขอใบอนุญาตการทำงานให้กับลูกจ้าง ค่าธรรมเนียมในการออกใบคำร้องจำนวน 240 ดีแรห์ม/ คน (ค่าธรรมเนียม 200 ดีแรห์ม และค่าพิมพ์ใบคำร้อง 40 ดีแรห์ม)

ขั้นตอนการอนุมัติคำร้อง เมื่อนายจ้างได้รับใบคำร้องดังกล่าวตามข้อ 1 นำไปยื่นต่อฝ่ายอนุมัติคำร้องกระทรวงแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ให้ลูกจ้างและเมื่อกระทรวงฯ ได้อนุมัติคำร้องดังกล่าว กระทรวงฯ จะออกใบอนุญาตทำงานให้กับลูกจ้าง โดยค่าธรรมเนียมในการออกใบอนุญาตจะจัดเก็บแยกตามกลุ่มบริษัทที่มีคุณสมบัติตามที่กระทรวงฯ กำหนดไว้ดังนี้

- **บริษัทกลุ่ม A** คือบริษัทที่มีจำนวนลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นร้อยละ 30 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมดและมีความหลากหลายด้านสัญชาติในหมู่ลูกจ้างมากกว่า 4 สัญชาติเป็นอย่างต่ำ ตลอดจนไม่มีประวัติฝ่าฝืนระเบียบแรงงาน จ่ายค่าธรรมเนียม 1,000 ดีแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร 3,000 ดีแรห์ม/คน

- **บริษัทกลุ่ม B** คือบริษัทที่มีการจ้างงานคนท้องถิ่นใกล้เคียงกับอัตราที่กำหนด หรืออยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ค่าธรรมเนียม 2,000 ดีแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร 3,000 ดีแรห์ม/คน

- **บริษัทกลุ่ม C** คือบริษัทที่มีการจ้างงานคนท้องถิ่นน้อยมากและมีประวัติไม่ตีค่าธรรมเนียม 3,000 ดีแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร 3,000 ดีแรห์ม/คน

ค่าธรรมเนียมดังกล่าวข้างต้นสำหรับลูกจ้างที่มีอายุตั้งแต่ 18 - 60 ปี สำหรับลูกจ้างที่มีอายุมากกว่า 60 ปี จะต้องจ่ายค่าธรรมเนียมจำนวน 5,000 ดีแรห์ม/คน

ขั้นตอนการขอวีซ่าทำงาน (Employment Visa) ให้กับลูกจ้าง
เมื่อนายจ้างได้รับใบอนุญาตทำงานของลูกจ้างที่ผ่านการอนุมัติจากกระทรวงฯ แล้ว นายจ้างจะต้องกรอกรายละเอียดลงในใบอนุญาตดังกล่าวพร้อมลงนามรับรองเพื่อนำไปยื่นขอวีซ่าทำงาน (Employment Visa) ต่อกรมสัญชาติและถิ่นพำนักยูเออีให้ลูกจ้าง โดยจะต้องมีเอกสารประกอบในการยื่นขอวีซ่าดังนี้ (1) สำเนาใบอนุญาตประกอบการบริษัท นายจ้าง (2) สำเนาหนังสือเดินทางลูกจ้าง 3. รูปถ่ายลูกจ้างจำนวน 2 รูป (4) ค่าธรรมเนียมวีซ่า จำนวน 160 ดีแรห์ม/คน

ขั้นตอนการรับรองหนังสือเสนอจ้างงาน (Job Offer) เมื่อกรมสัญชาติและถิ่นพำนัก ยูเออีได้ออกวีซ่าทำงาน (Employment Visa) ให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะต้องยื่นหนังสือเสนอการจ้างงาน (Job Offer) ให้สถานทูตหรือสถานกงสุลไทยในยูเออีเพื่อทำการรับรอง (กรณีของสถานเอกอัครราชทูตไทยคิดค่าธรรมเนียมในการรับรองเอกสาร 60 ดีแรห์ม) ก่อนส่งหนังสือเสนอการจ้างงานดังกล่าวพร้อมสำเนา Employment Visa ให้ลูกจ้างนำไปยื่นต่อกระทรวงแรงงานไทยเพื่ออนุญาตให้ลูกจ้างสามารถเดินทางออกมาทำงานได้ด้วยตนเอง ตามพระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 มาตรา 48

สำหรับการขออนุญาตจัดส่งคนหางานไปทำงานในต่างประเทศที่บริษัทนายจ้างประสงค์ที่จะจัดจ้างผ่านบริษัทจัดหางานของไทยนั้น จะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2537 มาตรา 36 ด้วยการจัดส่งสัญญาจ้างงานและเอกสารประกอบต่างๆ ผ่านการรับรองของสถานเอกอัครราชทูตหรือสถานกงสุลใหญ่ไปยังกระทรวงแรงงาน ก่อนที่จะทำการรับสมัคร คัดเลือกและจัดส่งลูกจ้างเดินทางมาทำงานในยูเออี

ขั้นตอนการขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก Residence Visa ให้กับลูกจ้าง

หลังจากลูกจ้างได้เดินทางเข้ายูเออีเพื่อทำงานกับนายจ้าง นายจ้างจะต้องดำเนินการยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ให้ลูกจ้างภายใน 60 วันนับจากวันที่ลูกจ้างเดินทางเข้ายูเออี (มิฉะนั้นจะถูกปรับวันละ 25 ดีแรห์ม) โดยจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- จัดทำบัตรประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง ค่าเบี้ยประกันสุขภาพแบบ Abu Dhabi Plan 600 ดีแรห์ม/คน/ปี เป็นอย่างน้อย

- นำลูกจ้างไปตรวจวินิจฉัยโรคที่หน่วยงานสาธารณสุขยูเออี จ่ายค่าธรรมเนียม 250 ดีแรห์ม/คน

- นำไปรับรองผ่านการตรวจวินิจฉัยโรคยื่นต่อกองสัญชาติและถิ่นพำนักยูเออีเพื่อขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก(Residence Visa) ให้กับลูกจ้าง จ่ายค่าธรรมเนียม 360 ดีแรห์ม/คน

- นำ Residence Visa ไปยื่นต่อกระทรวงแรงงานฯ เพื่อขอออกบัตรประจำตัว (Labour card) ให้กับลูกจ้าง จ่ายค่าธรรมเนียม 40 ดีแรห์ม/คน

การตรวจโรคและโรคต้องห้าม

ยูเออีกำหนดให้ชาวต่างชาติที่ประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออีเพื่อทำงาน ศึกษา หรือพำนักกับครอบครัว ต้องผ่านการตรวจวินิจฉัยโรคโรคดังต่อไปนี้

การตรวจวินิจฉัยโรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง หรือเอดส์ สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี / ขอต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก และหากผลการตรวจปรากฏเป็นที่แน่ชัดว่าบุคคลดังกล่าวติดเชื้อเอดส์ จะถูกเนรเทศออกนอกประเทศตามระเบียบคนเข้าเมืองยูเออี

วัณโรค สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรกและประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี และหากผลการตรวจปรากฏเป็นที่แน่ชัดว่าบุคคลดังกล่าวติดเชื้อวัณโรคจะถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

โรคเรื้อน สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรกและประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี และบุคคลที่มีใบอนุญาตแล้วและประสงค์จะขอต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก หากตรวจพบว่าบุคคลดังกล่าวเป็นโรคเรื้อนจะถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

การตรวจวินิจฉัยโรคไวรัสตับอักเสบบี (บี) และ (ซี) สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรกและประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี สำหรับกรณีการขอต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก การตรวจวินิจฉัยโรคดังกล่าวจำกัดเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีอาชีพดังนี้

- 1) อาชีพรับเลี้ยงเด็ก
- 2) อาชีพคนรับใช้
- 3) อาชีพพนักงานขับรถยนต์
- 4) ผู้ดูแลโรงเรียนอนุบาล และสถานรับเลี้ยงเด็ก
- 5) ช่างตัดผม/ช่างเสริมสวย / เจ้าหน้าที่ตามสถานที่ออกกำลังกาย
- 6) ผู้ที่ทำงานในร้านขายสิ่งของที่เป็นอาหาร พ่อครัว คนขายเนื้อ พนักงานในร้านอาหาร

ทั้งนี้ โรคไวรัสตับอักเสบบี และ ซี เป็นโรคที่กระทรวงสาธารณสุขยูเออีได้ออกระเบียบให้มีการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด และหากตรวจพบจะถูกส่งตัวกลับประเทศทันที

โรคซิฟิลิส สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรกและประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี และหากตรวจพบว่าบุคคลดังกล่าวมีเชื้อโรคซิฟิลิสสามารถขอรับการรักษาโรคดังกล่าวเพื่อขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักได้

สัญญาจ้าง

เมื่อลูกจ้างเดินทางมาถึงยูเออี นายจ้างและลูกจ้างจะต้องลงนามในสัญญาจ้างที่ผ่านการรับรองจากกระทรวงแรงงานยูเออี จำนวน 3 ชุด โดยจะเก็บไว้ที่ลูกจ้าง นายจ้าง และกระทรวงแรงงาน แห่งละ 1 ชุด สัญญาจ้างดังกล่าว จะระบุตำแหน่ง เงินเดือน ประเภทของงาน และระบุอายุของสัญญาจ้างว่าเป็นแบบมีระยะเวลาการจ้างตายตัวแน่นอนหรือเป็นแบบไม่กำหนดระยะเวลาของสัญญา โดยสัญญาจ้างจะกระทำเป็นภาษาอาหรับและอังกฤษอยู่ในฉบับเดียวกัน

● **สวัสดิการ / สิทธิประโยชน์ ขั้นพื้นฐาน**

กฎหมายแรงงานยูเออีกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

- จัดที่พักอาศัย รวมทั้งอาหารอย่างน้อยวันละ 2 มื้อ (หรือจ่ายเงินเพิ่มค่าอาหาร)

- จัดรถรับส่งลูกจ้างไป-กลับระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน

- จัดทำบัตรประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง (รวมทั้งคู่สมรสและบุตร 3 คนที่อายุไม่เกิน 18 ปี ในกรณีที่สัญญาจ้างระบุให้ลูกจ้างสามารถนำครอบครัวมาอยู่ด้วยได้)

- จัดให้ลูกจ้างมีวันพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน (พร้อมค่าจ้าง)

● **ประเภทและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง**

สัญญาจ้างแบบระยะเวลาการจ้าง (Limited) ซึ่งโดยทั่วไปจะทำสัญญาจ้างตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่นายจ้างมักทำสัญญา 3 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับการทำวีซ่าประเภทมีถิ่นพำนัก (residence visa) ที่ออกให้เป็นเวลาครั้งละไม่เกิน 3 ปี

กรณีที่ลูกจ้างทำงานจนครบกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้าง

1. นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้างเมื่อได้ทำงานมาจนสิ้นสุดระยะเวลาของสัญญาจ้าง

2. หากสัญญาจ้างมีระยะเวลาเกินกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 1 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยวันลาพักผ่อน เดือนละ 2 วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมิได้ใช้สิทธิการลาให้แก่ลูกจ้าง ในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้าง

3. หากสัญญาจ้างมีระยะเวลาติดต่อกันเกินกว่า 5 ปี (ทั้งกรณีทำสัญญาจ้างครั้งเดียวหรือหลายสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างติดต่อกัน) ลูกจ้างจะได้รับเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานยูเออี มาตรา 132 ซึ่งประกอบด้วย เงินชดเชยการเลิกจ้างปีละ 21 วันในช่วง 1- 5 ปีแรก และเงินชดเชยการเลิกจ้าง อีกปีละ 30 วันนับจากปีที่ 6 เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้ เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินไม่เกิน

ค่าจ้าง 2 ปี รวมทั้ง เงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี 30 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างยังมีได้ใช้สิทธิลาพักผ่อนของปีนั้นๆ

กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายขอยกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา

1. นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง และจะต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้าง 3 เดือน หรือเท่ากับค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่ของสัญญาจ้าง หากระยะเวลาที่เหลืออยู่นั้นสั้นกว่า 3 เดือน (มาตรา 115) นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา 132 ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันกว่า 5 ปี รวมทั้งเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปีที่ยังเหลืออยู่ให้กับลูกจ้างด้วย

2. อย่างไรก็ตาม นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า (มาตรา 120 b) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นในช่วงทดลองงาน (ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง แต่การทดลองงานจะต้องไม่เกิน 6 เดือน) โดยนายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์ใดๆ จากนายจ้างเนื่องจากยังไม่ผ่านการทดลองงาน

3. นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ ตามมาตรา 120 โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า (ทั้งก่อนและหลังการผ่านช่วงทดลองงาน) ในกรณีที่ลูกจ้างทำผิดในเรื่องต่างๆ ดังนี้ (1) ใช้เอกสารปลอมในการสมัครงาน (2) ทำงานผิดพลาดจนก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้าง (3) ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในงาน (4) ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง และได้รับการตักเตือนอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว (5) เปิดเผยความลับของบริษัท (6) ถูกลงโทษโดยคำพิพากษาของศาลในคดีที่เกี่ยวกับศีลธรรมอันดีของสังคม (7) ดื่มสุรา

หรือมีอาการเมาในระหว่างการทำงาน หรือ (8) ทำร้ายนายจ้าง หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานในระหว่างเวลางาน (9) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 7 วัน หรือไม่ติดต่อกันแต่เกิน 20 วันโดยไม่มีเหตุผลที่เพียงพอ

4. ทั้งนี้ การเลิกจ้างตามมาตรา 120 ใน 9 ข้อข้างต้นนี้ เป็นกรณีของการสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีเหตุมาจากความผิดของลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างอาจจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยด้วยตนเอง (มาตรา 131 วรรคท้าย) ซึ่งบทบัญญัติในมาตรานี้ ใช้บังคับเป็นการทั่วไปสำหรับลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างแบบไม่ระบุระยะเวลาการจ้างด้วย

กรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายขอลเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา

1. ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง 3 เดือน หรือครึ่งหนึ่งของค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่ของสัญญาจ้างหากระยะเวลาที่เหลืออยู่นั้นสั้นกว่า 3 เดือน (มาตรา 116) ยกเว้นกรณีที่การขอลเลิกจ้างนั้นมีสาเหตุมาจากความผิดของนายจ้างตามมาตรา 121 อาทิ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง หรือหากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างทำร้ายลูกจ้าง

2. ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างใดๆ หากลูกจ้างลาออกจากงานด้วยความต้องการของตนเองก่อนสิ้นสุดระยะเวลาของสัญญาจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างยังทำงานติดต่อกันไม่ครบ 5 ปี (มาตรา 138) ยกเว้นกรณีที่สามารพพิสูจน์ได้ว่า ลูกจ้างได้รับการกลั่นแกล้งจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้จนครบ 5 ปี ลูกจ้างย่อมได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 132 ตามสัดส่วนของอายุการทำงานที่ผ่านมา

3. ลูกจ้างอาจจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยด้วยตนเอง (มาตรา 131)

4. ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างใช้สิทธิแจ้งต่อกรมสวัสดิภาพและถิ่นพำนักยูเออีให้ระงับการออก Employment Visa ให้แก่ลูกจ้างคนดังกล่าวเพื่อทำงานกับนายจ้างรายอื่น เป็นเวลา 1 ปี นับจากการเลิกจ้าง เพื่อไม่ให้ลูกจ้างรายดังกล่าวสามารถเดินทางเข้ามาทำงานในยูเออีได้อีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง (มาตรา 128 ประกอบกฎหมายคนเข้าเมือง)

สัญญาจ้างแบบไม่ระบุระยะเวลาการจ้าง (Unlimited) ซึ่งเป็นรูปแบบของสัญญาจ้างส่วนใหญ่ที่นายจ้างใช้ลงนามกับลูกจ้าง เนื่องจากช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายของนายจ้างที่จะไม่ต้องยื่นเรื่องซ้ำกับกระทรวงแรงงานและกรมสวัสดิภาพและถิ่นพำนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่นายจ้างมีแผนงานอยู่แล้วที่จะจ้างงานลูกจ้างเกินกว่าหนึ่งปีขึ้นไป

กรณีที่นายจ้างเป็นฝ่ายขอลเลิกสัญญาจ้าง

1. นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า (มาตรา 120 b) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นในช่วงทดลองงาน (ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง แต่การทดลองงานจะต้องไม่เกิน 6 เดือน) โดยนายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์ใดๆ จากนายจ้าง เนื่องจากยังไม่ผ่านการทดลองงาน

2. นายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน หากเป็นการเลิกจ้างหลังพ้นช่วงทดลองงานแล้ว และในกรณีที่ไมแจ้งล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าให้กับ

ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างต่อวันคูณด้วยจำนวนวันที่มิได้แจ้งล่วงหน้าให้ครบ 30 วัน (มาตรา 119)

3. หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากพ้นช่วงทดลองงานแต่ไม่ถึง 1 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยการลาพักผ่อนเดือนละ 2 วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมีได้ใช้สิทธิการลาให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 75) แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างในกรณีที่มีอายุการทำงานไม่ครบ 1 ปี (มาตรา 132)

4. หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างมีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน

5. หากการเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปีแล้ว นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 132 ดังนี้

- ปีละ 21 วัน ในช่วง 5 ปีแรก
- ปีละ 30 วันนับจากปีที่ 6 เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้ เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินรวมกันไม่เกินกว่าค่าจ้าง 2 ปี

กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายขอยกเลิกสัญญาจ้าง

1. ลูกจ้างจะต้องแจ้งนายจ้างทราบล่วงหน้าอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อย 1 เดือน ในกรณีที่มิได้แจ้งล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน ลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าให้กับนายจ้างเท่ากับค่าจ้างต่อวันคูณด้วยจำนวนวันที่มิได้แจ้งล่วงหน้าให้ครบ 30 วัน (มาตรา 119)

2. ลูกจ้างอาจจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยเอง (มาตรา 131)

3. ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการลาพักผ่อน เดือนละ 2 วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมีได้ใช้สิทธิการลา (มาตรา 75) แต่จะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา 132 หากการเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังทำงานครบ 6 เดือน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี

4. ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน พร้อมเงินชดเชยการเลิกจ้าง ตามอายุการทำงานของลูกจ้าง โดยหากการเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันมา

- ไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้าง 7 วันต่อปี

- ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้าง 14 วันต่อปี

- เกินกว่า 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเต็มจำนวน ตามที่ระบุไว้ในมาตรา 132 กล่าวคือ เท่ากับค่าจ้าง ปีละ 21 วัน สำหรับ 5 ปีแรก และปีละ 30 วันสำหรับปีที่ 6 เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้ เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินรวมกันไม่เกินกว่าค่าจ้าง 2 ปี (มาตรา 137 ประกอบมาตรา 132)

- อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างข้างต้นนี้แต่อย่างใด หากลูกจ้างละทิ้งงานในหน้าที่โดยไม่แจ้งล่วงหน้า (มาตรา 139 b) ยกเว้นจักเป็นการละทิ้งหน้าที่โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าอันมีสาเหตุมาจากความผิดของนายจ้าง ตามมาตรา 121

● สิทธิการลาป่วย

ภายใต้กฎหมายแรงงานยูเออี มาตรา 83 ลูกจ้างมีสิทธิการลาป่วย ดังนี้

1. ไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ในช่วงทดลองงานและสามเดือนแรกหลังพ้นการทดลองงาน (กล่าวคือ ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลา

ป่วยได้ หลังจาก (1) ทำงานครบ 6 เดือน ในกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดให้ทดลองงาน 3 เดือน หรือ (2) ทำงานครบ 9 เดือน ในกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดให้ทดลองงาน 6 เดือน ดังนั้น ภายใต้มาตรา 83 นี้ จึงอาจพิจารณาได้ว่า หากลูกจ้างป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ในขณะนี้ ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง นายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับการลาป่วยในช่วงระยะเวลานี้)

2. มีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 90 วันต่อปี หลังจากผ่านช่วงทดลองงานไปแล้วอีก 3 เดือน
3. ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเต็ม ในช่วง 15 วันแรก
4. ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง ในช่วง 30 วันต่อมา หลัง 15 วันแรก
5. ลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้างหลัง 45 วันแรก

ทั้งนี้ การลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างนี้ จะต้องไม่เป็นการป่วยที่มีสาเหตุมาจากการกระทำผิดของลูกจ้าง อาทิ การดื่มสุราหรือการเสพยาเสพติด

● **สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีได้รับอันตราย อุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน**

ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตราย /อุบัติเหตุจากการทำงาน หรือป่วยเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงานนายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายต่างๆในการรักษาพยาบาลลูกจ้าง จนกว่าลูกจ้างจะหายป่วยเป็นปกติ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล และค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยจากสถานพยาบาลแห่งหนึ่งไปยังสถานพยาบาลอีกแห่ง

ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างเต็มจำนวนของลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลช่วง 6 เดือนแรก และเท่ากับครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างในช่วง 6 เดือนต่อมาหรือจนกระทั่งลูกจ้างสามารถทำงานได้หรือได้รับการยืนยันว่าเป็น ผู้ทุพพลภาพถาวรหรือจนกว่าจะเสียชีวิต (มาตรา 145)

ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุหรือป่วยเนื่องจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียชีวิต นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้กับทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตเป็นจำนวนเงินเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำ 24 เดือนของลูกจ้าง ทั้งนี้ เงินทดแทนดังกล่าวจะต้องไม่ต่ำกว่า 18,000 ดีแรห์ม และไม่เกิน 35,000 ดีแรห์ม (มาตรา 149) ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ทุพพลภาพถาวร จะได้รับเงินทดแทนเช่นเดียวกันนี้ด้วย (มาตรา 151)

การโอนย้ายนายจ้าง (ผู้อุปถัมภ์ หรือ sponsor)

● **หลักเกณฑ์ทั่วไป**

1. จะต้องมิใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ที่มีอายุการใช้งานได้
2. มีบัตรประจำตัวลูกจ้าง (Labour card) ที่มีอายุการใช้งานได้
3. มีอายุการทำงานกับนายจ้างเดิมตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดนับจากวันที่ออกบัตรประจำตัวลูกจ้างดังนี้

ระดับวุฒิการศึกษาของลูกจ้าง	จำนวนครั้งที่อนุญาตให้ย้ายได้	อายุการทำงานกับนายจ้างเดิม	ค่าธรรมเนียมการโอนย้าย (ดีแรห์ม) แยกตามกลุ่มบริษัท		
			บริษัทกลุ่ม A	บริษัทกลุ่ม B	บริษัทกลุ่ม C
ป.โท - ป.เอก	ไม่จำกัด	ไม่น้อยกว่า 1 ปี	1,500	2,500	3,500
ป.ตรี หรือเทียบเท่า	2 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3,000	3,500	4,000
ต่ำกว่า ป.ตรี	1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่า 3 ปี	5,000	5,500	6,000

4. ต้องได้รับความเห็นชอบและยินยอมจากทั้งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่

• การโอนย้ายนายจ้างโดยไม่จำกัดอายุการทำงานกับนายจ้างเดิมสามารถโอนย้ายได้ทุกระดับวุฒิการศึกษาของลูกจ้าง โดยจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่ม 3,000 ดีแรห์ม/คน ได้ตามกรณี ดังนี้

- เมื่อศาลมีคำสั่งล้มละลายหรือพักการประกอบการของบริษัท
- เมื่อกระทรวงแรงงานมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบการบริษัท
- เมื่อมีการโอนย้ายเจ้าของบริษัทไปยังบุคคลอื่น
- เมื่อมีการโอนบริษัทไปรวมกับบริษัทอื่น
- เมื่อมีการแยกบริษัท หรือปิดบริษัทลง โดยสาเหตุเจ้าของบริษัทเสียชีวิต หรือด้วยสาเหตุอื่นๆ

• การโอนย้ายนายจ้างตามคำสั่งของกระทรวงแรงงานยูเออีสามารถโอนย้ายได้โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างและไม่จำกัดวุฒิการศึกษาและอายุการทำงาน โดยจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่ม 3,000 ดีแรห์ม/คน ได้ตามกรณี ดังนี้

- กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเงินเดือนลูกจ้างเป็นเวลา 3 เดือน โดยมีหนังสือร้องเรียนจากลูกจ้าง

- กรณีการโอนย้ายลูกจ้างเกิดจากสาเหตุการโอนย้ายกรรมสิทธิ์จากบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัทหนึ่ง

- กรณีบริษัทถูกสั่งปิด และยังไม่ทำการไกล่เกลี่ยสิทธิประโยชน์ลูกจ้าง

- กรณีที่มีคำสั่งจากศาลให้ลูกจ้างทำการโอนย้ายได้

- กรณีอื่นๆ ที่กระทรวงแรงงานเห็นชอบให้ทำการโอนย้ายได้

• การโอนย้ายนายจ้างกรณีอื่น ๆ สามารถโอนย้ายได้โดยยกเว้นข้อจำกัดเรื่องอายุการทำงาน และไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียมการยกเว้น (3,000 ดีแรห์ม) แต่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียม 500 ดีแรห์ม/คน ในกรณี ดังนี้

- หากโอนย้ายไปอีกบริษัทหนึ่งที่อยู่ในรัฐเดียวกันและเป็นเจ้าของเดียวกัน หรือหุ้นส่วนเดียวกัน โดยการเป็นเจ้าของได้ผ่านไปแล้วเป็นเวลา 18 เดือน

- หากทำการโอนย้ายไปทำงานในสาขาของบริษัทที่อยู่ในรัฐเดียวกัน

ทั้งนี้ กฎหมายแรงงานยูเออีกำหนดให้นายจ้างใหม่จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการโอนย้ายนายจ้างดังกล่าวของลูกจ้าง

การเกษียณอายุ

กระทรวงแรงงานยูเออีอนุญาตให้นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างต่างชาติได้ โดยลูกจ้างจะต้องมีอายุระหว่าง 18 -60 ปี อย่างไรก็ตาม สำหรับแรงงานทั่วไปที่มีอายุครบ 60 ปียังสามารถต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้แบบปีต่อปีจนถึงอายุ 65 ปี ยกเว้นแรงงานต่างชาติที่จัดอยู่ใน 11 สาขาอาชีพ คือ วิศวกร แพทย์ อาจารย์มหาวิทยาลัย นักการบัญชี ผู้ตรวจสอบบัญชี ผู้เชี่ยวชาญด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และการทดลอง ผู้เชี่ยวชาญด้านการน้ำมัน นักสื่อสารมวลชน นักกฎหมาย ล่าม ผู้อำนวยการในสาขาอาชีพที่ขาดแคลน ที่ยังสามารถต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้จนถึงอายุ 70 ปี

หมายเลขติดต่อที่สำคัญ

- * กระทรวงแรงงาน (<http://www.emol.ae/services/contact.aspx>)
- * สายด่วน กระทรวงแรงงานยูเออี โทร. 800 665 (ใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอาหรับ โทรฟรีทั่วประเทศยูเออี)

อาบูดาบี โทรศัพท : 02 – 667 1700	โทรสาร : 02 – 666 5889
ดูไบ โทรศัพท : 04 – 269 1666	โทรสาร : 04 – 266 8967
ชาร์จาห์ โทรศัพท : 06 – 566 9777	โทรสาร : 06 – 566 0369
อัจมาน โทรศัพท : 06 – 740 0444	โทรสาร : 06 -740 0555
ราสอัลไคมาห์ โทรศัพท : 00 07 – 233 7000	โทรสาร : 07 – 233 5584
ฟูไจราห์ โทรศัพท : 09 224 3888	โทรสาร : 09 – 222 9340
อุมม์ อัลไควเวน โทรศัพท : 06 – 766 2426	โทรสาร : 06 – 766 2426

*** ฝ่ายแรงงาน ประจำ สอท. ณ กรุงอาบูดาบี**

โทรศัพท์ : 02 – 557 6213

โทรสาร : 02 - 5576214

*** กรมสัญญาติและถิ่นพำนัก**

อาบูดาบี (www.adnrd.ae)

โทรศัพท์ : 02 – 446 2244

โทรสาร 00 02 – 446 1621

ดูไบ (www.dnrd.gov.ae)

โทรศัพท์ : 04 – 313 9999

โทรสาร 00 04 – 398 1119

**ขอให้ทุกท่าน
ทำงานในยูเออี
อย่างมีความสุข**