



EMIRATI ARABI UNITI

NORMATIVA DEL LAVORO NEGLI EMIRATI ARABI UNITI

di

Avv. Francesco Misuraca
www.smaf-legal.com

Disciplina del lavoro

La legislazione sull'immigrazione richiede che un cittadino emiratino si faccia garante (sponsor) del lavoratore e ogni cambiamento d'occupazione esige il «rilascio» da parte del garante originario di un ulteriore permesso.

Fonti del diritto del lavoro

La disciplina del diritto del lavoro emiratino è per lo più dovuta alla legge federale n. 8 del 1980 (modificata dalle leggi federali nn. 24/81, 15/85 e 12/86).

La legge regola la posizione sia di lavoratori stranieri che emiratini.

Una disciplina speciale può valere per le Zone Franche e speciali, in caso contrario si applica la legge federale.

Al di sotto della legge, fonte ulteriore del rapporto di lavoro è il contratto individuale e la contrattazione collettiva.



Gli Eau non permettono la costituzione di organizzazioni sindacali, lo sciopero è vietato ed è punibile con sospensione temporanea o permanente dal lavoro di coloro che vi aderiscono.

L'orario di lavoro è di 8 ore giornaliere e 40 settimanali, salvo le deroghe per i settori: alberghiero, commercio, ristorazione e vigilanza (9 ore giornaliere).

Non esiste salario minimo, tuttavia, i lavoratori non possono lavorare più di 5 ore consecutive senza pausa e lo straordinario comporta un incremento della paga del 25%, mentre il lavoro notturno del 50%.

Le regole di cui sopra possono essere derogate per personale dirigente ed equipaggi navali.

Le ferie annuali sono calcolate in 2 giorni per mese di lavoro, per lavoratori con anzianità di almeno 6 mesi ma meno di 1 anno; in 13 giorni l'anno per lavoratori con anzianità superiore all'anno.

In ogni caso, il datore di lavoro ha facoltà di indicare il momento dell'anno in cui il lavoratore può usufruire delle ferie e può, all'occorrenza, anche frazionarle in periodi diversi.

Un periodo speciale di ferie deve essere assicurato ai lavoratori per il pellegrinaggio c.d. Haj, di massimo 30 giorni.

In caso di malattia il lavoratore deve avvisare entro 2 giorni dall'evento e ha diritto ai seguenti elementi di retribuzione:

- stipendio intero per i primi 15 giorni;
- metà per i 30 giorni successivi;



Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

- nessuna retribuzione per ulteriori giorni di malattia.

Le lavoratrici hanno diritto a 45 giorni interamente pagati di maternità, se hanno prestato servizio per almeno 1 anno, mentre non si prevede alcuna sospensione lavorativa per paternità.

Il trattamento di fine rapporto si calcola mediante la seguente formula legale: 21 giorni di retribuzione per ognuno dei primi 5 anni di lavoro e 30 giorni per ogni anno aggiuntivo.

Tipologie contrattuali

Vi sono 2 tipologie di rapporto a livello di contratto individuale: il contratto a tempo determinato e quello a tempo indeterminato.

Il contratto a termine ha durata limitata, non superiore a 4 anni, salvo rinnovo per periodi uguali o inferiori e, se il datore di lavoro risolve il rapporto prima del termine, deve risarcire il lavoratore.

Il contratto è rinnovabile e si risolve per consenso reciproco o con preavviso di 30 giorni (salvo diversa previsione contrattuale) o per giusta causa, salvo prestazione di indennità sostitutiva di preavviso.

Sono elementi essenziali del contratto individuale: stipendio, data di conclusione, durata, oggetto del rapporto e luogo di lavoro.

Il Ministero del Lavoro predispone modelli di contratto non obbligatori, in inglese ed arabo.



Licenziamento

Il lavoratore ha facoltà di licenziarsi ex art. 121 della legge:

- in caso di violazioni di legge o del contratto da parte del datore o per mancata corresponsione della retribuzione entro i termini;
- in caso di aggressione subita dal datore o da suo rappresentante.

D'altro lato, ex art. 120 della legge n. 8 del 1980 il datore di lavoro ha facoltà di licenziare senza preavviso il lavoratore nei casi seguenti:

- rivelazione di segreto aziendale;
- condanna penale;
- presentazione di false generalità o nazionalità, falsi documenti o certificati;
- mancato superamento del periodo di prova o suo completamento con esito non favorevole;
- ubriachezza o uso di stupefacenti;
- aggressione fisica a colleghi di lavoro o datori;
- assenza dal lavoro per più di 20 giorni all'anno o per più di 7 giorni consecutivi nell'arco di 1 anno;
- danni economici cagionati al datore;
- violazione di regole disciplinari o di istruzioni di comportamento sul luogo di lavoro;
- violazione del contratto quanto ad obblighi fondamentali o a prestazioni costituenti oggetto principale del contratto.



Sicurezza sociale e oneri contributivi nel settore privato

Soltanto dal 1999 la Pension & Security Law, legge federale n. 7, ha previsto uno schema di previdenza sociale che individua i contributi previdenziali (si veda la tavola 3) che devono essere versati dai lavoratori e dai datori di lavoro all'ente incaricato della riscossione (Public Authority of Pension and Social Security).

Da tale normativa discende l'obbligo per il lavoratore, impiegato nel settore privato, di versare il 5% del salario imponibile, mentre a carico del datore di lavoro è il 12,5%, lo Stato, infine, versa a titolo di sussidio all'Authority il 2,5% della parte di contributo a carico del datore di lavoro.