

BIPO TIMES

Jun 2025 Vol. 94

www.biposervice.com

阿联酋劳动法与雇佣条例解读 UAE's Labour Law & Employment Regulations

概述

阿拉伯联合酋长国（UAE）位于亚洲、欧洲和非洲的交汇处，是通往中东及全球市场的重要门户。阿联酋人口约为1100万，拥有阿拉伯世界最为多元化和发达的经济体系之一，2024年国内生产总值达5,370.8亿美元（国际货币基金组织数据），在区域贸易、金融及创新领域发挥着核心作用。

本期内容全面梳理了阿联酋《2021年第33号联邦法令》（Federal Decree-Law No. (33) of 2021）所规定的私营部门关键劳动法规，旨在协助有意进入阿联酋市场的企业了解并落实从招聘到解雇全过程中的合规用工实践。随着阿联酋劳动体系日益向国际最佳实践靠拢，遵循相关规定对于企业的可持续运营至关重要，同时也有助于保障员工福祉与企业利益。

基本概况



首都
阿布扎比



人口
1,100万



货币
阿联酋迪拉姆 (AED, د.إ.)
(1 阿联酋迪拉姆 ≈ 1.9574 人民币)



人均GDP
USD 49,500
(截至2025年)

一、阿联酋劳动法与雇佣条例

1. 雇佣合同与试用期

法律规定，所有员工必须签署书面雇佣合同，且须采用阿联酋人力资源与酋长国化部（MOHRE）认可的标准格式。自2022年起，阿联酋仅允许签订固定期限合同（通常不超过两年）。合同必须包含以下关键信息：

- 职位名称及职责
- 薪酬
- 工作时间
- 假期权益
- 试用期
- 通知期
- 解聘条件

试用期最长不得超过六个月。在试用期内：

- 用人单位若终止雇佣，须提前14天通知员工；
- 员工若提出离职，须提前14至30天通知，用于转至新雇主或返回原籍国的安排；
- 同一雇主仅可对同一员工设定一次试用期。

2. 工作时间与每周休息日

根据阿联酋劳动法：

- 正常工作时间不得超过每日8小时或每周48小时；
- 在斋月期间，所有员工每日工作时间减少2小时；
- 某些行业（如零售、酒店）可采用灵活排班，但每周总工时不得超过48小时；
- 每周至少应有一天休息日，通常为周五、周六或周日，视企业运营需求而定。多数阿联酋企业实行每周两天休息制度（通常为周六和周日），以与国际通行工作周标准接轨；
- 经双方协商一致，可实行压缩工作制（如每天工作10小时，每周工作4天，或每天工作9小时，每周工作5天）。

加班补偿：

- 正常工作日的加班按基本工资125%支付；
- 晚上10点至次日凌晨4点之间或休息日加班的，按基本工资的150%支付。

3. 休假权益

假期类型	详情
年假	- 在当前雇主处连续工作满一年后可享有30个自然日的年假； - 在当前雇主处工作满六个月但未满一年的员工，每月可享有2个自然日的年假； - 年假需与雇主协商安排，可依法结转或折现。
病假	每年最多90个自然日（试用期结束后可享有）： - 前15天：全薪； - 接下来的30天：半薪； - 剩余45天：无薪。
产假	- 共60个自然日：前45天全薪，后15天半薪； - 如有医疗证明，可额外申请最多45天无薪假。
陪产假 / 父母假	父母双方各享有5个工作日的假期，须在孩子出生后6个月内使用。

假期类型	详情
丧 假	- 配偶去世:5天; - 父母、子女、兄弟姐妹、祖父母或孙辈去世:3天; - 必须在事发后立即休假,可能需提供相关证明文件。
考试假 / 学习假	- 每年最多10个工作日带薪假; - 仅适用于满足以下条件的员工: - 在公司连续服务满两年; - 就读于阿联酋认证的教育机构。 - 仅限用于参加期末考试,需提供在读及考试时间证明。

4. 工资保护系统 (WPS)、薪资支付与健康保险义务

工资保护系统 (WPS)

- 雇主须在员工入职后30天内将其注册进工资保护系统 (WPS) ;
- 工资必须通过阿联酋批准的银行或金融机构发放;
- 工资支付不得晚于工资周期结束后下个月的第14天 (例如, 5月工资最迟应在6月14日前支付) ;
- 若超过上述期限未支付, 将被视为违反WPS规定, 可能面临罚款、用工限制及暂停新工签申请等处罚。

健康保险

- 在阿联酋所有酋长国对于为雇员购买健康保险均为强制性要求, 费用由雇主全额承担;
- 保险范围须涵盖:
 - 基本医疗及紧急救治;
 - 慢性病及长期治疗。
 - 妇产服务;
- 若雇主未为员工提供合规保险, 可能会受到罚款等处罚。

5. 合同终止与到期离职补偿金 (EOSB)

解聘须依法依规进行, 包括:

- 完善的文件记录;
- 通知并经阿联酋人力资源与酋长国化部 (MOHRE) 批准;
- 履行法定通知期;

外籍员工离职终止补偿金计算方式:

- 在职前5年: 每工作一年按21天基本工资计算;
- 超过5年部分: 每工作一年按30天基本工资计算;
- 离职终止补偿金仅按基本工资计算, 雇主必须在员工最后一个工作日起14天内结清款项。

6. 雇主责任与纪律处分程序

根据法律规定, 雇主须履行以下责任:

- 提供安全、尊重且包容的工作环境;
- 妥善维护员工的雇佣记录;
- 根据岗位要求对员工进行培训;
- 在合同结束后承担员工的遣返及医疗费用。
- 避免任何形式的歧视行为;
- 保护员工数据并确保保密性;
- 遵守工资保护系统 (WPS) 及法定假期的相关规定;

纪律处分程序须遵循正当程序, 包括:

- 开展内部调查;
- 处分措施需相称、留有书面记录。
- 以书面形式发出警告通知;

7. 竞业限制条款

只有在员工的岗位涉及接触保密信息或关键客户关系的情况下，雇佣合同中才可包含竞业限制条款。

该条款若要具有法律效力，必须满足以下条件：

- 限制范围应限于与业务相关的合理地理区域；
- 明确界定禁止从事的业务活动范围；
- 旨在保护雇主的合法商业利益；
- 有效期不得超过员工离职之日起两年；
- 与员工的岗位职责和可能带来的业务风险相称；
- 不得无理限制员工未来的就业机会。

雇主必须证明设置该条款的必要性，例如存在不正当竞争的风险，而不能将其作为单纯的限制性手段。

二、阿联酋劳动法的重要意义

阿联酋的劳动法旨在吸引全球企业的同时，保障劳动者权益。对于拓展阿联酋市场的企业来说，遵守相关法规不是可选项，而是战略上的必要之举。用工不合规可能导致经济处罚、声誉受损，甚至法律纠纷。

积极主动地对齐监管要求，不仅能降低法律风险，也有助于企业在竞争激烈的人才市场中树立“雇主首选”的良好形象。

Article contributed by

Ashraf Abdulrahiman

HR Service Delivery Manager

E: muhammed.ashraf@biposervice.com

BIPO NEWS

BIPO重磅发布 | 《2025日韩出海手册》限时下载

日本与韩国，作为亚洲两大经济体，凭借其发达的制造业、高素质人才储备和完善的法治体系，持续吸引跨国企业的投资目光。越来越多企业将日韩视为布局亚洲市场的关键一环。但与此同时，两国复杂严谨的劳动法规、薪酬税务制度、签证与雇佣要求，也成为企业“走进去、稳下来”的合规挑战。

为此，BIPO再度重磅推出《2025日韩出海手册》，系统梳理日本与韩国两国的劳动法规、薪酬规定、雇佣准则、税务政策及签证类型等重点内容，助力企业精准应对合规难题，稳步拓展东北亚市场。

BIPO《2025日韩出海手册》亮点概览

- 日本 & 韩国劳动法规全景解读
- 薪资管理与工时制度一册掌握
- 休假、离职与补偿机制全面梳理
- 精准掌握税务申报与签证类型

* 扫描右方二维码，即可免费下载BIPO《2025日韩出海手册》



荣誉 | BIPO Philippines荣登“菲律宾2025年度最佳职场”榜单，持续打造全球化卓越雇主品牌

近日，BIPO菲律宾团队荣膺由Great Place To Work® Philippines权威评选的“菲律宾2025年度最佳职场”荣誉，并荣登该榜单。这一重要认可不仅是对BIPO菲律宾团队卓越人力资源实践与企业文化建设的高度肯定，也再次印证了BIPO在全球化发展进程中，持续打造包容、创新与多元化工作环境的坚定承诺。

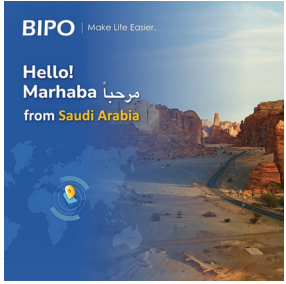
此次获奖由Great Place To Work®通过严谨调研与满意度问卷综合评选，代表了员工对企业文化、信任、归属感及领导力的高度认同。在菲律宾这一新兴重要市场，BIPO通过建立本地化团队、强化组织赋能、推进员工关怀项目，不断优化雇主价值主张（EVP），为员工创造独具吸引力的职业发展路径。



喜讯 | BIPO沙特阿拉伯办公室正式成立！

BIPO沙特阿拉伯办公室于近日正式开业，这标志着BIPO全球版图拓展的重要一步，目前BIPO已在全球设立50个办公室，这更是我们深耕中东市场、拓展全球服务网络的里程碑。

沙特阿拉伯凭借其快速发展的经济、多元化的改革战略以及日益开放的营商环境，正日益成为全球投资和企业出海的新焦点。BIPO洞察全球出海趋势，迅速在沙特设立本地化服务团队，并将首度亮相即参与EVS Saudi 2025盛会，展现我们在人力资源数字化解决方案、名义雇主（EOR）服务以及全球薪资合规管理等领域的专业优势。



BIPO Arabia Business Services Co. Ltd.

联系人：Summer Lin (Mandarin Speaking)

邮箱：summer.lin@biposervice.com

电话：+966 59 400 0714

地址：4th Floor, Hamad Tower, King Fahd Branch Road, Al Olaya, Riyadh 12584

联系人：Abdullah Jokhdar (Arabic Speaking)

邮箱：abdullah.jokhdar@biposervice.com

BIPO参与「AI时代的HR共享与科技创新」闭门会，共探全球化背景下人力资源运营升级

5月16日，BIPO受邀参与DHR公会在杭州蚂蚁集团举办的「AI时代的HR共享与科技创新主题闭门会」。本次活动聚焦HR共享服务中心（HRSSC）在AI等技术赋能下的运营变革，邀请了众多关注人力资源数字化与全球化发展的头部企业代表进行探讨与交流。BIPO China高级业务总监Ronnie Yu围绕企业全球化进程中人力资源管理者面临的关键挑战，分享了BIPO在全球人力资源解决方案方面的核心优势。BIPO与多家出海企业代表就HR共享服务的国际化转型进行深入探讨，共同关注如何借助技术实现组织灵活性、人效提升与出海合规管理。



BIPO受邀亮相泰国People Performance Conference

近日，BIPO泰国团队受邀出席在曼谷举办的People Performance Conference，与来自各行业的HR决策者、商业领袖及专家学者，共同探讨企业全球化发展背景下的人才管理趋势、数字化转型路径以及人力资源服务创新实践。



作为全球领先的一站式出海人力资源科技公司，BIPO现场展示了在支持企业出海战略布局、名义雇主（EOR）服务、海外雇佣合规管理等方面的解决方案。此次大会不仅是一次思想与经验的碰撞，更体现了BIPO持续推动全球化人力资源协同管理的承诺。

关于我们

BIPO（必博）创立于2010年，作为全球化的人力资源一站式服务供应商，亚太总部在新加坡，中国总部在上海，BIPO的服务网络覆盖170多个国家和地区，服务版图遍布亚洲、欧洲、美洲、非洲和大洋洲，已在全球建立了50多个自营办公室，帮助企业快速实现全球化布局。

BIPO为全球企业定制的Total HR Solutions，包含HRMS、Butter、Athena BI，实现了包括全球薪酬外包（GPO），名义雇主服务（EOR）、独立承包服务（Contractor）等服务的高效交付，借助系统的科技化和服务网络的多国化，为客户提供多地地区、高效率、合规化的用户体验。同时依托全球资源网络，聚焦企业人力资源管理中的痛点，集合多种业务协作云应用，使服务覆盖全球。

BIPO，已发展成亚太区服务网络最广，落地最深的一站式人力资源合作伙伴，积累了众多高能级的全球知名企业，并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案，打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商！

www.biposervice.com

bipoinfo@biposervice.com

400-101-7100

biposvc

bipo-svc

wechat ID: BIPO-China



欢迎扫码订阅

Copyright © 2025 BIPO Service. All rights reserved.