

Islamic Law | Este piața muncii din Dubai la fel de atractiva și profitabila pentru români, precum piața imobiliara? Despre procedura de angajare și cele mai recente schimbări ale legislației EAU în domeniul dreptului muncii, precum și despre efectele acestora asupra românilor rezidenți în Dubai, într-o discuție cu Casiana Dușa, avocat specializat în drept emiratez



De principiu, procedura de găsire a unui job în Dubai nu difera aparent de modalitatea aplicabilă în alta jurisdicție, nivelul avansat de digitalizare și de evoluție în toate planurile sociale, inclusiv cel al resurselor umane, fac diferența în mod vizibil, prin eficientizarea proceselor de recrutare în avantajul tuturor părților implicate. ”Înregistrarea pe portalului de joburi, participarea la târguri de recrutare, înscrierea pe multiple site-uri de recrutare și colaborarea cu agenții de angajare special dedicate personalului cu experiența internațională sunt doar câteva dintre tehnicile de recrutare care funcționează în Dubai”, a explicat *Casiana Dușa*, avocat cu practica în Dubai și specializare în „*Islamic Law*”, care a înființat *Romanian Arab Investments House* pentru a sprijini comunitatea de business musulmana cu interese în România și antreprenorii români care doresc să se extindă în Orient.

Dreptul muncii din EAU este reglementat de Decretul-lege federală nr. 33 din 2021 privind reglementarea relațiilor de muncă, cu modificările și completările ulterioare (Decretul), care a intrat în vigoare la 2 februarie 2022. Decretul are scop să confere protecție ambelor părți din relația de muncă și să echilibreze drepturile acestora. O parte din aspectele relevante ale legislației recent modificate sunt descrise în articolul publicat azi în secțiunea [Islamic Law](#) din *BizLawyer*, sub semnatura Casianei Dușa.



[Descopera oportunitățile de recrutare de pe LegiTeam! GRATUIT.](#)

Potrivit unui raport pregătit de celebra publicație The Guardian, pandemia de coronavirus și prabușirea prețului petrolului au dus la pierderea a sute de mii de locuri de munca în Emiratele Arabe Unite, unde aproximativ 90% din angajați sunt străini proveniți din subcontinentul indian, din alte zone ale lumii arabe și din Asia, europenii fiind minoritari. Piața muncii și-a revenit direct proporțional cu ponderarea pandemiei, EAU experimentând în prezent un aflux de străini interesați de angajări în Dubai în cele mai diverse domenii. Totodată, revigorarea post-pandemică a adus cu sine și modificări masive ale legislației muncii, începând cu anul 2022, declanșând inclusiv un proces de emiratizare, toate aceste mișcări afectând implicit și pe cei peste 9000 români care lucrează în EAU, conform estimărilor care se vehiculează în spațiul public.

Care sunt aspectele cheie ale legislației muncii pe care un viitor angajat la o companie din Dubai ar trebui să le cunoască înainte de angajare?

Dreptul muncii din EAU este reglementat de Decretul-lege federală nr. 33 din 2021 privind reglementarea relațiilor de muncă, cu modificările și completările ulterioare (*Decretul*), care a intrat în vigoare la 2 februarie 2022. Decretul are scop să confere protecție ambelor părți din relația de muncă și să echilibreze drepturile acestora. O parte din aspectele relevante ale legislației recent modificate sunt descrise mai jos.

În ce privește tipurile de muncă, pe lângă varianta clasică de muncă full-time, care există deja expres prevăzută, Decretul prevede alte trei tipuri alternative respectiv: (i) *munca part-time* (angajare cu fracțiuni de normă), (ii) *munca temporară* (se aplică în cazul în care timpul sau obiectivul unui proiect reprezintă un factor determinant în ceea ce privește durata perioadei de angajare) și (iii) *munca flexibilă* (atunci când orele de lucru și/sau zilele de lucru se modifică în funcție de volumul de muncă al angajatorului și de variabilele economice și operaționale ale acestuia).

În ce privește durata contractelor de muncă, Decretul elimină varianta de contract de muncă pe durată nedeterminată, permițând doar încheierea contractelor pe durată determinată pe o perioadă de maxim trei ani. În ce privește contractele existente, angajatorii au avut obligația de a transforma contractele pe durată nedeterminată în contracte pe durată determinată până la 1 februarie 2023.

În privința încetării contractelor de muncă pe durată determinată, acestea pot fi terminate înainte de termen doar pentru un motiv legitim, cu condiția adresării unei notificări care să respecte următoarele termene: (i) *30 de zile* dacă perioada de serviciu a angajatului este mai mică de 5 ani, (ii) *60 de zile*, dacă perioada de serviciu a angajatului este mai mare de 5 ani; și (iii) *90 de zile*, dacă perioada de serviciu este mai mare de 10 ani. Dacă angajatul nu respectă sau angajatorul nu dorește ca angajatul să execute perioada de preaviz, partea care încetează contractul trebuie să plătească celeilalte părți o compensație egală cu valoarea salariului angajatului pentru perioada de preaviz sau partea rămasă din aceasta, după caz. De asemenea, Decretul prevede o listă de situații în care un angajat poate părăsi locul de muncă imediat și fără preaviz printre care și existența unui pericol grav la locul de muncă care amenința siguranța sau sănătatea angajatului, cu condiția ca angajatorul să fi fost conștient de acest risc și să nu fi luat nicio măsură pentru a elimina pericolul sau atunci când un angajat este însărcinat să efectueze o muncă (fără consimțământul său) care este fundamental diferită de descrierea postului său, conform contractului de muncă. La încetarea contractului, angajații care au lucrat cel puțin un an, beneficiază de anumite bonificații care trebuie plătite de angajator în termen de 14 zile de la data încetării contractului, sub sancțiunea unei amenzi usturatoare.

Decretul permite includerea restricțiilor de neconcurență într-un contract de muncă, cu condiția ca dispozițiile

respective sa fie limitate în ceea ce privește timpul/durata, locul/scopul geografic și în masura în care sunt necesare pentru a proteja interesele comerciale legitime ale angajatorului. Cu toate acestea, Decretul prevede expres o limita de doi ani de la data încetării contractului, până la care pot opera restricțiile. În cazul în care încetarea contractului se face de către angajator cu încălcarea legii, orice clauze restrictive sunt anulate în mod automat.

Referitor la concedii, cu excepția cazului în care angajatorul le recomandă altfel, angajații trebuie să își folosească concediul anual în perioada alocată. Angajații au dreptul la o plată în locul concediului nefolosit la încetarea contractului de muncă, calculată numai pe baza salariului de bază al angajatului.

Opiniile unor profesioniști care ocupă poziții de top în departamentele juridice ale unor companii importante, pe platforma www.in-houselegal.ro. Urmărește temele dezvoltate de avocați sau membri ai comunității *In-houseLegal* și propune subiecte.

Despre procedura de recrutare în Dubai și nivelul salarial mediu

De principiu, operațiunea de găsire a unui job în Dubai nu diferă aparent de modalitatea aplicabilă în alta jurisdicție. Totuși, nivelul avansat de digitalizare și de evoluție în toate planurile sociale, inclusiv cel al resurselor umane fac diferența în mod vizibil, prin eficientizarea proceselor de recrutare în avantajul tuturor părților implicate. Înregistrarea pe portalului de joburi, participarea la târguri de recrutare, înscrierea pe multiple site-uri de recrutare și colaborarea cu agenții de angajare special dedicate personalului cu experiența internațională sunt doar câteva dintre tehnicile de recrutare care funcționează în Dubai.

Conform informațiilor publice din 2023, salariul mediu în Dubai este de aproximativ 21.500 AED pe luna, echivalentul a 5.375 Euro, semnificativ mai mic decât în alte țări dezvoltate cum ar fi Statele Unite ale Americii (7.900 USD) și Marea Britanie (8.163 USD). Prin urmare, multe companii straine aleg să își externalizeze serviciile în Dubai, beneficiind de costul avantajos al forței de muncă.

Viza de muncă și ședere în Dubai

În procedura standard, pentru a obține o viza de muncă și de ședere în EAU, trebuie parcurse o serie de etape. În primul rând, angajatorul va solicita un permis de muncă de la *Ministerul Resurselor Umane și al Emiraturii*. Odata ce permisul de muncă este eliberat, angajatul poate trece frontiera către EAU în scopul angajării. Ulterior, compania angajatoare se va ocupa de efectuarea testelor medicale, de obținerea unei cărți de identitate de rezident în EAU (Emirates ID), a unei cărți de muncă și de ștampilarea permisului de ședere pentru muncă pe pașaport.

Legea emirateza permite trei tipuri principale de viza de muncă, respectiv: viza standard, viza verde și viza de lucrator domestic. Viza standard de muncă este eliberată pentru angajații din sectorul guvernamental și privat pentru o perioadă de 2 ani. Viza verde se eliberează pentru liberi profesioniști, angajații independenți ori angajații calificați pentru o perioadă de 5 ani. Ultimul tip de viza se eliberează pentru lucrătorii casnici. De asemenea, cu titlu informativ, există o categorie specială de vize dedicată investitorilor care efectuează achiziții imobiliare în EAU, precum și specialiștilor care s-au remarcat prin rezultate excelente în domenii cheie precum medicina, inginerie, știința, invenții, deținători de diplome de doctorat etc.

Citește și

→ [Relocarea unui business în Dubai, proiect explicat de Casiana Dușa, avocat senior specializat în consultanța de business în România și Orientul Mijlociu, certificată în drept islamic, și Olga Petz, managerul companiei Casa Concrete, care a pus Emiratele Arabe Unite pe harta expansiunii. Cum arată planul de intrare pe o piață nouă, care sunt elementele cheie și cum te poate ajuta consultantul bine ales](#)

→ [Cum poate fi accesată o investiție islamică 'Halal' în România și ce criterii trebuie îndeplinite de un proiect local pentru a fi 'Shariah compliant'. Despre 'Mudarabah' și 'Musharakah', ca mecanisme de investiții și proiecte concrete în care a fost implicată, într-o discuție cu Casiana Dușa, avocat senior specializat în consultanța de business în România și Orientul Mijlociu](#)

→ [Cum poți achiziționa o proprietate în Dubai și ce trebuie să știi despre piața, randamente, riscuri și aspecte juridice specifice regiunii. Recomandările Casiane Dușa, avocat senior certificat în drept islamic, specializat în consultanța de business în România și Orientul Mijlociu, referitoare la capitalizarea investiției, tranzacții, taxe și siguranța proiectelor](#)

Despre 'emiratizare' pe piața muncii

Conform datelor oficiale, Consiliul pentru competitivitatea resurselor umane din EAU, denumite "Nafis", pune în aplicare inițiative naționale menite să sporească gradul de emiratizare în sectorul privat. Consiliul sprijină cetățenii din sectorul privat prin creșterea competitivității acestora și prin oferirea de competențe emirateze acestui sector. Conform normelor Programului de emiratizare, începând cu ianuarie 2023, cel puțin 2% din forța de muncă a unei societăți trebuie să fie emirateze dacă entitatea are mai mult de 50 de angajați.

Cotele de angajare pentru bănci și firme de asigurări sunt în prezent de 4% și, respectiv, 5%. Programul se aplică pe întreg teritoriul EAU, cu excepția zonelor libere. Se dorește creșterea cotei la nivel guvernamental, cu scopul de a se asigura că cel puțin 10% din forța de muncă din sectorul privat al EAU este formată din emiratezi până în 2026.