

สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ (ยู.เอ.อี.)

การทำงานและการประกอบอาชีพของชาวต่างชาติในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์

ประเภทของลูกจ้าง

ประเภทของลูกจ้าง แบ่งเป็น 5 ประเภท ตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

(1) ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติการที่ใช้วิชาชีพวิชาการ และมีความเชี่ยวชาญในตำแหน่งต่างๆ เฉพาะด้าน อาทิ ทยาควม วิศวกร สถาปนิก ผู้อำนวยกาแผนกต่างๆ ที่ปรึกษา เป็นต้น

(2) ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาในระดับอนุปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ลูกจ้างฝีมือระดับสูง) อาทิ พยาบาล ช่างไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ช่างยนต์ ช่างภาพ ช่างเทคนิคต่างๆ เป็นต้น

(3) ลูกจ้างที่ต้องใช้วุฒิการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นอย่างต่ำ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน (ลูกจ้างฝีมือ) อาทิ ผู้คุมงานและหัวหน้างาน เป็นต้น

(4) ลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาแต่ต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน (ลูกจ้างกึ่งฝีมือ) อาทิ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อม ช่างตัดผม ช่างตัดเย็บ และผู้ช่วยช่าง

(5) ลูกจ้างที่ไม่ต้องใช้วุฒิการศึกษาและไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์ในการทำงาน (ลูกจ้างไร้ฝีมือ) อาทิ พนักงานทำความสะอาด คนขายเนื้อสัตว์ เป็นต้น

ขั้นตอนและระเบียบการจ้างแรงงานต่างชาติ

การจ้างงานคนต่างชาติ นายจ้างมีหน้าที่ต้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งก่อน และหลังการเดินทางเข้าประเทศของลูกจ้างชาวต่างชาติ โดยขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) นายจ้างเตรียมเอกสารเพื่อยื่นขอโควตาการจ้างงานผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงานของยูเออี

(2) นายจ้างยื่นคำร้องขอโควตาคนงานผ่านระบบออนไลน์ (ค่าธรรมเนียมในการออกใบคำร้อง 250 ดีเรห์/คนงาน 1 คน)

(3) ยื่นใบขออนุญาตทำงานผ่านเว็บไซต์กระทรวงแรงงานยูเออี โดยค่าธรรมเนียมในการออกใบอนุญาต จะจัดเก็บแยกตามกลุ่มบริษัทที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

- **บริษัทกลุ่ม A** คือบริษัทที่มีจำนวนลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่นร้อยละ 30 ของจำนวนลูกจ้างทั้งหมด และมีความหลากหลายด้านสัญชาติในหมู่ลูกจ้างมากกว่า 4 สัญชาติเป็นอย่างต่ำ ตลอดจนไม่มี

ประวัติฝ่าฝืนระเบียบแรงงาน จ่ายค่าธรรมเนียม 1,000 ดีแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร 3,000 ดีแรห์ม/คน

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

- **บริษัทกลุ่ม C** คือบริษัทที่มีการจ้างงานคนท้องถิ่นน้อยมาก และมีประวัติไม่ดี ค่าธรรมเนียม 3,000 ดีแรห์ม/คน และเงินค้ำประกันต่อธนาคาร 3,000 ดีแรห์ม

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

(4) นายจ้างยื่นขอวีซ่าทำงาน (Empolyment Visa) ให้แก่ลูกจ้างต่อกรมสัญชาติและถิ่นพำนักยูเออี และชำระค่าธรรมเนียมการยื่นขอวีซ่าทำงาน (employment visa) ณ กองตรวจลงตราฯ โดยจะต้องมีเอกสารประกอบในการยื่นขอวีซ่า ดังนี้

- สำเนาใบอนุญาตประกอบการบริษัทนายจ้าง
- สำเนาหนังสือเดินทางลูกจ้าง
- รูปถ่ายลูกจ้างจำนวน 2 รูป
- ค่าธรรมเนียมวีซ่า จำนวน 160 ดีแรห์ม/คน

(5) นายจ้างนำเอกสารและสัญญาจ้างประกอบการขอจ้างแรงงานไทยแสดงต่อคนงานไทย (ลูกจ้าง) เพื่อให้ลงนามในสัญญาจ้าง จากนั้นนำมายื่นต่อฝ่ายแรงงาน

(6) นายจ้างนำเอกสารที่ฝ่ายแรงงาน ไปยื่นที่สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี และชำระค่าธรรมเนียมนิติกร

(7) นายจ้างส่งเอกสารทั้งหมดตามข้อ(6) ไปให้คนงาน ไทยเพื่อแจ้งการเดินทางมาทำงาน ในยูเออีต่อกรมการจัดหางานก่อนออกเดินทางมายูเออี

(8) เมื่อคนงานไทยเดินทางมาที่ประเทศสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ นายจ้างจะนำคนงานไปตรวจสุขภาพตามรายการตรวจโรคที่กำหนด (ค่าธรรมเนียม 250 ดีแรห์ม/คนงาน 1 คน)

(9) นายจ้างเตรียมเอกสารทั้งหมดเพื่อพิมพ์คำร้องขอจัดทำสัญญาจ้างและยื่นต่อกระทรวงแรงงานยูเออี ซึ่งอัตราค่าจ้างและสวัสดิการจะต้องเป็นไปตามที่ฝ่ายแรงงานได้ให้การรับรองไว้ก่อนหน้านี

(10) นายจ้างนำคนงานไปทำบัตรประจำตัว Emirates ID เมื่อคนงานได้บัตรประจำตัวแล้ว นายจ้างต้องไปยื่นขอวีซ่าถิ่นพำนัก (residence permit visa) ให้แก่ลูกจ้างภายใน 60 วัน นับจากวันที่ลูกจ้างเดินทางเข้ายูเออี มิฉะนั้นจะถูกปรับวันละ 25 ดีแรห์ม โดยวีซ่าดังกล่าวมีอายุ 3 ปี

หมายเหตุ - ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๕ สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์เริ่มบังคับใช้มาตรการรองรับการขอเปลี่ยนแปลงประเภทวีซ่ารูปแบบใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถือวีซ่าประเภทต่างๆของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ เช่นวีซ่าเยี่ยมเยียน (Visit Visa) วีซ่านักเรียน วีซารักษาพยาบาล และวีซ่าถิ่นพำนัก (Resident Visa) สามารถยื่นขอเปลี่ยนแปลงสถานะการเข้าเมืองในขณะที่พำนักอยู่ในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ได้ โดยไม่ต้องออกนอกประเทศ ด้วยมาตรการดังกล่าว อาจเป็นช่องทางให้คนไทยที่ประสงค์มาทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์เดินทางมาด้วยวีซ่าเยี่ยมเยียน (Visit visa) และลักลอบทำงานมากขึ้น เนื่องจากเข้าใจว่าตนสามารถทำงานโดยใช้วีซ่าท่องเที่ยว/เยี่ยมเยียน ได้ และสามารถเปลี่ยนวีซ่าเป็นวีซ่าที่อยู่อาศัย/ทำงาน โดยไม่ต้องเดินทางออกนอกสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ อีกทั้งไม่จำเป็นต้องผ่านการจ้างงานตามขั้นตอนที่กระทรวงแรงงานไทยกำหนด

โดยสรุป การเข้ามาทำงานด้วยวีซ่าท่องเที่ยว/เยี่ยมเยียน (Tourist Visa/ Visit visa) เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมายเนื่องจากวีซ่าดังกล่าวใช้เพื่อการท่องเที่ยวเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำงานใดๆ จนกว่าจะได้รับการเปลี่ยนประเภทวีซ่า ซึ่งทางการสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์มีการบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดอย่างเข้มงวด โดยการเข้ามาทำงานในสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์อย่างถูกต้อง ต้องได้วีซ่าทำงาน (Employment Visa) และเมื่อเดินทางมาถึงแล้ว จะต้องเซ็นสัญญาที่กระทรวงแรงงานของสหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ แล้วต้องติดตามให้นายจ้างทำบัตรประจำตัวคนงาน (resident identity card) ให้ถูกต้องด้วย

ข้อควรทราบ คนงานที่ถือวีซ่าท่องเที่ยวแล้วมาหางานทำในภายหลัง **เสี่ยงต่อการมีสถานะภาพเป็นแรงงานที่ผิดกฎหมาย** เนื่องจากคนงานเหล่านี้ไม่มีสัญญาจ้างที่ผ่านการประทับรับรอง (seen) จากฝ่ายแรงงาน ประจำสถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงอาบูดาบี เพื่อตรวจสอบการจ้างงานของนายจ้าง

การตรวจโรคและโรคต้องห้าม

ยูเออีกำหนดให้ชาวต่างชาติที่ประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักยูเออีเพื่อขออนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออีเพื่อทำงาน ศึกษา หรือพำนักกับครอบครัว ต้องผ่านการตรวจวินิจฉัยโรค โรคดังต่อไปนี้

(1) การตรวจวินิจฉัยโรคมึลุ่มกันบกพร่อง หรือเอดส์ สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นขอใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี/ขออนุญาตการมีถิ่นพำนัก หากผลการตรวจปรากฏเป็นที่แน่ชัดว่าบุคคลดังกล่าวติดเชื้อเอดส์จะถูกเนรเทศออกนอกประเทศตามระเบียบคนเข้าเมืองยูเออี

(2) วัณโรค สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หากผลการตรวจเป็นที่แน่ชัดว่าบุคคลดังกล่าวติดเชื้อวัณโรคจะถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

(3) โรคเรื้อน สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หรือบุคคลที่มีใบอนุญาตแล้วและประสงค์จะขอต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หากตรวจพบว่าบุคคลดังกล่าวเป็นโรคเรื้อน จะถูกเนรเทศออกนอกประเทศ

(4) การตรวจวินิจฉัยโรคไวรัสตับอักเสบบี และ ซี สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี สำหรับกรณีการขอต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนัก การตรวจวินิจฉัยโรคดังกล่าวจำกัดเฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีอาชีพรับเลี้ยงเด็ก คนรับใช้ พนักงานขับรถ ผู้ดูแลโรงเรียนอนุบาลและสถานรับเลี้ยงเด็ก ช่างตัดผม ช่างเสริมสวย เจ้าหน้าที่สถานที่ออกกำลังกาย ร้านอาหาร พ่อครัว คนขายเนื้อ พนักงานในร้านอาหาร โดยโรคไวรัสตับอักเสบบี และ ซี เป็นโรคที่กระทรวงสาธารณสุขยูเออีได้ออกระเบียบให้มีการเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด และหากตรวจพบจะถูกส่งตัวกลับประเทศทันที

(5) โรคซิฟิลิส สำหรับบุคคลที่เดินทางเข้ายูเออีเป็นครั้งแรก และประสงค์จะยื่นต่อใบอนุญาตการมีถิ่นพำนักในยูเออี หากตรวจพบว่าบุคคลดังกล่าวมีเชื้อโรคซิฟิลิส สามารถขอรับการรักษาโรคดังกล่าวเพื่อขออนุญาตการมีถิ่นพำนักได้

สัญญาจ้างงาน (Employment Contract)

กฎกระทรวงแรงงานของยูเออีฉบับที่ 764 ปี 2015 กระทรวงแรงงานจะให้การรับรองสัญญาจ้างที่คนงานจะต้องลงนามก่อนยื่นกระทรวงฯ การต่อสัญญาจ้างจะต้องสอดคล้องกับการจ้างงานแบบใหม่นี้เช่นกัน โดยมีข้อเสนอและเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งเมื่อยื่นต่อกระทรวงแรงงานและได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงฯ แล้วจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขได้ เว้นแต่กระทรวงฯ ให้ความเห็นชอบ นอกจากนี้ จะไม่สามารถเพิ่มเติมข้อความใดๆ ในสัญญาจ้าง เว้นแต่ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงแรงงาน เมื่อลูกจ้างเดินทางถึงยูเออี นายจ้างและลูกจ้างจะต้องลงนามในสัญญาจ้างที่ผ่านการรองรับจากกระทรวงแรงงานยูเออี จำนวน 3 ชุด โดยจะเก็บไว้ที่ลูกจ้าง นายจ้าง และกระทรวงแรงงาน แห่งละ 1 ชุด สัญญาจ้างดังกล่าวจะระบุตำแหน่ง เงินเดือน ประเภทของงาน และระบุนอายุของสัญญาจ้างว่าเป็นแบบมีระยะเวลาการจ้างตายตัวแน่นอนหรือเป็นแบบไม่กำหนดอายุสัญญา โดยสัญญาจ้างจะกระทำเป็นภาษาอาหรับและอังกฤษ อยู่ในฉบับเดียวกัน ดังนั้น ก่อนการลงนามในสัญญาจ้าง หรือเอกสารใดๆ คนงานจึงควรอ่านข้อความรายละเอียดต่างๆ ให้เข้าใจเสียก่อน สัญญาจ้าง มี 2 ประเภท ดังนี้

1. สัญญาจ้างแบบระบุระยะเวลาการจ้างงาน (limited contract)

โดยทั่วไปนายจ้างจะทำสัญญาจ้างตั้งแต่ 1-3 ปี เมื่อลูกจ้างทำงานครบสัญญานายจ้างต้องจ่ายค่าเดินทางขากลับให้แก่ลูกจ้าง

2. สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง (unlimited contract)

เมื่อทำงานครบ 1 ปี หากลูกจ้างและนายจ้างไม่บอกยกเลิกสัญญาจ้างล่วงหน้า (ประมาณ 1 เดือน) สัญญาจ้าง จะถูกต่อโดยอัตโนมัติโดยทั่วไปนายจ้างจะทำสัญญาจ้างตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และส่วนใหญ่จะนายจ้างมักทำสัญญาไม่เกิน 3 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับการทำวีซ่าประเภทมีถิ่นพำนัก (Residence Visa) ที่ออกให้เป็นเวลาครั้งละไม่เกิน 3 ปี

กรณีที่ลูกจ้างทำงานครบกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้าง

(1) นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทย ให้แก่ลูกจ้างเมื่อได้ทำงานมาจนสิ้นสุดระยะเวลาของสัญญาจ้าง

(2) หากสัญญาจ้างมีระยะเวลาเกินกว่า 6 เดือนแต่ไม่ถึง 1 ปีนายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยวันลาพักผ่อนเดือนละ 2 วันเท่ากับจำนวนวันที่ยังมีได้ใช้สิทธิการลาให้แก่ลูกจ้างในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้าง

(3) หากสัญญาจ้างมีระยะเวลาติดต่อกันเกินกว่า 5 ปี (ทั้งกรณีทำสัญญาจ้างครั้งเดียวหรือหลายสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาการจ้างติดต่อกัน) ลูกจ้างจะได้รับเงินสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายแรงงานยูเออี มาตรา 132 ซึ่งประกอบด้วยเงินชดเชยการเลิกจ้างปีละ 21 วัน ในช่วง 1-5 ปีแรก และเงินชดเชยการเลิกจ้างอีกปีละ 30 วันนับจากปีที่ 6 เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินไม่เกินค่าจ้าง 1 ปี รวมทั้งเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี 30 วัน ในกรณีที่ลูกจ้างยังมีได้ใช้สิทธิลาพักผ่อนของปีนั้นๆ

สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน

กฎหมายแรงงานยูเออีกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

- จัดที่พักอาศัย รวมทั้งอาหารอย่างน้อยวันละ 2 มื้อ (หรือจ่ายเงินเพิ่มเป็นค่าอาหาร)
- จัดรถรับส่งลูกจ้างไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน
- จัดทำบัตรประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง (รวมทั้งคู่สมรส และบุตร 3 คน ที่อายุไม่เกิน 18 ปี ในกรณีที่สัญญาจ้างระบุให้ลูกจ้างสามารถนำครอบครัวมาอยู่ด้วยได้)
- จัดให้ลูกจ้างมีวันพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน (โดยได้รับค่าจ้าง)

การเลิกจ้าง

กรณีที่นายจ้างขอยกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบสัญญา

1. ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา 115 นายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง และจะต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายให้แก่ลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้าง 3 เดือน หรือเท่ากับค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่ของสัญญาจ้าง หากระยะเวลาที่เหลืออยู่นั้นสั้นกว่า 3 เดือน นอกจากนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายเงิน ชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา 132 ในกรณีที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 5 ปี รวมทั้งเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปีที่ยังเหลืออยู่ให้กับลูกจ้างด้วย

2. อย่างไรก็ตาม ตามกฎหมายแรงงานมาตรา 120b นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นในช่วงทดลองงาน (ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้างแต่การทดลองงานจะต้องไม่เกิน 6 เดือน) โดยนายจ้างจะออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์ใด ๆ จากนายจ้างเนื่องจากยังไม่ผ่านการทดลองงาน

3. นายจ้างสามารถเลิกจ้างลูกจ้างได้ตามมาตรา 120 โดยไม่ต้องแจ้งล่วงหน้า (ทั้งก่อนและหลังการผ่านช่วงทดลองงาน) ในกรณีที่ลูกจ้างทำผิดในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ใช้เอกสารปลอมในการสมัครงาน
- (2) ทำงานผิดพลาดจนก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อนายจ้าง
- (3) ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- (4) ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างและได้รับการตักเตือนอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว

- (5) เปิดเผยความลับของบริษัท
- (6) ถูกลงโทษโดยคำพิพากษาของศาลในคดีที่เกี่ยวกับศีลธรรมอันดีของสังคม
- (7) ดื่มสุราหรือมีอาการเมาในระหว่างการทำงาน หรือ
- (8) ทำร้ายนายจ้าง หัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานในระหว่างเวลาทำงาน
- (9) ขาดงานติดต่อกันเกิน 7 วัน หรือไม่ติดต่อกันแต่เกิน 20 วัน โดยไม่มีเหตุผล

4. การเลิกจ้างตามมาตรา 120 ใน 9 กรณีข้างต้นนี้ เป็นการเลิกจ้างหรือสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีเหตุมาจากความผิดของลูกจ้าง ดังนั้น ลูกจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยเอง (มาตรา 131 วรรคท้าย) ซึ่งบทบัญญัติในมาตรานี้ ใช้เป็นการบังคับเป็นการทั่วไปสำหรับลูกจ้างภายใต้สัญญาจ้างแบบไม่ระบุระยะเวลาการจ้างด้วย

กรณีที่ถูกจ้างขอยกเลิกการทำงานก่อนครบสัญญา

(1) ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา 116 ลูกจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยค่าเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับครึ่งหนึ่งของค่าจ้าง 3 เดือน หรือครึ่งหนึ่งของค่าจ้างของระยะเวลาที่เหลืออยู่ของสัญญาจ้าง หากระยะเวลาที่เหลืออยู่นั้นสั้นกว่า 3 เดือน ยกเว้นกรณีที่การขอยกเลิกจ้างนั้นมีสาเหตุมาจากความผิดของนายจ้างตามมาตรา 121 อาทิ หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาจ้าง หรือหากนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างทำร้ายลูกจ้าง

(2) ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างใดๆ หากลูกจ้างลาออกจากการจ้างด้วยความต้องการของตนเองก่อนสิ้นสุดระยะเวลาของสัญญาจ้างในกรณีที่ลูกจ้างยังทำงาน ถูกกั้นแก่จ้างไม่สามารถทำงานต่อไปได้จนครบ 5 ปี ลูกจ้างย่อมได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรา 132 ตามสัดส่วนของอายุการทำงานที่ผ่านมา

(3) ลูกจ้างอาจจะต้องรับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง (มาตรา 131)

(4) ลูกจ้างอาจถูกนายจ้างใช้สิทธิแจ้งต่อกรมสัญชาติและถิ่นพำนักยูเออีให้ระงับการออก Employment Visa ให้แก่ลูกจ้างคนดังกล่าวเพื่อทำงานกับนายจ้างรายอื่นเป็นเวลา 1 ปี นับจากการเลิกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างรายดังกล่าวสามารถเดินทางเข้ามาทำงานในยูเออีได้อีกช่วงระยะเวลาหนึ่ง (มาตรา 128 ประกอบกฎหมายคนเข้าเมือง)

สัญญาจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลาการจ้าง (Unlimited Contract)

(1) ตามกฎหมายแรงงานของยูเออี มาตรา 120b นายจ้างสามารถเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องแจ้งให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นในช่วงทดลองงาน (ตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้างแต่การทดลองงานจะต้องไม่เกิน 6 เดือน) โดยนายจ้างจะต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยให้แก่ลูกจ้าง แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินสิทธิประโยชน์ใดๆ จากนายจ้างเนื่องจากยังไม่ผ่านการทดลองงาน

(2) นายจ้างจะต้องแจ้งล่วงหน้า 1 เดือน หากเป็นการเลิกจ้างพ้นช่วงทดลองงานแล้ว และในกรณีที่ไมแจ้งล่วงหน้าหรือไม่แจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าให้กับลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างต่อวันคูณด้วยจำนวนวันที่มิได้แจ้งล่วงหน้าให้ครบ 30 วัน (มาตรา 119)

(3) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากพ้นช่วงทดลองงานแต่ไม่ถึง 1 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี เดือนละ 2 วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมิได้ใช้สิทธิการลาให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา 75) แต่ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างในกรณีที่มิอายุการทำงานไม่ครบปี(มาตรา 132)

(4) หากการเลิกจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างมีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินทดแทนการลาพักผ่อนประจำปีปีละ 30 วัน

(5) หากการเลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันเกินกว่า 1 ปี นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามมาตรา 132 ดังนี้

- ปีละ 21 วัน ในช่วง 5 ปีแรก

- ปีละ 30 วันนับจากปีที่ 6 เป็นต้นไป แต่ทั้งนี้เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินรวมกันไม่เกินกว่าค่าจ้าง 2 ปี

กรณีลูกจ้างเป็นฝ่ายขอยกเลิกสัญญาจ้าง

1. ลูกจ้างต้องแจ้งนายจ้างทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อย 1 เดือน ในกรณีที่
ไม่แจ้งล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่า 30 วัน ลูกจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยการไม่แจ้งล่วงหน้าให้กับ
นายจ้างเท่ากับค่าจ้างต่อวันคูณด้วยจำนวนวันที่มิได้แจ้งล่วงหน้าให้ครบ 30 วัน (มาตรา 119)

2. ลูกจ้างอาจต้องออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศไทยเอง (มาตรา 131)

3. ตามมาตรา 75 ของกฎหมายแรงงานยูเออี ลูกจ้างอาจได้รับเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี
2 วัน เท่ากับจำนวนวันที่ยังมีได้ใช้สิทธิการลา แต่จะไม่ได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างตามมาตรา 132 หากการ
เลิกสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังทำงานครบ 6 เดือน แต่ยังไม่ครบ 1 ปี

4. ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการลาพักผ่อนประจำปี ปีละ 30 วัน พร้อมเงินชดเชยการเลิกจ้าง
ตามอายุการทำงานของลูกจ้าง โดยหากการเลิกจ้างสัญญาจ้างเกิดขึ้นหลังจากที่ลูกจ้างได้ทำงานติดต่อกันมา

- ไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้าง 7 วันต่อปี

- ตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 5 ปี ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเท่ากับค่าจ้าง
14 วันต่อปี

- เกินกว่า 5 ปีขึ้นไป ลูกจ้างจะได้รับเงินชดเชยการเลิกจ้างเต็มจำนวน ตามที่ระบุใน
มาตรา 132 กล่าวคือ เท่ากับค่าจ้างปีละ 21 วัน สำหรับ 5 ปีแรก และปีละ 30 วันสำหรับปีที่ 6 เป็นต้นไป
แต่ทั้งนี้ เงินชดเชยการเลิกจ้างทั้งหมดจะต้องมีจำนวนเงินรวมกันไม่เกินกว่าค่าจ้าง 2 ปี (มาตรา 137
ประกอบ มาตรา 132)

อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชย การเลิกจ้างข้างต้นนี้แต่อย่างใด หากลูกจ้างละทิ้ง
งานในหน้าที่โดยไม่แจ้งล่วงหน้า อันมีสาเหตุมาจากความผิดของนายจ้างตามมาตรา 121

ความผิดร้ายแรงอันเป็นเหตุให้นายจ้างเลิกจ้าง

ความผิดร้ายแรงดังกล่าวใช้บังคับกับทั้งลูกจ้างที่มีสัญญาจ้างแบบกำหนดระยะเวลาและ
ไม่กำหนดระยะเวลา ดังนี้

- (1) ทำผิดร้ายแรงจนก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้าง
- (2) ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดความปลอดภัยในการทำงาน
- (3) ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ระบุในสัญญาจ้างและได้รับการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว
- (4) เปิดเผยความลับของบริษัท
- (5) ถูกลงโทษโดยคำพิพากษาของศาลในคดีที่เกี่ยวกับศีลธรรมอันดีของสังคม

(6) ดื่มสุรามึนเมาในระหว่างการทำงาน

(7) ก่อเหตุทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย

(8) ขาดงานติดต่อกันเป็นเวลา 7 วัน โดยไม่แจ้ง หรือไม่ได้รับอนุญาต หรือขาดการติดต่อกัน

เกิน 20 วัน โดยไม่ได้แจ้งหรือไม่ได้รับอนุญาต

การเลิกจ้างดังกล่าวข้างต้นเกิดขึ้นเนื่องจากความผิดของลูกจ้างเอง ดังนั้นลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับประเทศด้วยตนเอง อย่างไรก็ตามในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโดยไม่แจ้งล่วงหน้าลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยดังกล่าว

การทดลองงาน

การทดลองงานโดยปกติจะมีระยะเวลาประมาณ 3-6 เดือน ในช่วงระหว่างทดลองงานลูกจ้างไม่สามารถไปทำงานกับนายจ้างรายอื่นได้ และไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง ระยะเวลาในการทดลองงานนั้นจะถูกนำมาคำนวณเวลาในการทำงานเพื่อจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนี้นายจ้างยังสามารถยกเลิกสัญญาจ้างเมื่อใดก็ได้โดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยการให้ออกจากงาน (severance pay)

การลาออกในระหว่างช่วงทดลองงาน หากลูกจ้างลาออกระหว่างช่วงทดลองงานนายจ้างอาจใช้สิทธิห้ามลูกจ้างกลับเข้ามาทำงานในอุเออีอี (Labour Ban) หากลูกจ้างประสงค์จะยกเลิกสัญญาจ้างในระหว่างทดลองงานจะต้องแจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้าก่อน 1 วัน หรือตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา ซึ่งปกติจะต้องแจ้งล่วงหน้าเป็นระยะเวลา 1 เดือน นายจ้างบางรายอาจขอให้ลูกจ้างชดเชยค่าใช้จ่ายในการนำเข้าคนงาน เช่น ค่าวีซ่า ซึ่งกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ เว้นแต่มีการตกลงกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาจ้าง

การห้ามกลับเข้ามาทำงานอีก (Labour Ban)

นับตั้งแต่เดือน มกราคม พ.ศ.2559 คนงานที่พ้นระยะเวลาทดลองงานแล้ว (ปกติ 6 เดือน) และทำงานไม่ครบตามสัญญาอาจจะไม่ถูกห้ามให้กลับเข้ามาทำงานใหม่อีก (จากเดิมจะถูกห้ามเป็นระยะเวลา 6 เดือน – 1 ปี) หากการยกเลิกสัญญาจ้างงานนั้นเป็นไปตามความสมัครใจของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ในขณะที่เดียวกันลูกจ้างอาจไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่ได้หากนายจ้างรายเดิมให้ความยินยอม

สิทธิการลาป่วย

ตามกฎหมายแรงงานยูเออี มาตรา 83 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย ดังนี้

1. ในช่วงทดลองงาน และสามเดือนแรกหลังพ้นการทดลองงาน ลูกจ้างไม่มีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้าง กล่าวคือ ลูกจ้างสามารถใช้สิทธิลาป่วยได้ หลังจาก

(1) ทำงานครบ 6 เดือน ในกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดให้ทดลองงาน 3 เดือน หรือ

(2) ทำงานครบ 9 เดือน ในกรณีที่สัญญาจ้างกำหนดให้ทดลองงาน 6 เดือน

ดังนั้น ภายใต้มาตรา 83 นี้ หากลูกจ้างป่วยจนไม่สามารถทำงานได้ในขณะนี้ ลูกจ้างยังไม่มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งนายจ้างมีสิทธิที่จะไม่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับการลาป่วยในช่วงระยะเวลา

2. มีสิทธิลาป่วยได้ไม่เกิน 90 วันต่อปี หลังจากผ่านช่วงทดลองงาน ไปแล้ว 3 เดือน

3. ลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้างเต็มในช่วง 15 วันแรก

4. ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างครึ่งหนึ่ง ในช่วง 30 วันต่อมา หลัง 15 วันแรก

5. ลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างหลัง 45 วันแรก ทั้งนี้การลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างนี้ จะต้องไม่เป็น

การป่วยที่มีสาเหตุมาจากการกระทำผิดของลูกจ้าง อาทิ การดื่มสุรา หรือการเสพยาเสพติด

การลาพักผ่อน/กลับไปเยี่ยมบ้าน

เมื่อลูกจ้างเดินทางกลับมาพักผ่อนที่ประเทศไทย และจะเดินทางกลับไปทำงานที่ยูเออีอีก ลูกจ้างจะต้องแจ้งต่อเจ้าหน้าที่กรมการจัดหางานก่อนวันเดินทางกลับไม่น้อยกว่า 10 วัน

สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างกรณีได้รับอันตราย อุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน

1. ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอันตราย/อุบัติเหตุจากการทำงาน หรือป่วยเป็นโรคร้ายเนื่องมาจากการทำงาน นายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการรักษาพยาบาลลูกจ้าง จนกว่าลูกจ้างจะหายป่วยเป็นปกติ รวมถึงค่าใช้จ่ายในการพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล และค่าใช้จ่ายในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยจากสถานพยาบาลแห่งหนึ่งไปยังสถานพยาบาลอีกแห่งหนึ่ง

2. ในกรณีที่ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ นายจ้างจะต้องจ่ายเงินชดเชย ให้กับลูกจ้างเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างเต็มจำนวนของลูกจ้างในช่วงระยะเวลาที่ลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลช่วง 6 เดือนแรก และเท่ากับครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างในช่วง 6 เดือนต่อมา หรือจนกระทั่งลูกจ้างสามารถทำงานได้ หรือได้รับการยืนยันว่าเป็นผู้ทุพพลภาพถาวร หรือจนกว่าจะเสียชีวิต

3. ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดอุบัติเหตุหรือป่วยเนื่องมาจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ลูกจ้างเสียชีวิตหรือพิการถาวร นายจ้างจะต้องจ่ายเงินทดแทนให้ทายาทของลูกจ้างที่เสียชีวิตเป็นจำนวนเงินเท่ากับเงินเดือนขั้นต่ำของลูกจ้าง 24 เดือน ทั้งนี้เงินทดแทนดังกล่าว จะต้องไม่ต่ำกว่า 18,000 ดอลลาร์สหรัฐและไม่เกิน 35,000 ดอลลาร์สหรัฐ ทายาทของผู้เสียชีวิตจะได้รับเงินตามสัดส่วนที่ประกาศ ทายาท หมายถึง บุคคลต่อไปนี้

(1) สามี/ภรรยา

(2) เด็กที่อยู่ในความอุปการะ บุตรอายุ 17 ปี หรือ ต่ำกว่า 24 ปี ที่กำลังอยู่ในระหว่างศึกษา บุตรที่พิการทางกายหรือทางจิต รวมถึงบุตรของสามีหรือภรรยาที่ผู้ตายให้การอุปการะในระหว่างที่มีชีวิต

(3) บิดา มารดา

(4) พี่น้องร่วมสายโลหิต

การโอนนายจ้างหรือผู้อุปถัมภ์ (sponsor)

หลักเกณฑ์ทั่วไป การขอย้ายนายจ้างไปทำงานกับนายจ้างใหม่ มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

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

วุฒิการศึกษา	จำนวนครั้งที่อนุญาตให้ย้ายได้	อายุการทำงานกับนายจ้างเดิม	ค่าธรรมเนียมการโอนย้าย (ดีเรห์ม) แยกตามกลุ่มบริษัท		
			บริษัทกลุ่ม A	บริษัทกลุ่ม B	บริษัทกลุ่ม C
ป.โท-ป.เอก	ไม่จำกัด	ไม่น้อยกว่าปี	1,500	2,500	3,500
ป.ตรีหรือเทียบเท่า	2 ครั้ง	ไม่น้อยกว่าปี	3,000	3,500	4,000
ต่ำกว่า ป.ตรี	1 ครั้ง	ไม่น้อยกว่าปี	5,000	5,500	6,000

4. ต้องได้รับความเห็นชอบจากทั้งนายจ้างเดิมและนายจ้างใหม่

การโอนย้ายนายจ้างโดยไม่จำกัดอายุการทำงานกับนายจ้างเดิม สามารถโอนย้ายได้ทุกระดับวุฒิการศึกษาของลูกจ้าง โดยจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่ม 3,000 ดีเรห์ม/คน ตามกรณี ดังนี้

- เมื่อศาลมีคำสั่งล้มละลายหรือพักการประกอบการของบริษัท
- เมื่อกระทรวงแรงงาน มีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบการบริษัท
- เมื่อมีการโอนย้ายเจ้าของบริษัทไปยังบุคคลอื่น
- เมื่อมีการโอนบริษัทไปรวมกับบริษัทอื่น
- เมื่อมีการแยกบริษัท หรือปิดบริษัทลง โดยสาเหตุเจ้าของบริษัทเสียชีวิตหรือสาเหตุอื่นๆ

การโอนย้ายนายจ้างตามคำสั่งของกระทรวงแรงงานยูเออี สามารถโอนย้ายนายจ้างได้โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากนายจ้าง และไม่จำกัดวุฒิการศึกษาและอายุการทำงาน โดยจ่ายค่าธรรมเนียมเพิ่ม 3,000 ดีเรห์ม/คน ในกรณีต่อไปนี้

- กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายเดือนลูกจ้างเป็นเวลา 3 เดือน โดยมีหนังสือร้องเรียนจากลูกจ้าง

- กรณีการโอนย้ายลูกจ้างเกิดจากสาเหตุการโอนย้ายกรรมสิทธิ์จากบริษัทหนึ่งไปยังอีกบริษัทหนึ่ง
- กรณีบริษัทถูกสั่งปิด และยังไม่มีการใกล้เคียงสิทธิประโยชน์ลูกจ้าง
- กรณีที่มีคำสั่งจากศาลให้ลูกจ้างทำการโอนย้ายได้
- กรณีอื่นๆ ที่กระทรวงแรงงานเห็นชอบให้ทำการโอนย้ายได้

การโอนย้ายนายจ้างกรณีอื่นๆ

ลูกจ้างสามารถโอนย้ายนายจ้างได้ โดยยกเว้นข้อจำกัดเรื่องอายุการทำงานและไม่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียบการยกเว้น (3,000 ดอลลาร์) แต่ต้องจ่ายค่าธรรมเนียบ 500 ดอลลาร์/คนในกรณี ดังนี้

- หากการโอนย้ายไปอีกบริษัทหนึ่งที่อยู่ในรัฐเดียวกัน และเป็นเจ้าของเดียวกันหรือหุ้นเดียวกัน โดยการเป็นเจ้าของได้ผ่านไปแล้วเป็นเวลา 18 เดือน
- หากการโอนย้ายไปทำงานในสาขาของบริษัทที่อยู่ในรัฐเดียวกัน ทั้งนี้กฎหมายแรงงานยูเออีกำหนดให้นายจ้างใหม่ จะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการโอนย้ายนายจ้างดังกล่าวของลูกจ้าง

สวัสดิการ/สิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐาน

กฎหมายแรงงานยูเออีกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังนี้

- จัดที่พักอาศัย รวมทั้งอาหารอย่างน้อยวันละ 2 มื้อ (หรือจ่ายเงินเพิ่มเป็นค่าอาหาร)
- จัดรถรับส่งลูกจ้าง ไปกลับระหว่างที่พักอาศัยและสถานที่ทำงาน
- จัดทำบัตรประกันสุขภาพให้ลูกจ้าง (รวมทั้งคู่สมรส และบุตร 3 คน ที่อายุไม่เกิน 18 ปี ในกรณีที่สัญญาจ้างระบุให้ลูกจ้างสามารถนำครอบครัวมาอยู่ด้วยได้)
- จัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี ปีละ 30 วัน (โดยได้รับค่าจ้าง)

การขอยกเลิกวีซ่าถิ่นที่อยู่

โดยปกติเจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของบริษัทจะเป็นผู้ดำเนินการขอยกเลิกวีซ่าถิ่นที่อยู่ให้แก่ลูกจ้าง ก่อนทำการยกเลิกวีซ่าลูกจ้างควรจัดการเรื่องส่วนตัวต่างๆ ให้เรียบร้อย เช่น ปิดบัญชีธนาคาร ยกเลิกสัญญาเช่าที่พัก ชำระค่าสาธารณูปโภคต่างๆ ขั้นตอนในการขอยกเลิกวีซ่าถิ่นที่อยู่มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ยื่นใบลาออกจากราชการต่อนายจ้าง โดยต้องทำตามขั้นตอนตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง เช่น ยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือนแก่นายจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร
2. พิมพ์แบบฟอร์มที่ Typing Office ซึ่งมีจำนวนหลายแห่งในยูเออี และแจ้งพิมพ์ขอยกเลิกวีซ่าของตนเองและผู้ที่ทำให้การอุปถัมภ์ (ถ้ามี) มีค่าจ้างพิมพ์ประมาณ 50-100 ดอลลาร์ (สปอนเซอร์จะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในส่วนนี้) จากนั้นนายจ้างและลูกจ้างต้องลงนามในแบบฟอร์มและประทับตราโดย Typing Office

ข้อควรระวัง* ในตอนท้ายของแบบฟอร์มขอลูกจ้างจะต้องลงนามรับรองว่าได้รับสิทธิประโยชน์ทั้งหมดแล้ว (รวมถึงเงินรางวัลในการทำงาน ค่าจ้างค้างจ่ายต่างๆ และตัวเครื่องบิน) ดังนั้นลูกจ้างจึงไม่ควรลงนามในแบบฟอร์มดังกล่าวจนกว่าจะได้รับสิทธิประโยชน์ครบถ้วน

3. เมื่อลงนามในหนังสือขอลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างต้องไปที่สำนักงานถิ่นที่อยู่และการต่างประเทศ หรือสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (General Directorate of Residence and Foreign Affairs-GDRFA) และดำเนินการดังนี้

- ลูกจ้างต้องมีสำเนาหนังสือเดินทางของนายจ้างและวีซ่า รวมถึงหนังสือเดินทางและบัตรประจำตัวเอมิเรสต์ไอดีตัวจริงของตนเอง

- บัตรประจำตัวเอมิเรสต์ไอดีตัวจริงจะถูกเรียกคืนและจะมีการประทับตรายกเลิกวีซ่าในหนังสือเดินทาง ลูกจ้างจะมีเวลา 30 วันในการเดินทางออกจากยูเออี

กรณีที่ลูกจ้างเปลี่ยนงานใหม่และยังคงอยู่ในยูเออี ลูกจ้างจะต้องยื่นเอกสารการยกเลิกสัญญาจ้างให้นายจ้างรายเดิมลงนาม และต้องยื่นหนังสือเดินทางให้กับนายจ้างรายใหม่เพื่อทำการประทับตราวีซ่าใหม่ในหนังสือเดินทาง หนังสือเดินทางควรส่งคืนลูกจ้างภายใน 2 สัปดาห์หลังจากที่ได้ประทับตราแล้ว โดยตามกฎหมายยูเออีมีการห้ามมิให้นายจ้างเก็บหนังสือเดินทางของลูกจ้างไว้

การเกษียณอายุ

กระทรวงแรงงานยูเออีอนุญาตให้นายจ้างสามารถจ้างลูกจ้างต่างชาติได้โดยลูกจ้างจะต้องมีอายุระหว่าง 18-60 ปี อย่างไรก็ตาม สำหรับแรงงานทั่วไปที่มีอายุครบ 60 ปี ยังสามารถต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้แบบปีต่อปีจนถึงอายุ 65 ปี ยกเว้น แรงงานต่างชาติที่จัดอยู่ใน 11 สาขาอาชีพ คือ วิศวกร แพทย์ อาจารย์ มหาวิทยาลัย นักการบัญชี ผู้ตรวจสอบบัญชี ผู้เชี่ยวชาญด้านน้ำมัน นักสื่อสารมวลชนนักกฎหมาย ตำรวจ ผู้ชำนาญการในสาขาอาชีพที่ขาดแคลนที่ยังสามารถให้ต่ออายุใบอนุญาตทำงานได้จนถึงอายุ 70 ปี

ข้อแนะนำสำหรับแรงงานไทย

1. ต้องพกบัตรประจำตัวแรงงานที่ออกโดยทางการยูเออี รวมถึงเอกสารสำคัญต่างๆ ไว้กับตัว และควรถ่ายสำเนาเก็บไว้

2. เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่ปกติ เกิดอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วย ควรแจ้งให้หัวหน้างานหรือผู้ดูแลคนงานทราบ

3. ต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย และธรรมเนียมท้องถิ่น เช่น แต่งกายสุภาพ ไม่ดื่มสุรา ไม่นำเข้าผลิตภัณฑ์ที่มีส่วนผสมของเนื้อหมู ไม่รับประทานอาหารหรือดื่มเครื่องดื่มต่างๆ ในที่สาธารณะช่วงเทศกาลที่ลือชื่อ

4. ไม่นำยารักษาโรครวมถึงยาแก้ปวด และยานอนหลับเข้ามาในยูเออีโดยไม่มีใบรับรองแพทย์

5. ไม่ควรหนีสัญญาจ้างเพราะจะไม่สามารถเดินทางออกนอกประเทศได้และอาจถูกจับกุมที่สนามบิน

6. การไปพบแพทย์ (ยกเว้นกรณีเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน) หากค่าบริการไม่ได้ระบุไว้ในกรมธรรม์การรักษาพยาบาล ลูกจ้างอาจต้องเสียค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด หากเป็นการเจ็บป่วยในการทำงานอาจต้องเสียค่าบริการทางการแพทย์ในขั้นต้นเป็นรายครั้งไป ครั้งละประมาณ 20-50 ดอลลาร์ ขึ้นอยู่กับอาการของโรคและสถานพยาบาลที่เข้ารับการรักษา