公共人力资源管理局

科威特劳动法

2010 年第 6 号私营部门劳动法

(修订)



萨巴赫·艾哈迈德·贾比尔·萨巴赫亲王殿下

科威特国埃米尔



纳瓦夫·艾哈迈德·贾比尔·萨巴赫亲王殿下

科威特国王储

私营部门劳动法(修订)(2010 年第 6 号)

本法根据宪法及以下法律修订：

- 1960 年第 16 号《刑法》及其修正案；
- 1964 年第 38 号《私营部门劳动法》及其修正案；
- 1969 年第 28 号《石油部门劳动法》及其修正案；
- 埃米尔令颁布的 1976 年第 61 号《社会保障法》及其修正案；
- 1980 年第 28 号《关于制定海商法的法令》及其修正案；
- 1980 年第 38 号《关于制定民商事诉讼程序法的法令》及其修正案；
- 1980 年第 67 号《关于制定民法的法令》及 1996 年第 15 号其修正案；
- 1987 年第 64 号《关于在一审法院成立劳工部门的法令》；
- 1990 年第 23 号《关于司法管理法的法令》及其修正案；
- 1996 年第 56 号颁布《工业法》；
- 1999 年第 1 号《外国人医疗保险及医疗服务费征收法》；
- 2000 年第 19 号《关于支持本国劳动力鼓励其在非政府实体就业法律》及其修正案；
- 本法已经国民议会正式批准，现予以颁布。

第一章

总则

第 1 条

本法适用时，下列术语应具有以下含义：

1. 劳工部：是指社会事务和劳工部。
2. 劳工大臣：是指社会事务和劳工大臣。
3. 劳动者：是指受雇主管理与监督，为其从事体力或脑力劳动以赚取薪酬的男性或女性。
4. 雇主：是指使用劳动者提供的服务并向其支付薪酬的自然人或法人。
5. 组织：是指将从事类似或相关业务、职业或工作的劳动者或雇主聚集起来的组织，旨在保护其利益、维护其权利并在所有与其相关的事务中成为其代表。

第 2 条

本法适用于私营部门的所有劳动者。

第 3 条

海事劳动合同中若有任何事项在《海商法》(Marine Commercial Law)中没有规定的，或者适用本法更有利于劳动者的，适用本法。

第 4 条

石油部门中若有任何事项在《海商法》没有规定的，或者适用本法更有利于劳动者的，适用本法。

第 5 条

下列人群不适用本法：

- 受其他法律及其规定规制的劳动者；
- 家政人员：主管大臣应发布一项有关家政人员事务的决议，对其与雇主之间的关系进行规定。*

第 6 条

本法所作的规定代表了劳动者权利的底线水平，但不得损害个人或集体合同、雇主应遵守的特别条例或细则或者职业或一般惯例赋予劳动者的任何更为优厚的福利与权利。

---

* 根据大臣委员会 2018 年第 614 号决议，《家政人员法》(2015 年第 68 号)中相关权限已移交给公共人力资源管理局(PAM)。

第二章

雇佣、学徒制及职业培训

第一节 雇佣

第 7 条

劳工大臣应发布有关私营部门雇佣条件管理的决议，尤其明确以下内容：

1. 劳动力在雇主间流动的条件；
2. 允许一位雇主的劳动力为另一雇主工作一段时间的许可条件；
3. 政府雇员被允许在非政府工作时间段为雇主工作的，雇主就这类雇员应向劳工部提供的信息；
4. 通过劳工部与相关实体协调制定的管控措施中涉及的职业考试前，雇员不得从事的工作、职业和劳动。

第 8 条

雇主应向主管部门报告其人力需求，每年应向主管部门报告其聘用的人员数量，使用按照劳工大臣决议中有关管控措施与条件制定的表格。

第 9 条*

建立一个具有法人资格的公共机构，具有附属预算，命名为“公共人力资源管理局(Public Authority for Manpower)”，受社会事务和劳工大臣监督。该机构具有本法赋予劳工部的权限，可应雇主请求引进外籍劳动力。出台公共人力资源管理局管理办法。

第 10 条**

未经公共人力资源管理局批准，雇主不得雇佣外籍劳动力。劳工大臣应发布一项决议，明确相关程序、文件以及雇主应缴纳的费用。不予批准的，不予批准决定应说明理由，不予批准的理由不得与投资额有关，否则决定完全无效。

雇主不得从境外招用劳动者，不得从境内录用了劳动者但又未能在自己单位为其提供就业岗位或者后续被发现并无实际用人需求。劳动者返回其国家的费用应由雇主承担。如果劳动者中断为其雇主工作转而加入另一雇主，原雇主报告该劳动者旷工的，该劳动者将被遣返回国，费用由后一雇主承担。

第 11 条

劳工部及主管部门不得在签发工作或转行许可时有歧视或优待雇主的行为，不得以任何借口或理由批准向个别雇主签发许可而拒绝向其他雇主签发。

劳工部每年可能会出于组织原因暂停签发工作和转行许可，暂停时间最长不得超过两周，在此期间任何雇主均不得享受签发例外。

任何违反本条规定的行为，均完全无效。

---

*2013 年第 90 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了修订。
*根据 2019 年第 1 号法令，公共人力资源管理局改由经济事务国务大臣监管。
** 2013 年第 108 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了修订。

第二节

学徒制及职业培训

第 12 条

职业学徒是指年满十五周岁且与实体签署合同按照约定的条件与条款在特定期限内学习某项职业的人员。职业学徒合同中若有任何事项在本节没有规定的，应按合同中有关青少年雇佣的条款执行。

第 13 条

职业学徒合同应以书面形式订立，一式三份，双方各执一份，另一份应于一周内提交至劳工部主管部门批准。合同应约定具体职业以及各学习级别对应的学徒期、后续阶段及薪酬。

最后阶段的最低薪酬不得低于同类工作的最低水平。

任何情况下均不得按产量或按件计酬。

第 14 条

学徒未履行合同职责的，或者定期报告显示其缺乏学习天赋的，雇主有权终止学徒合同。

学徒也有权终止学徒合同。拟终止学徒合同的任意一方，应至少提前七日告知对方。

第 15 条

职业培训是指通过理论与实践方式和计划，让劳动者有机会获取知识与技能及接受实践训练，从而提升自身能力、提高产出效率，让他们能够胜任某项职业或转行。培训应在能实现上述目标的院校、中心或机构进行。

第 16 条

劳工大臣应与主管的学术与职业实体合作与协调，确定实施职业培训计划所需的所有条件及情形、培训期、理论与实践计划、考试体系、相关证书及证书上应载明的信息。

如果某机构未设有自己的培训中心或院校，决议可要求该机构在其他机构的培训中心或院校为其劳动者开展培训课程。

第 17 条

应遵守本章规定的机构，无论培训是在机构内部或外部进行，均应在劳动者培训期间全额支付其薪酬。

第 18 条

职业学徒或见习劳动者在完成学徒期或培训期后应为雇主工作一段时期，该时期可与学徒期或培训期时长保持一致或最长不超过五年。

学徒或见习者不履行该义务的，雇主有权按照其剩余工作时长占本该工作时长的比例向学徒或见习者追讨学徒或培训费用。

第三节

雇佣青少年

第 19 条

禁止雇佣未满十五周岁的人员。

第 20 条

符合下列条件的，经劳工部批准，可雇佣年满十五周岁尚未满十八周岁的青少年：

a. 青少年不得从事劳工大臣决议列明的危险或有害健康的行业或职业；

b. 青少年在受雇前应接受体检，之后应定期接受类似检查，两次检查间隔最长不得超过半年。劳工大臣应发布一项决议，明确上述行业与职业以及体检程序及间隔时间。

第 21 条

青少年每天工作时间不得超过六小时，不得连续工作超过四小时，中途应安排其休息至少一小时。

不得安排青少年在每周休息日、法定节假日或晚上七点至次日早晨六点间的时间段加班。

第四节

雇佣女性

第 22 条

除医院、疗养院、私立医院及社会事务和劳工大臣决议列明的其他机构外，禁止安排女性在晚上十点至次日早晨七点间的时间段上夜班。在本条所述的任何情况下，雇主应为女性劳动者提供各类安全条件以及往返工作场所的交通工具。

斋月期间的工作时间不适用本条规定。

第 23 条

禁止雇佣女性从事危险、艰苦或有害健康的工作。禁止雇佣女性从事有违道德的工作或利用其性别违背公共道德的工作。不得要求女性在专为男性提供服务的场所工作。

经与劳工事务咨询委员会(Labour Affairs Consulting Committee)及主管的组织商议后，社会事务和劳工大臣应发布一项决议，明确上述工作及场所的范围。

第 24 条

怀孕女性劳动者有权享受七十天的带薪产假，如果她在其他休假期间分娩的，上述产假不含在其他休假之中。

休完产假后，如果女性劳动者提出请假照顾婴儿，雇主可给予其最长四个月的无薪假。

女性劳动者在享受上述假期期间，或者因怀孕或分娩引发的疾病(须有相应的医疗证明）而缺勤的，雇主不能终止其工作。

第 25 条

按照劳工部决定所规定的条件，在工作时间段应给予女性劳动者两小时的哺乳时间。女性劳动者人数超过五十人或劳动者总人数超过二百人的，雇主应在工作场所为四周岁以下的儿童设置一间母婴室。

第 26 条

女性劳动者有权与男性劳动者同工同酬。

第三章

个人劳动合同

第一节

劳动合同结构

第 27 条

年满十五周岁的任何人均有资格签订无固定期限的劳动合同。如果约定了合同期限，该期限在其年满十八周岁前均不得超过一年。

第 28 条

劳动合同应以书面形式订立，特别要明确合同签署日与生效日、薪酬数额、合同期限以及工作性质。

合同应一式三份，双方各执一份，另一份提交至劳工部的主管部门。劳动合同未以书面形式确立的，视为合同存在，劳动者在这种情况下可通过各种举证确立自身权利。

无论劳动合同是否具有固定期限，均不得在合同有效期内调降劳动者的薪酬。即使双方在合同生效之前或之后约定可以调降的，该约定也应被视为无效，因为这事关总体秩序。

雇主不能向劳动者分配与劳动合同约定的工作性质不符的或者与签署合同所依据的劳动者资质与经验不匹配的工作。

第 29 条

所有劳动合同均应以阿拉伯语订立，可随附其他语言的译本，如果出现争议，应以阿拉伯语版本合同为准。雇主向劳动者发送的各类函件、出版物、规章与通知均适用本条款规定。

第 30 条

如果劳动合同约定了合同期限，该期限最短为一年最长不超过五年。经双方同意，合同可在到期后续签。

第 31 条

如果劳动合同约定了合同期限，到期后双方继续履行合同但未正式续签的，视同双方已按原条件续签了同样期限的合同，双方同意以其他条件续签合同的除外。

任何情况下，续签不得损害劳动者在原合同下有权享受的各项权益。

第二节

劳动者与雇主的义务以及纪律处罚

第 32 条

劳动者的试用期应在劳动合同中进行明确，试用期最长不得超过一百个工作日。任意一方可在试用期内终止合同，无需另行通知。雇主终止合同的，应依据本法就劳动者已工作的时间向其支付工作终止福利。

同一劳动者与同一雇主只能约定一次试用期。劳工大臣应发布一项决议，明确试用期内工作的条件与条例。

第 33 条

如果雇主委托另一雇主在相同条件下完成某项任务或其中一部分，受托方雇主应在各项权利方面平等对待自己的劳动者与委托方雇主的劳动者，两位雇主应就此承担连带责任。

第 34 条

承包政府项目的雇主以及雇佣劳动者在偏远地区工作的雇主，须为劳动者免费提供合适的住宿以及前往偏远地区的交通工具。不提供住宿的，雇主应向劳动者支付合理的住宿补贴。劳工大臣应通过决议确定远离城市发展的地区范围、合理住宿应具备的条件以及住宿补贴标准。

如果雇主被要求为劳动者提供住宿，雇主应遵守前款所述决议中涉及合理住宿条件以及住宿补贴标准的有关规定。

第 35 条

雇主应在工作场所的显著位置张贴劳动者违规处罚规则。在制定处罚规则时，雇主应考虑下列因素：

a. 明确劳动者的违规行为及其对应的处罚内容。

b. 对违规行为的处罚力度应逐级加强。

c. 每项违规行为只能对应一项处罚。

d. 如果劳动者的违规行为在行为发生后十五日才被证实存在，可不对劳动者进行处罚。

e. 劳动者在工作地点外实施的行为，可不受处罚，除非该行为与工作相关。

第 36 条

雇主制定的处罚规则，应在执行前获得社会事务和劳工部的批准。

劳工部可根据机构或工作的性质并依据本法规定对处罚规则进行调整。

如已成立有主管的组织，劳工部应向该组织提交处罚规则。如尚无主管的组织，应向总联盟提交处罚规则，并就该规则征询其意见与建议。

第 37 条

除非已书面告知劳动者其行为违规，聆听了他的陈述，对他的辩词进行了调查，并且将调查记录纳入了其个人档案，否则可不对劳动者进行处罚。应书面告知劳动者其受到的处罚、处罚类型与金额、处罚原因以及再犯将会导致的处罚。

第 38 条

单月从劳动者薪酬中扣除的部分不得超过五天。如果处罚金额超出上述月度可扣除上限，则超出部分应从次月或后续若干个月的薪酬中扣除。

第 39 条

雇主或其代表在开展调查时，可要求劳动者停职，但不得超过十天。如果调查证明雇员无需为违规行为担责，雇主应向其支付停职期间的薪酬。

第 40 条

雇主从劳动者薪酬中扣除的资金应设为一项基金，用于有助于增加劳动者福利的各项社会、经济与文化事务。劳动者的罚金扣除情况应在专门的登记簿中记录在案，载明受罚劳动者的姓名、扣罚金额及扣罚原因。机构遭到清算时，上述基金中存余的总金额应分配给截至清算时尚在职的劳动者，分配比例以各自在职时长为依据。

劳工大臣应发布一项决议，明确上述基金的管理及其分配办法。

第三节

劳动合同终止及工作终止福利

第 41 条

在符合本法第 37 条规定的情况下：

a. 如果劳动者存在以下任何行为，雇主可终止其工作，无需另行通知，也无需支付赔偿或福利。

   1. 劳动者所犯的错误导致雇主遭受了重大损失。
   2. 劳动者被发现是以作弊或欺诈方式获得录用。
   3. 劳动者泄露了涉及该机构的秘密，且泄露已经或将会产生实际损失。

b. 出现以下情形之一的，雇主可解雇劳动者：

   1. 劳动者在荣誉、信任或道德方面被判有罪。
   2. 劳动者在工作地点有违反公共道德的行为。
   3. 劳动者在工作期间或出于工作原因袭击了同事、雇主或其代理人。
   4. 劳动者违反了或不遵守其在合同中的义务或本法规定。
   5. 劳动者屡次违反雇主的指示。

出现以上情形之一的，雇主可作出解雇决定，但不意味着可剥夺劳动者的工作终止福利。

c. 如果劳动者因本条所列情形之一被解雇，其有权依据本法规定的程序就解雇决定向主管的劳工部门提出异议。如果终局裁决认定雇主是随意解雇劳动者，劳动者有权获得工作终止福利及物质与精神损害赔偿。

在上述任何情形下，雇主须向劳工部告知其解雇决定并说明原因，同时劳工部应知会人力资源改组部门(Manpower Restructuring Body)。*

第 42 条

如果劳动者连续缺勤七日或一年内累计缺勤达二十日，且无充分理由的，雇主有权认为劳动者已辞职。在这种情况下，劳动者的工作终止福利应按本法第 53 条规定执行。

第 43 条

如果劳动者被雇主起诉入狱，在预防性监禁阶段或因执行非终局裁决而被拘留的阶段，视同其已停职。

但雇主仍无权终止其合同，除非终局判决判其有罪。

如果裁决认定劳动者被雇主起诉无罪的，雇主应向劳动者支付其停职期间的薪酬以及一笔法庭认为合理的赔偿。

第 44 条

如果未约定劳动合同期限，双方均有权按照以下规定通知对方终止合同。

a. 按月领取薪酬的劳动者：应在终止合同前三个月通知对方。

b. 其他劳动者：应在终止合同前一个月通知对方。如果拟终止合同的一方未遵守上述通知期限，则该方须向另一方支付通知期间的补偿，数额相当于劳动者在此期间的薪酬。

c. 如果雇主提出终止合同，劳动者有权每周缺勤一天或八个小时以便外出求职。劳动者在上述缺勤日或时间段仍有权获得薪酬。

   劳动者应确定缺勤日或时间段，并在缺勤前至少提前一天告知其雇主。

d. 雇主可免除雇员在通知期间的工作，但仍应将该期间计入劳动者的在职时间。雇主应向劳动者支付通知期间其有权享受的各项权益与薪酬。

第 45 条

当劳动者处于本法所列任一假期中时，雇主不得依据前款规定行使其终止权利。

第 46 条

不得无正当理由或因劳动者依法参与工会活动、索赔或维权而终止其工作。不得以性别、种族或宗教为理由终止劳动者的工作。

第 47 条

如果任意一方以不正当方式终止具有固定期限的劳动合同，终止一方应向另一方支付损害赔偿，金额最高不超过劳动者在剩余合同期限对应的薪酬。各方遭受的损失应按照贸易惯例、工作性质、合同存续时间以及可能影响损失发生与损失程度的其他各类因素来确定。

---

* 根据大臣委员会 2017 年第 875 号决议，“人力资源及政府改组计划”(Manpower and Government Restructuring Program, MGRP)的相关权限已移交给公共人力资源管理局(PAM)。

一方欠另一方的各类债务应从其应得赔偿金额中扣除。

第 48 条

出现以下情形之一的，劳动者有权未经通知就终止其劳动合同，且有权享受工作终止福利。

a. 雇主不遵守合同条款或本法规定。

b. 劳动者被雇主或其代理人袭击或被受雇主或其代理人挑衅的人袭击。

c. 卫生部(Ministry of Health)医疗仲裁委员会(medical arbitration committee)出具的决定表明，继续工作会威胁劳动者的安全与健康。

d. 雇主或其代理人在合同签署时在工作条件方面存在欺骗或欺诈。

e. 雇主指控劳动者存在应受处罚的行为，但终局裁决认定劳动者无罪。

f. 雇主或其代理人对劳动者实施了有违公共道德的行为。

第 49 条

劳动者死亡的，或被证明不胜任其工作的，或因患病用完了其全部疾病权益且有主管官方医疗机构批准的医疗报告为证的，可终止其劳动合同。

第 50 条

出现以下情形之一的，视为已终止了雇佣合同。

a. 终局裁定宣布雇主破产。

b. 该机构永久关闭。

该机构被出售的，或被另一家机构并购的，或因继承、捐赠等法律行为发生转移的，劳动者的劳动合同在同等条件下依然有效，且前雇主对劳动者负有的义务和权利转移至新雇主方。

第 51 条*

劳动者有权按以下规定享受工作终止福利。

a. 在职的前五年，每年可获得十天补偿；第六年及以后，每年可获得十五天补偿。按日、按周、按小时或按件领取薪酬的劳动者，其可获得的工作终止福利总额最高不超过其一年的薪酬。

b. 在职的前五年，每年可获十五天补偿；第六年及以后，每年可获得一个月补偿。按月领取薪酬的劳动者，其可获得的工作终止福利最高不超过其一年半的薪酬。

不满一年的部分，劳动者也有权按在职时间等比例获得相应福利。劳动者的贷款与欠款应从其应得工作终止福利中扣除。

这方面应参照《社会保障法》(Social Security Law)的相关规定。劳动者在其工作单位结束工作时，有权全额享受工作终止福利，雇主在劳动者工作期间应承担的公共社会保

---

* 2017 年第 85 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了修订。
2018 年第 17 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了进一步修订。

障局(Public Institution for Social Security)参保费用，不得从前述福利中扣除。自本法(2010 年第 6 号)生效之日起，本条规定开始施行。

第 52 条

在符合本法第 45 条规定的情况下，出现以下情形之一的，劳动者有权全额享受前款所述的工作终止福利。

a. 雇主终止合同的。

b. 合同到期但未续签的。

c. 根据办法第 48 条、第 49 条及第 50 条终止合同的。

d. 女性劳动者在婚后一年内以婚姻为由终止合同的。

第 53 条

如果劳动者的劳动合同无固定期限且在职时间已满三年尚未满五年，当劳动者终止合同时，其有权对半享受第 51 条规定的工作终止福利。如果在职时间已满五年尚未满十年，劳动者有权享受上述福利的三分之二，在职时间已满十年的，应全额享受上述福利。

第 54 条

如果劳动者终止劳动合同，其有权从雇主处取得工作终止证明，该证明应写明其在职时间、职位以及最后领取的薪酬。雇主无权以明示或暗示的方式在证明中写有任何可能伤害雇员或限制其就业前景的表述。雇主应将劳动者之前上交的各类文件、证书或工具全部返还。

第四章

工作体系与条件

第一节

薪酬

第 55 条

薪酬是指劳动者取得的基本报酬，或综合考虑其工作以及劳动合同或雇主规章所涉及的诸多因素后应该取得的基本报酬。

在不影响 2000 年第 19 号法律规定的社会补贴与儿童补贴情况下，薪酬应包括定期向劳动者支付的各类款项，如奖金、福利、补贴、补助、捐赠与现金福利。

如果劳动者的薪酬与机构的净利润挂钩，当机构未盈利或利润微小时导致劳动者应获薪酬与其已完成的工作不成比例，则应按照同类工种的薪酬或根据职业惯例或公平原则估算其薪酬。

第 56 条

薪酬应按以下要求在工作日以本国货币支付。

1. 按月领取薪酬的劳动者：每月至少领取一次薪酬。

2. 其他劳动者：每两周至少领取一次薪酬。

延迟支付薪酬的，自应付之日起最长可延迟七天。

第 57 条*

依据本法规定雇佣五名及以上劳动者的雇主，应将劳动者的应得款项支付到其在本地金融机构开设的账户。公共人力资源管理局可要求雇主提供金融机构转账凭证的复印件。

大臣委员会(Council of Ministers)应根据社会事务和劳工大臣及财政大臣的提议发布一项决议，确定这类金融机构的范围以及账户交易相关的收费、佣金与有关组织程序方面的规定。

通过大臣委员会决议，可使部分活动免于从本地金融机构转账支付外籍劳动力的薪酬。

第 58 条

按月领取薪酬的劳动者，雇主不得未经其书面同意变更其薪酬支付类型，不得损害其按月领取薪酬时已享受的各项权利。

第 59 条

a. 雇主可从劳动者薪酬中扣除的贷款或欠款最高不得超过其薪酬的 10%，且不得就该等贷款或欠款收取利息。

---

* 2016 年第 32 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了修订。

b. 离婚扶养费债务、食物衣物费债务以及欠雇主的债务等其他债务，可与应付劳动者薪酬挂钩的部分，或要求其放弃的部分，或可扣除的部分，最高不得超过其薪酬的25%。有多种债务须从劳动者薪酬中扣除的，离婚扶养费债务应优先扣除。

第 60 条

劳动者无须购买指定商店里的食品或商品或者雇主生产的产品。

第 61 条

如果雇主故意关停机构迫使劳动者遵守或服从其命令，雇主在关停期间仍应向劳动者支付薪酬。非因雇主原因导致的关停，如果雇主希望劳动者继续为其工作的，雇主应在整个或部分关停期间向劳动者支付薪酬。

第 62 条

劳动者的各项应得权益应根据其上一次领取的薪酬数额确定。按件计酬的劳动者，薪酬应根据过去三个月中实际工作日所赚取的平均薪酬数额确定。现金与实物福利，按劳动者过去十二个月所赚取的平均数额除以其各项应得权益确定。在职时间不满一年的，上述平均数额应根据实际在职时间计算确定。不得在劳动者在职期间以任何理由调降其薪酬。

第 63 条

劳工大臣至少每五年应发布一项决议，基于各职业与行业的性质划定最低薪酬，确定最低薪酬水平时要考虑国家的通货膨胀率并与劳工事务咨询委员会及主管的各个组织商议。

第二节

工作小时数与周末

第 64 条

在不违反本法第 21 条规定的情况下，劳动者每周工作时间不得超过四十八个小时或每日工作时间不得超过八个小时，本法另有规定的除外。斋月当月的工作时间为每周三十六个小时。

然而，通过大臣决议的形式可以缩短艰苦工作、危险性工作或恶劣情况下的工作时间。

第 65 条

a. 劳动者连续工作不得超过五个小时，中途需休息至少一个小时，休息时间不计入工作小时数。

   金融、商业及投资行业不适用本规定，此类行业的工作时间应为连续八个小时。

b. 经劳工大臣批准，可要求劳动者在不休息的情况下进行技术或紧急作业或在办公室内进行工作，但其每日总工作小时数应比第 64 条规定的日工作小时数缩减一个小时。

第 66 条

在不违反本法第 21 条和第 64 条规定的情况下，如出现必要情形的，即防止发生危险事故、开展危险事故事后修缮、避免遭受损失或者完成巨大工作量，雇主可以书面指令的形式安排劳动者加班。加班时长每日不得超过两个小时，每年不得超过一百八十个小时，加班天数每周不得超过三天或每年不得超过九十天。劳动者有权以任何方式证明雇主曾安排其在额外时间段完成额外工作。劳动者有权享受加班工资，为其原薪酬的 1.25 倍。加班薪酬应符合本法第 56 条规定。雇主应留存加班特别记录，记载加班日期、加班小时数以及给劳动者额外安排的工作量对应发放的薪酬金额。

第 67 条

每六个工作日后，劳动者可在周末(即连续二十四小时)带薪休息。出现必要情形的，雇主可安排劳动者在周末工作。周末工作的，劳动者有权享受其原薪酬的 1.5 倍，并可调休一天。

前款规定不影响劳动者权利(包括日薪与休假)的计算。虽然周日是带薪休息，但在计算日薪酬时应该用薪酬除以不含周日的实际工作天数。

第 68 条

全薪法定节假日包括：

a. 回历新年(Hegira New Year)：1 天

b. 登霄节(Isra' and Mi'raj day)：1 天

c. 开斋节(Eid Al-Fitr)：3 天

d. 阿拉法特日(Waqfat Arafat)：1 天

e. 宰牲节(Eid Al-Adha)：3 天

f. 圣纪节(Prophet's Birthday (Al-Mawlid Al-Nabawi))：1 天

g. 国庆日(National Day)：1 天

h. 解放日(Liberation Day)：1 天

i. 元旦(Gregorian New Year)：1 天

安排劳动者在上述任一法定节假日工作的，劳动者有权享受两倍薪酬，并可调休一天。

第 69 条

在符合本法第 24 条规定的情况下，劳动者每年可享受以下病假：

- 15 天：全薪

- 10 天：四分之三薪

- 10 天：半薪

- 10 天：四分之一薪

- 30 天：无薪

劳动者应从雇主指定的医生或从政府医疗中心的医生处取得相应的医疗报告。如果上述两处医生出具的报告在是否需要病休或病休天数方面存在分歧，以政府医生出具的报告为准。

绝症不适用上述病假规定，主管的大臣应发布一项决议明确的绝症类型。

第三节

带薪年假

第 70 条*

劳动者有权享受至少三十个工作日的带薪年假。但如果劳动者第一年在职时间不满六个月，其首年不享受年假。

年假期间的周日、法定节假日及病假不计入年假天数。当年在职时间不满一年的，包括入职首年，劳动者有权等比例享受对应天数的年假。

第 71 条

劳动者年假期间的薪酬，应在其休年假之前支付。

第 72 条

劳动者休完十四天年假后剩余的年假部分，经劳动者同意后，雇主有权确定年假的具体日期并分段安排。

劳动者的年假权益可跨年累计，但累计不得超过两年，经雇主批准后，劳动者可一次性休完已累计的全部年假。如果双方同意的，年假权益可累计两年以上。

第 73 条

在不违反本法第 70 条和第 71 条的情况下，劳动者有权在其合同到期时将累计未休的年假天数折算成现金。

第 74 条

在不违反第 72 条规定的情况下，无论劳动者是否获有补偿，其均不得放弃年假。如果雇主发现劳动者在休年假期间为另一雇主工作，则其有权向该劳动者收回已支付的年假期间薪酬。

第 75 条

雇主可给予劳动者带薪教育假，助力其在自身工作领域取得更高学历，但劳动者须为雇主工作特定年限的时间，该年限与教育假时长保持一致，且最长不得超过五年。如果劳动者违反上述条件，须按比例退还其在教育假期间已领取的薪酬，退还比例为剩余年限与特定年限的比值。

第 76 条

为同一雇主连续工作满两年的劳动者，如果未曾朝觐过，有权享受二十一天的带薪朝觐假。

---

* 2017 年第 85 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了修订。

第 77 条

如果劳动者的一级或二级亲属去世，其有权享受三天的全薪丧假。

丧夫的穆斯林女性劳动者有权自丧夫之日起享受四个月零十天的全薪 iddat 假。休假期间，女性劳动者不得为其他雇主工作。给予此类假期的条件，应由劳工大臣发布决议进行明确。

丧夫的非穆斯林女性劳动者有权享受二十一天的带薪假。

第 78 条

雇主有权给予劳动者带薪假让其前往参加会议、年会及劳工会议。

劳工大臣应发布一项决议，明确给予此类带薪假的条件及规定。

第 79 条

除本章规定的各类假期外，雇主可根据劳动者申请批准给予其无薪假。

第五章

安全与职业健康

第一节

安全与职业健康规则

第 80 条

各雇主应为每位劳动者建立档案，留档保存劳动者的工作许可证、劳动合同、身份证件、与年假、病假、加班小时数、工伤与职业病相关的文件、劳动者所受处罚、工作结束日期及原因，以及在劳动者结束工作时雇主向其归还个人物品(如文件、工具、证书等)的签收确认书复印件。

第 81 条

各雇主应按照劳工大臣发布的相关决议规定的形式与规则建立职业安全档案。

第 82 条

雇主应在工作场所的显著位置张贴告示，公示经主管的劳工部门批准的日工作时间、休息时段、周日及法定节假日信息。

第 83 条

雇主应采取各类安全措施保护劳动者、机器、场所内在用的材料以及访客免受工作风险。在考虑了各主管部门意见后，主管的大臣会发布相关决议，雇主应按照该决议的规定进一步提供安全与职业健康帮助。

向劳动者提供的保护措施，劳动人无需承担任何成本，也不得为此从其薪酬中作任何扣除。

第 84 条

在劳动者开始工作前，雇主应向劳动者阐明工作中可能存在的风险以及须采取的预防措施。劳工大臣应发布决议，明确工作场所显著位置应张贴的指南与警示信息以及雇主须为各类作业配备的个人安全设备。

第 85 条

在征询各主管部门的意见后，劳工大臣应发布一项决议，明确在哪些类型的作业中须为劳动者配备安全与职业健康设备及工具。

此外，还应委任技术人员或专家对安全与职业健康要求的遵守情况进行监测。该决议还应明确此类技术人员及专家的资质与职责以及他们应承担的培训课程。

第 86 条

雇主应采取必要预防措施，保护劳动者免受工作中可能出现的健康损害或职业疾病。雇主还应提供急救治疗与医疗服务。

在征询卫生部的意见后，劳工大臣应发布决议对上述预防措施加以规定，同时列明有关职业病及所涉及的行业及工种、危险物质及其安全浓度水平。

第 87 条

劳动者应采取预防措施，小心操作为其配备的设备。以保护劳动者免受损伤和职业病为目的制定的安全与健康指南，劳动者也应遵守。

第 88 条

根据《社会保障法》的规定，雇主应向保险公司为劳动者投保工伤及职业病保险。

第二节

工伤与职业病

第 89 条

在执行《社会保障法》中有关工伤保险的规定时，相关人员投保了工伤保险的，下列有关工伤与职业病的条款不适用，以前述有关工伤保险的规定为准。

第 90 条

工作原因导致的或工作时发生的或上下班途中发生的事故，如果劳动者在此类事故中受伤，雇主应在事故发生后或其获悉事故发生后(视具体情况而定)立即向下列部门报案：

a. 最近的警察局

b. 最近的劳工部门

c. 公共社会保障局或承保劳动者工伤保险的保险公司。雇主或其代表也应力所能及地对事件进行报道。

第 91 条

在不违反 1999 年第 1 号有关外籍人士医疗保险与医疗服务费用征收法律的情况下，劳动者遭遇工伤或罹患职业病的，其在政府医院或私立治疗中心就医产生的全部费用，包括医药费和交通费，均由其雇主承担。主治医生应在医疗报告中写明治疗期限、伤残等级以及劳动者恢复工作能力的程度。

劳动者或雇主对医疗报告持有异议的，可在报告出具之日起一个月，通过向主管部门提出申请，向卫生部医疗法庭(Medical Tribunal)提出异议。

第 92 条

各雇主应定期向主管部委提交其工作场所发生的工伤与职业病数据。

劳工大臣应发布一项决议，明确上述数据报告的提交时限要求。

第 93 条

遭遇工伤或罹患职业病的劳动者在主治医生认定的治疗期内有权享受全薪。治疗期超过六个月的，劳动者完全康复前或被证明残疾或死亡前有权享受工资的一半。

第 94 条

劳动者或其受益人有权按照劳工大臣经与卫生大臣(Minister of Health)商议后发布的决议中所列明的工伤与职业病，就所遭遇的工伤或罹患的职业病索要赔偿。

第 95 条

如调查发现以下情形之一的，劳动者无权获得赔偿：

a. 劳动者的受伤是其故意所为；

b. 劳动者的受伤归咎于其自身重大故意的不当行为，包括饮酒或吸毒后的所作所为以及违反工作场所显著位置已张贴的工作风险与职业病防范指南的行为，但导致劳动者死亡或永久丧失 25%身体能力的受伤除外。

第 96 条

劳动者在职期间或离职后一年内患上职业病或出现职业病症状的，按本法第 93 条、第 94 条和第 95 条规定执行。

第 97 条

1. 如果患病归咎于劳动者所从事的行业或工作，主治医生或医疗仲裁庭(Medical Arbitration Panel)就受伤劳动者的病情出具的医疗报告应阐明各个前雇主应该承担的责任，责任划分以劳动者在各雇主处的在职时长为依据。

2. 劳动者或其受益人有权从公共社会保障局或保险公司获取第 94 条规定的赔偿，公共社会保障局与保险公司均有权依据本条第一款中的责任划分规定向劳动者的各个前雇主进行追偿。

第六章

集体劳动关系

第一节

劳动者组织与雇主组织以及工会权利

第 98 条

按照本法规定，雇主有权组建联盟，劳动者有权组建工会组织。私营部门的所有劳动者均适用本章之规定。公营部门与石油部门的劳动者，如果本章规定与管理这类劳动者事务的法律不冲突的，也可适用本章之规定。

第 99 条

科威特籍劳动者有权成立工会组织，该组织旨在维护劳动者利益、提高其经济与社会条件并在各类劳动者事务中充当劳动者的代表。雇主同样也可出于上述目的成立联盟。

第 100 条

成立上述组织应遵守以下程序：

1. 拟成立工会的劳动者或者拟成立联盟的雇主应以组织成员的身份并按照通知要求举行全体大会，该通知应在全体大会召开之日前至少提前两周在至少两家日报上刊登。通知应说明会议的地点、时间及目标。
2. 全体大会应批准通过该组织的章程，章程可参考劳工大臣决议中公布的章程范本。
3. 代表大会应按照组织章程选举出董事会。

第 101 条

组织章程应阐明组织成立的目标和目的、入会条件、会员权利与义务、会员费以及一般全体大会和特别全体大会的职责和权力。章程还应说明董事会成员数量、董事会成员的条件与任期、董事会的职责和权力、预算相关的规定、章程修正程序、清算程序、组织应留存的记录与账簿以及内部审计根据。

第 102 条

选举出的董事会应自当选之日起十五日内向劳工部提交与组织成立相关的全部文件。待所有文件或材料提交至劳工大臣后，劳工大臣将发布决议批准成立该组织，自决议发布之日起视为法人团体已存续。

劳工部有权在公告前针对成立程序的纠正与相关文件的制作向组织提供指导和指示。如果劳工部未在文件提交后十五日内给予答复，按法律效力视为法人团体已存续。

第 103 条

一旦获得本章规定的权利，劳动者、雇主及各组织应像其他组织一样遵守所有的相关法律。他们还应按照章程所载明的目标开展活动。

第 104 条

劳工部应指导工会及雇主联盟如何实施法律、保存记录与会计账簿以及解决数据或记录的缺失。

工会不得有以下行为：

1. 参与政治、宗教或教派事务。
2. 以金融投机、房地产炒作或其他形式的投机为目的进行投资。
3. 未经劳工部批准接受礼物或捐赠。

第 105 条

经各雇主及有关部门批准，工会可在机构处为劳动者提供餐厅及食堂。

第 106 条

按照本章规定成立的工会有权形成联盟以维护彼此的共同权益。

按照本法规定成立的联盟有权形成一个总联盟，但劳动者与雇主分别只能设有一个总联盟。

联盟及总联盟的成立，参照工会成立的相关规定执行。

第 107 条

联盟、总联盟及工会均有权加入类似性质的阿拉伯和国际联盟。加入日期应报告劳工部，在任何情况下，这类加入行为不应被视为违反了国家总命令或公共利益。

第 108 条

劳动者组织及雇主组织的全体大会按照组织章程作出解散决议的，该组织可自行解散。自行解散的，先按照全体大会决议进行清算，再决定关联财务资产如何处置。

如果组织的董事会参与了违反本法规定或维持公共秩序及道德方面的法律规定，劳工部可就此向一审法院(Court of First Instance)起诉，法院判决解雇的，其董事会被解雇。法院判决后三十日内可向上诉法院(Court of Appeal)进行上诉。

第 109 条

雇主应向劳动者提供与其权利和责任相关的各类决议及细则。

第 110 条

雇主可指定工会或联盟董事会中的一位或几位成员负责跟进工会与该雇主或主管政府机关间的事务。

第二节

集体劳动合同

第 111 条

集体劳动合同旨在规定一个或多个工会或联盟与一个或多个雇主或其代表之间的工作条件与情形。

第 112 条

集体劳动合同应以书面形式订立，并由劳动者签署。集体劳动合同应向劳动者组织的及雇主组织的全体大会提交。该合同须按组织章程得到该组织全体大会成员的批准。

第 113 条

集体劳动合同应有明确期限，最长不得超过三年。如果合同到期后双方继续履行合同，视为按原合同条件续签一年，合同条件对此另有规定的除外。

第 114 条

如果集体劳动合同的任意一方表示合同到期后不打算续签，其至少应在合同到期前提前三个月以书面形式告知另一方及主管的劳工部。如果集体劳动合同由多方签署的，当其中一方终止合同时，不视为其他各方也终止了合同。

第 115 条

1. 个人或集体劳动合同中约定的任何条件，如有违反本法规定的，即使合同是在本法生效前订立的，均应认定为无效，该条件对劳动者更为有利的除外。

2. 本法生效前或生效后如果签署有任何条件或协议，约定劳动者放弃本法所规定的任何权利，该条件或协议无效。在劳动合同有效期内或合同到期后三个月内，因劳动合同达成的和解或协议，如果就劳动者权利减免达成了约定，但该约定违反本法规定的，该约定无效。

第 116 条

集体劳动合同一经向有关部委登记并在政府公报(Official Gazette)上公布，则立即生效。

如有关部委认为某项条件违反了本法，有权就该条件提出反对。合同双方应自收到反对意见之日起十五日内对合同进行修改，否则合同登记申请将被认定为无效。

第 117 条

集体劳动合同可在机构、行业或国家三个层面进行订立。在行业层面订立集体劳动合同的，该行业工会联盟(Union of Industrial Syndicates)应代表劳动者签署合同。

在国家层面订立的，劳动者总联盟应代表劳动者签署合同。

在行业层面订立的合同，应视为是对在机构层面订立合同的修正。在国家层面订立的合同，应视为是对其他两类合同中共同条款的修正。

第 118 条

以下群体适用集体劳动合同的规定：

a. 签署合同成为其中一方的劳动者工会和联盟

b. 签署合同成为其中一方的雇主或雇主联盟

c. 签署合同成为其中一方的联盟所涉及的工会

d. 已签署合同成为其中一方的联盟中新加入的雇主

第 119 条

工会签署或加入集体劳动合同后，劳动者退出工会或被工会免职的，劳动者仍受集体劳动合同规定的约束。

第 120 条

未加入合同的劳动者工会或联盟或雇主联盟，可在政府公报公布集体劳动合同的大纲后根据双方达成的协议便可加入合同，无需征得原有合同各方同意。拟加入集体劳动合同的，应由双方签署申请书并提交至主管部委。主管部委批准申请的，该批准应在政府公报上公示。

第 121 条

机构工会签署的集体劳动合同，对该机构下的所有劳动者均适用，无论劳动者是否为工会成员，但这不得违反本法第 115 条就劳动者最惠条件所作的规定。联盟、工会以及个别雇主间签署的合同仅对该雇主的劳动者适用。

第 122 条

已成为集体劳动合同一方的劳动者组织及雇主组织有权出于保护任一成员的利益起诉违反合同约定的行为，无需就起诉获得该成员的授权委托。

第三节

集体劳动争议

第 123 条

集体劳动争议是指一个或多个雇主与其全部或部分劳动者之间产生的与工作或工作条件相关的争议。

第 124 条

出现集体劳动争议的，当事各方可通过雇主或其代表与劳动者们或其代表进行直接协商解决争议。主管部委应派出一位代表以指挥者的身份参与协商。

当事各方达成协议的，应按照劳工大臣决议的规定在十五日内向主管部委登记该协议。

第 125 条

直接协商未能解决争议的，争议任意一方可向主管部委提出申请，请求让依照劳工大臣决定设立的集体劳动争议调解委员会(Collective Work Disputes Reconciliation Committee)出面友好解决争议。

上述请求应由雇主或其授权代表签字，或由争议所涉及劳动者中的多数或其授权代表们签字。

第 126 条

劳动争议调解委员会由以下人员组成：

a. 工会或争议所涉及劳动者们指定的两位代表。

b. 雇主或争议所涉及雇主们指定的两位代表。

c. 委员会主席，以及劳工大臣决议中列明的主管部委的代表们，该劳工大臣决议应对争议当事各方代表的人数进行明确。

为了完成使命，委员会应认真考虑任何人提出的有用意见。在前述各环节，主管部委可要求提供解决争议所需的各项信息。

第 127 条

劳动争议调解委员会应在申请提交后一个月内举行争议听证会。如果争议得以完全或部分解决，应在会议记录中载明各方达成的解决方案，记录应一式三份并由参会方签字。该解决方案是终局的，对双方均具有约束力。如果调解委员会在规定期限内未能解决争议，其应在最后一次会议结束后一周内将该争议或其中尚未解决的部分连同所有资料一起移送到仲裁庭(Arbitration Panel)。

第 128 条

出现集体劳动争议的，仲裁庭由以下人员组成：

a. 上诉法庭全体大会每年组建的巡回庭

b. 总检察长(Attorney General)指定的一位首席检察官

c. 主管部委的代表，由劳工大臣指定。争议各方或其法定代表应在仲裁庭出庭。

第 129 条

材料提交至书记员部门(Clerks Department)后二十日内，仲裁庭应举行争议听证会。听证会日期应至少提前一周告知争议双方。争议应在首次听证会后三个月内得到解决。

第 130 条

仲裁庭具有司法管理法律及民商事诉讼法律赋予上诉法庭的各类权力。仲裁庭的裁决是终局的，与上诉法庭所作的裁决具有同等效力。

第 131 条

本条是本法第 126 条规定的一种例外，即主管的劳工部必要时可对集体争议事件进行干预，无需纠纷任一当事方提出友好解决争议的请求。如果劳工部认为将案件移送到调解委员会或仲裁庭较为合适，其有权进行移送。纠纷当事各方应按主管劳工部的要求提交各项文件，并在收到出庭要求时及时出庭。

第 132 条

在直接协商期间，或者当争议在调解委员会或仲裁庭待决时，或者主管劳动部按本章规定实施了干预的，纠纷当事各方不得完全或部分停工。

第七章

工作调查与处罚

第一节

工作调查

第 133 条

劳工大臣决议所指定的有关雇员应具有司法人员的能力，可对本法律、细则及法规的施行情况进行监督。这类雇员在履职时应保持忠诚、正直及中立。不得泄露其在工作中知晓的雇主秘密。每位雇员须在大臣面前进行如下宣誓：

“我向全能安拉发誓，我将以忠诚、正直和中立的方式履行职责，对工作中知晓的信息严格保密直至本人工作终止。”(I Swear by Allah Almighty to perform my duties with loyalty， neutrality and integrity and to keep the confidentiality of the information I become acquainted with in the course of my work and until the end of my service.)

第 134 条

前述条款所指的雇员在官方工作时间内可以进入机构查阅其记录、登记簿、请求数据以及劳动者有关的信息。这类雇员有权对材料进行测试并带走任何材料采样以对其进行有关分析。这类雇员有权进入雇主划定的劳动服务现场，在履职时也有权限调用公安力量。

他们还可以向雇主开具违规通知单，并给予雇主充裕时间纠正违规行为。他们也可将违规通知单提交至主管法庭，让法庭能够按本法规定实施处罚。

第 135 条

雇主违反本法第 83 条、第 84 条或第 86 条规定的或者本法所提及各项决议的，可能会对环境、公共健康或劳动者健康或安全构成威胁，受托进行调查的雇员可开具违规通知单，并将违规通知单提交至主管的劳工大臣，劳工大臣可会同主管部门发布一项决议，要求在整改完成前关停整个或部分工作场所或暂停使用某种或几种机器。

第 136 条

受托进行调查的雇员发现有劳动者在不明场所工作的，有权限向该劳动者开具违规通知单。如果违规员工留下的任何物品不知为谁所有，这些雇员有权向各公共机关寻求协助，并与各主管部门合作调查。

第二节

处罚

第 137 条

在不违反其他法律中更为严厉的处罚规定的情况下，违反本法第 8 条或第 35 条规定的，将被处以最高 500 第纳尔的罚款。自终局裁判之日起三年内再犯的，处罚金额翻倍。

第 138 条*

---

* 2016 年第 32 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了修订。

在不违反其他法律中更为严厉的处罚规定的情况下，违反本法第 10 条第二款规定的，应处以最高三年的有期徒刑或(每位劳动者)处以 2000 至 10000 第纳尔的罚款，或者两项并罚。如果劳动者为另一雇主工作，违法了本法第 10 条第二款规定的，对该劳动者的处罚应按本条前款规定执行，且有关行政机关有权将该名违规劳动者驱逐出境。

第 139 条

雇主违反本法第 57 条规定的，将被处以罚款，处罚金额以其尚未支付劳动者的各项权益为上限，且其仍有义务按第 57 条规定向劳动者结清各项权益。

第 140 条**

在不违反其他法律中更为严厉的处罚规定的情况下，如果任何人妨碍劳工大臣指定的有关雇员履行本法第 133 条和第 134 条所规定的职责，其将被处以 500 至 1000 第纳尔的罚款。

再犯的，处罚金额翻倍。

第 141 条

在不违反其他法律中更为严厉的处罚规定的情况下，如果任何人违反了本法其他条款规定或其细则规定，将受到以下处罚：

a. 对违规者给予警告，责令其在规定期限内纠正违规行为，该期限最长为三个月。

b. 违规者未在规定期限内纠正违规行为的，根据违规行为所牵涉的劳动者数量按每位 100 至 200 第纳尔的标准对其进行罚款。自终局裁判之日起三年内再犯的，处罚金额翻倍。

第 142 条***

根据本法第 135 条规定发出的关停或暂停使用命令，如果任何人违反该命令且未按有关调查员要求纠正违规行为的，应处以一到六个月的有期徒刑或处以 500 至 2000 第纳尔的罚款，或者两项并罚。

** 2016 年第 32 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了修订。

*** 2016 年第 32 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了修订。

第八章

终则

第 143 条

劳工大臣应针对劳工事务咨询委员会的组建发布一项决议，委员会将由劳工部、人力资源改组部门和国家行政部门(State Executive Body)的代表、各雇主组织、各劳动者组织以及劳工大臣认定的其他合适人选组成。

劳工大臣向劳工事务咨询委员会移送的任何问题，委员会均应发表意见。该决议还应明确委员会会议的召开程序以及提出建议的方式。

第 144 条

如果劳动者在劳动合同结束后一年依据本法规定提起诉讼，不予受理的，案件将不会得到审理。不予受理的，应符合《民法》第 442 条第二款规定。劳动者或其代表提起的诉讼应免收诉讼费用。

但如果法院驳回起诉的，法院可要求起诉方支付全部或部分法庭费用。劳动诉讼应按简易事项审理。

第 145 条

作为《民法》(Civil Law)第 1074 条的例外，本法赋予劳动者对雇主除私人住宅外的动产与不动产具有留置权。在扣除诉讼费用、欠缴国库的费用以及维护和修理费用后，剩余金额应以结清。

第 146 条*

起诉前，劳动者或其受益人应向主管的劳工部门提交申请，劳动部门应传讯争议当事方或其代表。劳工部门无法友好解决争议的，应在申请提交后一个月内将案件移送到一审法院。

移送应以备忘录形式进行，备忘录应说明案件概要、各方辩词以及劳工部门的意见。

法院发现雇主故意设置障碍不支付劳动者权益的，应判决劳动者获得赔偿，赔偿标准为自前款申请提交之日起每拖欠一个月按各类未付权益价值的 1%给予赔偿。判决金额应符合本法第 145 条规定，但劳动者仍有权向同一法院申请主张任何其他赔偿。

第 147 条

法院书记员部门应在收到请求后三日内安排开庭并通知争议当事方开庭时间。

第 148 条

自本法在政府公报公布之日起六个月内，劳工大臣应在征求雇主与劳动者意见后出台本法实施所配套的各项细则与决议。

第 149 条

---

* 2016 年第 32 号法律对《私营部门劳动法》(2010 年第 6 号)中该条款的有关规定进行了修订。

原《私营部门劳动法》(1964 年第 38 号)废止。原法废止前已赋予劳动者的所有权利依然有效，所有相关适用决议如与本法不冲突，在本法实施配套的各项细则与决议出台前也依然有效。

第 150 条

首相及各位大臣应在各自管辖权限范围内实施本法，本法自政府公报上公布之日起施行。

科威特埃米尔

萨巴赫·艾哈迈德·贾比尔·萨巴赫

回历 1431 年 2 月 26 日(公历 2010 年 2 月 10 日)于谢夫宫颁布