

在科威特发生工伤如何处理

——中国企业和中国公民指引

近年来，随着中科两国经贸合作不断深化，越来越多中国企业赴科威特开展工程承包、能源开发、电子商务、制造业等业务，大批中国公民赴科威特工作和生活。由于施工现场、高温环境、机械设备操作、道路交通运输等因素，工伤事故时有发生。

为帮助中国企业和中国公民了解科威特关于工伤事故的法律规定，增强安全生产和风险防范意识，依法维护自身合法权益，中国驻科威特使馆根据《科威特私营部门劳动法》（Law No. 6 of 2010，以下简称“《科威特劳动法》”）等相关法律法规，并结合当地司法实践，编制本指引，供中国企业和中国公民参考使用。

本指引主要介绍工伤的认定范围、事故发生后的处理程序、劳动者依法享有的权利、企业应当履行的义务以及工伤争议的解决方式，并针对中国企业和中国公民分别就工伤风险防范及相关特别注意事项作出提示。

需要说明的是，本指引仅供一般法律信息参考，不构成针对具体案件的法律意见。如遇重大工伤事故或复杂法律问题，建议及时咨询专业律师，并根据实际情况依法维护自身合法权益。

第一章 什么属于工伤

一、 工伤的概念

根据《科威特劳动法》规定，劳动者在下列情形下遭受人身伤害的，一般属于工伤：

- （一）因工作原因遭受人身伤害；
- （二）在履行工作过程中遭受人身伤害；
- （三）在正常上下班途中遭受人身伤害；
- （四）依法认定为职业病。

因此，工伤并不限于施工现场、工厂车间等工作场所内发生的事故，也包括劳动者因履行工作职责而遭受的人身伤害，以及符合法定条件的上下班途中发生的事故。

二、 哪些情形可能不属于工伤

根据《科威特劳动法》的相关规定，在下列情况下，劳动者可能无法获得工伤待遇：

(一) 劳动者故意造成自身伤害；

(二) 伤害系劳动者故意或存在重大过失的不当行为所导致，例如劳动者在受酒精或毒品影响的情况下实施相关行为，或者明知相关安全要求，仍违反企业安全管理制度、安全操作规程以及有关预防工作危险和职业伤害的安全指示。但是，如前述行为导致劳动者死亡，或者导致劳动者永久丧失超过其全部劳动能力25%的，前述规定不适用，劳动者仍可依法享有相应的工伤待遇。

第二章 发生工伤后如何处理

发生工伤事故后，及时、妥善采取处置措施，对于保障劳动者生命安全、及时固定事故证据以及依法维护劳动者和企业双方的合法权益具有重要意义。劳动者和企业均应熟悉工伤事故处理流程，并按照科威特法律规定及时履行相应义务。

一、 企业应依法履行事故报告义务

根据《科威特劳动法》，发生工伤事故后，企业应及时向下列有关机构报告：

- (一) 事故发生地所属辖区的警察局；
- (二) 事故发生地所属辖区的公共人力管理局劳工部门（Labor Administration of the Public Authority for Manpower）；
- (三) 社会保障机构（Public Institution for Social Security）或者相关保险公司。

如企业未依法履行上述报告义务，在劳动者身体状况允许的情况下，劳动者本人或其代理人亦可以依法向有关部门报告事故，以维护自身合法权益。

企业在报告事故时，应确保所提供的信息真实、准确、完整，不得隐瞒、迟报、漏报或者伪造事故情况。

二、 企业应即时安排劳动者接受医疗救治

发生工伤事故后，企业应及时安排劳动者接受医疗救治，可以安排劳动者前往政府公立医院或者选择适当的私人医院进行治疗。

医疗机构通常会根据劳动者的伤情出具医疗报告，载明劳动者的伤情、治疗期限、伤残程度以及恢复工作能力等相关情况。

如企业或劳动者对医疗报告的内容存在异议，任何一方均可在知悉该医疗报告之日起一个月内，向卫生部医疗仲裁委员会（Medical Arbitration Committee at the Ministry of Health）提出异议，请求依法进行审查。

第三章 劳动者依法享有的权利

发生工伤事故后，劳动者依法享有医疗救治、工资待遇以及工伤赔偿等多项权利。企业应当依法保障劳动者的合法权益；劳动者也应当了解自身依法享有的权利，以便在发生工伤事故后及时获得治疗并依法主张相关待遇和赔偿。

一、 获得及时治疗的权利，相关费用应由雇主承担

在工伤治疗过程中，雇主应依法承担相关医疗费用，包括但不限于：

- （一）治疗费用，包括必要的检查、手术等费用；
- （二）药品费用；
- （三）劳动者因接受治疗而实际发生的合理交通费用。

因此，劳动者发生工伤后，应及时就医并妥善保存医疗报告、处方、医疗费用票据以及与治疗相关的交通费用凭证，以便依法主张相关待遇。

二、 对医疗报告提出异议的权利

发生工伤事故后，医疗机构通常会出具医疗报告，对劳动者的伤情、治疗期限、劳动能力恢复情况以及伤残程度等作出相应认定。

如果劳动者对医疗报告的内容存在异议，可以依法申请复核。根据《科威特劳动法》，劳动者应当自知悉医疗报告之日起一个月内，向卫生部医疗仲裁委员会（Medical Arbitration Committee at the Ministry of Health）提出申请，请求对相关医疗认定进行重新审查。

因此，劳动者如对医疗报告中的伤情认定、治疗期限或者伤残程度等存在异议，应当特别注意法定申请期限，避免因超过期限而影响自身依法主张权利。

三、 治疗期间享有工资待遇的权利

劳动者因工伤接受治疗期间，在符合法律规定的情况下，依法享有相应的工资待遇。

根据《科威特劳动法》的相关规定：

- （一）治疗期限不超过六个月的，劳动者有权领取全额工资；
- （二）治疗期限超过六个月的，自第七个月起，劳动者有权领取半额工资，直至劳动者康复、被认定为永久伤残或者死亡。

因此，工伤发生后，劳动者在接受治疗期间的工资待遇并不会当然因其无法正常工作而停止，具体应当根据法律规定及医疗机构确定的治疗期限予以确定。

四、 依法获得工伤赔偿的权利

劳动者因工伤事故或者职业病造成身体损害、伤残或者死亡的，有权依法主张相应的工伤赔偿。

工伤赔偿的具体金额及计算方式通常与劳动者所遭受的损害程度、伤残程度以及法律规定的赔偿标准等因素有关。一般而言，伤残程度越高，依法可以主张的赔偿金额相应越高。

对于因工伤导致劳动者永久伤残的情形，劳动者除依法享有前述医疗待遇及治疗期间的工资待遇外，还可根据其伤残程度依法主张相应的伤残赔偿。

如劳动者因工伤死亡，其依法享有相应权利的继承人还可以依法主张其他相关赔偿，包括法律规定的赔偿金（blood money）、精神损失等。

注：工伤赔偿涉及具体的伤残程度认定、赔偿计算标准以及当时适用的法律法规和主管机关规定。由于具体赔偿金额需要结合个案事实及适用法律确定，本指引暂不对具体赔偿标准及计算方式作详细展开。如发生具体工伤事故，建议根据事故发生时间、劳动者伤情及医疗认定结果进一步确定适用的赔偿标准。

第四章 关于职业病的特别规定

劳动者患有依法认定的职业病的，同样属于法律规定的工伤情形，并依法享受相应的工伤待遇，包括前述医疗费用、因治疗产生的交通费用、治疗期间的工资以及依法应获得的工伤赔偿等。

除此之外，对于职业病，还需特别注意以下规定：

一、 离职后出现职业病症状，原雇主仍可能承担责任

如果劳动者在离职后一年内出现职业病症状，且其原雇主所从事的行业或者劳动者此前从事的工作属于可能导致该劳动者所患职业病的行业或者工作，则即使劳动者已经离职，原雇主仍可能依法承担相应责任。

因此，劳动关系的终止并不当然意味着原雇主对职业病所承担的法律責任随之终止。对于具有潜伏期或者可能在离职后才出现症状的职业病，应当特别关注法律规定的期限以及原工作与职业病之间的因果关系。

二、 职业病责任可能涉及现雇主及原雇主

对于职业病所涉及的责任承担，通常需要结合医疗机构的诊断、主治医生出具的医疗报告，以及卫生部医疗仲裁委员会（Medical Arbitration Committee at the Ministry of Health）对劳动者病情及职业病情作出的认定进行判断。

如果劳动者曾经在多个雇主处从事可能导致其所患职业病的行业或者工作，则相关责任可能由现雇主及原雇主分别承担。对于各雇主之间的责任划分，通常需结合劳动者在各雇主处实际工作的期间以及相关工作与职业病之间的关系等因素确定。

因此，劳动者即使已经离职，如果在法律规定的期限内出现与此前工作存在关联的职业病症状，仍可能依法向相关责任主体主张相应的工伤待遇及赔偿。

企业也应当特别注意，对于可能导致职业病的工作岗位，应依法采取必要的职业安全与健康保护措施，并妥善保存劳动者的岗位、工作时间、离职时间、职业健康检查及相关医疗记录，以便在发生争议时明确各方的责任范围。

第五章 工伤争议的解决方式

实践中，大多数工伤争议主要集中在以下几个方面：

- 是否属于依法认定的工伤；
- 工伤治疗期间产生的医疗费用及相关费用由谁承担；
- 治疗期间劳动者是否有权继续领取工资；
- 工伤赔偿的范围及具体金额。

为降低争议解决所需的时间及经济成本，劳动者与企业发生工伤争议后，应当首先尽量通过协商方式解决。协商无法解决的，劳动者可以依法通过劳动争议处理程序维护自身合法权益。

一、向公共人力管理局投诉

如果劳动者与企业无法通过协商解决工伤争议，劳动者本人或者其授权代理人可以向公共人力管理局（Public Authority for Manpower，简称“PAM”）提出投诉。

根据科威特劳动争议处理程序，向 PAM 提出投诉是劳动者进一步提起劳动诉讼的重要前置程序。一般情况下，劳动者应当先通过 PAM 处理劳动争议；未经该程序而直接向法院提起诉讼的，法院原则上不予受理。

劳动者向 PAM 提出投诉时，建议提前准备并提交以下材料：

- 身份证明文件
- 劳动合同或其他能够证明劳动关系的材料
- 工伤事故相关的医疗报告、诊断证明及其他医疗记录；
- 已实际发生的相关费用凭证，例如医疗费、药品费、交通费等；
- 劳动者与企业就工伤事故、医疗待遇、工资待遇及赔偿等事项进行沟通的记录；

- 其他能够证明工伤事实、伤情、治疗情况及实际损失的相关材料。

PAM 受理投诉后，通常会组织劳动者与企业进行调解，促使双方协商解决争议。

如果双方能够在 PAM 阶段达成一致，可以通过和解方式解决争议，从而避免进一步进入司法程序。若双方无法达成一致，则可以根据适用的劳动争议处理程序进一步向法院提起诉讼。

二、 向法院提起劳动诉讼

如果劳动者与企业经 PAM 调解后仍未能达成一致，劳动者可以依法向有管辖权的法院提起劳动诉讼，要求企业承担其依法应承担的工伤待遇及相关费用，并根据具体情况主张相应的工伤赔偿。

在诉讼过程中，劳动者通常需要就工伤事实、劳动关系、伤情及治疗情况、实际发生的费用以及其他相关损失提供相应证据。因此，劳动者在工伤发生后应当及时保存医疗报告、费用凭证、劳动合同以及与企业之间的沟通记录等相关材料。

劳动诉讼可能经过一审、上诉等司法程序。法院作出的判决生效后，如果企业仍未履行生效判决所确定的付款或者其他义务，劳动者可以依法申请强制执行。

第六章 中国企业特别提示及注意事项

对于在科威特开展经营活动、雇佣劳动者的中国企业而言，工伤事故不仅涉及劳动者的人身安全和合法权益，也可能涉及企业的雇主责任、劳动争议及赔偿责任。因此，中国企业应当建立必要的工伤风险防范及事故处理机制，并依法履行雇主责任。

一、 依法履行雇主责任，重视工伤风险防范

中国企业在科威特开展经营活动及雇佣劳动者时，应当遵守科威特有关劳动、职业安全及健康保护的法律法规，依法履行雇主应承担的各项义务。

对于建筑、工程、制造等具有较高人身伤害风险的行业和岗位，企业应当特别加强安全管理，并根据实际工作情况采取必要的安全培训、劳动防护及事故预防措施。

企业不应仅关注劳动者的日常工作管理，还应当建立基本的工伤事故报告、应急处理及内部调查机制，以便在事故发生后能够及时采取措施。

二、 发生工伤事故后，应当及时报告、及时救治并妥善处理

发生工伤事故后，企业首先应当确保劳动者及时获得必要的医疗救治，不应因事故责任、费用承担或者赔偿问题尚未确定而延误治疗。

同时，企业应当及时了解事故发生的时间、地点、经过及劳动者的伤情，并对相关情况进行记录和调查，并向有关机构及时报告工伤事故。

建议企业及时保存以下材料：

- 事故发生的时间、地点及经过；
- 事故现场照片、视频及其他相关证据；
- 劳动者当时的工作岗位、工作内容及工作安排；
- 医疗报告、诊断证明及治疗记录；
- 医疗费用及交通费用凭证；
- 企业与劳动者之间就事故、治疗、工资及赔偿问题进行沟通的记录；
- 其他能够证明事故原因、伤情及相关责任的材料。

上述材料不仅有助于企业及时处理事故，也可能成为日后 PAM 调解或者法院诉讼中的重要证据。

三、 重视医疗报告及伤残程度认定

医疗报告对于确定劳动者的伤情、治疗期限、劳动能力及伤残程度具有重要意义，并可能直接影响劳动者的工伤待遇及企业的赔偿责任。

因此，企业应当妥善保存医疗机构出具的相关报告，并认真核实报告内容。如果企业对相关医疗认定存在异议，应当在知悉医疗报告之日起一个月内，向卫生部医疗仲裁委员会（Medical Arbitration Committee at the Ministry of Health）提出申请，请求对相关医疗认定进行重新审查。

四、 特别关注职业病风险

对于长期从事可能导致职业病的工作岗位，企业应当特别关注职业健康风险，并依法采取必要的职业安全 and 健康保护措施。

企业还应当妥善保存劳动者的岗位、工作内容、工作期限、职业健康检查以及相关医疗记录。

尤其需要注意的是，劳动者离职并不当然意味着企业与职业病有关的潜在责任全部终止。如果劳动者在离职后一年内出现与原工作存在关联的职业病症状，原雇主仍可能依法承担相应责任。

因此，企业在劳动者离职时，也应当妥善保存相关职业健康及劳动记录，以便在发生后续争议时明确责任范围。

五、 发生争议时，应当积极通过协商及法定程序解决

如果企业与劳动者就是否构成工伤、医疗费用、工资待遇或者赔偿金额发生争议，建议首先通过沟通和协商解决。

如果协商无法解决，应当按照科威特劳动争议处理程序，通过 PAM 等主管机关进行调解，并在必要时通过法院诉讼解决。

同时，在争议解决过程中，企业应当妥善保存相关证据，并避免作出可能被理解为放弃法定权利或者承认特定责任的表述。

第七章 中国公民的特别提示及注意事项

对于在科威特工作的中国公民而言，发生工伤事故后，应当及时采取措施保护自身合法权益。特别是在与雇主发生争议的情况下，应当注意证据保存、医疗报告、法定期限以及劳动争议处理程序。

一、 发生工伤后，应当及时就医并报告雇主

中国公民在科威特工作期间发生事故后，应当首先确保自身获得及时、必要的医疗救治。

在情况允许的情况下，应当及时向雇主报告事故，并要求对事故情况进行记录。如果雇主未履行向有关机构的报告义务，劳动者在情况允许的情况下可直接向有关机构报告工伤事故。

同时，如伤情允许，建议及时保存事故现场照片、视频以及其他能够证明事故发生经过的证据，并记录事故发生的时间、地点、工作内容及事故经过。

二、 妥善保存医疗及相关费用凭证

工伤发生后，劳动者应当妥善保存与治疗有关的全部材料，包括：

- 医疗报告及诊断证明；
- 检查及治疗记录；
- 处方及药品费用凭证；
- 医疗费用发票及收据；
- 因治疗产生的交通费用凭证；
- 医疗机构确定的治疗期限及相关证明；
- 与伤残程度有关的医疗认定材料。

上述材料不仅关系到劳动者的医疗待遇，也可能直接影响后续工资待遇及工伤赔偿的主张。

三、 认真核对医疗报告，必要时及时提出异议

劳动者收到医疗报告后，应当认真核对其中关于伤情、治疗期限、劳动能力以及伤残程度等方面的认定。

如果对医疗报告存在异议，应当在知悉医疗报告之日起一个月内，向卫生部医疗仲裁委员会（Medical Arbitration Committee at the Ministry of Health）提出申请，请求对相关医疗认定进行重新审查。

四、 妥善保存能够证明劳动关系及工伤事实的材料

除医疗资料外，劳动者还应当妥善保存能够证明劳动关系及工伤事实的相关材料，包括：

- (1) 劳动合同；
- (2) 工资支付记录；
- (3) 工作证或者员工证；
- (4) 工作安排及考勤记录；
- (5) 工作地点及岗位相关材料；
- (6) 事故报告及现场证据；
- (7) 与同事、主管及企业管理人员的相关沟通记录，包括：
 - WhatsApp、微信、短信或者电子邮件；
 - 企业出具的事故报告；
 - 请假或者病假记录；
 - 工资支付记录；
 - 医疗费用报销记录；
 - 企业就赔偿问题作出的书面回复；
 - 与企业协商过程中形成的其他文件。

上述材料在向 PAM 提出投诉或者向法院提起诉讼时，可能成为证明事实及相关损失的重要证据。

五、 离职后仍应关注职业病风险

对于职业病，劳动者尤其需要注意：劳动关系终止并不当然意味着与原工作有关的职业病责任随之消失。

如果劳动者在离职后一年内出现与此前工作有关的职业病症状，应及时就医，并保存能够证明其此前工作性质、工作期限以及职业病与原工作之间可能存在关联的相关材料。

如果劳动者曾经为多个雇主工作，而相关工作均可能导致其所患职业病，还应尽可能保存各段劳动关系、工作岗位及工作期限等证明材料，以便后续确定相关责任。

六、 不要轻易签署放弃权利或者最终结清文件

工伤发生后，企业可能会与劳动者协商医疗费用、工资或者一次性赔偿。劳动者在签署任何和解协议、收据、免责文件或者其他具有法律效力的文件之前，应当充分了解文件内容及其法律后果。

特别是涉及“最终结清”“放弃一切权利”“双方不存在任何争议”等内容的文件，在伤情、伤残程度及最终赔偿金额尚未确定的情况下，劳动者应当谨慎签署。

七、 发生争议时，应当依法通过 PAM 及法院解决

如果无法与企业通过协商解决工伤争议，劳动者应当及时了解并依法启动劳动争议处理程序。

原则上，劳动者应当首先通过 PAM 处理劳动争议。在 PAM 调解无法解决争议的情况下，再依法向有管辖权的法院提起劳动诉讼。

第八章 结语

在科威特工作的中国企业和中国公民，应当充分了解并遵守科威特有关劳动、职业安全、工伤及职业病的法律规定。工伤事故不仅关系劳动者的身体健康和合法权益，也可能对企业的经营管理及法律责任产生重要影响。

对于企业而言，应当将工伤风险防范纳入日常经营管理，依法履行雇主责任，加强职业安全 and 健康保护，并建立必要的事故报告、应急处理及证据保存机制。发生工伤事故后，应当及时组织救治、妥善处理，并通过合法、合规的方式解决与劳动者之间的争议。

对于劳动者而言，发生工伤事故后，应当及时就医并向雇主报告，妥善保存劳动关系、事故经过、医疗治疗及相关费用等证据，认真关注医疗报告及法定期限，并在必要时通过 PAM 调解及司法程序依法维护自身合法权益。

特别需要注意的是，工伤及职业病案件往往涉及事故性质、医疗认定、治疗期限、伤残程度、工资待遇及赔偿责任等多个法律问题。不同案件的具体事实和证据可能对最终责任及赔偿结果产生重要影响。因此，本指引旨在提供一般性的法律信息和实务参考，不能替代针对具体案件所作出的专业法律意见。

科威特法律及相关主管机关的规定可能随时间发生变化。企业和劳动者在处理具体工伤或者职业病案件时，应当以事故发生时有效的法律法规、主管机关规定及具体案件的实际情况为依据，并在必要时及时寻求专业法律意见。

希望本指引能够帮助在科威特工作的中国企业和中国公民进一步增强工伤风险防范意识，了解自身依法享有的权利和应承担的义务，在保障劳动者合法权益的同时，促进企业依法合规经营，共同降低工伤事故及相关争议带来的法律风险。