



## **KUWAIT**

### **DIRITTO DEL LAVORO IN KUWAIT**

di

**Avv. Francesco Misuraca**  
**www.smaf-legal.com**

#### **Normativa del lavoro in Kuwait**

Il diritto del lavoro kuwaitiano si applica indipendentemente dalla natura scritta o orale del contratto di lavoro. La lingua del contratto scritto deve essere araba e il prestatore di lavoro deve ricevere una copia dell'accordo.

L'orario di lavoro è di 48 ore su base settimanale e di 6 giorni lavorativi, lo straordinario va remunerato in misura del 150% rispetto alla paga normale e il lavoro festivo in misura del 200%. Tutti i lavoratori hanno diritto a 14 giorni di vacanze dopo un anno di lavoro.

Non vi sono minimi salariali, ma la lavoratrice donna deve essere parificata al lavoratore.

I sindacati sono consentiti, ma vi deve essere una sola associazione rappresentativa per categoria o professione.

I datori di lavoro sono responsabili per la sicurezza, l'assistenza sanitaria e per la denuncia degli infortuni di lavoro sia al Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro sia al locale ufficio di Polizia.

Il datore deve anche assicurare trasporti e alloggi in caso di lavoro da svolgersi molto lontano dai centri abitati.



La contribuzione previdenziale del datore è del 10% del salario.

I lavoratori stranieri possono godere sia del trattamento previdenziale locale che di quello assicurato da assicurazioni private.

Eventuali indennità di disoccupazione sono erogate ai lavoratori, previa registrazione, dal Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro.

Le controversie tra datori di lavoro e prestatori possono essere deferite in via arbitrale al Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro, al quale sono anche assegnati i compiti di ispezione dei luoghi di lavoro e di controllo sul puntuale rispetto della legislazione giuslavoristica.

## Fonti

Vi sono tre principali codici, spesso modificati, che governano il diritto del lavoro kuwatiano:

- Codice del Lavoro per gli impiegati governativi, che ne regola condizioni di lavoro e status di pubblici impiegati.
- Codice del Lavoro per il Settore del Petrolio.
- Codice del Lavoro per il Settore Privato dei commerci

Le persone adibite al lavoro di domestici, inservienti e chauffeur non sono tutelati dal alcun particolare codice e devono, conseguentemente, far affidamento sui principi generali della legge.



Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

## Specificità del diritto del lavoro nel Settore Privato in Kuwait

Il controllo per la puntuale applicazione forzosa del diritto del lavoro valido per il settore privato è demandato al Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro.

I domestici e i lavoratori a contratto per periodi inferiori ai sei mesi sono esclusi dalla regolamentazione del codice del lavoro del settore privato.

In caso di datore di lavoro, posto fuori dal territorio kuwaitiano, si applica, tuttavia, il diritto locale se i lavoratori dipendono da un ramo d'azienda (branch) localizzato in Kuwait.

## Contratto di lavoro privato in Kuwait

La durata dell'impiego è fissata dal contratto di lavoro e può essere determinata o indeterminata. Un contratto a tempo determinato non può eccedere la durata dei 5 anni, altrimenti è trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Il contratto deve contenere alcune clausole essenziali che assicurino un minimo trattamento garantito, attraverso l'indicazione dei seguenti elementi:

- remunerazione pagabile;
- descrizione del lavoro;
- data di assunzione;
- durata (se fissa) del rapporto.

Se un contratto è orale, in caso di controversia è ammessa qualsiasi prova del contratto, senza alcun limite.



info@smaf-legal.com  
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

Se il contratto è scritto esso deve essere redatto in arabo, che è lingua da utilizzare in sede di interpretazione e di controversia giudiziale, a differenza della traduzioni in altre lingue.

Il periodo di prova deve essere di massimo 100 giorni e non può riguardare lo stesso lavoratore per più di una volta. Durante tale periodo è ammesso il licenziamento in tronco senza preavviso.

## **Remunerazione e ritenute**

La remunerazione del lavoratore include la paga base, le commissioni, i bonus obbligatori, le donazioni di terzi e le agevolazioni di cui fruisca il lavoratore (p.e. alloggio), ad esclusione di qualsiasi benefit che dipenda da rimborso spese o da distribuzione di profitti.

Il pagamento di un bonus è obbligatorio se è stipulato dal contratto o dallo statuto di un'associazione professionale o è pagato regolarmente ogni anno in via consuetudinaria.

La remunerazione è un parametro di fondamentale importanza nella determinazione dell'indennità di fine rapporto o in caso di liquidazione di indennità previdenziali per infortuni.

Per gli stessi fini, nel caso in cui il lavoratore sia pagato su base oraria, si assume a parametro l'ultimo salario effettivamente percepito e, in caso di lavoro a cottimo, il salario medio pagato nei precedenti tre mesi.

Dal momento che non è fissato un salario minimo, la legge si preoccupa di fissare alcune regole di base, come l'obbligo di pagare il salario almeno su base mensile per gli stipendiati, ogni due settimane per lavoratori orari e a cottimo.

D'altro lato, coloro che lavorano per un sub-contractor hanno diritto a richiedere la remunerazione al contractor in caso di inadempimento.

**ROMA**  
Via Savoia, 78, 00198  
Tel.: + 39 (0)6 92938008  
Fax.: + 39 (0)6 89281051

**MILANO**  
Via Monti 8, 20123  
Tel.: + 39 (0)2 00615017  
Fax: + 39 (0)2 700508100

**BOLOGNA**  
Via Urbana 5/3, 40123  
Tel.: + 39 (0)51 6440543  
Fax: + 39 (0)51 0952565



Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

Infine, in caso di fallimento del datore di lavoro, i crediti di lavoro godono di privilegio prevalente su ogni altra garanzia creditoria.

Nel caso in cui il lavoratore abbia contratto debiti monetari verso il datore, questi ha diritto di ritenere dal salario almeno il 10% del capitale, ma nulla a titolo di interesse.

In caso di pignoramento dello stipendio per conto di terzi, la ritenuta non può eccedere il 25% del salario.

## **Giornate e orari di lavoro**

L'orario di lavoro ha un limite legale nelle 48 ore per settimana, con una pausa pranzo di almeno un'ora dopo cinque ore di lavoro consecutivo.

La pausa pranzo non è remunerata, il limite legale di cui in questione può essere aumentato o diminuito in relazione al particolare settore industriale o commerciale (p.e. settore alberghiero) dal Ministero degli Affari Sociali e del Lavoro.

Nel settore privato i giorni lavorativi alla settimana sono 6: dal sabato al giovedì.

Alcuni settori operano dalle h 8,00 alle 17,00, in altri settori l'orario inizia dalle h 8,00 alle 12,00 e dalle h 4,30 alle h 8,30. Il giovedì l'orario di lavoro del settore privato inizia dalle h 8,00 fino ad h 13,00, mentre gli uffici pubblici il giovedì ed il venerdì restano chiusi.

Le banche e le compagnie di assicurazione restano chiuse il venerdì e sabato. Gli uffici pubblici operano con orari ridotto nel mese del Ramadan le cui date variano ogni anno.



## Principali festività

Festività laiche: 1° gennaio (Capodanno); 25 febbraio (Festa Nazionale); 26 febbraio (Liberazione del Kuwait).

Le principali feste islamiche sono: festa per la fine del Ramadan, 3 giorni di celebrazioni che segnano la fine del Ramadan; Eid Al-Adha, dura circa quattro giorni; capodanno islamico; Anniversario della nascita del profeta Maometto; la festa che celebra la visita notturna del Profeta Maometto in paradiso.

## Ferie

Il lavoratore con almeno 1 anno di servizio continuo ha diritto a 14 giorni di ferie all'anno, quello con almeno 5 anni di servizio ha diritto a 21 giorni.

Nel computo delle ferie non possono includersi né le festività ufficiali né i periodi di malattia.

Il lavoratore deve ricevere l'ammontare del salario dovuto nei giorni di ferie prima dell'immissione nel periodo di vacanza (si prende a riferimento l'ultimo salario pagato).

In caso di licenziamento, il lavoratore ha diritto alla liquidazione della retribuzione per le ferie non godute, senza riferimento al numero accumulato di giorni (nel calcolo dell'indennità si prende a riferimento l'ultimo salario percepito).

## Sospensione del lavoro per malattia

L'immissione del lavoratore in un periodo di sospensione per malattia è soggetto al requisito della presentazione di valido certificato medico.



Il salario è prestato come segue nei giorni di malattia:

- paga piena nei primi sei giorni;
- tre quarti della paga nei seguenti sei giorni;
- metà della paga per altri sei giorni;
- un quarto della paga nei seguenti sei giorni;
- nessuna paga per il periodo rimanente.

### **Lavoro straordinario**

Lo straordinario è legalmente ammesso dietro richiesta scritta del datore di lavoro, nel qual caso si applicano delle maggiorazioni di retribuzione come da seguente schema:

- 1,25 volte la paga oraria di base per ogni ora in eccesso nei giorni feriali ordinari;
- 1,50 volte la paga per ogni ora in eccesso nel fine settimana;
- due volte la paga di base per ogni ora lavorata nei giorni festivi ufficiali.

Lo straordinario non può incidere su più di 90 giorni all'anno ed è limitato a 2 ore al giorno, 6 ore alla settimana e 180 ore all'anno, fermo il diritto del lavoratore di rifiutare il compimento di ore di straordinario.

Sospensione del lavoro per maternità e lavoro femminile

La donna in maternità ha diritto a massimo 100 giorni di sospensione, senza retribuzione e dietro presentazione di certificato medico.



info@smaf-legal.com  
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

Uomo e donna sono, per il resto, parificati dalla legge quanto alla retribuzione. Non è richiesto alcun permesso di lavoro da parte di congiunti per le lavoratrici.

Il lavoro notturno, d'altro lato, è interdetto alle lavoratrici dalle 7 del pomeriggio alle 6 del mattino, salvo che in cliniche, farmacie, hotel, scuole di infermiere, case di disabili, compagnie aeree, uffici turistici, teatri e locali di intrattenimento. Peraltro, possono lavorare sino a mezzanotte in cooperative, uffici pubblici, saloni di bellezza, banche, uffici.

L'orario notturno consentito può essere ulteriormente esteso durante il Ramadan e durante le festività ed altre ricorrenze, solo su provvedimento del Ministero degli Affari sociali. In ogni caso, devono essere allestiti dei trasporti speciali per le donne addette al lavoro notturno.

## **Sanzioni disciplinari**

Le sanzioni devono essere irrogate mediante bollettini e circolari redatti in arabo. Le penalità devono essere predeterminate da comunicazione pubbliche ai lavoratori.

Le sanzioni devono essere progressive e rispettare i seguenti limiti:

- una sola punizione per un solo illecito disciplinare.
- la sanzione non può essere irrogata per fatti avvenuti fuori dal luogo di lavoro.
- la trattenuta sulla retribuzione non può eccedere i cinque giorni al mese.
- la sospensione non può eccedere i 10 giorni al mese.
- la sanzione non può essere applicata decorsi i 15 giorni dall'accaduto o dalla sua conoscenza o giunto il momento usuale per il pagamento della retribuzione.



## Licenziamento

Il contratto a tempo determinato cessa alla scadenza, salvo rinnovo, il quale è ammesso in un numero di volte indeterminato.

In caso di cessazione prima della scadenza, sorge diritto al risarcimento dei danni a favore della controparte non inadempiente. Tale risarcimento è commisurato per il lavoratore alle retribuzioni perse e per il datore alle perdite commerciali subite.

In caso di contratto a tempo indeterminato, ogni parte può recedere con il preavviso di 15 giorni o pagare una corrispondente indennità di preavviso.

Il licenziamento in tronco da parte del datore di lavoro è ammesso nei seguenti casi:

- illecito contrattuale che genera perdita per il datore;
- disobbedienza ripetuta alle istruzioni o a regole di sicurezza;
- assenza ingiustificata per più di sette giorni consecutive;
- condotta criminale;
- atti osceni o aggressione sul luogo di lavoro;
- inadempimento contrattuale ad obbligazioni essenziali o a disposizioni legali;
- frode nell'ottenimento del lavoro;
- rivelazione di segreti industriali.

Il lavoratore può licenziarsi senza preavviso e senza pagare risarcimenti nei seguenti casi:



info@smaf-legal.com  
www.smaf-legal.com

misuraca@smaf-legal.com

Milano, Bologna, Roma, 3 Dicembre 2010

- violazione del contratto o della legge da parte del datore, quanto ad obbligazioni essenziali;
- aggressione patita da parte del datore o di suo agente;
- rischio sanitario o di infortunio.

Cause di interruzione del rapporto di lavoro sono: morte, fallimento, superamento del periodo di comporto (tolleranza) in caso di malattia, cessione, liquidazione dell'azienda.

In tali due ultimi casi il datore di lavoro deve aver esercitato una riserva legale di interruzione del rapporto, essendo salva la sua facoltà di continuare i rapporti di lavoro.

### **Indennità di fine rapporto**

L'indennità che il datore di lavoro deve corrispondere in caso di interruzione o di cessazione del rapporto di lavoro è pari a 15 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio, nei primi cinque anni, e a 30 giorni, oltre i primi cinque. In ogni caso, la somma non può eccedere l'anno e mezzo di retribuzione.

Per lavoratori su base oraria o a cottimo, l'indennità è di 10 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio, nei primi 5 anni, e 15 giorni oltre i primi 5. La somma non eccederà l'anno di retribuzione.

Per periodi di servizio inferiori ai 5 anni il lavoratore non ha diritto ad indennità, mentre i lavoratori dimissionari possono percepire solo il 50% della somma. Tali lavoratori o i loro aventi causa percepiscono l'intero dell'indennità in caso di disabilità, pensionamento, morte o, per le donne, dimissioni per matrimonio entro 6 mesi dalla data della celebrazione.

**ROMA**  
Via Savoia, 78, 00198  
Tel.: + 39 (0)6 92938008  
Fax.: + 39 (0)6 89281051

**MILANO**  
Via Monti 8, 20123  
Tel.: + 39 (0)2 00615017  
Fax: + 39 (0)2 700508100

**BOLOGNA**  
Via Urbana 5/3, 40123  
Tel.: + 39 (0)51 6440543  
Fax: + 39 (0)51 0952565



## **Permessi e visti d'ingresso**

Il visto d'ingresso per affari o per turismo ha validità per un mese dalla data di ingresso; nel caso in cui lo sponsor voglia estendere la durata del visto egli dovrà inoltrare apposita richiesta all'Ufficio Immigrazione almeno una settimana prima della scadenza.

In certe ipotesi il visto d'ingresso può essere trasformato in permesso di soggiorno, ciò è possibile quando:

- il datore di lavoro è un ente pubblico ed il lavoratore possiede delle abilità professionali ricercate e non reperibili nel mercato del lavoro locale;
- si tratti di assistente domiciliare;
- nei casi di ricongiungimento familiare;

Gli immigrati in possesso del permesso di soggiorno devono rinnovarlo almeno un mese prima della scadenza altrimenti incorrono in sanzioni.

Chi è in possesso di un visto d'ingresso o di un permesso di soggiorno deve rispettare la data di scadenza altrimenti rischia di incorrere in restrizioni che possono impedire il suo ritorno in Kuwait.

I cittadini degli USA possono beneficiare di visti d'ingresso della validità di 10 anni con la possibilità di ingressi multipli della durata di un mese, prolungabile.