

La riforma del lavoro in Cina: la nuova legge sui contratti di lavoro

IL TESTO DELLA LEGGE SUI CONTRATTI DI LAVORO

LEGGE DELLA REPUBBLICA POPOLARE CINESE SUI CONTRATTI DI LAVORO

(Adottata alla 28 esima Seduta della Commissione Permanente del Congresso Popolare Nazionale in data 29 giugno 2007. In vigore dall' 1/1/2008).

CAPITOLO 1: DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1. La presente legge è stata formulata per migliorare e regolamentare gli istituti connessi al contratto di lavoro, per specificare i diritti e gli obblighi delle parti, per proteggere i legittimi diritti ed interessi dei lavoratori, e per costruire e sviluppare dei rapporti di lavoro duraturi e armoniosi.

Articolo 2. La presente legge disciplina la costituzione dei rapporti di lavoro, e la stipula, esecuzione, modificazione, recesso e risoluzione di contratti di lavoro tra i datori di lavoro, da una parte, quali le imprese, le organizzazioni economiche individuali e le unità private non economiche nella Repubblica popolare cinese e i lavoratori della Repubblica popolare cinese dall'altra. Pertanto, la stipula, l'esecuzione, modificazione recesso e risoluzione di contratti di lavoro tra datori di lavoro e lavoratori dovranno essere regolamentate ai sensi della presente legge.

Articolo 3. La conclusione dei contratti di lavoro si dovrà basare sui principi di legalità , equità, uguaglianza, libera volontà, mutuo consenso e buona fede. Un contratto legittimo, infatti, vincola sia il datore di lavoro sia il lavoratore alle relative obbligazioni ivi contenute.

Articolo 4. I datori di lavoro dovranno redigere e migliorare le norme e i regolamenti interni in maniera che i lavoratori possano godere dei propri diritti e rispettare i propri obblighi. A tal riguardo, è previsto l'intervento di tutti i dipendenti o dell'organo di rappresentanza dei dipendenti quando il datore di lavoro stabilisca, modifichi o deliberi su norme e regolamenti interni come per esempio la retribuzione, l'orario di lavoro, i riposi, i congedi, la sicurezza e l'igiene del lavoro, la formazione professionale, la condotta disciplinare. Tale intervento si tradurrà in osservazioni o proposte in maniera che la questione sarà definita attraverso consultazioni con il sindacato dei lavoratori oppure con i rappresentanti dei dipendenti su base paritaria. In caso di disaccordo sull'esecuzione di una norma o di un regolamento interno o di una decisione del datore di lavoro riguardo una questione concreta, il sindacato o il lavoratore potrà comunicare il proprio disaccordo al datore di lavoro che cercherà di migliorare tale sua scelta. Le norme, i regolamenti interni e le decisioni sulle questioni concrete, che producano effetti diretti sugli interessi immediati dei lavoratori, dovranno essere resi pubblici o comunicati ai lavoratori dai Datori di lavoro.

Articolo 5. Le autorità amministrative dipendenti dai Governi locali a livello provinciale e ai livelli superiori, i sindacati e le rappresentanze delle imprese devono stabilire un meccanismo tripartito finalizzato al coordinamento delle relazioni di lavoro, ed alla soluzione di questioni che ne possono derivare.

Articolo 6. Il sindacato deve assistere e supportare i lavoratori nella stipula e conclusione dei contratti di lavoro secondo la legge, e istituire un meccanismo di contrattazione collettiva con il Datore di lavoro al fine di tutelare i diritti dei lavoratori.

CAPITOLO 2: STIPULA DEI CONTRATTI DI LAVORO

Articolo 7. Il rapporto di lavoro tra il Datore di lavoro e il lavoratore decorre a partire dal giorno in cui il lavoratore offre la propria prestazione. Il Datore di lavoro è obbligato a tenere e conservare un registro dei dipendenti per fini amministrativi.

Articolo 8. Sia il datore di lavoro sia il lavoratore, all'atto dell'assunzione, devono reciprocamente scambiarsi informazioni essenziali e veritiere connesse al contratto di lavoro.

Articolo 9. Al momento dell'assunzione, il Datore di lavoro non può trattenere la cartà di identità o altro documento del lavoratore, né tantomeno potrà pretendere che egli fornisca garanzia reale o beni sotto altra forma

Articolo 10. Per costituire un rapporto di lavoro, il contratto di lavoro deve essere stipulato per iscritto. In caso contrario, il contratto dovrà essere stipulato per iscritto entro un mese dalla data in cui il Datore di lavoro inizia a ricevere le prestazioni del lavoratore. Nel caso in cui il Datore di lavoro e il lavoratore stipulino un contratto prima che il Datore di lavoro inizi a ricevere le prestazioni del lavoratore, il rapporto di lavoro decorre da questa ultima data.

Articolo 11. Qualora il datore di lavoro ometta di stipulare un contratto di lavoro per iscritto nel momento in cui inizia a riceverne la prestazione, e non vi sia un chiaro accordo sulla retribuzione bisognerà fare riferimento a quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro ovvero, in mancanza, al dipendente spetterà una retribuzione uguale a quella prevista per un lavoro equivalente.

Articolo 12. I contratti di lavoro possono essere stipulati a tempo determinato, a tempo indeterminato oppure con scadenza fissata al compimento di una determinata opera o servizio.

Articolo 13. Nel contratto a tempo determinato la data di scadenza viene concordata tra il Datore di lavoro e il lavoratore. Esso è il frutto del mutuo consenso tra datore di lavoro e lavoratore.

Articolo 14. Se il datore di lavoro e lavoratore concordano di non apporre un termine finale di durata il contratto si intende a tempo indeterminato. Oltre che su proposta del lavoratore o in caso di rinnovo del proprio contratto di lavoro, il contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato nelle seguenti ipotesi:

- 1) se il lavoratore è rimasto alle dipendenze del datore di lavoro per non meno di 10 anni consecutivi;
- 2) quando il datore di lavoro introduce il sistema dei contratti di lavoro oppure l'impresa stipula nuovamente i contratti di lavoro a causa di una ristrutturazione e il lavoratore è rimasto alle dipendenze del datore di lavoro per non meno di 10 anni consecutivi e risulta essere a meno di 10 anni dall'età legale di pensionamento;
- 3) in caso di ulteriore rinnovo qualora il contratto a tempo determinato sia stato stipulato per 2 volte consecutive sempre che il lavoratore non si trovi in alcuna delle circostanze previste dall'articolo 39 e nei commi 1 e 2 dell'articolo 40 della presente legge.

Si presume che il datore di lavoro e il lavoratore abbiano stipulato un contratto di lavoro a tempo indeterminato quando il datore di lavoro ometta di stipulare un contratto di lavoro scritto entro un anno dalla data di avvio dell'esecuzione della prestazione.

Articolo 15. Il datore di lavoro e il lavoratore possono stabilire (sempre sulla base di un accordo) di stipulare un contratto di lavoro con scadenza fissata al compimento di una determinata opera o servizio al compimento del quale il rapporto si scioglie.

Articolo 16. Il contratto di lavoro produce effetti dal momento in cui il datore di lavoro e il lavoratore raggiungono un accordo e viene sottoscritto da entrambi. Copia del contratto deve essere conservato da entrambi.

Articolo 17. Nel contratto di lavoro devono essere indicati i seguenti elementi:

- 1) nome, domicilio e rappresentante legale o il principale preposto del Datore di lavoro;
- 2) il nome, domicilio, numero della carta di soggiorno identità o altro valido documento identificativo del lavoratore;

- 3) il termine di scadenza del contratto di lavoro;
- 4) le mansioni e il luogo di esecuzione della prestazione;
- 5) l'orario di lavoro, i riposi e i congedi;
- 6) la retribuzione;
- 7) la previdenza sociale;
- 8) la protezione sul lavoro, le condizioni di lavoro; e la protezione contro i rischi per la salute;
- 9) altri elementi che in base alle leggi e ai regolamenti devono essere specificati nei contratti di lavoro.

Oltre agli elementi appena elencati il datore di lavoro e il lavoratore possono concordare di inserire nel contratto di lavoro elementi ulteriori, come il periodo di prova, la formazione, l'obbligo di riservatezza, le prestazioni previdenziali integrative.

Articolo 18. Nel caso in cui si verifichi una controversia relativamente alla mancata specificazione di alcuni elementi nel contratto di lavoro, il datore di lavoro ed il lavoratore possono rinegoziare. In caso di mancato accordi si fa riferimento alle disposizioni del contratto collettivo di lavoro. In assenza di un contratto collettivo di lavoro trovano applicazione le norme statuali in materia.

Articolo 19. Per i contratti di lavoro di durata non inferiore a tre mesi ma non superiore ad un anno, il periodo di prova non può essere superiore ad un mese; se il contratto di lavoro ha una durata superiore ad un anno ma inferiore a 3 anni, il periodo di prova non può essere superiore a due mesi; per una durata non inferiore a 3 anni oppure a tempo indeterminato, il periodo di prova non può essere superiore a sei mesi. Il datore di lavoro può stipulare un solo periodo di prova con un determinato lavoratore. Non si può stipulare alcun periodo di prova in un contratto di lavoro con scadenza fissata al compimento di una determinata opera o servizio o in un contratto di lavoro con un termine inferiore a 3 mesi. Il periodo di prova è compreso nella durata del contratto di lavoro.

Articolo 20. La retribuzione del lavoratore durante il periodo di prova non può essere inferiore al livello retributivo più basso applicato in azienda per lo stesso lavoro ovvero all'80% della retribuzione concordata nel contratto di lavoro, e non può essere inferiore ai livelli retributivi minimi in uso nel luogo in cui è stata situata l'impresa.

Articolo 21. Il datore di lavoro non può recedere dal contratto di lavoro durante il periodo di prova sempre che il lavoratore non versi in una delle circostanze previste nell'articolo 39 e nei commi 1 e 2 dell'articolo 40 della presente legge. Se il datore di lavoro recede dal contratto durante il periodo di prova, è tenuto a comunicare i motivi al lavoratore.

Articolo 22. Se il datore di lavoro destina un finanziamento speciale per la formazione di un lavoratore e gli fornisce una formazione professionale tecnica, esso potrà stipulare con il lavoratore stesso un accordo che prevede un termine di durata minimo del contratto.

Se il lavoratore non rispetta l'accordo sul periodo di lavoro pattuito, deve corrispondere al datore di lavoro il risarcimento dei danni secondo quanto stabilito nell'accordo stesso. L'entità del risarcimento danni non potrà superare il costo sostenuto dal datore per la formazione del lavoratore. L'ammontare del risarcimento non può superare la porzione del costo di formazione corrispondente al periodo di lavoro non eseguito. La stipula di un termine di durata minimo non incide sull'applicazione dei normali criteri di avanzamento retributivo durante il periodo di lavoro.

Articolo 23. Il datore di lavoro e il lavoratore possono inserire nel contratto di lavoro clausole che prevedano un obbligo di riservatezza sui segreti commerciali e sui diritti di proprietà intellettuale del datore di lavoro. Il lavoratore può stipulare uno specifico patto finalizzato a limitare gli atti di concorrenza nei confronti del datore di lavoro che prevede l'erogazione di un apposito corrispettivo mensile al lavoratore per il periodo successivo alla estinzione del contratto per la durata del patto di non concorrenza. In caso di violazione del patto di non concorrenza il lavoratore è obbligato a risarcire il danno secondo quanto previsto nell'accordo.

Articolo 24. Il patto può essere stipulato solamente con personale dirigenziale dell'impresa, con i tecnici con grado più alto, e con gli altri dipendenti soggetti ad un obbligo di riservatezza. Nel patto devono essere indicati la portata, l'estensione territoriale e la durata del vincolo, secondo le disposizioni di legge e regolamento. La durata del patto che decorre dallo scioglimento del contratto di lavoro non può essere superiore a due anni. Il lavoratore è obbligato a non lavorare alle dipendenze di un imprenditore concorrente col datore di lavoro e a non svolgere direttamente attività imprenditoriali concorrenti, ossia produzione di beni del medesimo genere e l'esecuzione di operazioni all'interno del medesimo settore economico.

Articolo 25. È vietato inserire clausole che comportino una responsabilità per danni a carico del lavoratore fatto salvo quanto previsto negli artt. 22 e 23 della presente legge.

Articolo 26. L'invalidità totale o parziale di un contratto si verifica quando:

- 1) una parte utilizza mezzi come l'inganno o la forza o si avvantaggia dalle difficoltà dell'altra parte per indurla a stipulare il contratto di lavoro, o per effettuare una modifica a tale contratto, in contrasto con la reale volontà della parte;
- 2) il datore di lavoro vuole esonerarsi dalla responsabilità di legge o nega i diritti del lavoratore;
- 3) vengono violati provvedimenti obbligatori di legge o regolamenti amministrativi;

Nel caso di contestazione dell'invalidità totale o parziale del contratto di lavoro essa dovrà essere confermata da un istituto di arbitrato delle vertenze di lavoro o dal tribunale popolare.

Articolo 27. Se l'invalidità di alcune clausole non pregiudica l'invalidità delle restanti, queste ultime rimangono in vigore.

Articolo 28. Se la dichiarazione di invalidità del contratto di lavoro viene dichiarata dopo che il lavoratore ha già prestato la sua opera quest'ultimo ha il diritto di essere retribuito con la medesima retribuzione di un lavoratore della stessa posizione o equivalente alle dipendenze dello stesso datore di lavoro.

CAPITOLO 3: ESECUZIONE E MODIFICAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Articolo 29. Sia il datore di lavoro sia il lavoratore devono rispettare gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro.

Articolo 30. I lavoratori hanno diritto ad essere retribuiti dai datori di lavoro puntualmente e interamente nel rispetto del contratto di lavoro e alle norme statali. In caso contrario, infatti, il lavoratore potrà adire al Tribunale popolare per ottenere una ingiunzione di pagamento e il Tribunale dovrà emettere tale ingiunzione in conformità alla legge.

Articolo 31. Il lavoro straordinario dovrà essere frutto dell'accordo tra il datore di lavoro e il lavoratore e nessun lavoratore può essere obbligato. Al lavoratore spetterà la relativa retribuzione aggiuntiva in conformità ai regolamenti di Stato.

Articolo 32. Qualora i lavoratori si rifiutino di eseguire operazioni pericolose nel mancato rispetto di quanto previsto dai regolamenti non possono essere ritenuti inadempienti. I lavoratori hanno diritto di criticare e denunciare alle autorità competenti le condizioni di lavoro che mettono in pericolo la loro vita o la loro salute.

Articolo 33. Le modifiche riguardanti il cambiamento del nome, del rappresentante legale, del responsabile o di uno o più investitori dell'impresa non incidono sull'esecuzione dei contratti di lavoro.

Articolo 34. In caso di fusione o scissione o di eventi simili, i contratti di lavoro esistenti restano in vigore e continuano coi nuovi datori di lavoro.

Articolo 35. Per introdurre delle modifiche al contratto è necessario il raggiungimento di un accordo. Le modifiche devono risultare da atto scritto. Copia di ciascuno contratto modificato deve essere conservato da datore e lavoratore.

CAPITOLO 4: RECESSO E RISOLUZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO

Articolo 36. Il contratto può essere risolto per mutuo consenso delle parti.

Articolo 37. Il lavoratore può recedere dal contratto con un preavviso scritto al datore di lavoro di 30 gg. Durante il periodo di prova il lavoratore può recedere dal contratto di lavoro con un preavviso al datore di lavoro di 3 gg.

Articolo 38. Il lavoratore può recedere dal contratto nelle ipotesi in cui il datore di lavoro:

- 1) non fornisce i dispositivi di protezione o le condizioni di lavoro indicate nel contratto;
- 2) non eroghi puntualmente e interamente la retribuzione;
- 3) non versi i contributi previdenziali al lavoratore previsti dalla legge;
- 4) adottati norme e regolamenti interni che violino leggi o regolamenti violando i diritti dei lavoratori;
- 5) rende invalido il contratto di lavoro a causa di una circostanza indicata nel comma 1 dell'art. 26
- 6) provoca un'altra circostanza per la quale le leggi o i regolamenti permettono al lavoratore di recedere dal contratto di lavoro.

Il lavoratore può recedere dal contratto di lavoro senza preavviso qualora il datore di lavoro utilizzi la violenza, le minacce per obbligare un lavoratore a lavorare oppure non rispetti le misure di protezione che salvaguardino l'incolumità del lavoratore.

Articolo 39. Il datore di lavoro per contro può recedere dal contratto per:

- 1) mancato superamento del periodo di prova del lavoratore;
- 2) violazione delle norme e dei regolamenti dell'impresa;
- 3) grave inadempimento dei propri doveri o compimento di atti di corruzione con conseguenti danni al datore di lavoro;
- 4) nel caso di ulteriore rapporto instaurato con altro datore di lavoro che comprometta il primo rapporto di lavoro.
- 5) sottoposizione di un procedimento penale;
- 6) invalidità del contratto di lavoro a causa di una circostanza prevista dall'art. 26

Articolo 40. Il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro dando un preavviso scritto al lavoratore di trenta giorni o, alternativamente, dando una mensilità retributiva in sostituzione del preavviso, se:

- 1) al termine del periodo previsto per le cure mediche di una malattia o di un infortunio non derivante dal lavoro, il lavoratore non è più in grado di svolgere la propria mansione o una mansione equivalente.
- 2) Il lavoratore risulta inidoneo alla mansioni oggetto del contratto nonostante abbia ricevuto una formazione adeguata;
- 3) La prestazione diviene non più eseguibile a seguito di un cambiamento significativo nelle circostanze oggettive.

Articolo 41. Se a) una ristrutturazione ai termini della legge sui fallimenti aziendali b) gravi difficoltà nel ciclo produttivo e nell'attività di impresa, c) riduzione del fabbisogno di forza lavoro a seguito delle modificazioni dell'attività produttiva, introduzione di rilevanti innovazioni tecnologiche o cambiamento delle tecniche gestionali, d) notevoli cambiamenti delle circostanze economiche oggettive esistenti al tempo della conclusione dei contratti di lavoro che li rendano non più eseguibili, comportino la riduzione del personale di venti o più unità o di un numero di persone inferiori a venti, ma pari ad almeno il 10% del numero totale dei dipendenti dell'impresa,

il Datore di lavoro può procedere alla riduzione dopo aver spiegato le circostanze al sindacato oppure a tutti i dipendenti con un preavviso di trenta giorni, dopo avere considerato le opinioni dei dipendenti e del sindacato e dopo avere comunicato il piano di esubero alle competenti autorità. Nella scelta dei lavoratori da non licenziare, i datori di lavoro devono considerare:

- a) lavoratori con contratto a tempo determinato dal termine lungo;
- b) lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato;
- c) lavoratori che siano la sola fonte di reddito della propria famiglia all'interno della quale siano presenti una persona anziana o un minore incapaci di provvedere a sé stessi.

Qualora a seguito del licenziamento, il datore di lavoro provveda entro i 6 mesi successivi ad effettuare nuove assunzioni dovrà comunicarlo ai precedenti lavoratori licenziati che hanno pertanto titolo preferenziale.

Articolo 42. Il datore di lavoro non può recedere dal contratto ai sensi degli artt. 40 e/o 41 della presente legge nei seguenti casi:

- 1) se il lavoratore svolge operazioni particolarmente a rischio di malattie professionali e non ha eseguito un controllo sanitario professionale o se si sospetta che abbia contratto una malattia professionale oppure è sottoposto a diagnosi o osservazione medica;
- 2) perdita totale o parziale della capacità lavorativa a seguito di malattia professionale o infortunio verificatosi alle dipendenze del datore di lavoro;
- 3) malattia o infortunio non derivante da lavoro le cui cure mediche sono ancora in corso;
- 4) è una lavoratrice in fase di gravidanza, puerperio o allattamento;
- 5) il lavoratore ha lavorato alle dipendenze dell'imprenditore per almeno 15 anni continuativi e mancano meno di 5 anni alla data legale di pensionamento;
- 6) si trova in altre particolari circostanze indicate nelle leggi o nei regolamenti amministrativi.

Articolo 43. Qualora il datore di lavoro proceda unilateralmente al recesso dal contratto di lavoro, deve informare in via preventiva il sindacato specificando i motivi. In caso di violazione di disposizioni di legge il sindacato ha il diritto di chiedere al datore di lavoro di correggere il provvedimento. Il datore di lavoro deve pertanto valutare il parere del sindacato e comunicare al sindacato per iscritto l'esito della valutazione.

Articolo 44. Il contratto di lavoro si estingue:

- 1) alla scadenza del termine;
- 2) quando il lavoratore comincia a percepire la pensione di anzianità;
- 3) quando il lavoratore è deceduto o viene dichiarato deceduto o disperso dal Tribunale popolare;
- 4) in caso di fallimento del datore di lavoro;
- 5) quando viene revocata la licenza commerciale del datore di lavoro o l'azienda è chiusa o il datore di lavoro decide la liquidazione dell'impresa;
- 6) quando si verifica una circostanza prevista da una legge o regolamento amministrativo.

Articolo 45. Nel caso in cui il contratto di lavoro venga a scadere in una delle circostanze previste dall'art. 42 della presente legge, il termine del contratto di lavoro viene prorogato fino al cessare di questa.

Articolo 46. Il datore di lavoro è obbligato ad erogare un'indennità di fine rapporto nei seguenti casi:

- 1) il lavoratore recede dal contratto di lavoro ai sensi dell'art. 38;
- 2) il contratto di lavoro si estingue per mutuo consenso delle parti in seguito ad una proposta da parte del datore di lavoro al lavoratore ai sensi dell'art. 36

- 3) il datore di lavoro recede dal contratto di lavoro ai sensi dell'art. 40 della presente legge;
- 4) il datore di lavoro recede dal contratto di lavoro ai sensi del primo capoverso dell'art. 41 della presente legge;
- 5) Per scadenza del termine ai sensi della clausola 1) dell'art. 44 della presente legge;
- 6) Clausole 4) e 5) dell'art. 44 della presente legge;
- 7) Per altre circostanze indicate nelle leggi o nei regolamenti amministrativi.

Articolo 47. Viene erogata al lavoratore un'indennità di fine rapporto calcolata in base al numero di anni di lavoro prestati alle dipendenze dell'impresa, calcolando una mensilità retributiva per ogni anno intero di lavorato. I periodi superiori ai sei mesi ma inferiori ad un anno sono considerati come un anno. L'indennità di fine rapporto dovuta a un lavoratore per i periodi inferiori ai sei mesi è pari alla metà di una mensilità. Qualora la retribuzione mensile di un lavoratore sia di tre volte superiore alla retribuzione mensile media dei dipendenti nel territorio in cui ha sede l'impresa, definita dal Governo popolare a livello municipale direttamente sotto il controllo del governo centrale o del municipio diviso in distretti in cui ha sede l'impresa, l'importo dell'indennità non può superare il triplo della retribuzione mensile media dei dipendenti e può essere erogata per un massimo di dodici anni di lavoro. Per retribuzione mensile si intende il corrispettivo mensile medio del lavoratore per i 12 mesi precedenti alla scadenza o allo scioglimento del suo contratto di lavoro.

Articolo 48. Qualora il datore di lavoro receda dal contratto di lavoro in violazione della presente legge il lavoratore può esigere di continuare l'esecuzione del contratto. In caso contrario o se la continuazione è diventata impossibile il datore di lavoro è tenuto al risarcimento dei danni ai sensi dell'articolo 87 della presente legge.

Articolo 49. Lo stato si impegna ad effettuare la ricongiunzione dei contributi previdenziali maturati in regioni diverse ed il mantenimento della posizione contributiva.

Articolo 50. Il datore di lavoro al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro deve rilasciare al lavoratore una dichiarazione ed entro 15 gg eseguire la procedura per il trasferimento della documentazione relativa al profilo e ai contributi previdenziali del lavoratore. Al termine delle procedure di passaggio delle consegne il datore di lavoro dovrà erogare l'indennità di fine rapporto. La documentazione relativa ai contratti di lavoro scaduti o estinti deve essere conservata dal datore di lavoro per non meno di due anni.

CAPITOLO 5 DISPOSIZIONI SPECIALI

Sezione 1 Contratti collettivi

Articolo 51. La stipulazione di un contratto collettivo su materie quali la retribuzione, l'orario di lavoro, i riposi, i congedi, la sicurezza ecc. può essere fatta sulla base di un negoziato tra il datore di lavoro da una parte e i dipendenti di un'impresa dall'altra. La bozza del contratto deve essere discussa e approvata dall'assemblea dei rappresentanti dei dipendenti o da parte di tutti i dipendenti. Il contratto collettivo è stipulato tra il sindacato, per i dipendenti, e il datore di lavoro. In assenza del sindacato il contratto viene stipulato tra il datore di lavoro e un rappresentante proposto dai lavoratori.

Articolo 52. Le parti negoziali (datore di lavoro e lavoratori) possono stipulare contratti collettivi in materia di sicurezza e igiene sul lavoro, protezione dei diritti e degli interessi delle lavoratrici, avanzamento retributivo.

Articolo 53. Possono essere stipulati contratti collettivi settoriali o territoriali tra il sindacato da una parte e i rappresentanti delle imprese dall'altra nei settori dell'edilizia, servizi di ristorazione, estrazione mineraria, ecc. all'interno di aree di dimensione infraprovinciale.

Articolo 54. Dopo la stipulazione il contratto collettivo deve essere sottoposto all'autorità amministrativa competente. Il contratto produce i suoi effetti dopo quindici giorni dalla ricezione

da parte dell'autorità amministrativa competente semprechè ques'ultima non sollevi obiezioni al contratto. I contratti collettivi conformi ai requisiti di legge sono vincolanti tra le parti.

Articolo 55. Le tariffe retributive e le norme sulle condizioni di lavoro tra le parti devono rispettare le norme minime prescritte dal contratto collettivo che a sua volta deve rispettare le tariffe e le norme minime prescritte dal Governo popolare al livello locale.

Articolo 56. Se a causa dell'inadempimento a un contratto collettivo da parte del datore di lavoro si verifica una lesione dei diritti dei lavoratori il sindacato puo' chiedere che il datore se ne assuma la responsabilità. In caso di mancato accordo in sede di consultazione il sindacato puo' delegare la questione ad un arbitrato.

Sezione 2 Contratti di lavoro tramite agenzia.

Articolo 57. Per la regolare costituzione di un'agenzia di fornitura di lavoro bisogna che siano rispettate le norme del diritto commerciale e disporre di un capitale sociale di almeno 500.000 Yuan.

Articolo 58. Le agenzie di fornitura di lavoro sono considerate Datori di lavoro e pertanto sono soggette ai medesimi obblighi. Il contratto di lavoro tra l'agenzia di fornitura di lavoro e il lavoratore da inviare in missione deve contenere materie come il luogo di esecuzione della prestazione, la durata della missione, la posizione del lavoratore, ecc. La durata di tale contratto non puo' essere inferiore a 2 anni. La retribuzione viene fornita mensilmente dall'agenzia di fornitura di lavoro. L'agenzia inoltre per i periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione dovrà erogare una remunerazione mensile che corrisponde alla retribuzione minima prescritta dal governo popolare nel territorio in cui si trova l'agenzia.

Articolo 59. L'impresa di fornitura di lavoro deve, nell'inviare in missione i lavoratori, deve stipulare contratti per la fornitura di manodopera con le imprese che ricevono i lavoratori .

Articolo 60. L'agenzia di fornitura di lavoro deve comunicare il contenuto dell'accordo di missione ai rispettivi lavoratori. L'agenzia di fornitura di lavoro non puo' trattenere parte della retribuzione erogata al lavoratore dall'impresa utilizzatrice. Sia l'agenzia di lavoro sia l'impresa utilizzatrice non possono pretendere nessuna somma dai lavoratori in missione.

Articolo 61. Qualora il lavoratore sia in missione in un'altra regione, le retribuzioni e le condizioni di lavoro devono corrispondere agli standards corrispondenti in vigore nel luogo in cui si trova l'impresa utilizzatrice.

Articolo 62. L'impresa utilizzatrice deve:

- 1) rispettare gli standard di trattamento applicati nello stato e fornire in misura corrispondente adeguati livelli di condizioni di lavoro e di protezione dell'ambiente di lavoro;
- 2) comunicare ai lavoratori in missione i contenuti delle mansioni e il trattamento retributivo;
- 3) corrispondere la retribuzione per lo straordinario e gli incentivi di produzione e fornire le prestazioni supplementari adeguate alla posizione di lavoro;
- 4) fornire ai lavoratori in missione una formazione necessaria per lo svolgimento delle proprie mansioni;
- 5) nel caso di una missione in via continuativa, attuare un meccanismo per la progressione retributiva.

Le imprese utilizzatrici non possono inviare a loro volta i lavoratori presso altre aziende.

Articolo 63. I lavoratori in missione hanno il diritto di ricevere la stessa retribuzione dei dipendenti dell'impresa utilizzatrice per le mansioni equivalenti. Se non ci sono lavoratori dipendenti con

mansioni equivalenti si fa riferimento alla retribuzione percepita dai lavoratori equivalenti del territorio in cui l'impresa ha sede.

Articolo 64. I lavoratori in missione hanno il diritto di iscriversi o di costituire in sua assenza un sindacato al fine di tutelare i loro legittimi diritti ed interessi.

Articolo 65. I lavoratori in missione possono recedere dai contratti con l'agenzia di fornitura di lavoro ai sensi degli artt. 36 o 38 della presente legge. Nel caso in cui una qualunque delle circostanze previste nell'art. 39 e delle clausole 1 e 2 dell'art. 40 della presente legge trovi applicazione ad un lavoratore in missione, l'impresa utilizzatrice può rinviarlo all'agenzia di fornitura di lavoro, l'impresa utilizzatrice può rinviarlo all'agenzia di fornitura di lavoro, che il diritto di recedere dal contratto di lavoro con il lavoratore in conformità alle disposizioni della presente legge.

Articolo 66. La fornitura di lavoro è in principio ammessa per posizioni temporanee, ausiliarie e sostitutive.

Articolo 67. Un'impresa non può costituire agenzie di fornitura di lavoro aventi lo scopo di collocare manodopera presso se stesse o presso le proprie unità controllate.

Sezione 3 Lavoro a tempo parziale

Articolo 68. L'espressione "lavoro a tempo parziale" individua una forma di lavoro per la quale la retribuzione viene calcolata principalmente su base oraria e il dipendente lavora mediamente non più di quattro ore al giorno e complessivamente non più di 24 ore alla settimana per lo stesso Datore di lavoro.

Articolo 69. Le due parti di un contratto a tempo parziale possono stipulare il contratto in forma verbale. Il lavoratore a tempo parziale può stipulare contratti di lavoro con uno o più Datori di lavoro, ma il contratto di lavoro stipulato successivamente non può pregiudicare l'esecuzione di quello stipulato in precedenza.

Articolo 70. Al contratto a tempo parziale non può essere apposto un patto di prova.

Articolo 71. Ambedue le parti del contratto a tempo parziale possono recedere in qualsiasi momento mediante preavviso. Il Datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna indennità di fine rapporto al lavoratore in seguito al recesso.

Articolo 72. La retribuzione oraria per il lavoro a tempo parziale non può essere inferiore alla retribuzione oraria minima prescritta dal Governo popolare del territorio in cui ha sede l'impresa. La cadenza per il calcolo e il pagamento della retribuzione relativa al lavoro a tempo parziale non può essere superiore a quindici giorni.

CAPITOLO 6: ISPEZIONI DI MONITORAGGIO

Articolo 73. L'autorità per l'amministrazione del lavoro presso il Governo centrale è responsabile per la supervisione sull'attuazione degli istituti del contratto di lavoro a livello nazionale. Le autorità per l'amministrazione del lavoro presso il Governo popolare locale a livello provinciale sono responsabili per la supervisione sull'attuazione degli istituti del contratto di lavoro nelle rispettive giurisdizioni. Nello svolgimento dei propri compiti di supervisione sull'attuazione degli istituti del contratto di lavoro, le autorità per l'amministrazione del lavoro presso il Governo popolare locale a livello provinciale e ai livelli superiori devono tener conto dell'opinione dei sindacati, dei rappresentanti delle imprese e delle autorità responsabili per i settori interessati.

Articolo 74. Le autorità per l'amministrazione del lavoro presso il Governo popolare a livello provinciale devono eseguire ispezioni per il monitoraggio dell'attuazione dei seguenti aspetti dell'ordinamento dei contratti di lavoro, in conformità alla legge:

- 1) la formulazione da parte dei Datori di lavoro di norme e regolamenti interni che producono conseguenze dirette sugli interessi immediati dei lavoratori, e l'attuazione dei medesimi;
- 2) la conclusione e la risoluzione dei contratti di lavoro da parte dei Datori di lavoro e lavoratori;
- 3) l'applicazione delle norme sul lavoro tramite agenzia da parte delle agenzie di fornitura di lavoro e delle Imprese utilizzatrici;
- 4) l'applicazione da parte dei Datori di lavoro delle norme dello Stato sull'orario di lavoro, sui riposi e sui congedi;
- 5) il pagamento delle retribuzioni da parte dei Datori di lavoro secondo quanto stabilito nei contratti di lavoro e l'applicazione delle tariffe relative alle retribuzioni minime;
- 6) l'iscrizione dei Datori di lavoro ai vari tipi di fondo previdenziale e il versamento dei relativi contributi previdenziali;
- 7) altre questioni relative ai rapporti di lavoro che richiedono un'ispezione di monitoraggio, così come specificate nelle leggi e nei regolamenti amministrativi.

Articolo 75. Quando l'autorità per l'amministrazione del lavoro presso il Governo popolare locale a livello provinciale o a un livello superiore esegue un'ispezione di monitoraggio, essa ha l'autorità di esaminare i materiali relativi ai contratti di lavoro e ai contratti collettivi e di effettuare senza preavviso ispezioni dei luoghi di lavoro. Sia il Datore di lavoro sia i lavoratori devono fornire le relative informazioni e materiali in maniera veritiera. Quando i funzionari di un'autorità per l'amministrazione del lavoro effettuano un'ispezione di monitoraggio, devono esibire i documenti identificativi, esercitare le loro funzioni e i loro poteri in conformità alla legge e far applicare la legge in maniera disciplinata.

Articolo 76. Le autorità competenti in materia edilizia, sanitaria, di sicurezza sul lavoro presso il Governo popolare locale a livello provinciale o a un livello superiore devono, nei limiti delle rispettive competenze, monitorare l'attuazione degli istituti del contratto di lavoro da parte dei Datori di lavoro.

Articolo 77. Il lavoratore che ritenga violati i propri legittimi diritti e interessi ha il diritto di richiedere che l'autorità competente intervenga in conformità alla legge, o di devolvere la questione ad un arbitrato e istituire un'azione legale ai sensi di legge.

Articolo 78. I sindacati devono salvaguardare i legittimi diritti e interessi dei lavoratori in conformità alla legge e monitorare l'esecuzione dei contratti di lavoro e dei contratti collettivi da parte del Datore di lavoro. Se un Datore di lavoro commette un'infrazione delle leggi o dei regolamenti in materia di lavoro o non adempie agli obblighi derivanti da un contratto di lavoro o di un contratto collettivo, il sindacato ha il diritto di esprimere un parere in merito o di richiedere che la questione venga rettificata. Nel caso in cui un lavoratore devolva una controversia ad un arbitrato o istituisca un'azione legale, il sindacato deve fornirgli un sostegno e assistenza in conformità alla legge.

Articolo 79. Tutte le organizzazioni e i singoli hanno il diritto di denunciare le violazioni della presente legge. Le autorità per l'amministrazione del lavoro presso il Governo popolare locale a livello provinciale o a un livello superiore devono esaminare e trattare con tempestività i casi denunciati e premiare le persone le cui denunce risultino utili.

CAPITOLO 7: RESPONSABILITA' LEGALE

Articolo 80. Qualsiasi norma o regolamento interno aziendale che producano una conseguenza diretta sugli interessi dei lavoratori comporta una violazione di leggi o regolamenti amministrativi, l'autorità amministrativa competente ne ordina la rettifica ed emette avviso. Nel caso in cui tali norme rechino un danno al lavoratore, il datore di lavoro è tenuto a risarcirlo.

Articolo 81. In caso in cui il contratto di lavoro risulta privo di una delle clausole obbligatorie previste dalla legge o se non è stata data una copia al lavoratore, l'autorità amministrativa

competente ordina una rettifica; se il lavoratore ha subito un danno a causa del comportamento del datore, questo è tenuto al risarcimento.

Articolo 82. Nel caso in cui il datore di lavoro stipula un contratto di lavoro con un lavoratore dopo più di un mese ma meno di un anno dalla data in cui ha avuto inizio l'esecuzione della prestazione devono essere corrisposte al lavoratore una retribuzione doppia per ogni mese trascorso. Se il datore di lavoro, invece, non stipula un contratto di lavoro a tempo indeterminato con un lavoratore, questi ha diritto ad una retribuzione doppia dalla data in cui il contratto avrebbe dovuto essere redatto.

Articolo 83. In caso di violazione della legge per quanto riguarda il periodo di prova l'autorità amministrativa ordina una rettifica. Nel caso in cui il periodo di prova sia irregolare il datore di lavoro deve risarcire il lavoratore del periodo di prova eccedente il massimo previsto dalla legge con la retribuzione prevista dal contratto per il tempo successivo al completamento del periodo di prova.

Articolo 84. Il datore di lavoro non può trattenere la carta di identità, qualsiasi altro documento o qualsiasi altro bene dei lavoratori. In tal caso, infatti, l'autorità amministrativa competente ne ordina la restituzione oppure infligge una sanzione di entità non inferiore a 500 yuan e non superiore a 2000 yuan.

Articolo 85. Il datore di lavoro che omette di corrispondere interamente e puntualmente la retribuzione, oppure una retribuzione inferiore alle tariffe minime oppure richiede lo svolgimento di lavoro straordinario senza erogare le relative maggiorazioni oppure ometta di versare l'indennità di fine rapporto, l'autorità amministrativa competente prima ne ordina l'adempimento, in alternativa, sarà inflitta al datore di lavoro un ulteriore risarcimento pari a non meno di 50% e non più del 100% della somma dovuta.

Articolo 86. in caso di invalidità del contratto di lavoro ai sensi dell'art. 26 provocando un danno a causa di ciò la parte responsabile dell'invalidità è tenuta a risarcire il danno.

Articolo 87. Se il datore di lavoro recede dal contratto di lavoro in violazione della presente legge è tenuto a risarcire i danni al lavoratore in misura del doppio dell'importo dell'indennità di fine rapporto.

Articolo 88. Al datore di lavoro si applica una sanzione amministrativa nei casi in cui

- 1) impone al lavoratore di lavorare sotto minacce, violenza ecc;
- 2) impone al lavoratore di eludere regole o di eseguire operazioni pericolose per la sua incolumità;
- 3) insulta punisce fisicamente, percuote, perquisisce illegalmente un lavoratore;
- 4) impone condizioni di lavoro poco salubri o inquinate recando un grave danno alla salute psicofisica dei lavoratori.

Nel caso in cui il lavoratore subisce un danno a causa di detta condotta il datore di lavoro è obbligato a risarcirlo.

Articolo 89. Il datore di lavoro è obbligato a rilasciare al lavoratore un certificato che attesta la risoluzione del lavoro. Se, in caso contrario, il lavoratore subisce un danno il datore è obbligato a risarcirlo.

Articolo 90. Qualora il lavoratore violi gli obblighi di riservatezza o il patto di concorrenza o se recede dal contratto di lavoro in violazione della presente legge arrecando una perdita per il datore di lavoro, egli deve risarcirlo.

Articolo 91. Se il datore di lavoro assume un lavoratore che è in forza presso un altro datore di lavoro arrecando a quest'ultimo una perdita esso insieme al lavoratore è congiuntamente e separatamente responsabile dei danni.

Articolo 92. In caso di violazione delle norme della presente legge, l'autorità amministrativa ordina all'agenzia di fornitura di lavoro temporaneo di rettificarne la situazione. In caso contrario l'agenzia sarà soggetta ad una multa non inferiore a 1000 yuan e non superiore a 5000 yuan per ciascuna persona ed alla revoca della licenza di esercizio.

Articolo 93. Il datore di lavoro deve possedere il necessario titolo giuridico richiesto dall'attività da esercitare. In caso contrario e nel caso in cui i lavoratori abbiano prestato lavoro agli stessi competeranno tutte le competenze a loro spettanti nonché i danni in conformità a quanto previsto dalla presente legge. I danni arrecati ai dipendenti a causa di questa condotta devono essere risarciti.

Articolo 94. Se un soggetto che stipula contratti per l'esercizio di un'impresa assume lavoratori violando la presente legge arrecando un danno al lavoratore, tale soggetto e l'organizzazione da cui dipende sono tenuti a risarcire il danno congiuntamente e separatamente.

Articolo 95. L'autorità amministrativa o un suo dipendente che esercita il proprio compito in violazione delle sue leggi arrecando in questo modo un danno ad un lavoratore o a un datore di lavoro devono risarcire il danno e il funzionario capo direttamente responsabile e le altre persone sono soggette a sanzioni amministrative ai sensi di legge.

CAPITOLO 8 DISPOSIZIONI INTEGRATIVE

Articolo 96. in caso di presenza di norme particolari formulate anche dal consiglio di stato sulla stipula, esecuzione, modificazione recesso o risoluzione di contratti di lavoro le questioni dovranno essere disciplinate secondo queste norme.

Articolo 97.

I contratti di lavoro stipulati prima dell'entrata in vigore della presente legge e ancora validi mantengono efficacia. Ai fini della clausola 3 del secondo capoverso dell'art. 14 della presente legge, il numero di stipulazioni successive di un contratto di lavoro a tempo determinato deve essere calcolato a partire dal primo rinnovo avvenuto dopo l'entrata in vigore della presente legge. Se un rapporto di lavoro è stato instaurato prima dell'entrata in vigore della presente legge senza la stipula di un contratto di lavoro per iscritto, il contratto deve essere stipulato entro un mese dall'entrata in vigore della presente legge. Se un contratto di lavoro in essere alla data dell'entrata in vigore della presente legge scade o viene risolto dopo l'entrata in vigore della presente legge, e ai termini del precedente art. 46 è dovuta un'indennità di fine rapporto il numero di anni per il quale detta indennità è dovuta si calcola a partire dalla data dell'entrata in vigore della presente legge.

Se, ai termini delle norme vigenti prima dell'entrata in vigore della presente legge, il lavoratore ha maturato nei confronti del datore di lavoro il diritto all'indennità di fine rapporto per il periodo precedente l'entrata in vigore della presente legge, trovano applicazione le norme vigenti in tale periodo.

Articolo 98. La presente legge entra in vigore il 1 gennaio 2008.

[1] Così l'art. 1: La presente legge è stata formulata per migliorare gli istituti relativi al contratto di lavoro, per specificare i diritti e gli obblighi delle parti, per proteggere i legittimi diritti e interessi dei lavoratori, e per costruire e sviluppare rapporti di lavoro *armoniosi* e stabili. Il termine "armoniosi" vuole sottolineare l'influenza della dottrina culturale esercitata dalla tradizione confuciana anche nel testo della presente legge.

[2] Cfr l'art. 54 secondo cui "In seguito alla stipula, il contratto collettivo deve essere presentato all'autorità amministrativa competente. Il contratto produce effetti dopo quindici giorni dalla ricezione del medesimo da parte dell'autorità amministrativa competente, a meno che detta autorità non sollevi obiezioni al contratto".

RIFLESSIONI CONCLUSIVE: LE POSSIBILI CONSEGUENZE

(fonte: Rivista della Scuola superiore dell'economia e delle finanze, <http://rivista.ssef.it>)

"Certamente molte cose cambieranno per le società straniere, poiché la nuova legge stabilisce un principio generale che attualmente manca: quello della protezione del rapporto di lavoro subordinato", osserva Luca Birindelli, avvocato italiano di lunga esperienza sul territorio cinese. Nel contesto del mercato del lavoro cinese ci sono due fattori in cerca di una soluzione :

- una crescente mancanza di lavoratori specializzati, fonte di non pochi problemi sia alle aziende straniere sia a quelle locali che hanno molta difficoltà a reclutare e a mantenere il loro personale;
- un rapido invecchiamento della forza lavoro

In tal senso, dunque, l'innovazione della normativa sul lavoro introdotta in Cina dovrebbe realizzare alcuni importanti obiettivi quali:

- la protezione dell'occupazione;-
- la promozione dell'occupazione;-
- la maggiore regolamentazione e stabilizzazione del lavoro;
- il ruolo dell'arbitrato e della conciliazione delle controversie;

- le retribuzioni eque e la garanzia del posto di lavoro nel lungo periodo;
- la maggiore trasparenza delle risoluzioni delle controversie del lavoro;
- la maggiore protezione dei segreti commerciali.

"Consideriamo le riforme della legge sul lavoro programmate in Cina una conquista e un grande passo in avanti verso gli standard del mercato del lavoro internazionali. Accordi salariali collettivi e diritti dell'occupazione sono applicabili per legge e la protezione dal licenziamento non sono più dei tabù in Cina. Le nuove leggi del lavoro richiamano inconfondibilmente le esperienze tedesche e inglesi. Si tratta di un buon esempio della crescente apertura dimostrata dalla Cina ad adottare quanto di meglio hanno fatto gli stranieri", ha affermato Wolfgang Clement, Presidente dell'Adecco Institute ed ex Ministro tedesco dell'Economia e del Lavoro. Alla luce delle considerazioni fin qui svolte possiamo formulare alcune conclusioni circa i possibili e potenziali effetti dell'entrata in vigore della nuova legge:

- a) un sensibile incremento del costo del lavoro dovuto sia alla maggiore protezione che bisognerà garantire ai lavoratori rispetto al passato sia alla perdita dell'autonomia nelle risorse umane di cui godevano fin ad ora buona parte dei datori di lavoro;

- b) un aumento dei salari. A tal riguardo bisogna considerare che una buona parte della popolazione vive nelle campagne con un reddito procapite annuo medio di circa 350 euro. Pertanto quest'opportunità viene tenuta in alta considerazione da coloro che sperano di abbandonare il lavoro agricolo e di entrare nel mondo industriale;

- c) un miglioramento della produttività che in precedenza a causa del bassissimo costo del lavoro era stato largamente trascurato;

- d) aumento del potere sindacale. Infatti la nuova legge prevede quattro rappresentanze autorizzate a negoziare le politiche salariali e occupazionali con i vertici delle aziende: la cellula aziendale del Partito Comunista, la All China Federation of Trade Unions (l'Acftu, l'organizzazione legata a doppio filo al Partito Comunista) ed anche altre due organizzazioni del lavoro;
- e) perdita dell'autonomia del management delle aziende e cambiamento delle politiche delle risorse umane;
- f) meno flessibilità del sistema produttivo e progressivo avvicinamento del mercato del lavoro cinese a quello europeo;
- g) riduzione degli investimenti stranieri in Cina;
- h) il ruolo decisivo della politica nell'applicazione della riforma. In altre parole è il problema dell'effettività della nuova normativa. Le società straniere ed i loro consulenti si sono chiesti se nell'applicazione della nuova legge, le autorità di controllo adotteranno due pesi e due misure imponendo un'applicazione severa della nuova normativa sul lavoro alle aziende straniere ed adottando un modo più permissivo con quelle domestiche. "Con la nuova legge non sono previste almeno sulla carta discriminazioni tra le imprese a capitale straniero e le aziende domestiche. Tuttavia, nell'applicazione pratica della legge, le autorità cinesi mostrano sempre un atteggiamento più rigoroso verso le prime", osserva Gianluca D'Agnolo dello studio legale Chiomenti di Pechino.