

Chiomenti Studio Legale

NEWSFLASH

Norme di attuazione della Legge sul contratto di lavoro in Cina

A seguito dell'entrata in vigore della legge sul contratto di lavoro (LCL) nella RPC, avvenuta il 1 gennaio 2008, lo *State Council* ha promulgato lo scorso 18 settembre le *Implementation Regulations for Labour Contract Law* (**Regolamenti di attuazione**).

I nuovi Regolamenti di attuazione chiariscono alcune delle novità nel panorama giuslavorista cinese introdotte dalla LCL in relazione a: (i) la conclusione di contratti di lavoro; (ii) la risoluzione del rapporto di lavoro; (iii) lo *staff leasing*; e (iv) le relative responsabilità giuridiche.

(i) I Regolamenti di attuazione stabiliscono infatti i parametri concernenti: la capacità legale da parte di una *branch* nel concludere contratti di lavoro; le sanzioni previste nel caso in cui il datore di lavoro non adempia all'obbligo di concludere il contratto di lavoro per iscritto o lo concluda in ritardo rispetto al termine fissato dal legislatore; i contenuti del registro dei dipendenti che il datore di lavoro è tenuto a redigere; la determinazione del momento iniziale dell'attività lavorativa valevole per il conteggio degli anni di servizio del lavoratore; il salario dei lavoratori in prova; il

conteggio totale degli anni di servizio del lavoratore.

(ii) Per quanto concerne la risoluzione anticipata dei contratti di lavoro (a tempo determinato, a tempo indeterminato o a progetto), i Regolamenti di attuazione classificano 14 fattispecie in base alle quali il datore di lavoro ha la facoltà di risolvere il contratto di lavoro e 13 fattispecie secondo le quali è invece il lavoratore dipendente a poter risolvere il proprio contratto di lavoro.

(iii) Ulteriori norme vengono introdotte anche in relazione al cosiddetto "*staff leasing*", ovvero la somministrazione di lavoratori ad imprese private da parte di agenzie specializzate. Secondo la nuova disciplina infatti, vi è una circoscritta e condizionata libertà nell'adoperare tale strumento, il quale deve conformarsi e garantire ai lavoratori gli stessi parametri stabiliti dalla LCL per i lavoratori assunti direttamente.

(vi) Per quanto riguarda le sanzioni, i Regolamenti di attuazione prevedono che le violazioni da parte del datore di lavoro riguardanti la tenuta del registro dei dipendenti, le modalità di inserimento del lavoratore dipendente nel posto di lavoro da parte delle imprese private che si avvalgono di agenzie interinali e l'inadempimento al pagamento del doppio del salario in base alle disposizioni di legge, saranno punite rispettivamente: le prime due con una sanzione pecuniaria e le altre con un'ordinanza di pagamento da effettuarsi sotto la vigilanza del *labour administration authority*.

I Regolamenti di attuazione confermano il cambiamento di rotta che la LCL ha introdotto nel

gennaio del 2008, esplicitando le modalità e fissando i parametri attraverso i quali il legislatore cinese intende, regolarizzando e controllando in maniera più stringente la contrattazione, garantire nel mercato del lavoro una tutela maggiore per il lavoratore dipendente.