**الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**

**** 

**وزارة التعليم العالي**

**جامعة محمد خيضر - بسكرة -**

 **كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير**

**تلخيص :**

القانون الجزائري رقم 11 لسنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل وتعديلاته إلى غاية 1997

الطلبة : تحت اشراف الأستاذة :

بن بلاط هديل داسي وهيبة

بوذيبي ليلى

سجاد مريم

بن عزرين سمية

2024/2025

**الباب الأول: الهدف ومجال التطبيق**

هذا القانون ينظم العلاقات الفردية والجماعية بين العمال الأجراء والمستخدمين. يشمل تعريف العمال الأجراء جميع الأشخاص الذين يعملون مقابل أجر تحت إشراف وتنظيم شخص آخر. ويخضع المستخدمون من قطاعات معينة، مثل الدفاع الوطني والقضاء والإدارات العامة، لتشريعات وتنظيمات خاصة. كما توجد أحكام نوعية تنظم عمل فئات خاصة كالفنانين، الصحفيين، الرياضيين، وغيرهم.

**الباب الثاني: حقوق العمال وواجباتهم**

**الفصل الأول: حقوق العمال**

يتمتع العمال بعدة حقوق أساسية، منها الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في القرارات، الحماية الاجتماعية، الراحة والإجازات، وحق الإضراب. كما يتمتعون بحقوق أخرى تشمل السلامة البدنية والمعنوية، الحماية من التمييز، التكوين المهني، والترقيات.

**الفصل الثاني: واجبات العمال**

العمال مطالبون بأداء واجباتهم بأقصى قدراتهم، الالتزام بتعليمات المستخدم، احترام تدابير الصحة والسلامة، وقبول الرقابة الطبية المرتبطة بالعمل. كما يجب عليهم الحفاظ على سرية المعلومات المهنية وتجنب المنافسة غير المشروعة مع المستخدم.

**الباب الثالث: علاقات العمل الفردية**

**الفصل الأول: أحكام عامة**

تُنشأ علاقة العمل بعقد مكتوب أو غير مكتوب بمجرد بدء العامل في أداء مهامه. يُفترض أن تكون العلاقة غير محددة المدة ما لم يُنص على غير ذلك كتابةً. ويجوز توظيف العمال بعقود محددة المدة أو التوقيت الجزئي وفق شروط محددة.

**الفصل الثاني: شروط التوظيف**

لا يجوز توظيف من هم دون سن 16، باستثناء عقود التمهين. يجب توفير فرص عمل للمعوقين، ويُمنع أي تمييز في عقود العمل. كما يُسمح بفترة تجريبية لا تتجاوز 6 أشهر، مع إمكانية تمديدها في الوظائف المؤهلة.

**الفصل الثالث: مدة العمل**

يشمل هذا الفصل العمل الليلي الذي يُعرَّف بين التاسعة مساءً والخامسة صباحاً، والعمل التناوبي، والساعات الإضافية، والتي يجب أن تكون استثنائية وتستحق زيادة في الأجر لا تقل عن 50%.

**الفصل الرابع: الراحة والعطل**

يحق للعامل يوم راحة أسبوعياً، عادةً يوم الجمعة، بالإضافة إلى الإجازات السنوية المدفوعة الأجر والتي تُحسب بمعدل يومين ونصف لكل شهر عمل. يتمتع العامل بإجازات إضافية في حالات خاصة مثل العمل في الجنوب أو الظروف الشاقة.

**الفرع الثاني: الغيابات**

لا يُدفع للعامل أجر عن فترة الغياب إلا إذا كان ذلك مبرراً قانونياً، مثل التمثيل النقابي، الامتحانات المهنية، أو الأحداث العائلية. يُسمح للعاملة بإجازة أمومة مدفوعة الأجر وفقاً للتشريعات المعمول بها.

**الفصل الخامس: التكوين والترقية خلال العمل**

 يجب على المنظمات ان تقوم بوضع دورات تكوينية لكي تحسن من مستوى موظفيها لاكتسابهم الخبرات والمعارف وتكون تطبيقية ونظرية، ويجب على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها. ويمكن للعمال اللذين لديهم كفاءات ومؤهلات انهم يساهموا ويشاركوا لإنجاح هذه الدورات التكوينية. يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين الاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم. تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني. وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه.

**الفصل السادس: تعديل علاقة العمل، تعليقها وإنهاؤها**

 **الفرع الاول: تعديل عقد العمل**

 - يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل، ويمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون.

**الفرع الثاني: تعليق علاقة العمل**

-تعليق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية : •اتفاق الطرفين المتبادل، •عطل مرضية أو ما يمثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،•أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات البقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في إطارها، •ممارسة مهمة انتخابية عمومية، •حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، •صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، •ممارسة حق الإضراب، •عطلة بدون أجر.

**الفرع الثالث: إنهاء عالقة العمل**

-تنتهي عالقة العمل في الحالات التالية : •البطلان أو الإلغاء القانوني، •انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة، •الاستقالة، •العزل، •العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع، •التسريح للتقليص من عدد العمال، •إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، •التقاعد، •الوفاة.

بعد انهاء علاقة العمل يستلم العامل شهادة فيها تاريخ التوظيف وتاريخ انهائه والمناصب التي يشغلها لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة من عقد العمل. وان أي عامل لديه الحق في الاستقالة، يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية. قبل ما يقوم المستخدم بتقليص عدد العمال يلجا الى جميع الوسائل التي تقلل من عدد التسريحات: تخفيض الساعات، • العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون، •الإحالة إلى التقاعد وفقا للتشريع المعمول به. -يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة. وعلاوة عن الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل.

**الفصل السابع: النظام الداخلي.**

-يجب علي المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين( 20) عامل فأكثر أن تعد نظام داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها والقوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاغية وعديمة المفعول.

 **الباب الرابع: أجرة العمل**

 **الفصل الأول: أحكام عامة**

للعمال الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخال يتناسب ونتائج العمل ويجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور للعمال لكل عامل مساوي بدون أي تميز.

**الفصل الثاني: الأجر الوطني الأدنى المضمون.**

–يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل.

**الفصل الثالث: الامتيازات والضمانات.**

-يجب على المستخدم دفع الأجور لكل العمال بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه. تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها. لا يمكن الاعتراض على الأجور المرتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

**الباب الخامس: مشاركة العمال**

 **الفصل الأول: أجهزة المشاركة**

-تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي: بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20 )عامل على الأقل، بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين .

**الفصل الثاني: صلاحيات أجهزة المشاركة**

للجنة المشاركة الصلاحيات التالية: 1-تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثالثة أشهر على الأقل،2-مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي،3-القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،4--إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات، 5-تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة،6-الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة،7-إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي الكتمان والسرية.

**الفصل الثالث: طريقة الانتخاب وتشكيل أجهزة المشاركة**

يحق للعمال المثبتين الترشح لانتخاب مندوبي المستخدمين بشرط ان تكون لهم 21 سنة كاملة و تكون لهم اقدمية بسنة واحدة واللذين ليس لديهم الحق في الترشح هم الاطارات القيادية في الهيئة المستخدمة و الاصول و الفروع و حواشي المستخدم و العمال اللذين لديهم سلطة تأديبية، يتم الاقتراع في دورين: الدور الاول: ان هناك رقابة هي التي تقدم قائمة المترشحين بعد التصويت اذا كان عدد المصوتين اقل من نصف عدد الناخبين في هذه الحالة يجرى الدور الثاني في مدة أقصاها ثلاثون(30) يوما. وفي هذه الحالة، يمكن كل العمال الذين تتوفر فيهم معايير قابلية الانتخاب أن يرشحوا أنفسهم. زيادة على ذلك، يسمح نمط الاقتراع بالحصول على تمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية في مكان العمل وفي الهيئة المستخدمة المعنية. يعتبر فائزا في الانتخاب، المرشحون الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعندما يحصل مترشحان أو عدة مترشحين على نفس عدد الأصوات، تؤخذ الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة بعين الاعتبار من أجل الفصل بينهم. غير أنه، في حالة ما إذا كان المترشحون الفائزون يتمتعون بنفس الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة، يعتبر فائزا المترشح الأكبر سنا. تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة، لا سيما المتعلقة منها بتنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم، بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا.

**الفصل الخاص بالتسيير والتسهيلات:**

يتناول هذا الفصل كيفية تنظيم عمل لجنة المشاركة، حيث تُعقد اجتماعاتها بانتظام كل ثلاثة أشهر، مع ضرورة إبلاغ المستخدمين بجدول الأعمال قبل 15 يوماً من موعد الاجتماع. اللجنة مكونة من رئيس، نائب رئيس، وعضوين يمثلان المستخدمين، ويمكن للجنة استدعاء مساعدة موظفين إضافيين إذا تطلب الأمر ذلك. يُعتبر وقت حضور المستخدمين لهذه الاجتماعات جزءاً من ساعات العمل الرسمية، ويُدفع لهم عنه أجر، ويتم تسجيل هذه الساعات ضمن حسابات خاصة متفق عليها. كما تتناول المواد تقديم تسهيلات ومزايا للمستخدمين تتناسب مع طبيعة وظائفهم واحتياجاتهم، مع التأكيد على التزام مديري المستخدمين بالقوانين أثناء ممارسة مهامهم. يُمنع النقاش حول العقوبات التأديبية أو الأمور المتعلقة بها أثناء الاجتماعات.

**الفصل السادس المتعلق بالتفاوض الجماعي:**

يبين الأسس التي تُبرم وفقها الاتفاقيات الجماعية وشروط تطبيقها. هذه الاتفاقيات هي عقود مدونة تحدد شروط العمل والأجور لمجموعات مهنية معينة، ويمكن أن تكون ملحقة باتفاقيات جماعية أخرى. تُبرم هذه الاتفاقيات بين أصحاب العمل والنقابات العمالية، سواء على مستوى مؤسسة واحدة أو بين عدة مؤسسات أو منظمات تمثل المستخدمين والعمال، وتلتزم الأطراف المعنية بتمثيل قانوني واضح. ويحدد ايضا نطاق الاتفاقيات الجماعية المهني والجغرافي ويمكن أن تكون محلية أو وطنية. وهي تُبرم لمدة محددة أو غير محددة، وتظل سارية حتى يتم الاتفاق على اتفاقية جديدة. المؤسسات ملزمة بتطبيق البنود الأكثر فائدة للعمال، سواء كانت في الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية، ويجب نشر هذه الاتفاقيات في أماكن العمل لتمكين العمال من الاطلاع عليها.

الفصل الثاني يحدد محتوى الاتفاقيات الجماعية التي تشمل شروط العمل مثل التصنيف المهني، ساعات العمل، الأجور، التعويضات، المكافآت حسب الإنتاجية، حقوق النقابات، وإجراءات المصالحة في النزاعات. كما تتناول فترة التجربة ومدة الاتفاقية وكيفية تمديدها أو تعديلها.

الفصل الثالث يوضح أن المؤسسات يمكنها أن تبرم اتفاقيات جماعية خاصة بها أو تنضم لاتفاقيات جماعية أعلى تنظيماً. وتعتبر الاتفاقيات التي تشمل أكثر من مؤسسة أو نطاق إقليمي أعلى درجة عندما تبرمها نقابات العمال والمستخدمين الممثلة في ذلك المجال.

الفصل الرابع ينظم عملية التفاوض، حيث يمكن لأي طرف طلب التفاوض ويتم ذلك من خلال لجان متساوية الأعضاء، تضم ممثلين من النقابات والعمال. في اتفاقيات المؤسسة، يضم كل طرف بين 3 إلى 7 أعضاء، بينما في الاتفاقيات الأعلى درجة يمكن أن يصل العدد إلى 11 عضواً لكل طرف. يعين كل طرف رئيساً للتفاوض ليكون الناطق الرسمي باسمه.

الفصل الخامس يوضح كيفية تنفيذ الاتفاقيات الجماعية. بعد إبرام الاتفاقية، تُسجل في مفتشية العمل وفق مكان تطبيقها (في مقر الهيئة، البلدية، الولاية، أو وطنياً). تصبح الاتفاقية ملزمة بمجرد استكمال إجراءات التسجيل، ويمكن لأي طرف رفع دعوى قضائية لتنفيذ الالتزامات المنصوص عليها فيها. تراقب مفتشية العمل تنفيذ الاتفاقية وتتدخل عند وجود خلافات، كما يمكن للأطراف إلغاء الاتفاقية جزئياً أو كلياً بعد مرور 12 شهراً من تسجيلها، ويُلزمهم ذلك بإعادة التفاوض لعقد اتفاقية جديدة خلال 30 يوماً.

**حالات البطلان:**

 أي علاقة عمل لا تتوافق مع التشريعات المعمول بها تُعتبر باطلة، لكن الأجر المستحق عن العمل المنجز لا يُفقد. كما يُعتبر أي بند في عقد العمل مخالف للقوانين السارية باطلاً، ويتم استبداله بأحكام القانون. وأيضًا، أي بند ينقص حقوق العمال بموجب التشريعات أو الاتفاقات الجماعية يكون باطلاً.

**الباب الثامن الأحكام الجزائية:**

 المتعلقة بمخالفات قانون العمل. تشمل العقوبات المفروضة على المخالفات مثل الغرامات المالية التي تتراوح بين 500 دج إلى 20.000 دج حسب نوع المخالفة. كما تُضاعف العقوبة في حالة العود، مثلما يحدث عند تكرار المخالفات خلال 12 شهراً. تشمل المخالفات أشياء مثل توظيف عمال قاصرين دون السن المقررة، دفع أجور أقل من الأجر الوطني، مخالفة شروط العمل القانونية، وكذلك عدم احترام الاتفاقيات الجماعية أو تأخير دفع الأجور. تشمل العقوبات أيضاً الحبس في بعض الحالات مثل عرقلة تشكيل لجان المشاركة أو عدم تقديم المستندات اللازمة للمراقبة.

**الباب التاسع الأحكام الختامية:**

 يحدد التنظيم الدفاتر والسجلات التي يجب على كل مستخدم الاحتفاظ بها وتقديمها عند طلب مفتش العمل. كما يلغي القانون الحالي مجموعة من القوانين السابقة المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والعمل في القطاع الخاص، لكنه يُبقي أثر علاقات العمل المبرمة قبل صدور هذا القانون مع إمكانية تعديلها وفقاً لأحكامه. وأخيراً، يُنشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

***القانون المتعلق بالنزاعات الجماعية وحق ممارسة الإضراب***

 ***الهدف ومجال التطبيق***

حسب المادة -1- يحدد هذا القانون كيفيات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي.

 تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

***الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها***

***الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات والإدارات العمومية***

***الوقاية من النزاعات***

يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

إذا اختلف الطرفان في هذه الإجتماعات , يلجأ ممثلو العمال والستخدم لآليات تسوية النزاعات الجماعية.

***المصالحة***

‏ تقوم المفتشية العمل المختصة إقليمية التي تم رفع خلاف الجماعي إليها حسب المادة \_6 باستدعاء طرفي الخلاف إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة أيام، يكون الحضور إلزامي للطرفين لتسجيل موقف كليهما.بعد ثمانية أيام من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضر يوقعه الطرفان ،ويدسون فيه المسائل المتفق عليها ،كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف عليها .ويتم إيداعها لدى كتابة الضبط مختصة إقليمي.

‏حسب المادة رقم 9\_ في حالة فشل إجراء المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفق على اللجوء إلى الوساطة..

**الوساطة**:

‏إذا لم يتفق الطرفان في إجراء المصالحة يلجأو إلى اختيار وسيط يشتركان في تعينه، يتلقى هذا الوسيط جميع المعلومات المتعلقة بهذا النزاع، ويتعين عليه أن يتق بالسر المهني يعرض الوسيط على الطرفين ،خلال الأجل الذي يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتش العمل المختصة إقليميا.

***التحكيم***

‏في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم ، يصدر قرار التحكيم النهائي خلال 30 يوما الموالية لتعيين الحكام وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه.

‏***الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية***

تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية

***المصالحة***

إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن، خلال الثمانية أيام (8) الموالية لأخطارها، تستدعي السلطة السلمية العليا المباشرة طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا.

إذا تبين خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني وتنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى ثلاثين يوما من تاريخ الأخطار.

***كيفية ممارسة حق الإضراب***

***الشروط العامة***

إذا استمر الخلاف بالطرق الودية نلجأ إلى إضراب بشروط يخبرون ممثلي العمال أو النقابة بالمشكلة مع المستخدم الذي لم يجد لهم حلا ،لذلك نقترح التقدم نحو خطوة الإضراب عن طريق اقتراع سري يمر بتصويت الأغلبية أي نسبة أكثر من 50% التي تحسم الاقتراع , وفي حال تم قبول فكرة الإضراب بالتصويت هنا دور ممثل العمال يرسل إشعار مسبق للإضراب لمسؤول العمل للمستخدم ويخبر مفتش العمل الإقليمي ويبدأ التفاوض لمدة ثمانية أيام على الأقل ويتضمن إشعار بطلب حل المشكلة بعدما لجأنا لكل الطرق الوقاية و المصالحة والوسيط.

وفي حال لم يتم حل المشكلة منذ بداية استلام هذا الإشعار حتى نهاية المدة سيتم اللجوء إلى الإضراب الذي يمكن أن تكون مدته مسجلة في الإشعار ويمكن أن تكون غير محددة يعني مفتوحة الأجل.

***حماية حق الإضراب***

حيث يحمي القانون العمال الذين يقومون بالإضراب بطرق سلمية والذي تم فيه الالتزام بالشروط القانونية ما يفرض الالتزام بحمايتهم قانونيا " محميين قانونيا " ما يعني أنه المستخدم ممنوع من أن يسلط أي عقوبة لأنهم بداية وضعوا صيغة " إضراب سليم " كما أنه لا يحق له توظيف عمال جدد بإستثناء العمال الذين يسهرون على يقدمون القدر الأدنى من الخدمة.

القانون يحميك إذا قمت بإضراب قانوني ويعاقبك بالعكس بإجراءات تأديبية.

***عرقلة حرية العمل***

 العمال الذين يقومون بالإضراب يمنع عليهم احتلال المحلات العملية أو المهنية للمستخدم ،فهمناك أغلبية صوتت لصالح الإضراب لكن هناك نسبة أخرى لم تصوت من أجل الإضراب هذه الأقلية يمنع على أصحاب الإضراب عرقلتها وفي حال تمت عرقلتهم يمكن للمستخدم اللجوء إلى الطرق القانونية لإخراج أمر قضائي بإخلاء المحلات.