فصل سوم

مبحث اول –حق السعی

ماده ۳۴– کلیه دریافتیهای قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کـــــــــــــار اعم از مزد یا حقوق ،کمک عائله مندی ، هزینه های مسکن خواربار ،ایاب وذهاب، مزایای غیر نقدی ،پاداش افزایش تولید،سود سالانه و نظایر آنها دریافت می نماید را حق السعی می نامند.

ماده۳۵– مـــــزد عبـــارت است از وجوه نـــقدی یـــــا غیر نـــــقدی ویـا مجموع آنهـــــا که در مقابل انجام کـار بـه کارگر پرداخت می شود.

تبصره ۱– چنانچه مزد با ساعات انجام کارمرتبط باشد،مـــــــــزد ساعتی ودرصورتی که براساس میـزان انجـام کـــارویا مـــــحصول تولید شده باشد کار مزد وچنانچه براساس مـــحصول تولید شده ویـــا میزان انجام کار درزمان معین باشـد، کار مزد ساعتی نامیده میشود.

تبصره ۲– ضوابط ومزایای مربوط به مزد ساعتی ،کار مزد ســـــــاعتی وکارمزد ومشاغل قابل شمول موضـوع ایـن مـاده کـــــه با پیشنهاد شورای عـــالی کار به تصویب وزیر کار وامور اجتماعـــی خواهد رسید تعیین می گردد.حداکثر ساعات کار موضوع ماده فوق نباید از حداکثر ساعت قانونی کار تجاوز نماید.

ماده ۳۶– مزد ثابت، عبارت است از مجموع مزد شغل ومـــــــــــزایای ثابت پرداختی به تبع شغل.

تبصره ۱– درکـــارگـــــاههائی کـــــه دارای طـــــرح طبقه بندی وارزیابی مـشاغل نیـستند منظـوراز مزایـای ثابـت پرداختی به تبـــــــع شغل، مزایایی است که بر حسب ماهیت شغل یا محیط کـار و برای ترمیم مزد در سـاعات عـادی کار پرداخت مـــی گردد از قبیل مزایای سخـــــتی کار، مزایای سرپرستی ،فوق العاده شغل وغیره.

تبصره ۲– درکـــــارگـــــاههایی که طرح طبقه بندی مشاغل به مـــــــرحله اجراء درآمده است مـــــزد گـــــروه وپایـه ،مزد مبنا را تشکیل می دهد.

تبصره ۳– مزایای رفاهی وانگیزه ای از قبیل کمـــــــک هزینه مسـکن، خواربار وکمک عائله منـدی ،پـاداش افـزایش تولید وسود سالانه جزو مزد ثابت ومزدمبنا محسوب نمی شود .

ماده ۳۷– مزد باید در فواصل زمانی مرتب ودرروز غیرتعطیل وضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کـشور یـا بـا تراضـی طرفین به وسیله چک عهده بانک وبا رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف – چنانچه براساس قراردادیا عرف کارگاه،پرداخت مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد،پرداخت آن بایـد پس ازمحاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکباربه نسبت ساعات کار ویا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب – درصورتی که براساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزدبه صورت ماهیانه باشـد،این پرداخـت بایـد در آخـر مـاه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور حقوق نامیده می شود.

تبصره – درماههای سی ویک روزه مزایا وحقوق باید بر اساس سی ویک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

ماده ۳۸ – برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگـــــــــاه انجام می گیـرد بایـد بـه زن ومـرد مـزد مساوی پرداخت شود.تبعیض در تعیین میزان مـــزد بر اساس سن ،جنس ، نژاد وقومیـت واعتقـادات سیاسـی و مـذهبی ممنوع است

ماده ۳۹– مزد ومزایای کار گرانی که به صورت نیمه وقت ویا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کـار اشـتغال دارندبـه نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود.

ماده ۴۰ – درمواردی که با توافق طرفین قسمتی از مزد به صورت غیر نقدی پرداخت می شود ، باید ارزش نقـدی تعیـین شده برای این گونه پرداختها منصفانه ومعقول باشد .

ماده ۴۱ – شورای عالی کارهمه ساله موظف است ،میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشورویا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تامین نماید.

۱– حداقل مزد کارگران باتوجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲– حداقل مزدبدون آنکه مشخصات جسمی وروحـی کـــــــــــارگران وویژگی های کـــار مـــحول شـده را مـورد توجه قرار دهـد بـــــــــاید به اندازهای باشد تا زندگی یک خانواده ،که تعداد متوسط آن توسط مراجـع رسـمی اعـلام میشود را تأمین نماید .

تبصره – کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کاردرساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقـــــــل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایندودر صورت تخلف ، ضامن تأدیه مابه التفـــاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدیـد می باشند .

ماده ۴۲– حداقل مزد موضوع ماده ۴۱ این قانون منحصراً باید به صورت نقدی پرداخت شود. پرداخت های غیرنقـــــدی به هر صورت که در قرارداد ها پیش بینی می شود به عنوان پرداختی تلقی می شود که اضافه بر حداقل مزد است .

ماده ۴۳– کارگران کار مزد برای روزهای جمعه و تعطیلات رسمی و مرخصی ،اسـتحقاق دریافـت مـزد را دارنـد مآخـذ محـــاسبه میانگین کار مزد آنهادر روزهای کار کرد آخرین ماه کار آنهـــــاست . مبلغ پرداختی در هر حال نباید کمتـر از حداقل مزد قانونی باشد .

ماده ۴۴– چنانچه کارگر به کار فرمای خود مدیون باشد در قبال این دیون وی ، تنها می توان مازاد بر حداقل مـزد را بـه موجب حکم دادگاه برداشت نمود . در هر حال این مبلغ نباید از یک چهارم کل مزد کارگر بیشتر باشد.

تبصره- نفقه وکسوه افراد واجب النفقه کارگر از قاعده مستثنی و تابع مقررات قانون مدنی می باشد .

ماده ۴۵ – کارفرما فقط در موارد ذیل می تواند ازمزد کارگر برداشت نماید:

الف – موردی که قانون صراحتا اجازه داده باشد.

ب – هنگامی که کارفرما به عنوان مساعده وجهی به کارگر داده باشد.

ج – اقساط وامهایی که کارفرما به کارگر داده است طبق ضوابط مربوطه.

د – چنانچه در اثر اشتباه محاسبه مبلغی اضافه پرداخت شده باشد.

ه – مال الاجاره خانه سازمانی (که میزان آن با توافق طرفین تعیین گردیده است)

در صورتی که اجاره ای باشد با توافق طرفین تعیین می گردد.

و – وجوهی که پرداخت آن از طرف کارگر برای خرید اجناس ضروری از شرکت تعاونی مصرف همان کارگـاه تعهـد شـده است .

تبصره – هنگام دریافت وام مذکور در بند ج با توافق طرفین باید میزان اقساط پرداختی تعیین گردد.

ماده ۴۶– به کار گرانی که به موجب قرارداد یا موافقت بعدی به مأموریتهای خارج از محل خدمت اعزام می شـوند فـوق العاده مأموریت تعلق می گیرد. این فوق العاده نباید کمتر از مـــــزد ثابت یا مزد مبنای روزانه کارگران باشـد ، همچنـین کارفرما مکلف است وسیله یا هزینه رفت و برگشت آنها را تأمین نماید .

تبصره – مأموریت به موردی اطلاق می شود که کارگر برای انجام کار حداقل ۵۰ کیلومتر از محل کارگاه اصلی دور شود ویـا نا گزیر باشد حداقل یک شب در محل مأموریت توقف نماید .

ماده ۴۷ – به منظور ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و کیفیت بهتروتقلیل ضایعات وافزایش علاقمندی وبالا بردن سطح در آمد کارگران ،طرفین،قرارداد دریافت وپرداخت پاداش افزایش تولـــید را مطابق آئین نامه ای که به تصویب وزیر کار وامور اجتمـــاعی تعیین میشود منعقد می نمایند .

ماده ۴۸– به منظور جلوگیری از بهره کشی از کار دیگری وزارت کار وامور اجتماعی موظف است نظـام ارزیـابی و طبقـه بندی مشاغل رابا استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کـــــــــارگری در کشور تهیـه نمایـد و بـه مرحلـه اجـرا درآورد.

ماده ۴۹ – به منظور استقرار مناسبات صحیح کارگاه با بازار کار در زمینه مزد و مـشخص بـودن شـرح وظـایف و دامنـه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه ،کارفرمایان مشمول این قانون موظفند با همکاری کمیته طبقه بندی مـشاغل کارگـاه ویا موسسات ذیصلاح طرح طبقه بندی مشاغل را تهیـه کننـد وپـس از تأییـد وزارت کـار وامـور اجتمـاعی بـه مرحلـه اجرادرآورند

تبصره ۱– وزارت کار وامور اجتماعی دستور العمل و آئین نامه های اجرائی طرح ارزیابی مشاغل کارگاههای مـشمول ایـن ماده را که ناظر به تعداد کارگران و تاریخ اجرای طرح است تعیین و اعلام خواهد کرد.

تبصره ۲ – صلاحیت موسسات و افرادی که به تهیه طرحهای طبقه بندی مشاغل در کارگاهها می پردازند باید مورد تأییـد وزارت کار وامور اجتماعی باشد.

تبصره ۳– اختلافات ناشی از اجرای طرح طبقه بندی مشاغل با نظر وزارت کار وامور اجتماعی در هیأت حل اختلاف قابـل رسیدگی است.

ماده ۵۰– چنانچه کارفرمایان مشمول این قانون در مهلت های تعیین شده از طرف وزارت کار وامـور اجتمـاعی مـشاغل کارگاههای خو درا ارزیابی نکرده باشند وزارت کار وامور اجتماعی ،انجام این امـــــر را به یکی از دفاتر موسسات مـشاور فنی ارزیابی مشاغل ویا اشخاص صاحب صلاحیت(موضوع تبصره ۲ ماده ۴۹)واگذار خواهد کرد.

تبصره – کارفرما علاوه بر پرداخت هزینه های مربوط به این امر مکلف به پرداخـت جریمـه ای معـادل ۵۰٪ هزینـه هـای مشاوره به حساب درآمد عمومی کشور نزد خزانه داری کل است. از تاریخی که توسط وزارت کار و امور اجتمـاعی تعیـین می شود کارفرما باید ما به التفاوت احتمالی مزد ناشی از اجرای طرح ارزیابی مشاغل را بپردازد .

مبحث دوم – مدت

ماده ۵۱– ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کار گر نیرویا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کـار فرمـا قرار میدهد .به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است کـــــــــــــار کـارگران در شـبانه روز نبایـد از ۸ ساعت تجاوز نماید .

تبصره ۱– کار فرما با توافق کارگران ،یا نماینده قانونی آنان می تواند ساعات کار را در بعـضی از روز هـای هفتـه کمتـر از میزان مقرر و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجـاوز نکند .

تبصره ۲– در کارهای کشاورزی کار فرما می تواند با توافق کار گران نماینده یا نماینده گان قانونی آنـان سـاعات کـار در شبانه روز با توجه به کار،عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲– در کار های سخت و زیان آور و زیرزمینی ،ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره – کار های سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه وبه تصویب وزرای کار وامور اجتماعی و بهداشت ،درمان وآموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۳ – کار روز کارهایی است که زمان انجام آن از ساعت ۶ بامداد تا ۲۲می باشد و کار شب کارهایی است که زمان انجام آن بین ۲۲ تا ۶ بامداد قرار دارد . کار مختلط نیز کارهایی است که بخشی ازساعات انجام آن در روز و قسمتی از آن در شب واقع می شود. در کارهای مختلط ساعاتی که جزء کار شب محسوب می شود کارگر از فوق العاده موضوع ماده ۵۸ این قانون استفاده می نماید

ماده ۵۴– کار متناوب کاری است که نوعاً در ساعات متوالی انجام نمی یابد، بلکه در ساعات معینی در شبانه روز صورت می گیرد.

تبصره – فواصل تناوب کار در اختیار کارگر است و حضور او در کارگاه الزامی نیست . در کارهای متناوب ، ساعات کار و فواصل تناوب ونیز کار اضافه نباید از هنگام شروع تا خاتمه جمعاً از ۱۵ ساعت در شبانه روز بیشتر باشد. ساعت شروع و خاتمه کار و فواصل تناوب با توافق طرفین و نوع کار و عرف کارگاه تعیین می گردد.

ماده ۵۵ – کار نوبتی عبارت است از کاری که در طول ماه گردش دارد، به نحوی که نوبت های آن در صبح یا عصر یا شب واقع میشود.

ماده ۵۶ – کارگری که در طول ماه بطور نوبتی کار می کند و نوبت های کار وی در صبح و عصر واقع می شود ۱۰٪وچنانچه نو بتها در صبح و عصر و شب قرار گیرد ، ۱۵ ٪ و در صورتی که نو بتها به صبح و شب یا عصر و شب بیفتد ۲۲/۵ ٪ علاوه بر مزد به عنوان فوق العاده نوبت کاری دریافت خواهد کرد.

ماده ۵۷ – در کار نوبتی ممکن است ساعات کار از ۸ ساعت در شبانه روز یا ۴۴ ساعت در هفته تجاوز نماید، لکن جمع ساعات کار در چهار هفته متوالی نباید از ۱۷۶ ساعت تجاوز کند .

ماده ۵۸– برای هر ساعت کار در شب تنها به کارگران غیر نوبتی ۳۵٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی تعلق می گیرد .

ماده ۵۹– در شرایط عادی ، ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف – موافقت کارگر

ب – پرداخت ۴۰ ٪ اضافه بر مزد ساعت کار عادی

تبصره – ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید(مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین) .

ماده ۶۰ – ارجاع کار اضافی با تشخیص کار فرما به شرط پرداخت اضافه کاری (موضوع بند ب ماده ۵۹)و برای مدتی که جهت مقابله با اوضاع و احوال ذ یل ضرورت دارد مجاز است و حد اکثر اضافه کاری این ماده ۸ ساعت در روز خواهد بود(مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین):

الف – جلو گیری از حوادث قابل پیش بینی ویا ترمیم خساراتی که نتیجه حوادث مذکور است.

ب – اعاده فعالیت کارگاه ، در صورتی که فعالیت مذکور به علت بروز حادثه یا اتفاق طبیعی از قبیل سیل ،زلزله ویا اوضاع و احوال غیر قابل پیش بینی دیگر قطع شده باشد.

تبصره ۱ – پس از انجام کار اضافی در موارد فوق ، کارفرما مکلف است حداکثر ظرف مدت ۴۸ ساعت ،موضوع را به اداره کار وامور اجتماعی اطلاع دهد تا ضرورت کار اضافی و مدت آن تعیین شود.

تبصره ۲– در صورت عدم تأیید ضرورت کار اضافی توسط اداره کار وامور اجتماعی محل ،کار فرما مکلف به پرداخت غرامت و خسارات وارده به کارگر خواهد بود.

ماده ۶۱– ارجاع کار اضافی به کار گرانی که کار شبانه یا کارهای خطرناک و سخت و زیان آور انجام می دهند ممنوع است.

مبحث سوم – تعطیلات و مرخّصی ها

ماده ۶۲ – روز جمعه ،روز تعطیل هفتگی کارگران با استفاده ازمزد می باشد.

تبصره۱– در امور مربوط به خدمات عمومی نظیر آب برق،اتوبوسرانی ویا درکارگاههایی که برحسب نوع یا ضرورت کار ویا توافق ،به طور مستمر روز دیگری برای تعطیل تعیین شود همان روز در حکم وز تعطیل هفتگی خواهد بود و به هر حال تعطیل یک روز معین در هفته اجباری است.

کار گرانی که به هر عنوان به این ترتیب روزهای جمعه کارمی کنند ،در مقابل عدم استفاده از تعطیل روز جمعه ۴۰٪ اضافه بر مزد دریافت خواهد کرد.

تبصره۲– درصورتی که روزهای کار در هفته کمتر از شش روز باشد ،مزد روز تعطیل هفتگی کارگر معادل یک ششم مجموع مزد یا حقوق دریافتی وی در روز های کار در هفته خواهد بود.

تبصره ۳– کارگاههایی که با انجام ۵روزکاردر هفته و۲۴ ساعت کار قانونی ، کارگرانشان از دو روز تعطیل استفاده می کنند، مزد هریک از دو روز تعطیل هفتگی برابر با مزد روزانه کارگران خواهد بود.

ماده ۶۳– علاوه بر تعطیلات رسمی کشور روزکارگر (۱۱اردیبهشت) نیز جزء تعطیلات رسمی کارگران به حساب می آید.

ماده۶۴– مرخصی استحقاقی سالانه کارگران با استفاده ازمزد واحتساب چهار روز جمعه ،جمعاً یک ماه است.سایر روزهای تعطیل جزء ایام مرخصی محسوب نخواهد شد.برای کار کمتر از یک سال مرخصی مزبور به نسبت به مدت کار انجام یافته محاسبه میشود.

ماده ۶۵– مرخصی سالانه کار گرانی که به کارهای سخت و زیان آور اشتغال دارند۵هفته می باشد.استفاده از این مرخصی،حتی الا مکان در دو نوبت و در پایان هر شش ماه کار صورت می گیرد.

ماده ۶۶– کارگر نمی تواند بیش از ۹روزاز مرخصی سالانه خود را ذخیره کند.

ماده ۶۷– هرکارگر حق دارد به منظور ادای فریضه حج واجب درتمام

مدت کار خویش فقط برای یک نوبت یک ماه به عنوان مرخصی استحقاقی یا مرخصی بدون حقوق استفاده نماید.

ماده ۶۸– میزان مرخصی استحقاقی کارگران فصلی برحسب ماههای

کارکرد تعیین می شود.

ماده ۶۹– تاریخ استفاده از مرخصی با توافق کارگروکارفرما تعیین میشود ودر صورت اختلاف بین کارگر وکارفرما نظر اداره کار وامور اجتماعی محل لازم الاجراءاست.

تبصره– درمورد کارهای پیوسته (زنجیره ای) وتمامی کارهایی که همواره حضورحداقل معینی از کارگران در روزهای کار را اقتضا می نماید، کارفرما مکلف است جدول زمانی استفاده از مرخصی کارگران را ظرف سه ماه آخر سال برای سال بعد تنظیم وپس از تأیید شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی یا نماینده کار گران اعلام نماید.

ماده ۷۰– مرخصی کمترازیک روز کار جزء مرخصی استحقاقی منظورمی شود .

ماده ۷۱– در صورت فسخ یا خاتمه قرداد کار یا بازنشستگی واز کارافتادگی کلی کارگر ویا تعطیل کارگاه ،مطالبات مربوط به مدت مرخصی استحقاقی کارگر به وی ودر صورت فوت او به ورثه او پرداخت می شود.

ماده ۷۲ – نحوه استفاده از مرخصی بدون حقوق کارگران و مدت آن وشرایط برگشت آنها به کار پس از استفاده از مرخصی با توافق کتبی کارگر ویا نماینده قانونی او و کار فرما تعیین خواهد شد.

ماده ۷۳– کلیه کار گران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روزمرخصی با استفاده ازمزد را دارند:

الف–ازدواج دائم

ب– فوت همسر، پدر ، مادر وفرزندان

ماده ۷۴– مدت مرخصی استعلاجی ،با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق کار ویا بازنشستگی کارگران محسوب خواهد شد.

مبحث چهارم – شرایط کار زنان

ماده ۷۵– انجام کارهای خطرناک ، سخت و زیان آورونیزحمل بار بیشترازحد مجاز با دست وبدون استفاده از وسایل مکانیکی ، برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل وتعیین نوع ومیزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار وامور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶– مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰روز است حتی الامکان ۴۵روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرارگیرد.برای زایمان توأمان ۱۴روزبه مدت مرخصی اضافه می شود.

تبصره ۱– پس از پایان مرخصی زایمان ، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد واین مدت با تأیید سازمان تامین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود

تبصره۲– حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تامین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷– درمواردی که به تشخیص پزشک سازمان تامین اجتماعی ،نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود ،کارفرما تا پایان دوره بارداری وی ،بدون کسر حق السعی کار مناسبتر وسبکتری به او ارجاع می نماید.

ماده ۷۸– در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس ازهرسه ساعت ، فرصت شیردادن بدهد. این تعداد جزء ساعات کارآنان محسوب می شود وهمچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان وبا درنظرگرفتن گروه سنی آنها مراکزمربوط به نگهداری کودکان (ازقبیل شیرخوارگاه ، مهد کودک و...) را ایجاد نماید.

تبصره–آیین نامه اجرایی ،ضوابط تاسیس واداره شیرخوارگاه و مهد کودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار وامور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می شود.

مبحث پنجم – شرایط کار نوجوانان

ماده ۷۹– به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵سال تمام ممنوع است.

ماده ۸۰– کارگری که سنش بین ۱۵تا ۱۸سال تمام باشد،کارگر نوجوان نامیده می شود ودر بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایش پزشکی قرارگیرد.

ماده ۸۱– آزمایش های پزشکی کارگر نوجوان ،حداقل باید سالی یکبار تجدید شود.ومدارک مربوط در پرونده استخدامی وی ضبط گردد. پزشک درباره تناسب نوع کار با توانایی کارگر نوجوان اظهار نظر می کند وچنانچه کار مربوط را نامناسب بداند کارفرما مکلف است در حدود امکانات خود شغل کارگررا تغییر دهد.

ماده ۸۲– ساعات کار روزانه کارگر نوجوان ،نیم ساعت کمتراز ساعات کارمعمولی کارگران است.ترتیب استفاده از این امتیاز با توافق کارگر وکارفرما تعیین خواهد شد.

ماده ۸۳– ارجاع هرنوع کار اضافی وانجام کار در شب ونیز ارجاع کارهای سخت و زیان آور وخطرناک وحمل باربا دست ،بیش ازحد مجاز وبدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگر نوجوان ممنوع است.

ماده ۸۴– درمشاغل وکارهایی که به علت ماهیت آن یا شرایطی که کار درآن انجام می شود برای سلامتی یا اخلاق کارآموزان ونوجوانان زیان آور است،حداقل سن کار ۱۸سال تمام خواهد بود.تشخیص این امر با وزارت کارو امور اجتماعی است.