



Хууль эрх зүйн нийтлэл

Дугаар 01/25



Уртын ээлжийн ажлын цаг, цалин хөлсний зохицуулалт

2025 оны 2 дугаар сар

Шинэчлэн найруулсан Хөдөлмөрийн тухай хууль (ХтХ) нь хүчин төгөлдөр үйлчилж эхлээд 3 жил гаруй хугацаа өнгөрсөн байна. Энэхүү шинэчлэн найруулсан ХтХ-аар анх удаа “уртын ээлж”-ийн харилцааг нарийн зохицуулсан. Уртын ээлжийн ажлын цагийг ХтХ-ийн 92.3-р зүйлд “Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх бөгөөд энэ хуулийн 87 дугаар зүйлийг баримтлан энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу илүү цагийг тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно” гэсэн нь хууль хэрэглээний тодорхойгүй байдлыг үүсгэж, ажилтан ажил олгогч нарын хооронд ажлын ердийн цагийг хэрхэн тогтооход зөрүүтэй ойлголтыг бий болгоод байсан юм.

Тодруулбал, уртын ээлжийн ажилтны ердийн ажлын цагийг өдрийн 12 цагаар эсхүл 8 цагаар тооцох эсэх нь маргааны гол зүйл болсон. Энэ асуудлаар хөдөлмөрийн эрхийн маргаан нэлээдгүй үүссэн бөгөөд Улсын Дээд Шүүх (УДШ) хэд хэдэн гомдлыг хүлээн авч шийдвэрлэсэн байна. Энэ төрлийн маргаануудыг анхан болон давж заалдах шатны шүүхээс ихэвчлэн ажил олгогчийн талд шийдвэрлэжээ. Харин УДШ-ээс “шүүхийн хууль хэрэглээний зөрүүг арилгах” болон “эрх зүйн шинэ ойлголт, эсхүл хууль хэрэглээг тогтооход зарчмын хувьд нийтлэг ач холбогдолтой” гэсэн үндэслэлүүдээр гомдлуудыг хүлээн авч шийдвэрлэжээ.

Иймд энэхүү нийтлэлээр тус УДШ-ийн тогтоолуудад уртын ээлжийн ажлын цагийг хэрхэн ойлгож, хэрэглэсэн талаар товч дүгнэлт хийснийг танилцуулж байна.

Үүссэн нөхцөл байдал

2024 оны 5-р сараас 10-р сарын 1-нийг хүртэлх хугацаанд УДШ-ээс уртын ээлжийн ажлын цагтай холбоотой хэд хэдэн маргааныг шийдвэрлэсэн. Маргааны зүйл нь ажилтныг уртын ээлжийн 14/14 хуваариар ажиллуулах явцад нэг өдөрт нийт 12 цагаар ажилуулсны 4 цагийг нь илүү цагаар тооцоогүй буюу холбогдох илүү цагийн хөлсийг олгоогүй гэх асуудал байв. Тус маргаануудын дийлэнхийг анхан болон давж заалдах шатны шүүхээс нэхэмжлэлийн шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгож, ажил олгогчийн талд шийдвэрлэсэн байсан. Харин УДШ-ээс анхан болон давж заалдах шатны шүүхийг ХтХ-ийн зохицуулалтыг зөв тайлбарлан хэрэглэж чадаагүй байх тул үүнийг залруулж, нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангах үндэслэлтэй гэж шийдвэрлэсэн юм.

Улсын дээд шүүхийн үндэслэл

УДШ-ээс нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангаж ажилтны талд шийдвэрлэхдээ үндэслэл болгосон гол асуудлуудыг дор товч хураангуйлав.

Нэгт, уртын ээлжийн ажилтны өдрийн ердийн цаг 8 цаг байна. ХтХ-ийн 92.3-т уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл “12 цаг” гэж бус “12 цагаас илүүгүй байна” гэж хуульчилсан. Өөрөөр хэлбэл уртын ээлжийн ажилтны ердийн ажлын өдрийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй байх бөгөөд ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу 4 хүртэл цагаар уртасгаж, нийт 12 цаг хүртэл цагаар ажиллуулахаар зохион байгуулж болно.



PwC Legal
A multidisciplinary law firm

www.pwc.com/mn

Энэхүү мэдээллийг Өмгөөллийн ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН бэлтгэсэн болно. Энд дурдсан мэдээлэл нь зөвхөн ерөнхий мэдээлэл өгөх зорилготой бөгөөд хуулийн зөвлөгөө биш юм. Аливаа үйлдэл (эс үйлдэхүй) хийхээс өмнө уншигч та өөрийн нөхцөл байдалд тохирох тусгайлан мэргэжлийн зөвлөгөө авах нь зүйтэй. Энэ мэдээллийн агуулгад үндэслэн хийсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйн хувьд бид аливаа хариуцлага хүлээхгүй болно.

©2025 Бүх эрх нь хамгаалагдсан. Энэхүү баримт бичигт дурдагдсан “PwC” нь PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL)-ийн гишүүн байгууллага болох Өмгөөллийн ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН-ийг илэрхийлнэ.

Иймд уртын ээлжийн ажилтны нэг сарын ердийн ажлын цаг 112 цаг байна. Уртын ээлжийн ажилтны нэг сарын дундаж ажлын цаг 168 цаг байгаа нь сард ердийн ажлын өдрийн 8 цагаар ажиллахтай адил, ажлын цагийн нормыг зөрчөөгүй боловч үүнийг уртын ээлжээр ажиллах нөхцөлтэй адилтган үзэж болохгүй. Уртын ээлжийн 14 хоног ажиллуулж, 14 хоног амрааж байгаа нь ажилтныг ердийн ажлын цагаас илүү ажиллуулсны хариуд нөхөн амрааж буй шинжийг агуулсан зохицуулалт гэсэн анхан болон давж заалдах шүүхийн дүгнэлт буруу байна гэж УДШ үзсэн.

Хоёрт, ажилтны эрх зүйн байдал, хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг дордуулах ёсгүй. ХтХ-ийн шинэчилсэн найруулгын төслийг хэлэлцсэн Хууль зүйн байнгын хорооны болон УИХ-ын чуулганы нэгдсэн хуралдааны тэмдэглэлүүдэд уртын ээлжийг 14:14 болговол тухайн үед авч байсан хөдөлмөрийн хөлс нь 35 хүртэл хувиар буурах талаар дурдагдсан байна. Өөрөөр хэлбэл уртын ээлжээр ажиллуулах зохицуулалтыг 14:14 гэж хуульд тогтоосон хэдий ч цалин хөлсийг нь өмнөхөөс бууруулж, дордуулах үндэслэлгүй гэж УДШ дүгнэсэн.

Гуравт, “уртын ээлж” нь энгийн хөдөлмөрөөс ялгаатай онцлог ойлголт. Ажилтныг байнга оршин суугаа газраас нь өөр, алслагдсан газар байрлуулж, 14 хоног ажил үүрэг гүйцэтгүүлж байгаа учраас 14 хоног амрах горим нь уртын ээлжийн өвөрмөц шинж юм. ХтХ-д уртын ээлжээр ажилласан ажилтныг 14 хоногийн амрах хугацааг заасан нь 14 хоногийн турш орон гэрээс хол газарт тусгай тогтоосон журмын дагуу ажил олгогчийн хяналтын хүрээнд нэг ээлжээр ажилласантай холбоотой. Иймд 14 хоног амарсан хугацааг нөхөн амраасан гэж үзэхгүй.

Үр дагавар

УДШ-ийн тогтоолууд нь уул уурхай, олборлох салбарын ажил олгогч нарын цалин хөлс тооцоололд онц хамааралтай юм. Учир нь уртын ээлжийн ажилтны ердийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг өдрийн 8 цаг, сарын 112 цаг гэж үзсэнээр ажилтанд олгож буй цалин хөлс, түүний тооцоололд өөрчлөлт орох үр дагавартай байна. Үүнийг дагаж ажил олгогчид хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээндээ өөрчлөлт оруулах, үйлдвэрчний эвлэл (хэрэв байгаа бол)-тэй хэлэлцээр хийх зэрэг олон ажиллагаа хийх шаардлага үүсээд байна.

Анхаарах асуудал

ХтХ хэрэгжиж эхэлснээр ажил олгогчид ажлын цагийн зохицуулалтыг шинээр хэрэгжүүлж, цалин хөлсний тооцооллоо хуульд нийцүүлэн өөрчилсөн. Нэн ялангуяа уул уурхайн салбарын ажил олгогч нарын дийлэнх нь 2:1 харьцаатай уртын ээлжийн хуваариар ажилтнуудаа ажиллуулдаг байсан бол 14 хоног ажиллуулаад, 14 хоног амрах буюу 1:1 харьцаатай ээлжийн хуваарьтай болсноор ажилтнуудын тоогоо нэмэх, ээлжийн хуваарийг шинэчлэн зохицуулах, нэмэгдэл хөлсийг дундаж цалин хөлснөөс тооцож эхлэх зэрэг олон өөрчлөлт, түүнтэй холбоотой нэмэлт зардал гаргасан. Энэ хүрээнд дийлэнх ажил олгогчдын хувьд уртын ээлжийн ажилтан өдрийн 12 цагаар, 14 хоног ажиллаад, 14 хоног амрахад нийт ажилласан цаг нь нэг сард дунджаар 154 цаг (*нэг цагийн амрах, хооллох завсарлага авдаг ажилтан*) болох бөгөөд энэ нь дундаж сарын ажлын цаг болох 168 цагаас (*168 цаг нь уртын ээлжээс бусад хуваариар ажилладаг ажилтнуудын нэг сарын дундаж ердийн ажлын цаг юм*) хэтрэхгүй тул илүү цагийн хөлс тооцож олгохгүйгээр ХтХ-ийн 92.3-г баримтлан зохицуулж ирсэн. Энэ нь ч мөн Дундаж цалин хөлс тооцоолох журамтай нийцдэг.

Гэтэл УДШ-ээс уртын ээлжийн ажилтны нэг сарын ердийн ажлын цагийг 112 цаг, нэг өдрийн үргэлжлэлийг 8 цаг байхаар хатуу тогтоосон шийдвэр гаргажээ. Улмаар цалин хөлсний тооцоолол, зардалд томоохон нөлөөллийг бий болгож байгаа юм. Учир нь уртын ээлжийн ажилтны цалин хөлсний тооцоолол нь ердийн ажилтны цалин хөлсний тооцооллоос ялгаатай, илүү нарийн төвөгтэй байдаг. Уртын ээлж нь ажил үүргийн онцлогоо дагаад цалин хөлс нь үндсэн цалин, хээрийн нэмэгдэл, хөдөлмөрийн хэвийн бус нөхцөлийн нэмэгдэл, ажил үүрэг гүйцэтгэх байршил руу явсан цагт ногдох цалин, илүү цагийн нэмэгдэл хөлс, шөнийн цагийн нэмэгдэл хөлс, бүх нийтээр амрах баярын өдөр ажилласны нэмэгдэл хөлс гэх мэт олон бүрдэлээс бүрддэг.



PwC Legal
A multidisciplinary law firm

www.pwc.com/mn

Энэхүү мэдээллийг Өмгөөллийн ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН бэлтгэсэн болно. Энд дурдсан мэдээлэл нь зөвхөн ерөнхий мэдээлэл өгөх зорилготой бөгөөд хуулийн зөвлөгөө биш юм. Аливаа үйлдэл (эс үйлдэхүй) хийхээс өмнө уншигч та өөрийн нөхцөл байдалд тохирох тусгайлан мэргэжлийн зөвлөгөө авах нь зүйтэй. Энэ мэдээллийн агуулгад үндэслэн хийсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйн хувьд бид аливаа хариуцлага хүлээхгүй болно.

©2025 Бүх эрх нь хамгаалагдсан. Энэхүү баримт бичигт дурдагдсан “PwC” нь PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL)-ийн гишүүн байгууллага болох Өмгөөллийн ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН-ийг илэрхийлнэ.

Гэтэл эдгээр онцлог байдлыг нь харгалзахгүй уртын ээлж нь тусгайлан онцгой хөдөлмөр эрхлэлт гэж үзэн ердийн ажлын цагийг богиносгон 112 цагаар тогтоосон нь сонирхолтой байна. ХтХ-ийн 85 дугаар зүйлд ажлын цагийг богиносгох нөхцөлүүдийг жагсаасан бөгөөд энэ нь эрүүл мэндийн шалтгаантай нь тогтоогдсон, жирэмсэн, хөхүүл хүүхэдтэй эмэгтэй ажилтан, бусад зайлшгүй шаардлагаар ажлын цагийг богиносгох тохиолдлуудыг оруулсан байна. Харин уртын ээлжийн ажилтны цагийг сарын ердийн ажлын цагаас богиносгон тооцох нь дээрх жагсаалтын алинд хамаарах нь ойлгомжгүй байна.

Олон улсын практикт ажлын цагийг өдрөөр, долоо хоногоор гэх мэт хугацаагаар тооцох боломжгүй байх тохиолдолд ажлын цагийг тооцох хамгийн боломжтой хугацааг сонгож ажлын цагийг нэгтгэн бодох хэлбэрийг ажлын цагийг дундажлах схем буюу ажлын цагийг жилээр нь тооцох аргатай хослуулж хэрэглэдэг.

Дундаж цагийн арга гэдэг нь ажилтныг нэг өдөрт ажиллах ердийн ажлын цагаас нь уртасган ажиллуулах (хуульд заасан хязгаарт багтаан) хэдий ч ажилласан нийлбэр цагийг нь тухайн ажилтан нэг сард эсхүл нэг жилд ажиллах дундаж цагаас хэтрүүлэхгүй байлгах юм. Энгийнээр тайлбарлавал, тус аргын дагуу ажилтан нэг сард дунджаар 168 цаг ажиллана гэж тооцвол 168 цагаас хэтрүүлэхгүйгээр өдөрт 12 цагаар 14 хоног тасралтгүй ажиллуулах гэх мэт зохицуулалт хийх боломжтой. Энэ тохиолдолд ажилтан хэдий өдөрт 4 цаг илүү цагаар ажилласан ч ажилтны ажилласан нийт цагийг тооцоолоход 168 цагтай тэнцэж буй тул илүү цагийн нэмэгдэл хөлс олгох шаардлагагүй гэж үздэг.

УДШ-ийн тогтоолын хувьд, уртын ээлжийн ажилтны ердийн ажлын цаг нь нэг сард нийт 112 цаг байна гэж тогтоосон бөгөөд энэхүү тооцооллыг гаргахдаа ажилтан 14 хоногийн турш тасралтгүй өдрийн 8 цагаар ажиллана гэж тооцож гаргажээ. Гэтэл ХтХ-ийн дагуу ажил олгогч ажилтантай харилцан тохиролцсоноор 14:14 хугацааг ажил үүрэг гүйцэтгэх, амрах хугацаа нь тэнцүү байхаар багасгаж болно гэж зохицуулсан. Ийнхүү багасгах тохиолдолд ердийн ажлын цагийн тооцоолол нь нэг сард нийт 112 цагтай тэнхцэхгүй юм. Жишээлбэл, ажил үүрэг гүйцэтгэх, амрах хугацаа нь 10:10 байх тохиолдолд нэг сарын ердийн ажлын цаг нь 160 болох гэх мэт зөрүүтэй тооцоолол гарна. Өөрөөр хэлбэл, УДШ-ээс ажлын цагийн тооцоолол нь цалин хөлсний тооцоололд үзүүлэх нөлөөллийг хэрхэн харсан эсэх нь тодорхойгүй, сонирхолтой шийдвэр гаргажээ.

Дээрхээс гадна, эдгээр уртын ээлжийн ажлын цагтай холбоотой маргаануудыг УДШ-ээс шийдвэрлэсэн байдал нь ажлын цагийг нэгтгэн бодох болон ажлын цагийг дундажлах схем зэрэг ажлын цагийн зохицуулалтын төрлийг Олон улсын Хөдөлмөрийн Байгууллагаас гаргасан зөвлөмжийн дагуу ашиглахад хүндрэл учрахаар харагдаж байна.

Дэлгэрэнгүй мэдээлэл авахыг хүсвэл бидэнтэй холбогдоорой!

Рэгчаахүүгийн Мөнхжаргал

Хуулийн үйлчилгээний ахлах менежер

Хууль зүйн үйлчилгээ

munkhjargal.ragchaakhuu@pwc.com

Отгонтогтоолын Мөнхнасан

Ахлах хуульч

Хууль зүйн үйлчилгээ

munkhnasan.otgontogtool@pwc.com

Өмгөөллийн ПрайсотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН

Сентрал Тауэр, 6 давхар

603 тоот, Улаанбаатар

14200, Монгол улс

Утас : + 976 70009089

www.pwc.com/mn

Манай бусад хууль зүйн үйлчилгээтэй [энд](#) дарж танилцана уу.

Тодруулга

Энэхүү нийтлэлийг бэлтгэхэд ашигласан шүүхийн шийдвэрүүдийг олон нийтэд нээлттэй шүүхийн шийдвэрийн цахим сангаас татан авч ашигласан бөгөөд манай фирмийн хувьд эдгээр маргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцоогүй болно. Иймд бид шүүх хурлын үед гаргасан талуудын тайлбар, хэргийн материал зэрэгтэй танилцаагүй тул маргааны талаар нарийвчилсан дүгнэлт хийгээгүй, энэхүү нийтлэлийн агуулга үнэн зөв, бүрэн бүтэн эсэх талаар ямар нэгэн баталгаа гаргах боломжгүйг анхаарна уу.



PwC Legal
A multidisciplinary law firm

www.pwc.com/mn

Энэхүү мэдээллийг Өмгөөллийн ПрайсотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН бэлтгэсэн болно. Энд дурдсан мэдээлэл нь зөвхөн ерөнхий мэдээлэл өгөх зорилготой бөгөөд хуулийн зөвлөгөө биш юм. Аливаа үйлдэл (эс үйлдэхүй) хийхээс өмнө уншигч та өөрийн нөхцөл байдалд тохирох тусгайлан мэргэжлийн зөвлөгөө авах нь зүйтэй. Энэ мэдээллийн агуулгад үндэслэн хийсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйн хувьд бид аливаа хариуцлага хүлээхгүй болно.

©2025 Бүх эрх нь хамгаалагдсан. Энэхүү баримт бичигт дурдагдсан "PwC" нь PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL)-ийн гишүүн байгууллага болох Өмгөөллийн ПрайсотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН-ийг илэрхийлнэ.