



修订后的《劳动法》及其对商业和薪资合规性的影响

联系我们：

Michael Ahern

合伙人，税务及法律服务负责人
michael.ahern@pwc.com

Tsendmaa Choijamts

总监，税务及法律服务
tsendmaa.choijamts@pwc.com

Munkhjargal Ragchaakhuu

法务经理
munkhjargal.ragchaakhuu@pwc.com

Amarjargal Batchuluun

高级法务顾问
amarjargal.batchuluun@pwc.com

PwC Legal LLP

Central Tower, 6th floor
Suite 603, Ulaanbaatar
14200, Mongolia
Tel : + 976 70009089
Fax : +976 11 322068
www.pwc.com/mn

修订后的《劳动法》(“新劳动法”)于2021年7月2日通过，将于明年生效。修订劳动法的提案于2018年3月28日提交至议会。此外，人们对修订后的《劳动法》寄予厚望，该法将在22年后取代现行法律。在此税务和法律预警中，我们强调了新劳动法的主要变化及其对商业和薪资合规性的影响。



应用

新劳动法将于2022年1月1日生效。新劳动法实施前订立的劳动合同，在双方约定的期限内有效。但是，如果根据新劳动法修改了劳动合同，员工的法律地位和劳动条件不应削减。



关键变化

1. 员工在试用期和学徒期的基本工资

根据新劳动法，学徒的基本工资不得低于从事同类型工作的全职员工基本工资的70%。试用期职工的基本工资必须与该岗位的基本工资相同。

2. 竞业限制期间的津贴

新劳动法规定，在竞业禁止期间，雇主应向前员工支付津贴。如果雇主和员工之间有竞业禁止合同，在雇佣合同终止后，雇主有义务向该员工提供相当于该员工在竞业禁止期间最后工资的50%的津贴。

3. 在员工休假期间，持续实行雇佣关系

如果员工正在享受法律规定的某些类型的无薪休假，为了社会（养恤金）和健康保险以及计算其年假权利，他/她所提供的服务被视为持续实行的。新规定允许雇主在休产假、育儿假或军假等假期的员工在规定期限届满后 15 天内没有返回工作岗位或没有以合理的理由要求延长休假的情况下终止雇佣合同。



pwc

This Alert is produced by PwC Legal LLP. The material contained in this alert is provided for general information purposes only and does not contain a comprehensive analysis of each item described. Before taking (or not taking) any action, readers should seek professional advice specific to their situation. No liability is accepted for acts or omissions taken in reliance upon the contents of this alert.

© 2021 PricewaterhouseCoopers Legal LLP.

All rights reserved. In this document, “PwC” refers to PricewaterhouseCoopers Legal LLP, which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.

修订后的《劳动法》及其对商业和薪资合规性的影响



关键变化 (连续上文内容)

4. 夜班加班费

新劳动法规定，如果员工在夜间工作/从晚上10点工作至早上6点/或者雇主没有给员工提供替代其夜间工作的时间，雇主应向其支付额外的报酬。支付金额不得低于各自时薪的1.2倍。此外，雇主有责任支付全职夜班员工的预防性体检费用。

5. 年假

员工因业务紧急需要，不能在年假周期内休年假的，应发给其标准年假工资的1.5倍的津贴。根据新法律，新员工可以从入职的第7个月开始享受年假。此外，员工在至少15天的公历假期中，至少有一次享有连续10天的公历假期。

6. 离职工金

离职工金金额已更改，如果在某些情况下终止雇佣关系，应根据员工为该特定雇主的服务年限向员工支付下列款项：

为雇主服务的年限	离职工金金额
6个月 - 2年	相当于一个月的基本工资
2年 - 5年	相当于两个月的基本工资
5年 - 10年	相当于三个月的基本工资
10年或10年以上	相当于四个月的基本工资

7. 工作时间限制

新劳动法规定，员工每周工作时间不得超过 56 小时。此外，每天的最长加班时间不应超过 4 小时。

8. 轮班工作

新劳动法引入了轮班工作的要求，而现行法律对此并未提及。雇主有义务在第一次换班前至少48小时提前通知员工轮班工作时间表。正常一班工作时间不得超过8小时。雇主可将轮班工作时间延长至4小时。

9. 随叫随到的时间表

根据新劳动法，当员工在正常工作时间之外随叫随到时，随叫随到的时间将计入工作时间，必须给予补偿。如果员工在雇主指定的地点随叫随到，该员工有权获得其相应期间基本工资的至少50%的津贴。如有其他情况，应提供该雇员在该期间基本工资的至少30%的津贴。

10. 轮班花名册

新劳动法首次引入了适用于采矿业的轮班花名册要求。工作时间为14天，休息娱乐时间为14天。此外，轮班员工的旅行时间将计入工作时间。

11. 雇主有义务向员工提供工资单

雇主须以书面或电子方式通知员工在该期间须支付的薪金构成、扣减金额及扣减理由，以及已支付的薪金金额。

修订后的《劳动法》及其对商业和薪资合规性的影响



关键变化（连续上文内容）

12. 员工偿还学习成本的义务

如果雇主为员工在受雇期间的学习提供经济资助，该雇主可要求员工在某些情况下偿还相关费用。相关条件可以包含在雇佣合同中，也可以由双方另行协议。

13. 员工在工作中使用个人工具和物品的报销

员工按照约定使用个人工具、物品从事工作或者因雇主未提供履行职责所必需的工具时，雇主应当报销相关费用。

14. 陪产假

有新生儿的父亲应享有至少10个工作日的带薪假期，该假期应与该期间的平均工资相等。

15. 雇用残疾人

不雇用残疾人的费用降至每月最低工资（420,000 蒙古图格里克）。如果雇主通过定期购买他们生产的商品、产品和服务来为支持残疾人及其家庭成员的活动从而提供长期照顾，《劳动法》进一步为雇主提供了从此类费用中获得豁免和折扣的机会。关于豁免和折扣的详细规定将由内阁批准。



处罚

在新劳动法通过后，议会指示内阁提交法律草案，相应地修订《刑法》（2015年）和《侵权法》（2017年），更新对违规行为的处罚（2021年议会秋季会议期间）。一旦获得相关信息，我们将尽快向客户通报有关这方面的法律变化。



需要采取的进一步行动

建议雇主根据新劳动法采取以下措施：

- 更新/修订/重订关键的雇佣文件，如雇佣合同和劳动/人力资源政策/手册；
- 制定/更新员工数据保护政策；
- 进行工资成本分析，以了解对2022年及以后的影响和预算。

有关新劳动法的详情，请浏览：<https://www.legalinfo.mn/law/details/16817?lawid=16817>

如果您对此有更多的问题，欢迎您随时联系我们。

www.pwc.com/mn

This Alert is produced by PwC Legal LLP. The material contained in this alert is provided for general information purposes only and does not contain a comprehensive analysis of each item described. Before taking (or not taking) any action, readers should seek professional advice specific to their situation. No liability is accepted for acts or omissions taken in reliance upon the contents of this alert.

© 2021 PricewaterhouseCoopers Legal LLP.

All rights reserved. In this document, "PwC" refers to PricewaterhouseCoopers Legal LLP, which is a member firm of PricewaterhouseCoopers International Limited, each member firm of which is a separate legal entity.