

Хууль, эрх зүйн мэдээлэл #6

2026 оны 9-р сар

Хөдөлмөрийн тухай хууль зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг шинэчиллээ

Хураангуй

Монгол Улсын Их Хурлаас 2026 оны 7 дугаар сарын 3-ны өдөр Зөрчлийн тухай хуульд өөрчлөлт оруулах тухай хуулийг (“**2026 оны өөрчлөлт**”) баталж, Хөдөлмөрийн тухай хууль, Ажиллах хүчний шилжилт хөдөлгөөний тухай хууль болон бусад хэд хэдэн хууль тогтоомжийг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагыг шинэчилжээ. Эдгээрээс Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зөрчлийн зохицуулалт нь нийт аж ахуйн нэгж, компаниудын анхаарч үзэх ёстой, шууд хамааралтай зохицуулалт байдаг. Ялангуяа 2026 оны өөрчлөлтөд үндэслэж ажил олгогч нарын хувьд дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээ, цалин хөлс, ажлын цагийн зохицуулалтаа хянаж, хуульд заасан шаардлагад нийцээгүй асуудлыг шийдвэрлэх, нийцүүлэх шаардлага үүсч байна. 2026 оны өөрчлөлтөөс өмнө нийт 11 төрлийн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зөрчил байсан ба тус өөрчлөлтөөр 7 төрлийн шинэ зөрчил нэмж, 4 төрлийн зөрчлийг хасаж, 8 төрлийн зөрчлийн агуулгыг шинэчилж өөрчлөн нийт 16 төрлийн зөрчилтэй болгожээ. Иймд хөдөлмөрийн харилцаа тус бүрээр холбогдох гол өөрчлөлтийг энэхүү нийтлэлээр хүргэж байна.

Хүчин төгөлдөр болох хугацаа

2026.08.24

Төрийн мэдээлэлд нийтлэгдсэн өдрөөс буюу 2026 оны 8-р сарын 14-ний өдрөөс хойш 10 хоногийн дараа

Зөрчлийн төрөл, агуулга нэмэгдсэн

11 → 16

Гол өөрчлөлт

1. Ажил, амралтын цагт

Ажил, амралтын цагийн зохицуулалтыг зөрчсөн тохиолдолд хүлээлгэх хариуцлагын талаар өмнө нь зөвхөн нэг ерөнхий заалт байсан. Тодруулбал ажилтныг хуульд заасан илүү цагаар ажиллуулах хязгаарлалтыг зөрчиж илүү цагаар ажиллуулсан бол учирсан хохирол, нөхөн төлбөрийг гаргуулж хүнийг 150,000, хуулийн этгээдийг 1,500,000 төгрөгөөр торгох зохицуулалттай байсан.

Холбоо барих:

Абдулхамид Муминов

Партнер

Татвар, Хуулийн үйлчилгээ

abdulhamid.m.muminov@pwc.com

Чойжамцын Цэндмаа

Захирал

Татвар, Хуулийн үйлчилгээ

tsendmaa.choijamts@pwc.com

Өмгөөллийн

ПрайсуотэрхаусКүүпэрс

Легал ХХН

Сентрал Тауэр, 6 давхар

605 тоот, Улаанбаатар

14200, Монгол улс

Утас : + 976 70009089

www.pwc.com/mn

Рагчаахүүгийн Мөнхжаргал

Ахлах менежер

Татвар, Хуулийн үйлчилгээ

munkhjargal.ragchaakhuu@pwc.com

Өлзийбаярын Намуунбаяр

Хуулийн зөвлөх

Татвар, Хуулийн үйлчилгээ

namuunbayar.ulziibayar@pwc.com

Гол өөрчлөлт (Үргэлжлэл)

Харин 2026 оны өөрчлөлтөөр ажил амралтын цагтай холбоотой дараах зөрчилд хүлээлгэх хариуцлагыг нарийвчлан зохицуулжээ.

Зөрчлийн агуулга	Хариуцлага	Өөрчлөлт
Ажил олгогч хуулиар зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд ажилтныг илүү цагаар ажиллуулсан, эсхүл өдрийн, долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаарыг зөрчиж ажиллуулсан	Хохирол - Учруулсан хохирол, нөхөн төлбөрийг гаргуулах Торгууль - Хувь хүн 150,000 төгрөг, Хуулийн этгээд 1,500,000 төгрөг	Өөрчлөгдсөн заалт
Ажил олгогч дараалсан хоёр ажлын өдөр хоорондын тасралтгүй амралтын хугацааг зөрчиж ажиллуулсан, эсхүл ажлын хоёр ээлжид дараалуулан ажиллуулсан	Торгууль - Хувь хүн 150,000 төгрөг, Хуулийн этгээд 1,500,000 төгрөг	Шинээр нэмэгдсэн заалт
Жирэмсэн эмэгтэй, гурван нас хүрээгүй хүүхэдтэй ажилтан өөрөө зөвшөөрөөгүй эсхүл Эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэрээр шөнийн цагаар ажиллуулахыг хориглосон ажилтныг шөнийн цагаар ажиллуулсан	Торгууль - Хувь хүн 150,000 төгрөг, Хуулийн этгээд 1,500,000 төгрөг	
Ажил олгогч ажилтныг нийтээр амрах баярын болон долоо хоногийн амралтын өдөр ажиллуулах хязгаарлалтыг зөрчиж ажиллуулсан	Хохирол - Учруулсан хохирол, нөхөн төлбөрийг гаргуулах Торгууль - Хувь хүн 150,000 төгрөг, Хуулийн этгээд 1,500,000 төгрөг	

Дээрхээс харахад хамгийн гол өөрчлөлтийн нэг нь илүү цагийн хязгаарлалтыг өдрийн, долоо хоногийн ажлын цагаар задалж, хуулиар зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд ажлын цагийн хязгаарлалтыг хэтрүүлж ажиллуулахыг тусгайлан хоригложээ. Иймд ердийн бус ажлын цагийн зохицуулалттай ээлжийн ажилтнууд, уртын ээлжийн ажилтнуудын хувьд ажлын цаг нь хуульд нийцэж байгаа эсэхийг нарийвчлан шалгах шаардлага үүсэж байна. Мөн илүү цагийн хязгаарлалт зөрчсөн тохиолдолд зөвхөн торгууль ногдуулахаас гадна учирсан хохирол, нөхөн төлбөрийг гаргуулах зохицуулалттай тул ажил олгогчдын хувьд ажлын цагтай холбоотой дотоод бодлого, журам, практик нь хуульд нийцсэн эсэхийг эргэж нягтлах шаардлагатай.

Мөн өмнө нь нарийвчилж зохицуулаагүй байсан дараалсан хоёр ажлын өдрийн хоорондын завсарлага, хоёр ээлж дараалуулан ажиллуулах, шөнийн цаг, баярын болон амралтын өдрүүдээр ажиллуулах хязгаарлалттай холбоотой заалтуудыг шинээр оруулжээ.

2. Цалин хөлс

Цалин хөлсний хувьд өмнө нь зөвхөн хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс бага цалин олгосон, цалинг хугацаанд нь олгоогүй тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэдэг байсан. Харин дараагийн хуудсанд харуулснаар 2026 оны өөрчлөлтөөр үндэслэлгүйгээр суутгал хийх, олгох ёстой цалинг олгоогүй тохиолдолд хүлээх хариуцлагыг хуульчилжээ.

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 тохирсон мэргэжлийн зөвлөгөө авах нь зүйтэй. Энэ мэдээлэлд үндэслэн хийсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйн хувьд бид аливаа хариуцлага хүлээхгүй болно.
© 2026 Бүх эрх нь хамгаалагдсан. Энэхүү мэдээлэлд дурдагдсан "PwC" нь PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL)-ийн гишүүн байгууллага болох Өмгөөллийн ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН-ийг илэрхийлнэ.

Гол өөрчлөлт (Үргэлжлэл)

Зөрчлийн агуулга	Хариуцлага
- Ажил олгогч ажилтанд хууль тогтоомжийн дагуу олговол зохих цалин хөлс, олговрыг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд нь олгоогүй Хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээгээр тогтоосноос доогуур хэмжээгээр олгосон Ажилтны цалин хөлснөөс хуульд зааснаас бусад үндэслэлээр суутгал хийсэн	Хохирол - Учруулсан хохирол, нөхөн төлбөрийг гаргуулах Торгууль - Хувь хүн 500,000 төгрөг, Хуулийн этгээд 5,000,000 төгрөг

3. Үйлдвэрчний эвлэл, ажилтны эвлэлдэн нэгдэх эрх

Үйлдвэрчний эвлэл болон ажилтны эвлэлдэн нэгдэх эрхтэй холбогдуулан үндсэндээ хоёр гол өөрчлөлт орсон байна. Нэгдүгээрт ажил олгогч, ажил олгогчийн төлөөлөгчийн хувьд хориглосон үйл ажиллагааны төрлийг нарийвчлан тогтоосон. Эдгээрийг 2026 оны өөрчлөлтөөс өмнө тодорхой хэмжээнд Зөрчлийн тухай хуульд тусгасан байсан бөгөөд тус өөрчлөлтөөр эдгээр зөрчлийн агуулгыг өргөжүүлж тодорхой болгож, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалттай уялдуулсан байна. Жишээлбэл ажил олгогчийн хувьд дараах үйл ажиллагааг явуулбал холбогдох хариуцлагыг хүлээхээр заажээ.

Ажил хаялтад оролцсонтой нь холбогдуулан ажилтан, ажилтны төлөөлөгчид сахилгын шийтгэл ногдуулах, өөр ажилд шилжүүлсэн, ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах зэргээр хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлд өөрчлөлт оруулах

хамтын гэрээ, хамтын хэлэлцээр байгуулахад шаардагдах мэдээллийг өгөхөөс татгалзах

ажилтны эрх, хууль ёсны ашиг сонирхлыг төлөөлөн хамгаалах байгууллагын үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцох, уг зорилгоор санхүүгийн болон бусад дэмжлэг амлах, үзүүлэх

ажилтны төлөөлөгчид санхүүгийн болон бусад дэмжлэг амлах, үзүүлэх замаар ажил олгогчийн хяналтад байлгахыг оролдох

Хамтын хэлэлцээнд оролцож байгаа, оролцсон үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультан, ажилтны төлөөлөгчид уг ажилтай нь холбогдуулж сахилгын шийтгэл ногдуулах, өөр ажилд шилжүүлэх, цалин хөлс бууруулах, хэлэлцээний явцад, хэлэлцээ дууссанаас хойш 1 жилийн дотор...ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах

Хоёрдугаарт 2026 оны өөрчлөлтөөс өмнө ажилтан, ажилтны төлөөлөгчтэй холбоотой зөрчил огт байхгүй байсныг өөрчилж, дараах үйлдлийг мөн хариуцлагажуулж, 150,000 төгрөгөөр торгохоор заажээ.

Бусад ажилтныг ялгаварлан гадуурхахад хүргэж болзошгүй шаардлагыг ажил олгогчид тулгасан, ятгах	Хамтын хэлэлцээ хийх, хөдөлмөрийн маргааныг шийдвэрлэх нөхцөлтэйгөөр ажил олгогчоос санхүүгийн бусад дэмжлэг шаардах, авах	ажилтан, үйлдвэрчний эвлэлийн гишүүний эвлэлдэн нэгдэх, төлөөлөгчөө сонгох, хамтын үйл ажиллагаанд оролцох эрхээ эдлэх, үл эдлэхэд нь ажил олгогчоос санхүүгийн болон бусад дэмжлэг авах болзол тавьж хөндлөнгөөс оролцох
---	--	---

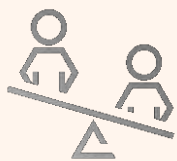
www.pwc.com/mn

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 тохирсон мэргэжлийн зөвлөгөө авах нь зүйтэй. Энэ мэдээлэлд үндэслэн хийсэн үйлдэл, эс үйлдэхүйн хувьд бид аливаа хариуцлага хүлээхгүй болно. © 2026 Бүх эрх нь хамгаалагдсан. Энэхүү мэдээлэлд дурдагдсан "PwC" нь PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL)-ийн гишүүн байгууллага болох Өмгөөллийн ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН-ийг илэрхийлнэ.

Гол өөрчлөлт (Үргэлжлэл)

4. Ялгаварлан гадуурхалт, дарамт хүчирхийллээс сэргийлэх, зарим бүлгийн эрхийг хамгаалах

Ялгаварлан гадуурхах, дарамт шахалтаас сэргийлэх



Энэ хүрээнд шинээр ажил олгогч хөдөлмөрийн дотоод журамд ажлын байранд ялгаварлан гадуурхалт, ажлын байрны дарамт, хүчирхийллээс ангид байх, урьдчилан сэргийлэх, таслан зогсоох, гарсан гомдлыг шийдвэрлэх талаар тусгаагүй, эсхүл ажлын байрны дарамт, хүчирхийллийн талаарх гомдлыг хүлээн авах этгээдийн нэр, хаяг, холбоо барих мэдээллийг нийт ажилтанд харагдахуйц газар байршуулаагүй бол зөрчлийг арилгуулж, хуулийн этгээдийг 1,500,000 төгрөгөөр торгохоор заажээ.

Хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн



Өмнө нь хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэн ажиллуулаагүй нөхцөлд зөвхөн төлбөр төлөөгүйдэй холбоотой зөрчлийг зохицуулсан байсан. 2026 оны өөрчлөлтөөр хуульд заасныг зөрчиж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон, эсхүл ажлын байрны шаардлага хангасан хөгжлийн бэрхшээлтэй иргэнийг хөдөлмөр эрхлүүлэхээс үндэслэлгүйгээр татгалзсан бол мөн нэмж зөрчилд тооцохоос туссан.

Насанд хүрээгүй хүн



Өмнө нь насанд хүрээгүй хүнийг зөвхөн шөнийн цагаар, амралтын өдрөөр, илүү цагаар ажиллуулах, зөвшөөрөгдсөнөөс хүнд ачаа өргүүлэх, зөөлгүүлэхийг хориглосон байсан. 2026 оны өөрчлөлтөөр насанд хүртэл нь зургаан сар тутам эрүүл мэндийн үзлэгт хамруулаагүй, хуулиар зөвшөөрснөөс бусад тохиолдолд албан томилолтоор явуулсан, уртын ээлжээр ажиллуулсан, 15 нас хүрээгүй хүн ажиллуулсан тохиолдолд торгууль ногдуулахаар заажээ.

5. Бусад өөрчлөлт

Мөн дээрхээс гадна хөдөлмөрийн харилцааны баримт бичиг болон бусад асуудлаар тодорхой өөрчлөлтүүд орсон байна. Тухайлбал ажил олгогч ажилд орох гэж байгаа хүн болон ажилтнаас мөнгө, эд зүйл, эсхүл боловсролын баримт бичиг, мэргэжлийн үнэмлэх, хөдлөх болон үл хөдлөх хөрөнгийн гэрчилгээний эх хувийг шаардан авч барьцаалсан бол торгууль ногдуулахаар заажээ.

Мөн ажилд авсан тушаал гаргаагүй, нийгмийн даатгалын дэвтэр нээгээгүй, нийгмийн даатгалын дэвтэрт зохих бичилтийг хийж баталгаажуулаагүй, ажил, мэргэжил, албан тушаал, цалин хөлсний тухай тодорхойлолтыг гаргаж өгөөгүй, хөдөлмөрийн дотоод журам, ажил, албан тушаалын жагсаалт, ажлын байрны тодорхойлолт, хөдөлмөрийн норм, норматив, үндсэн цалингийн сүлжээ, жишгийг баталж мөрдөөгүйтэй холбоотой зөрчлүүдийг Зөрчлийн тухай хуулиас хассан байна.



Бидэнтэй холбогдоорой

Та хөдөлмөрийн эрх зүйн болон бусад асуудлаар хууль эрх зүйн зөвлөгөө авахыг хүсвэл бидэнтэй холбоо барина уу. Дээрх өөрчлөлтийг бүрэн эхээр нь харахыг хүсвэл [энд](#) дарж танилцана уу.