



ХУУЛЬ ЗҮЙН БЯЦХАН ТУСЛАЛЦАА



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

 **IOM**
UN MIGRATION



Norwegian Ministry of
Foreign Affairs



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

Тухайн материал нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаан дах ажилтны эрх, үүргийн талаар **үндсэн чиг баримжаа олгоход оршино.**
Энэ нь эрх зүйн хэм хэмжээний хуулийн зөвлөгөөг **бүрэн орлохгүй болно.**



Тус материалыг “Нийгмийн яриа хэлцэл болон нийгмийн байгуулал 4.0” төсөл, бүртгэлийн дугаар: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010266 – ын хүрээнд боловсруулсан байсан бөгөөд үүнийг Хөдөлмөр эрхлэлтийн үйл ажиллагааны хөтөлбөр болон БНЧУ-ын улсын төсвөөр дамжуулан Европын Нийгмийн Сангаас санхүүжүүлсэн. Монгол хэл рүү орчуулах ажлыг 2023 онд Олон улсын цагаачлалын байгууллага болон Норвегийн Вант Улсын Гадаад хэргийн яамны санхүүгийн дэмжлэгээр гүйцэтгэсэн.

ТАНИЛЦУУЛГЫН ТУХАЙ ХЭДЭН ДҮРЭМ

- 1.** Ажилдаа орохын өмнө ажлын гэрээгээ үзэглэж, ажлын нөхцөлтэйгээ сайн танилцсан эсэхээ шалгаарай.
- 2.** Агентурын ажилтаны хувьд ч ажил олгогчид шууд ажиллаж буй ажилтнуудтай адил нөхцөлтэй байх эрхтэй.
- 3.** Хувийн бичиг баримтаа бусдад шалтгаангүйгээр бүү өг.
- 4.** Ажлын санал хүлээн авахдаа болгоомжтой байгаарай.
- 5.** Асуудал тулгарвал хууль зүйн туслалцаа айх хэрэггүй, тусламжийг үйлдвэрчний эвлэл эсвэл төрийн бус байгууллагууд ч үзүүлж болно.



**ҮНДСЭН
ЗАРЧИМ**

ТЭГШ ХАНДЛАГА – ҮНДСЭН ЗАРЧИМ!

Ажилтан нь гэрээний харьцангуй сул талтай тал гэж хуулиар хамгаалагдсан байдаг бөгөөд зарим тохиолдолд өөрийн хүсэл зоригоос үл хамааран хамгаалагддаг. Жишээ нь, цалин эсвэл тэтгэмжээсээ татгалзах эрхгүй бөгөөд аюулгүй ажлын нөхцөлөөр хангагдах эрхтэй. Ажил олгогчид бүх ажилтнуудад ажиллах нөхцөл, цалин хөлс олгохдоо тэгш хандах үүрэгтэй. Ялангуяа хүйс, арьс өнгө, үндэс угсаа, харьяалал, улс орны иргэншил, улс төрийн нам эсвэл үйлдвэрчний эвлэлд харьяалагдах

дэлгэрэнгүйг хедделмерийн
тухай хуулийн **16, 309-р** зүйлээс



**ХӨДӨЛМӨРИЙН
ГЭРЭЭ**

ЭХЛЭЭД ГЭРЭЭ, ДАРАА НЬ АЖИЛ

Ажил олгогч таныг ажилд томилохоос өмнө хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулсан байх ёстой. Тиймээс гэрээ байгуулалгүйгээр янз бүрийн „туршилтын ажил“-аас татгалзах нь зүйтэй. Хуульд зааснаар хөдөлмөрийн гэрээ нь ажлын байрны төрөл (юу, ямар ажил хийх), ажлын газар (хаана), ажил эхлэх өдөр (хэзээ эхлэх) гэсэн 3 үндсэн заалтыг агуулсан байх ёстой. Бусад зохицуулалтууд, жишээлбэл, цалингийн хэмжээг хөдөлмөрийн гэрээнд тусгасан байж болох ч энэ нь яг тийм байна гэсэн нөхцөл биш юм.

ХУГАЦААТАЙ ХӨДӨЛМӨРИЙН ГЭРЭЭ, ЮУ АГУУЛАХ ВЭ?

Хугацаат хөдөлмөрийн харилцааг дээд тал нь 3 жилээр байгуулж, 2 удаа давтан сунгаж болно. Эдгээр хязгаарлалтаас үл хамаарах нөхцөлийг ажил олгогч ба үйлдвэрчний эвлэлийн хооронд байгуулсан гэрээгээр тохиролцож болно. Хэрэв үйлдвэрчний эвлэл тухайн ажил олгогчийн дэргэд үйл ажиллагаа явуулдаггүй бол ажил олгогч нь дотоод журмаар тогтоож болох боловч онцгой байдлын хууль эрх зүйн нөхцөлийг дагаж мөрдөх ёстой.

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **39-р** зүйлээс

ГАДААДЫН ИРГЭДИЙН ХУГАЦААТАЙ АЖИЛЛАХ ГЭРЭЭ

Өмнөх хуудсанд дурдсан хязгаарлалтууд нь Чех улсад хөдөлмөрийн зах зээлд чөлөөтэй нэвтрэх эрхтэй гадаадын иргэдэд хамаарна, жишээ нь, түр хамгаалмын горимд орсон иргэдэд. Харин эдгээр хязгаарлалтууд ажил эрхлэх карт, дотоодын шилжүүлгийн ажилтны карт, цэнхэр карт эсвэл ажиллах зөвшөөрөл дээр үндэслэн ажилд орсон гадаадын иргэдэд хамаарахгүй. Эдгээр картууд болон зөвшөөрлүүдийг зөвхөн тодорхой хугацаатай (карт эсвэл зөвшөөрлийн төрлөөс хамааран дээд тал нь 2 эсвэл 3 жил) олгодог бөгөөд эдгээртэй холбоотой ажиллах гэрээг зөвхөн карт эсвэл зөвшөөрлийн хүчинтэй байх хугацаанд байгуулж болно. Хэрэв картыг эсвэл зөвшөөрлийг сунгасан тохиолдолд ажиллах гэрээг ямар нэгэн хязгаарлалтгүйгээр дахин дахин хугацаатай байгуулж болно

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **39-р** зүйлээс

ТУРШИЛТЫН ХУГАЦАА ХЭРХЭН ЯВАГДААГ ВЭ?

Туршилтын хугацаанд ажил олгогч, ажилтан нар бичгээр хөдөлмөрийн харилцааг хялбар байдлаар цуцалж болох бөгөөд шалтгааныг дурдах албагүй. Туршилтын хугацаа нь тохиролцсон хөдөлмөрийн гэрээний хугацааны хагасаас илүү байж болохгүй (жишээ нь, 4 сарын хөдөлмөрийн гэрээний харилцааны хувьд туршилтын хугацаа 2 сараас хэтрэхгүй), эсвэл 3 сараас хэтрэхгүй байх ёстой. Мөн удирдах ажилтнуудын хувьд 6 сараас хэтрэхгүй байх ёстой. Туршилтын хугацааг зөвхөн ажил эхлэх өдөр гэж үзээд тухайн өдрөөс хэтрэхгүй бичгээр тохиролцож болно. Үүнийг нэмэлтээр сунгаж болохгүй, гэхдээ ажил дээрх бүх өдрийн саад бэрхшээл (жишээ нь, өдрийн турш эмчид үзүүлэхээр) эсвэл ээлжийн амралт авсан өдрүүдээр автоматаар сунгагддаг.

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **35, 66-р** зүйлээс

АЖИЛ ОЛГОГЧ ЭРҮҮЛ МЭНДИЙН ҮЗЛЭГ БОЛОН СУРГАЛТАНД ХАМРУУЛАХ ЗАРДЛЫГ ХҮСЭЖ БОЛОХ УУ? ИНГЭХ ЭРХТЭЙ ЮУ?

Ийм эрх лавтай байхгүй. Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн харилцаа эхлэхийн өмнөх ажилд тэнцэх эсэх эмчийн үзлэгийн зардлыг хариуцна. Үүний нэгэн адил ажил олгогч нь ажилтны ажлын гүйцэтгэлд шаардлагатай анхан шатны сургалтын зардлыг хариуцдаг. Тиймээс та зардлыг өгөх биш, үүнтэй холбоотой танаас гарсан зардлыг нөхөн гаргуулж авна.

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **346b-p** зүйлээс



**ХӨДӨЛМӨРИЙН
ХАРИЛЦАА
ЦУЦЛАХ**

ДАРГА ХЭЗЭЭ НАМАЙГ АЖЛААС ХАЛЖ БОЛОХ ВЭ?

Туршилтын хугацаанд шалтгаан дурдахгүйгээр таны хөдөлмөрийн харилцаа хэзээ ч цуцлагдаж болно. Бусад тохиолдолд ажил олгогч таныг ажлаас шууд халах боломжгүй. Хөдөлмөрийн харилцааны тухай хуулиар зохицуулна. Жишээ нь байгууллагын бүтцийн өөрчлөлтөөс ажилтнаа цомхотгох, эрүүл мэндийн шалтгаанаар хөдөлмөрийн чадвараа алдах, ажил хөдөлмөрийн гүйцэтгэл хангалтгүй, гэрээгээр олгогдсон үүргээ зөрчих зэрэг хэд хэдэн шалтгааныг тодорхойлсон хуулийн заалтыг тэд дагаж мөрдөх ёстой. Хэрвээ та ажлаас халагдсан бол ажил олгогч ямар шалтгаан дурдсаныг харж, хуулийн дагуу байгаа эсэхийг шалгах эсвэл хуульчтай зөвлөлдөх.

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **52-р** зүйлээс

ТОХИРОЛЦООН ДЭЭР ГАРЫН ҮСЭГ ЗУРСАН НЬ ДЭЭР ҮҮ?

Гэрээг цуцлах тохиролцоо гэдэг нь ажилтан болон ажил олгогч хоёр тал харилцаагаа дуусгахыг зөвшөөрч байна гэж үзнэ. Дарга тохиролцоонд таныг гарын үсэг зурахыг хүчлэх боломжгүй. Та тохиролцоог зөвшөөрч байгаа тохиолдолд мэдээж гарын үсэг зурж болно. Хэрэв тохиролцоонд шалтгаан дурдаагүй гарын үсэг зурвал та ажлаас халагдсаны тэтгэмж, ажилгүйдлийн тэтгэмжийг бүрэн авах боломжоо алдаж болно.

дэлгэрэнгүйг хеделмерийн
тухай хуулийн **49-р** зүйлээс

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА ГЭНЭТ ЦУЦЛАГДСАНЫ ТӨЛБӨР ХЭЗЭЭ ОЛГОДДОГ, ЯМАР ХЭМЖЭЭТЭЙ БАЙДАГ?

Ажил олгогчийн зүгээс компаний зохион байгуулалт бүтцийн шалтгаанаар хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болох, ажлын ослын улмаас эрүүл мэндийн чадвараа алдах, мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний зэрэг шалтгаанаар та тохиролцоогоор ажлаасаа гарсан эсвэл дарга таныг халсан аль ч тэтгэмж авах ёстой. Ажлаас гэнэт халагдсаны тэтгэмжийн хэмжээ нь таны хэр удаан ажилласанаас хамаарна. Хэрэв 1 жилээс бага хугацаагаар ажилласан бол нэг удаагийн дундаж цалингийн эрх үүснэ. 1–2 жилийн хугацаанд та дор хаяж хоёр сарын дундаж цалинтай дүйцэх тэтгэмж эрхтэй; 2 ба түүнээс дээш жилийн хугацаанд та дор хаяж гурван сарын дундаж цалин авах боломжтой. Та хэрэв ажлын байран дээрээ осолд орсон эсвэл мэргэжлээс шалтгаалсан өвчний улмаас хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдаж байгаа бол дор хаяж 12 сарын дундаж цалинтай дүйцэх тэтгэмж авах ёстой.

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **67-р** зүйлээс

БИ УРАМШУУЛАЛАА АВААГҮЙ, ХЭРХЭН ЗОХИЦУУЛАХ ВЭ?

Ажил олгогч нар урамшуулал, шагнал, бонусыг зөвхөн менежер эсвэл удирдах албан тушаалтны шийдвэрт үндэслэн олгодог бөгөөд заавал авах ёстой бүрэлдэхүүн хэсэг биш гэж нэрлэдэг. Хэдийгээр урамшуулал авах нь тодорхой шалгуур үзүүлэлттэй байх ба нөхцөлийг бүрдүүлсэн (даалгавраа биелүүлэх, гүйцэтгэлийн шаардлагыг хангах гэх мэт) бол танд урамшууллыг авах эрх үүссэн байж болно. Урамшуулал олгохдоо ажил олгогч тэгш байдлын зарчмыг баримтлах үүрэгтэй.

дэлгэрэнгүйг хеделмерийн
тухай хуулийн **109-р** зүйлээс

АЖЛААС ХОЦОРСОН ГЭЖ ЦАЛИНГААС СУУТГАСАН, ХУУЛЬ ЁСНЫ АЛХАМ УУ?

Тийм биш! Дарга таныг үүргээ зөрчсөнийхөө төлөө торгууль ноогдуулж, цалин хөлснөөс торгууль суутгаж болохгүй. Гэвч ажилтны үүргээ байнга зөрчих нь ажлаас халагдахад хүргэдэг. Тиймээс аль болох ажилдаа цагтаа ирэх нь зүйтэй.

дэлгэрэнгүйг хеделмерийн
тухай хуулийн **346b-p** зүйлээс

АЖИЛ ОЛГОГЧ ЦАЛИНГ МААНЬ ӨГӨӨГҮЙ. БИ ЮУ ХИЙХ ВЭ?

Хэрэв энэ тухай хяналтын газарт мэдээлвэл **ажил олгогч өндөр торгууль төлөх болно**. Харин цалингийн нэхэмжлэлээ та шүүхээр шийдвэрлүүлнэ. Ажил олгогч цалингаа тавих хугацаа өнгөрснөөс хойш 15 хоногийн дотор цалингаа өгөхгүй бол та хөдөлмөрийн харилцаагаа шууд цуцлах эрхтэй. Хугацаа нь тооцоолоход төвөгтэй тул жишээн **дээр тайлбарлая: 4-р сарын 30 гэхэд та 3-р сарын цалингаа өгөх ёстой. Хэрэв та цалингаа дараа сарын 15 дахь өдөр аваагүй бол хөдөлмөрийн харилцаагаа, өөрөөр хэлбэл 5-р сарын 16-нд дуусгавар болгож болно.**

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **56-р** зүйлээс

ГАДААДЫН ИРГЭДИЙН АЖИЛЛАХ ГЭРЭЭНИЙ ДУУСГАЛ

Европын Холбооны иргэн эсвэл Европын Холбооны иргэний гэр бүлийн гишүүн биш гадаадын иргэний ажиллах гэрээ нь ажлаас чөлөөлөх эсвэл харилцан тохиролцоогоор дуусгавар болох гэх мэт ердийн аргуудын аль нэгээр дуусгавар болж болно. Гэхдээ энэ гэрээ нь гадаадын иргэний Чех улсын нутаг дэвсгэр дээр оршин суух эрх дууссанаар мөн дуусгавар болж болно. Энэ нь ихэвчлэн хөдөлмөр эрхлэх зөвшөөрөл эсвэл холбогдох ажил эрхлэх картын хүчинтэй хугацаа дууссанаар, эсвэл оршин суух зөвшөөрлийг цуцлах захиргааны шийдвэр гарах эсвэл шүүхээс албадан гаргах ял оноох шийдвэр гарах зэрэг тохиолдолд үүснэ. Гадаадын иргэний оршин суух эрхийн хүчинтэй хугацаа дууссан өдрөөр түүний ажиллах гэрээ автоматаар дуусгавар болно.

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **48-р** зүйлээс



АЖЛЫН ЦАГ

ИЛҮҮ ЦАГААР АЖИЛЛАХ ҮЕД ХЭРХЭХ ВЭ?

Ажил олгогч нь цагаас цагт илүү цагийг тодорхойлж болно, гэхдээ зөвхөн үйл ажиллагааны шалтгаанаар! Хуульд зааснаар илүү цагаар ажиллах хугацаа нь долоо хоногт 8 цагаас, жилд 150 цагаас илүү байж болохгүй. Гэвч та болон ажил олгогч илүү цагийн тухай тохиролцож, дараа нь тохиролцсон илүү цагаар ажиллах горимд ажиллах боломжтой. Гэвч илүү цагаар ажиллах нь зургаан сарын хугацаанд дунджаар долоо хоногт 8 цагаас хэтрэхгүй байх ёстой. Та илүү цагаар ажилласан бол зохих нөхөн олговор авах ёстой - илүү цагаар ажилласны нэг цагийн цалингаас гадна та дундаж орлогынхоо 25-аас доошгүй хувийн нэмэгдэлтэй бодогддог эсвэл даргатайгаа тохиролцсоны нэмэлт ээлжийн амралт авах боломжтой.

дэлгэрэнгүйг хеделмерийн
тухай хуулийн **84-р** зүйлээс

АЖЛЫН ЦАГИЙН ХУВААРИЙН ӨӨРЧЛӨЛТИЙГ ЗӨВШӨӨРӨХГҮЙ БАЙЖ БОЛОХ УУ?

Ажлын ээлжийн хуваарийг ажил олгогчоос бичгээр гаргадаг бөгөөд дор хаяж 2 долоо хоногийн өмнө мэдээлэх ёстой. Цагийн хуваарийг 1 долоо хоногоор мэдээлнэ. Бусад тохиолдолд дарга таныг хуваарьтай танилцуулж та зөвшөөрвөл өөрчлөх боломжтой. Тиймээс хэрэв ажил олгогч гэнэт хуваарийг өөрчлөх тохиолдолд та үүнийг татгалзаж, хуучин хуваарийг хэвээр үлдээхийг шаардаж болно.

дэлгэрэнгүйг хедделмерийн
тухай хуулийн **93, 114-р** зүйлээс



**ЭЭЛЖИЙН
АМРАЛТ**

БИ ЭЭЛЖИЙН АМРАЛТЫН ЭРХТЭЙ ЮУ?

Хэрвээ гэрээгээр илүү ээлжийн амралттай байхаар тохиролцоогүй бол хуулийн дагуу амралтын хугацаа ихэнхдээ 4 долоо хоног байдаг. Тогтмол амралттай мэргэжлүүд байдаг: төрийн албан хаагчид 5 долоо хоног, багш 8 долоо хоног, хүнд ажил хөдөлмөр эрхэлдэг иргэд (уурхайчид, аврагчид гэх мэт) 1 долоо хоногийн нэмэлт амралт авах эрхтэй. Долоо хоногийн ээлжийн амралт нь долоо хоногт дүйцэх ажлын цагтай ижил байна. Хөдөлмөрийн гэрээ дууссаны дараа үлдсэн авч амжаагүй ээлжийн амралтаа авч дуусгах эсвэл дүйцэх цалинг нь авч болно.

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **212-р** зүйлээс

ЭЭЛЖИЙН АМРАЛТАА БИ ӨӨРӨӨ СОНГОЖ БОЛОХ УУ?

Анхаар, хэзээ хэрхэн амралтыг зохицуулах нь ажил олгогчийн бүрэн эрхэд хамаарна! Тиймээс дарга (жуульд заасан онцгой тохиолдолоос бусад) таны сонгосон хүсэлтийг зөвшөөрөх үүрэг хүлээхгүй. Харин ажил олгогч танд **ээлжийн амралтын өдрийг тогтоон өгөхдөө дор хаяж 14 хоногийн өмнө бичгээр мэдэгдэх ёстой. Хэрэв та өөрөөр тохиролцоогүй бол ээлжийн амралтаа тухайн хугацаанд эдлэхээс татгалзаж болно.**

дэлгэрэнгүйг хеделмерийн
тухай хуулийн **217-р** зүйлээс

АВААГҮЙ АМРАЛТЫНХАА ОРОНД ЦАЛИН БОДУУЛЖ БОЛОХ УУ? ЭДЛЭЭГҮЙ ЭЭЛЖИЙН АМРАЛТАНД ХЭДИЙГ АВАХ ВЭ?

Ээлжийн амралтын үеийн цалин таны цалингийн дундажтай дүйцэх хэмжээтэй байдаг. Эдлээгүй ээлжийн амралтыг цалингаар нөхөн төлөх боломжгүй. Гагцхүү хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах буюу ажлаасаа гарч буй тохиолдолд эдлээгүй ээлжийн амралтыг нөхөн олгодог.

дэлгэрэнгүйг хөдөлмөрийн
тухай хуулийн **222-р** зүйлээс



**АЖЛЫН
БАЙРАН
ДАХ ОСОЛ**

АЖЛЫН БАЙРНЫ ГЭМТЭЛ ОСОЛ?

Энэ нь ажлын байранд ажлаа гүйцэтгэж байх үедээ санамсаргүй гэнэтийн хүчтэй гадны нөлөөллийн улмаас ажилтны эрүүл мэндэд учирсан хохирол эсвэл амиа алдах явдал юм. Үйлдвэрлэлийн осолд ажилтны ажилдаа явах, буцах замдаа гаргасан осолыг тооцдоггүй.

дэлгэрэнгүйг хедделмерийн
тухай хуулийн **271к-р** зүйлээс

АЖЛЫН БАЙРНЫ ГЭМТЭЛ ОСОЛ ГАРСАН ҮЕД ЯАХ ВЭ?

Танд болон таны хамт ажиллаж буй хүн осолд орсон бол хэн гэдгээс үл хамааран та эхлээд удирдах ажилтандаа (мэдээж нөхцөл байдал боломжтой бол) мэдэгдэх ёстой мөн ослын шалтгааныг тодруулахад хамтран ажиллах ёстой. Ажлын байрны гэмтэл осолд орсон хүн хохирлын нөхөн олговор авах ёстой бөгөөд үүнд эмчилгээний зардал, өвдөлтийн, нийгмийн хэрэглээний хүндрэл, материаллаг зүйлийн хохирол, орлогоо алдсаны нөхөн олговор орно. Хэрэв ажил олгогч хохирлыг барагдуулах тухай нэхэмжлэлтэй маргаж байгаа бол дараагийн алхмуудын талаар хуульчтай зөвлөлдөх хэрэгтэй.

дэлгэрэнгүйг хеделмерийн
тухай хуулийн **269-р** зүйлээс



**ХЭН НАМАЙГ
ХАМГААЛАХ
БОЛ?**

ЯАГААД ҮЙЛДВЭРЧНИЙ ЭВЛЭЛ?

Таны эрх ашгийг хамгаалдаг. Хөдөлмөрийн эрх зүйн чиглэлээр мэргэшсэн мэргэжилтнүүд бөгөөд шүүх дээр өөрийн гишүүдээ үнэ төлбөргүй төлөөлөн өмгөөлж, ажлын байран дахь хөдөлмөрийн аюулгүй байдал, эрүүл ахуйн хамгаалалтад хяналт тавьж, ажил олгогчтой зөвшилцөж, цаашлаад хөдөлмөрийн нөхцлийг сайжруулдаг.

 cmkos.cz

 facebook.com/CMKOS

 Instagram.com/odborycz

 twitter.com/ODBORY

 info@cmkos.cz



CMKOS



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs