

# Шинэ корона вирусийн тухай асуулт хариултууд

(Хөдөлмөр эрхлэгчдэд зориулав)

(2020 оны 4-р сарын 17-ны өдрийн байдлаар)

(Нэмэлт)

Шинэ корона вирус тархалтын нөлөөлөлд өртөж буй хувиараа бизнес эрхлэгчдийн хувьд Жижиг дунд бизнесийн агентлагийн зүгээс эргэлтийн мөнгөн хөрөнгийн дэмжлэг (зээл, батлан даах) үзүүлж байна.

URL: <https://www.meti.go.jp/covid-19/index.html>

## **1. Ханиад томууны шинж тэмдэг илэрч халдварын сэжиг бүхий үед авах арга хэмжээ**

Асуулт 1. Халуураад ханиалгаж байгаа бол ямар арга хэмжээ авах вэ?

Хариулт 2. Халуурах зэрэг шинж тэмдэг илэрсэн бол ажлаасаа чөлөө авахыг зөвлөж байна. Ажилдаа явахгүй байх нь таны төлөө төдийгүй бусдад болзошгүй халдвар тархах эрсдэлээс хамгаалах чухал үйлдэл юм. Халдварын сэжиг бүхий хүнд авах арга хэмжээний талаар “Шинэ корона вирусийн тухай асуулт хариултууд (энгийн иргэдэд зориулав) Асуулт 28 <Халуураад ханиалгаж байгаа бол яах вэ?>” зааварчилгааг харна уу.

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00001.html#Q28](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00001.html#Q28)

Шинэ корона вирусээс урьдчилан сэргийлэх

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000599643.pdf>

2-р сарын 1-нээс эхлэн Шинэ корона вирусийн халдварт өвчин нь хуулийн тусгай заалтад орсон халдварт өвчинд тооцогдох болсонтой холбогдуулан хэрэв хөдөлмөр эрхлэгч нь уг халдвараар халдварлагдсан нь тогтоогдсон бол холбогдох хууль тогтоомжийн дагуу хот орон нутгийн засаг дарга нь тухайн хүнд ажил хөдөлмөр хийхийг хязгаарлах болон эмнэлэгт хэвтэх захирамж гаргах эрхтэй болсон.

Уг хуулийн дагуу хот орон нутгийн засаг даргаас эмнэлэгт хэвтэх захирамж хүлээн авсан бол эмнэлэгт хэвтсэнээр ажил хийх боломжгүй болохыг ойлгож зааварт дагана уу. Мөн, уг захирамжийн дагуу ажил хийхийг хязгаарласан бол ажил хийхгүй байхыг хүсэж байна.

Хэрэв дээрх тохиолдлуудаар ажил хязгаарлах болон эмнэлэгт хэвтэх захирамж хүлээн авсан бол ажил олгогчдоо энэ тухай мэдэгдэхийг хүсье!

## **2. Хөдөлмөрийн хуульд хамаарах амралтын тэтгэмж болон ээлжийн цалинтай амралтын тухайд**

Асуулт 1. Шинэ Корона вирусийн халдвар авч ажлаас чөлөө авах тохиолдолд амралтын тэтгэмж олгогдох уу?

Хариулт 1. Шинэ Корона вирусийн халдвар авч хот орон нутгийн засаг даргын хөдөлмөр хийх хязгаарлалтын захирамжийн дагуу хөдөлмөр эрхлэгч нь ажлаас чөлөө авсан бол зарчмын хувьд “Ажил олгогчийн хариуцлагаас шалтгаалсан амралт”-д хамрагдахгүй тул амралтын тэтгэмж олгогдохгүй.

Харин, ажилчны даатгалд хамрагдсан тохиолдолд үндсэн шалгуурыг хангаж байвал даатгалын байгууллагаас өвчний тэтгэмж олгогдоно.

Өөрөөр хэлбэл, өвчнөө эдгээх зорилгоор ажиллах боломжгүй болсон 3 дахь хоногоос эхлэн сүүлийн 12 сарын үндсэн цалингийн дундаж мөнгөн дүнгийн 2/3 хувиар бодож өвчний тэтгэмж олгогдоно.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг хамрагдах даатгалын байгууллагаас тодруулна уу.

<Халуурах зэргээс шалтгаалан сайн дураар ажлаас чөлөө авах>

Асуулт 2. Халуурах зэрэг шинж тэмдэг илэрч сайн дураараа ажлаас чөлөө авбал амралтын тэтгэмж олгогдох уу?

Хариулт 2. Энэ тохиолдолд ажлаас чөлөө авахыг зөвлөж байгаа боловч тухайн мөчид Шинэ корона вирусээр халдварлагдсан эсэх нь тодорхойгүй ба халуурах зэрэг шинж тэмдгээс шалтгаалан хөдөлмөр эрхлэгч нь сайн дураар ажлаас чөлөө авах тохиолдолд амралтын тэтгэмж олгогдохгүй. Энэ тохиолдолд, тухайн ажлын байранд мөрдөгдөх өвчний цалинтай чөлөө олгох дотоод дүрэм журам байвал нягтлан үзэж ашиглана уу.

<Ээлжийн цалинтай амралт ба өвчний чөлөө авах тухай>

Асуулт 3. Халуурах зэрэг шинж тэмдэг илэрсэн тул ээлжийн цалинтай амралтаа авч болох уу?

Хариулт 3. Ээлжийн цалинтай амралт нь зарчмын хувьд хөдөлмөр эрхлэгчийн хүссэн үед олгогдох дүрэмтэй тул шалтгаан харгалзахгүйгээр уг амралтаа эдлэх боломжтой. Мөн тухайн ажлын байранд мөрдөгдөх өвчний чөлөө олгох дотоод дүрэм журам байвал нягтлан үзэж ашиглана уу.

<Цагийн ажилтанд мөрдөгдөх журам>

Асуулт 4. Цагийн ба томилгоот ажилтан, хугацаатай гэрээт ажилтны хувьд амралтын тэтгэмж болон ээлжийн цалинтай амралт олгогдох уу?

Хариулт 4. Хөдөлмөрийн хуульд хамрагдах цагийн ба томилгоот ажилтан, хугацаатай гэрээт ажилтны хувьд ч мөн адил амралтын тэтгэмж болон ээлжийн цалинтай амралт эдлэх эрхтэй.

Аж ахуйн нэгжүүдэд ажил олгогч ба ажилчид хооронд энэ талаар сайн харилцан тохиролцож хөдөлмөр эрхлэгч нь санаа зоволгүйгээр амралт, чөлөөгөө эдлэх нөхцөл бүрдүүлэх талаар бид зөвлөмж өгч байгаа болно.

<Гадаадын харьяат хөдөлмөр эрхлэгчдэд Хөдөлмөрийн хууль хэрхэн мөрдөгдөх тухай>

Асуулт 5. Хөдөлмөрийн хуулийн дагуу гадаадын харьяат хөдөлмөр эрхлэгчдийн хувьд амралтын тэтгэмж болон ээлжийн цалинтай амралт олгогдох уу?

Хариулт 5. Хөдөлмөрийн хуульд хамрагдах эсэхэд тухайн хөдөлмөр эрхлэгчийн иргэний харьяалал хамаарахгүй. Гадаад иргэн байсан ч Хөдөлмөрийн хуулийн заалтад хамрагдаж, тодорхой шаардлага хангасан тохиолдолд уг хуулийн дагуу амралтын тэтгэмж болон ээлжийн цалинтай амралт олгогдох хуультай.

### **3. Халдвараас хамгаалах ажлын нөхцөлийн уян хатан хэв маяг зохицуулалт (зайнаас ажил хийх болон цагийн зөрөөтэй ажилдаа ирж очих)**

<Зайнаас ажил хийх>

Асуулт 1. Шинэ корона вирусийн халдвараас сэргийлж зайнаас ажлаа хийхээр төлөвлөж байгаа бол яах ёстой вэ?

Хариулт 1. Ажлын байранд хэрэв зайнаас ажил хийх боломж бүрдсэн бол уг нөхцөлийн хүрээнд хэрэгжүүлэх боломжтой. Гэхдээ заавал ажил олгогчтойгоо зөвлөлдөж, дотоод дүрэм журмаа нягтлан шалгана уу. Мөн Эрүүл мэнд, хөдөлмөрийн яамнаас зайнаас ажил хийх тухай нэгдсэн мэдээллийг агуулсан “Зайнаас ажил хийх нэгдсэн портал цахим хуудас” ажиллуулж, үүнтэй холбоотой тусламж үйлчилгээ, лавлагаа, нэвтрүүлэх болон ашиглах аргачлалуудыг агуулсан мэдээллүүд байгаа тул доорх линкээр хандана уу.

<https://telework.mhlw.go.jp/>

<Цагийн зөрөөтэй ажилдаа ирж очих>

Асуулт 2. Шинэ корона вирусийн халдвараас сэргийлж цагийн зөрөөтэй ажилдаа ирж очихоор төлөвлөж байгаа бол яах ёстой вэ?

Хариулт 2. Ажил олгогч болон хөдөлмөр эрхлэгч нь харилцан тохирч ажил эхлэх болон дуусах цагийг тохирч болох тул уг асуудлыг сайн ярилцаж шийдвэрлэнэ үү. Мөн, ажил эхлэх болон дуусах цагийг хөдөлмөр эрхлэгч нь сонгодог “Flex time” тогтолцоог ашиглах боломжтой. Уг систем нь заавал ажиллах ёстой ажлын цөм цаг (Core time) болон уг цагтаа багтаж байвал дурын цагт ажилдаа ирж очих боломжтой ажлын цаг (Flexible time)-ийг зааж өгсөн байдаг. Үүнд Core time нь заавал байх шаардлагагүй бөгөөд бүх цагийг Flex time болгож ажиллах боломжтой байдаг. Flex time тогтолцооны дэлгэрэнгүй болон түүнийг нэвтрүүлэх хүсэлтийн талаар доорх холбоосоор орж харна уу.

Flex time тогтолцооны тайлбар болон нэвтрүүлэх хүсэлт

<https://www.mhlw.go.jp/content/000476042.pdf>

### **4. Үйлдвэрлэлийн ослын нөхөн төлбөр**

Асуулт 1. Хөдөлмөр эрхлэгч нь шинэ корона вирусийн халдвараар өвчилсөн тохиолдолд Үйлдвэрлэлийн ослын даатгалын олголтод хамрагдах уу?

Хариулт 1. Ажил үүргээ гүйцэтгэх болон ажилдаа ирэх, буцах явцдаа өвчилсөн нь тогтоогдвол Үйлдвэрлэлийн ослын даатгалд хамрагдана.

Дэлгэрэнгүйг ажлын байрныхаа харьяалагдах хөдөлмөрийн стандартын хяналтын хэлтсээс тодруулна уу.

Хөдөлмөрийн товчоо, хөдөлмөрийн стандартын хяналтын хэлтсүүд

**5. Эрүүл мэндийн даатгалын тухай хууль зэргийн дагуу олгогдох эмнэлгийн тэтгэмж**

Асуулт 1. Шинэ корона вирусаар халдварлаж ажлаас чөлөө авах тохиолдолд эмнэлгийн тэтгэмж олгогдох уу?

Хариулт 1. Шинэ корона вирусаар халдварлаж, түүнийг эмчлэх зорилгоор ажилдаа очих боломжгүй болсон тохиолдолд бусад өвчнүүдтэй адил ажилчны даатгалд хамрагдсан байгаа бол эмчлүүлэх зорилгоор ажлаас чөлөө авсан өдрийн 3 дахь хоногоос тооцоолж, өмнөх сүүлийн 12 сарын үндсэн цалингийн дундаж дүнгийн 3 хуваасны 2 хувьтай дүйцэх мөнгөн дүнг эмнэлгийн тэтгэмж болгон олгоно.

Мөн, ажилдаа очих боломжгүй хугацаа гэдэгт бие халуурах зэрэг шинж тэмдэг илэрч гэртээ байсан хугацааг оруулна. Хүндэтгэх шалтгаанаар эмнэлэгт очиж чадаагүй ба эмчийн бичиг авч чадаагүй тохиолдолд мөн ажил олгогчоос тодорхойлолт авснаар даатгуулагч ажилтан нь ажлын чадвараа алдсанд тооцогдож болно.

Мөн, Иргэний эрүүл мэндийн даатгалд хамрагдсан хүний хувьд тухайн хот тосгон дүүргийн дүрэм журмын хүрээнд шинэ корона вирусийн халдвар авсан ажилчинд эмнэлгийн тэтгэмж олгох тохиолдол бий. Хүсэлт гаргах дэлгэрэнгүй мэдээллийг хамрагдаж буй даатгалын байгууллагаас тодруулна уу.

**6. Бусад (Сургууль цэцэрлэг түр амарсан тохиолдолд асран хамгаалагчийн амралт авахад туслах, ажил олгогч нь зөвшөөрөхгүй байгаа тохиолдолд хэрхэх тухай)**

<Цэцэрлэг>

Асуулт 1. Хүүхдээ явуулдаг цэцэрлэг нь түр хаагдсан тул яах ёстой вэ?

Хариулт 1. Бага насны хүүхэд ба орчин тойронд халдвар тархахаас сэргийлэх үүднээс ажил олгогчтойгоо зөвлөлдөж зайнаас ажил хийх буюу амралт чөлөө авах аргаар зохицуулалт хийхийг хүсэж байна. Мөн, эмнэлэг сувиллын салбарт ажилладаг нийгмийн өндөр хариуцлагатай ажилтны хувьд хүүхдийн асаргаа шаардлагатай тохиолдолд гэрээр хүүхэд харах үйлчилгээ авах боломжийг дүүрэг хорооны захиргаандаа хандаж судална уу.

<Бага сургууль түр хааснаас үүдэх хүүхэд асран хамгаалагчийн амралт, чөлөө авахад туслах>

Асуулт 2. Шинэ корона вирусийн халдвараас шалтгаалан бага болон тусгай сургалттай сургуулиуд түр амарсан тохиолдолд хөдөлмөр эрхлэгч нь хүүхдээ

харах зорилгоор амралт, чөлөө авах шаардлага үүссэн бол ямар тусламж үзүүлэх вэ?

Хариулт 2. Түр хаагдсан бага болон тусгай сургалттай сургууль, цэцэрлэг, өндөр өнжүүлэхэд явдаг хүүхдээ харах зорилгоор 2-р сарын 27-ноос 6-р сарын 30 хүртэлх хугацааны хооронд амралт, чөлөө авах ажилтанд (үндсэн ба үндсэн бус ажилтан) цалинтай чөлөө (ээлжийн цалинтай амралтаас бусад) олгосон аж ахуйн нэгжид уг зардал болох (дээд хязгаар өдөрт 8330 иен) мөнгийг улсаас олгох төлөвлөгөөтэй байгаа.

[Дэлгэрэнгүй мэдээллийг энэ холбоосоор орж харна уу.](#)

“Шинэ корона вирусийн халдварт өвчнөөс үүдэлтэй бага сургууль түр хаагдахад зориулсан тэтгэмжийн мөнгө” гарын авлага

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604068.pdf>

Мөн, хүүхдээ түр асран хамгаалуулах газар хайж байгаа та бүхнийг дэмжих үйлчилгээг хамрагдах хот дүүргээс олж болох ба жишээ болгож доорх холбоосоор орж харна уу.

Дэлгэрэнгүй мэдээллийг хамрагдах хот дүүргийн хүүхэд ба хүүхэд асрах тусламж хариуцсан хэлтэст хандана уу.

“Хүүхэд түр асрах газар хайж буй та бүхэнд” гарын авлага

<https://www.mhlw.go.jp/content/000604069.pdf>

<Ажил олгогч амралт, чөлөө олгохгүй тохиолдолд>

Асуулт 3. Халуурах зэрэг ханиад томууны шинж тэмдэг илэрсэн тохиолдолд ажлаас чөлөө авахаар төлөвлөж байгаа боловч ажил олгогч зөвшөөрөхгүй бол яах вэ?

Хариулт 3. Халуурах зэрэг ханиад томууны шинж тэмдэг илэрсэн тохиолдолд ажлаас чөлөө авахыг уриалж байгаа.

Үүний тулд аж ахуйн нэгж болон нийгмийн дунд харилцан ойлголцол чухал бөгөөд хөдөлмөр эрхлэгчийн амралт, чөлөөгөө эдлэх орчныг бүрдүүлж өгөхийг аж ахуйн нэгж байгууллагуудад уриалж байгаа болно.

Мөн, хөдөлмөр эрхлэгч нь ээлжийн цалинтай амралт авах шалтгаан нь халуурах болон ханиад томууны шинж тэмдгээс шалтгаалсан байсан ч зарчмын хувьд ажил олгогч нь татгалзах эрхгүй хуультай.

Мөн ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэгчийг эдгээрээс бусад амь нас, бие эрхтний аюулгүй байдалд ажиллах нөхцөлөөр хангах (хөдөлмөрийн аюулгүй ажиллагааны дүрэм) үүрэгтэй байдаг тул ажил олгогч ба ажилчин хооронд энэ талаар сайн зөвлөлдөх нь зохистой юм.

<Гадаад иргэдэд хэрхэн туслах вэ>

Асуулт 4. Асуулт 2-ын бага сургууль зэрэг түр хаагдсантай холбоотойгоор гадаад иргэд бас ажлаас амралт чөлөө авах тусламж хүсэх боломжтой юу?

Хариулт 4. Ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ хийсэн хөдөлмөр эрхлэгч бол гадаад иргэн байсан ч уг тусламжийг авах боломжтой.

<Хүүхэд асрах чөлөө сунгах> (хүүхэд асрах чөлөөгөө дуусгаж ажилдаа орох төлөвлөгөөтэй байсан боловч цэцэрлэгт хүүхдээ өгөхгүй байх хүсэлт ирсэн бол)

Асуулт 5. Хүүхдээ цэцэрлэгт өгч ажилдаа явахаар төлөвлөж байсан боловч хот тосгон дүүргээс цэцэрлэгт явуулахыг түдгэлзэх хүсэлт ирсэн тул хэсэгтээ цэцэрлэгт явуулахгүй байхаар болсон. Энэ тохиолдолд хүүхэд асрах чөлөө сунгах боломжтой юу?

Хариулт 5.

<1 хүртэлх насны хүүхэдтэй бол>

Одоогоор хүүхэд асрах чөлөө эдэлж байгаа бол шалтгаан хамаарахгүйгээр зөвхөн 1 удаа хүүхэд асрах чөлөөг дуусгавар болох өдрийг хойшлуулах (хамгийн уртдаа 1 нас хүртэл\*<sup>1</sup>) боломжтой\*<sup>2</sup>. Хууль дүрэмд 1 сарын өмнөөс хүсэлт гаргана гэж заасан байдаг боловч ажил олгогчтойгоо зөвлөлдөнө үү. Мөн, хүүхэд асрах чөлөөгөө дуусгаад ажилдаа орсон байсан бол 1 нас хүртэлх\*<sup>1</sup> хугацаанд дахин чөлөө авах хүсэлт гаргаж болно.

\*<sup>1</sup> Эцэг, эх хоёулаа хүүхэд асрах чөлөө авах бол тодорхой нөхцөл хангасан тохиолдолд нийтдээ хамгийн уртдаа 1 нас 2 сар хүртэл (аав ээжийн нэмэлт амралт)

\*<sup>2</sup> 1 наснаас 1 нас 6 сар хүртэлх амралт ба 1 нас 6 сараас 2 нас хүртэлх амралтыг мөн сунгах хүсэлт гарах боломжтой.

<1 нас ба 1 нас 6 сар хүрсэн үед>

Хүүхэд 1 нас ба 1 нас 6 сар хүрсэн үед амралтаа сунгуулах бол 1 нас хүрсэн үед хамгийн уртдаа 1 нас 6 сар, 1 нас 6 сар хүрсэн үед хамгийн уртдаа 2 нас хүртэл тус тус сунгуулах хүсэлт гаргаж болно.

Эдгээрийн аль ч тохиолдолд ажил олгогч нь уг хүсэлтийг татгалзах эрхгүй бөгөөд хүүхэд асрах чөлөөний цалин олгогдоно.

Нэмэлт мэдээлэл: Хүүхэд ба өвчтөн асрах чөлөө авах тухай хуульд заасан хүүхэд асрах чөлөө авах нөхцөлүүд

-Хүүхэд асрах чөлөө авах боломжтой үе нь зарчмын хувьд 1 нас хүрэх өдөр

хүртэл хугацаанд байна.

-Хүүхэд 1 нас хүрсэн мөчид дараах бүх нөхцөлүүдийг хангасан тохиолдолд 1 нас хүрсэн өдрийн дараачийн өдрөөс эхлэн 1 нас 6 хүртэлх хугацаанд чөлөө авах боломжтой.

(1) Хүүхэд 1 нас хүрэх өдөр хөдөлмөр эрхлэгч ба түүний эхнэр нөхөр нь хүүхэд асрах чөлөө эдэлж байгаа бол.

(2) Цэцэрлэгт өгөх боломжгүй зэрэг шалтгаанаар 1 нас өнгөрсөн ч гэртээ асрах шаардлагатай нь тогтоогдсон бол.

-Мөн, хүүхэд 1 нас 6 сар хүрэх мөчид дараах бүх нөхцөлүүдийг хангасан тохиолдолд хүүхэд 1 нас 6 сар хүрсэн өдрийн дараачийн өдрөөс 2 нас хүртэлх хугацаанд чөлөө авах боломжтой.

(1) Хүүхэд 1 нас 6 сар хүрэх өдөр хөдөлмөр эрхлэгч ба түүний эхнэр нөхөр нь хүүхэд асрах чөлөө эдэлж байгаа бол.

(2) Цэцэрлэгт өгөх боломжгүй зэрэг шалтгаанаар 1 нас 6 сар өнгөрсөн ч гэртээ асрах шаардлагатай нь тогтоогдсон бол.

<Сайн дураар цэцэрлэгт өгөхөөс түдгэлзсэн тохиолдолд хүүхэд асрах чөлөөг сунгах>

Асуулт 6. Уг нь хүүхдээ цэцэрлэгт өгч ажилдаа эргэж орохоор төлөвлөж байсан юм. Харин халдварт өвчнөөс урьдчилан сэргийлэхийн тулд хот тосгон дүүргээс цэцэрлэгт явуулахыг түдгэлзэх хүсэлт ирэх болоогүй ч хүүхдээ цэцэрлэг явуулахгүй байхаар шийдлээ. Энэ тохиолдолд хүүхэд асрах чөлөө сунгах боломжтой юу?

Хариулт 6. Одоогоор хүүхэд асрах чөлөө эдэлж байгаа бол шалтгаан хамаарахгүйгээр зөвхөн 1 удаа хүүхэд асрах чөлөөг дуусгавар болох өдрийг хойшлуулах (хамгийн уртдаа 1 нас хүртэл\*) боломжтой. Хууль дүрэмд 1 сарын өмнөөс хүсэлт гаргана гэж заасан байдаг боловч ажил олгогчтойгоо зөвлөлдөнө үү.

Ажил олгогч нь уг хүсэлтийг татгалзах эрхгүй. Хүүхэд асрах чөлөөг сунгасан хугацаанд ч цалин олгогдоно.

\*) Эцэг, эх хоёулаа хүүхэд асрах чөлөө авах бол тодорхой нөхцөл хангасан тохиолдолд хамгийн уртдаа 1 нас 2 сар хүртэл олгогдоно.

(аав ээжийн нэмэлт амралт)

Харин, хүүхэд асрах чөлөөгөө эдэлж дуусаад ажилдаа эргээд орсон байсан тохиолдолд Хүүхэд ба өвчтөн асрах чөлөө авах тухай хуульд заасан нөхцөл хангагдаагүй тул дахин хүүхэд асрах чөлөө авах, хүүхэд 1 нас ба 1 нас 6 сар хүрэх үед чөлөөгөө сунгуулах боломжгүй.

Нэмэлт мэдээлэл: Хүүхэд ба өвчтөн асрах чөлөө авах тухай хуульд заасан хүүхэд



асрах чөлөө авах нөхцөлүүд

-Хүүхэд асрах чөлөө авах боломжтой үе нь зарчмын хувьд 1 нас хүрэх өдөр хүртэл хугацаанд байна.

-Хүүхэд 1 нас хүрсэн мөчид дараах бүх нөхцөлүүдийг хангасан тохиолдолд 1 нас хүрсэн өдрийн дараачийн өдрөөс эхлэн 1 нас 6 хүртэлх хугацаанд чөлөө авах боломжтой.

(1) Хүүхэд 1 нас хүрэх өдөр хөдөлмөр эрхлэгч ба түүний эхнэр нөхөр нь хүүхэд асрах чөлөө эдэлж байгаа бол.

(2) Цэцэрлэгт өгөх боломжгүй зэрэг шалтгаанаар 1 нас өнгөрсөн ч гэртээ асрах шаардлагатай нь тогтоогдсон бол.

-Мөн, хүүхэд 1 нас 6 сар хүрэх мөчид дараах бүх нөхцөлүүдийг хангасан тохиолдолд хүүхэд 1 нас 6 сар хүрсэн өдрийн дараачийн өдрөөс 2 нас хүртэлх хугацаанд чөлөө авах боломжтой.

(1) Хүүхэд 1 нас 6 сар хүрэх өдөр хөдөлмөр эрхлэгч ба түүний эхнэр нөхөр нь хүүхэд асрах чөлөө эдэлж байгаа бол.

(2) Цэцэрлэгт өгөх боломжгүй зэрэг шалтгаанаар 1 нас 6 сар өнгөрсөн ч гэртээ асрах шаардлагатай нь тогтоогдсон бол.

<Ажлаас халах, чөлөөлөх>

Асуулт 7. Шинэ корона вирусийн шалтгаанаар компанийн зүгээс ажлаас гарахыг хүсэх, ажлаас халахыг завдах зэрэг нөхцөл байдал үүсвэл яах вэ?

Хариулт 7. Ажлаас халагдах, чөлөөлөгдөхтэй холбоотой асуулт, зөвлөгөөг хамгийн ойр Хөдөлмөрийн товчоо, хөдөлмөрийн стандарт хянах хэлтэс болон “Шинэ корона вирусийн халдварт өвчинтэй холбогдол бүхий хөдөлмөрийн тусгай цонх\*”) ба “Хөдөлмөрийн нөхцөлийн зөвлөгөө өгөх тусгай дугаар (0120-811-610)” -д хандана уу.

“Шинэ корона вирусийн халдварт өвчинтэй холбогдол бүхий хөдөлмөрийн тусгай цонх\*”)”

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html)

Мөн, шинэ корона вирусийн улмаас компанийн зүгээс ажлаас гарах хүсэлт тавьсан тохиолдолд хэрхэн хүлээж авахыг хөдөлмөр эрхлэгч өөрөө шийдэх эрхтэй. Хөдөлмөр эрхлэгчийн бие даасан шийдвэрт саад болох нь хууль бус бөгөөд шийдвэр гаргах эрх чөлөөнд халдаж буй үйлдэл болох магадлалтай.

Компанийн зүгээс ажилчнаа халах тохиолдолд уг шийдвэр нь шууд хэрэгжих албагүй ба Хөдөлмөрийн тухай хуулийн дагуу доорх дүрмүүдээр зохицуулагдана. Үүнд:

(1) Ажлын үүрэг гүйцэтгэлээс үүдэлтэй гэмтэл өвчний улмаас чөлөө авсан хугацаа ба түүний дараах 30 хоног, төрөхийн өмнө ба дараах эмэгтэйн хувьд

Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн 65-р зүйлд зааснаар чөлөөний хугацаа ба түүний дараах 30 хоногт ажлаас халахыг хориглосон байдаг. (Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн 19-р зүйл)

(2) Дээрх (1)-ний тохиолдол биш байсан ч ажлаас халах шалтгаан нь хөндлөнгөөс ажиглахад зүй бус буюу нийгмийн итгэл үнэмшилтэй уялдаагүй байгаа нь тогтоогдвол хүний эрхэнд халдсан гэж үзэж шийдвэр нь хүчингүй болно. (Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хуулийн 16-р зүйл)

Мөн, ажлын байрны цомхотголын (компанийн менежментийн шалтгаанаар илүүдэл ажилчныг халах) хувьд шүүн хэлэлцэх явцад доорх асуудлуудыг авч хэлэлцэнэ. Үүнд:

- 1) Ажилтан цомхотгох шаардлага бий эсэх
  - 2) Халахаас зайлсхийхээр хүчин чадлаа бүрэн дайчилсан эсэх
  - 3) Цомхотголд орсон ажилчныг сонгох процесс нь хөндлөнгийн байр сууринаас болон зүй ёсны байсан эсэх
  - 4) Үйлдвэрчний эвлэлтэй зөвлөлдсөн эсэх, ажилчдадаа зөв тайлбарласан эсэх  
Эдгээр 4 асуудлыг авч хэлэлцэнэ.
- (3) Хөдөлмөрийн хугацаатай гэрээт ажилчны хувьд хүндэтгэх шалтгаангүй бол хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусаагүй гэрээг цуцлах боломжгүй байдаг. Энэ тохиолдолд хугацаагүй гэрээт ажилчнаас илүү өндөр шалгуураар ажлаас халсан шийдвэр нь хүчинтэй эсэхийг шүүн хэлэлцдэг хуультай. (Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн 17-р зүйлийн 1 дэх хэсэг)
- (4) Ажил олгогч нь ажилтныг ажлаас халах бол 30 хоногийн өмнө мэдэгдэх эсвэл 30-аас дээш хоногт дүйцэх хэмжээний дундаж цалинг тэтгэмж (Ажлаас халах урьдчилсан мэдэгдлийн тэтгэмж) болгон олгох үүрэгтэй. (Хөдөлмөрийн стандартын тухай хуулийн 20-р зүйл)

Асуулт 8. Шинэ корона вирусийн улмаас хөдөлмөрийн хугацаат гэрээг цуцлахаар болсон бол яах вэ?

Хариулт 8. Ажлаас халагдах, чөлөөлөгдөхтэй холбоотой асуулт, зөвлөгөөг хамгийн ойр Хөдөлмөрийн товчоо, хөдөлмөрийн стандарт хянах хэлтэс болон “Шинэ корона вирусийн халдварт өвчинтэй холбогдол бүхий хөдөлмөрийн тусгай цонх\*”) ба “Хөдөлмөрийн нөхцөлийн зөвлөгөө өгөх тусгай дугаар (0120-811-610)” -д хандана уу.

“Шинэ корона вирусийн халдварт өвчинтэй холбогдол бүхий хөдөлмөрийн тусгай цонх\*”)”

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/index\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/index_00004.html)

Мөн, шинэ корона вирусийн улмаас компанийн зүгээс хөдөлмөрийн хугацаат гэрээг цуцлахыг завдсан тохиолдолд уг шийдвэр нь шууд хэрэгжих албагүй ба Хөдөлмөрийн

тухай хуулийн дагуу доорх дүрмүүдээр зохицуулагдана. Үүнд:

- (1) Хөдөлмөрийн хугацаат гэрээт ажилчны зүгээс гэрээгээ сунгах хүсэлт гаргасан тохиолдолд түүнийг ажлаас чөлөөлөх шалтгаан нь доорх шалтгаануудад тохирч байвал уг ажлаас чөлөөлсөн шийдвэр нь хөндлөнгөөс ажиглахад учир дутагдалтай, нийгмийн итгэл үнэмшилтэй уялдаж байгаа нь тогтоогдохгүй бол ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээний өмнөх нөхцөлтэй ижил нөхцөлтэйгөөр уг гэрээг сунгах хүсэлтийг хүлээн зөвшөөрсөнд тооцно. (Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль 19-р зүйл)
  - А. Өмнө гэрээгээ давтан сунгаж байсан хугацаат гэрээ бөгөөд түүнийг ажлаас чөлөөлөх явдал нь нийгмийн итгэл үнэмшлийн үүднээс хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахтай адил гэж тогтоогдсон бол
  - Б. Хөдөлмөрийн хугацаат гэрээт ажилтан нь гэрээний хугацаа дуусгавар болсны дараа дахин сунгагдах хүлээлттэй байсан нь зүй ёсны гэж тогтоогдсон бол
- (2) Хөдөлмөрийн хугацаат гэрээг (гэрээний хугацааг 3 ба түүнээс дээш удаа сунгасан эсвэл 1 жилээс дээш тасралтгүй гэрээгээр ажиллаж байгаа тохиолдолд л хамрагдана. Харин гэрээг сунгахгүй тухай гэрээнд оруулсан тохиолдолд хамрагдахгүй) сунгахгүй тохиолдолд хамгийн оройдоо гэрээт хугацаа дуусахаас 30 хоногийн өмнө ажлаас чөлөөлөх мэдэгдэл өгөх үүрэгтэй. (Хөдөлмөрийн хугацаат гэрээ байгуулах, сунгах, чөлөөлөх тухай стандартын 2-р зүйл)
- \*) Хөдөлмөрийн хугацаат гэрээтэй ажилтныг хүндэтгэх шалтгаангүй бол гэрээний хугацаа дуусахаас өмнө ажил олгогч нь хөдөлмөр эрхлэгчийг ажлаас халж болохгүйг заасан хуультай байдаг. (Хөдөлмөрийн гэрээний тухай хууль 17-р зүйлийн 1 дэх хэсэг)