

**МОНГОЛ УЛСЫН ДЭЭД ШҮҮХИЙН  
ИРГЭНИЙ ХЭРГИЙН ТАНХИМЫН  
ЗӨВЛӨМЖ**

2012.06.15

Улаанбаатар хот

**ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХ ЗҮЙН ХАРИЛЦААНААС ҮҮССЭН МАРГААНТАЙ  
ХЭРГИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХЭД АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ**

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанаас үүссэн маргаантай иргэний хэрэг улсын хэмжээнд сүүлийн 3 жил нийт шийдвэрлэсэн иргэний хэргийн 2,7-2.9 хувийг эзэлж байгаа бол Улсын Дээд шүүхийн хяналтын шатны иргэний хэргийн шүүх хуралдаанаар хянан шийдвэрлэсэн нийт хэргийн 16-17 хувийг, түүнчлэн 2012 оны эхний хагас жилд хянан хэлэлцэгдсэн хэргээс хүчингүй болсон хэргийн 40 хувь нь тухайн харилцаанаас үүссэн маргаантай хэрэг эзэлж байгаагаас үзэхэд уг маргаан нь ээдрээ, төвөгтэй байдагтай холбоотой гэж үзэх үндэслэлтэй байна. Иймд Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаатай холбоотой хуулийн зохицуулалтыг нэг мөр ойлгож, уг асуудлыг зөв шийдвэрлэх явдлыг хангах, цаашид анхаарвал зохих зарим асуудлыг зөвлөх зорилгоор Шүүхийн тухай хуулийн 15.3, 15.4-т заасныг баримтлан Улсын Дээд шүүхийн иргэний хэргийн танхимаас **ЗӨВЛӨМЖ болгох нь:**

**Нэг. Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа, хөдөлмөрийн гэрээний нийтлэг үндэслэлийн талаар.**

**1.1.** Хөдөлмөрийн гэрээ нь иргэний эрх зүйн үүргийн нэг төрөл болохын хувьд Иргэний хуулийн 189 дүгээр зүйлд заасан нийтлэг үндэслэл нь бусад гэрээний нэгэн адил түүнд хамаарна.

Хөдөлмөрийн гэрээ нь хэлцлийн нэг хэлбэр учир хэлцэл хийхэд тавигдах хуульд заасан шаардлагыг хангасан буюу эрх зүйн чадамжтай этгээдүүд гэрээг хуулийн хүрээнд, чөлөөтэй байгуулах, тухайн гэрээний агуулгыг өөрсдөө тодорхойлох ёстой гэж үзнэ. Уг шаардлагыг хангаагүй хөдөлмөрийн гэрээ Иргэний хуулийн 56 дугаар зүйлийн 56.1-д заасны дагуу хүчин төгөлдөр бус болно. Тухайлбал, ажил олгогч өөртөө давуу байдлыг тогтоосон хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл буюу тухайн заалт хүчин төгөлдөр эсэхэд шүүх дүгнэлт өгч байх нь ач холбогдолтой гэж үзнэ.

**1.2.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1-д заасан ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан ажил, үүрэг, үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ, хөдөлмөрийн нөхцөл зэргийг гэрээнд заавал тусгасан байх ёстой бөгөөд хөдөлмөрлөх эрхтэй холбоотой маргаанд гэрээний дээрх нөхцөлүүдийг хэрхэн тохиролцсоныг шүүх хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ харгалзан үзэх нь чухал байна.

**1.3.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.1.3-т заасан “хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусаж, цаашид сунгагдахгүй болсон” гэсэн үндэслэлээр ажил олгогч, ажилтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгохдоо холбогдох зүйл, заалтыг буруу тайлбарлан хэрэглэх нь цөөнгүй байгаа тул дараах зүйлийг анхаарах шаардлагатай. Үүнд:

а/ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.15-д заасан “байнгын ажлын байр”-д ажиллаж буй ажилтантай байгуулах хөдөлмөрийн гэрээ нь ажилтантай тохиролцсоноос бусад тохиолдолд мөн хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1-д зааснаар “хугацаагүй” байна.

б/ “байнгын ажлын байр” гэдэгт ажил олгогчийн заасан ажлын байранд тогтоосон горимын дагуу түүнээс олгосон хөдөлмөрийн багаж хэрэгслээр, ажил олгогч эсхүл түүний төлөөлөгчийн удирдлагын дор баталсан норм, үнэлгээ, сүлжээгээр цалин хөлс авч, ажлын өдөр, ээлжийн давтамжтайгаар гүйцэтгэх ажил үүргийг ойлгоно.

в/ "...шинээр орж байгаа ажилтан болон дагалдан суралцагчтай ажил олгогчоос хөдөлмөрийн дотоод журмаар тогтоосон туршилтын болон сургалтын хугацаагаар" хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болохоор Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.3-т тусгажээ.

Энэ зохицуулалтаас үзэхэд ажил олгогч нь ажилтантай туршилтын хугацаагаар 6 сар хүртэл хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж болно. Гэхдээ энэ талаар ямар ажлын байранд, хэдий хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээг /6 сар хүртэл/ байгуулж болохыг тухайн байгууллагын дотоод журамд тусгасан тохиолдолд уг заалтыг хэрэглэх боломжтойг анхаарвал зохино.

Хэрэв ажил олгогч өөрийн байгууллагын дотоод журмыг шүүхэд ирүүлээгүй бол туршилтын хугацаагаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдсан гэж үзэх учир дутагдалтай юм.

г/ "түр томилох", "түр ажилд авах" гэсэн нэр томъёог хэрэглэн ажилтантай хугацаатай гэрээ байгуулах нь түгээмэл байна. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.3-т заасан "ажил, албан тушаал нь хууль болон бусад шийдвэрийн үндсэн дээр хэвээр хадгалагдаж байгаа ажилтны оронд ажиллах ажилтантай эзгүй байгаа ажилтныг ажилдаа эргэж орох хүртэл, улирлын болон түр ажилд тухайн ажлын үргэлжлэх хугацаагаар" тус тус хугацаатай гэрээ байгуулж болох ба харин бусад тохиолдолд шинээр орж байгаа ажилтантай "түр хугацаагаар" хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах боломжгүй гэж үзнэ.

д/ хөдөлмөрийн гэрээг талууд харилцан тохиролцсоноор хугацаатай байгуулах тухай Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.2 дахь хэсгийн заалт нь ажилтан, ажил олгогчийн тохиролцооны үндсэн дээр тодорхой үндэслэл, шаардлага үүссэн тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулах нөхцөлийг зохицуулжээ.

Иймээс ажил олгогчийн шахалт, шаардлага, зүй бус нөлөөлөл зэрэг хөндлөнгийн оролцоогүйгээр ажилтан өөрийн хүсэл зоригийн дагуу сайн дурын үндсэн дээр хөдөлмөрийн гэрээг хугацаатай байгуулсан эсэхэд шүүх анхаарах учиртай.

**1.4.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 24 дүгээр зүйлийн 24.1-д "Ажил олгогч буюу түүний эрх олгосон албан тушаалтан иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр байгуулж, гэрээний нэг хувийг ажилтанд өгөх үүрэгтэй. Байнгын ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээнээс бусад төрлийн гэрээ байгуулахыг хориглоно" гэснээс үзэхэд ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үүрэг ажил олгогчид хуулиар ногдсон бөгөөд энэ үүргээ ажил олгогч хэрэгжүүлээгүй явдалд ажилтан буруугүй байна.

Ийнхүү хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй атлаа ажилтныг ажил, үүрэг гүйцэтгүүлсэн бол тухайн ажилтны эрх зүйн байдал нь хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж буй ажилтны нэгэн адил гэж үзнэ.

**1.5.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 35 дугаар зүйлд заасан үндэслэлүүдээс гадна бусад хууль тогтоомж, хамтын ба хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтны ажил, албан тушаалыг хадгалах талаар тохиролцсон эсэхийг шүүх хэрэгт авагдсан баримтын хэмжээнд авч үзвэл зохино.

**1.6.** Ажилтныг ажилд авах, ажлаас халах тохиолдол бүрт ажил олгогч шийдвэр гаргах ба уг шийдвэр нь хууль зүйн факт болохын хувьд эрх зүйн үр дагавар үүсгэдэг тул шийдвэрийг бичгээр гаргах шаардлагатай болно.

**1.7.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.1.1, 39 дүгээр зүйлийн 39.1-д ажилтны өөрийн санаачлагаар хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох үндэслэлийг зохицуулсан байна. Хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах агуулга бүхий ажилтны хүсэлт нь хуульд заасан шаардлагыг хангасан хэдий ч уг өргөдлийг гаргах болсон учир шалтгааныг хэрэгт авагдсан бусад нотлох баримтуудтай шүүх харьцуулан дүгнэнэ. Ажил олгогчийн зүгээс ямар нэгэн шахалт шаардлага, зүй бус нөлөөлөл байх учиргүй бөгөөд ажилтан өөрийн хүсэл зоригийн дагуу, сайн дурын үндсэн дээр өргөдөл гаргасан эсэхийг шүүх хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ анхаарвал зохино.

**Хоёр. Хөдөлмөрийн гэрээг захиргааны санаачлагаар цуцлах асуудлын талаар.**

Хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох нэг үндэслэл нь ажил олгогчийн санаачлагаар цуцлах зохицуулалт бөгөөд энэ үндэслэлийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1-д зохицуулжээ.

**2.1** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.1-д заасан “Аж ахуйн нэгж байгууллага түүний салбар нэгж байгууллага татан буугдсан” гэдэгт Иргэний хуулийн 32 дугаар зүйлийн 32.1-д заасан 5 үндэслэл хамаарна.

Мөн зүйлийн “орон тоо хасагдах” гэдгийг тухайн байгууллагын бүтцээс тодорхой ажил, албан тушаалын байр байхгүй болохыг, “орон тоо цөөрүүлэх” гэдгийг ажил, албан тушаалын нэг ижил орон тооноос тодорхой тоогоор багасахыг тус тус ойлгоно. Эдгээр ойлголтуудад ажил, албан тушаалын нэг байрны асуудал хамааралтай болохыг анхаарвал зохино.

Энэ зүйлд заасны дагуу хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр 40.5 дахь хэсэгт заасны дагуу ажилтанд 45 хоногийн өмнө мэдэгдэл өгөх ёстой байна. Иймээс ажлаас халах тухай ажилтанд урьдчилан 45 хоногийн өмнө мэдэгдэхгүйгээр шууд тушаал гаргаж, ажлаас халсан өдрийг 45 хоногоор хойшлуулан тооцож байгаа нь хуулийн заалтын ач холбогдлыг алдагдуулж байна гэж үзэх үндэслэл юм.

**2.2.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.2 буюу “Ажилтан мэргэжил, ур чадвар, эрүүл мэндийн хувьд ажил, албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон” гэдэгт салбарын буюу тухайн байгууллагын мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох комисс, аттестатчиллын комисс болон эмнэлэг, хөдөлмөрийн магадлах комиссын албан ёсны дүгнэлт, шийдвэр хамаарах хэдий ч “орон тоо цөөрүүлэх”-ийн тулд шалгалт явуулж, улмаар дүгнэлт, шийдвэр гаргаж буй нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцэхгүй.

Хуульд өөрөөр заагаагүй бол боловсролын үнэмлэхгүй буюу дээд боловсролгүй гэх зэрэг шалтгаан нь ажил олгогчоос ажилтныг мэргэжил, ур чадварын хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил, албан тушаалдаа тэнцэхгүй гэж үзэхдээ, мөн хуульд заасан боловч ажилтан хуульд заасан болзол хангахаар цаашид суралцаж байгаа байдал зэргийн хэрэгт авагдсан бусад нотлох баримтуудтай харьцуулан дүгнэх нь зүйтэй .

Түүнээс гадна энэ зүйлд заасан үндэслэлээр хөдөлмөрийн гэрээ цуцлах тохиолдолд мөн зүйлийн 40.5-д заасны дагуу ажилтанд нэг сарын өмнө мэдэгдэх үүргээ ажил олгогч биелүүлсэн эсэх нь хэрэг шийдвэрлэхэд ач холбогдолтой гэж үзнэ.

**2.3** Ажилтан өөрийн санаачлагаар, хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр өндөр насны тэтгэвэрт гарах тухай хүсэлтийг гаргахад ажил олгогчийн шахалт, шаардлага, зүй бус нөлөөлөл зэрэг хөндлөнгийн оролцоогүйгээр өөрийн хүсэл зоригийн дагуу сайн дурын үндсэн дээр өргөдөл гаргасан эсэхийг тогтоох нь зөв бөгөөд хөнгөлөлттэй нөхцөлөөр тэтгэвэрт гарах болзол хангасан нь хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачлагаар дуусгавар болгох үндэслэл болохгүйг анхаарах нь зүйтэй

**2.4.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.4-т заасан “**ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан**” гэдэгт хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг 2 буюу түүнээс дээш удаа гаргасан байхыг ойлгоно. Зөрчил бүр тус тусдаа тогтоогдсон байх шаардлагатай боловч тус бүрд нь сахилгын шийтгэл заавал ногдуулсан байхыг шаардахгүйгээс гадна давтан гаргасан зөрчлүүдийн хоорондох хугацаа өмнөх зөрчилдөө сахилгын шийтгэл хүлээсэн бол 1 жилээс, хүлээгээгүй бол 6 сараас хэтрээгүй байна.

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанд “хөдөлмөрийн сахилгын хариуцлага”, “сахилгын зөрчил” гэсэн эрх зүйн ойлголтууд чухал байр эзэлнэ. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан нь хөдөлмөрийн харилцааны дагаж мөрдөхөөр тогтоосон хэм хэмжээг зөрчсөний төлөө сахилгын хариуцлага хүлээдэг. Харин сахилгын хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл нь ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан байх явдал юм. Сахилгын зөрчил нь эрх зүйн бусад зөрчлөөс ялгаатай. Тухайлбал: сахилгын зөрчил гаргагч нь хөдөлмөрийн гэрээгээр ажиллаж

буй ажилтан, зөрчилд арга хэмжээ авах эрх бүхий этгээд нь ажил олгогч этгээд байдаг бөгөөд харин ажилтны гаргасан зөрчил нь түүний хөдөлмөрлөх явцдаа хөдөлмөрийн гэрээ болон дотоод журам, мэргэжлийн ажил, үүрэгтэй холбоотой дүрэм, журам зэргийг зөрчих, мөн ёс зүйн алдаа гаргах зэргээр зөрчсөн гэм буруутай үйлдэл, эс үйлдхүй байна.

Энэ зүйлд заасан **“ноцтой зөрчил”** гэдгийг ажил олгогчид эд хөрөнгийн хохирол учруулах, бизнесийн ба ажил хэргийн нэр хүндийг нь гутаах зэргээр түүний эрх, ашиг сонирхолд нь нөлөөлөхүйц сөрөг үр дагаврыг буй болгосон, уг ажилтны хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүрэгт нь харш үйлдэл, эс үйлдэл байна гэж ойлговол зохино. Гэрээний талууд ажлын байр, албан тушаал, гүйцэтгэх ажил үүргийн онцлогтой холбогдуулан ямар зөрчлийг ноцтой гэж тооцохыг харилцан тохиролцон тогтоож, уг зөрчлийн тохиолдол бүрийг хөдөлмөрийн гэрээнд нэрлэн заасан байхыг шаардана.

Иймээс ажил олгогчоос гаргасан дүрэм, журам, зааварт тусгагдсан ажлын байрны тогтоосон горим, журмыг ажилтан ноцтой байдлаар зөрчсөн ч тухайн актыг хөдөлмөрийн гэрээтэй адилтган үзэх боломжгүй, харин дээрх дүрэм, журам, зааврын зарим заалтыг зөрчвөл “ноцтой зөрчил”-д тооцохоор хөдөлмөрийн гэрээнд заасныг адилтган үзэж болох юм.

Мөн ажил олгогч, ажилтан нарын хооронд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдаагүй тохиолдолд ажилтны гаргасан зөрчил нь дээр дурдсан ноцтой зөрчлийн хэмжээнд байгаа хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.4-т заасан “хөдөлмөрийн харилцааг шууд зогсоох” үндэслэлд хамаарахгүй болно.

**2.5.** Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.5-д заасан **“ажил олгогчийн итгэлийг алдсан ажилтны гаргасан буруутай үйлдэл, эс үйлдхүй”** нь хууль, санхүүгийн болон хяналтын зэрэг эрх бүхий байгууллагын шалгалт, мөн ажил олгогчийн дотоодын хяналт шалгалтаар тогтоогдсон бөгөөд ажилтны гаргасан эд хөрөнгийн зөрчил нь эрүүгийн гэмт хэргийн бүрэлдэхүүнгүй гэж тогтоогдсон нь эд хөрөнгийн хариуцлагаас чөлөөлөх үндэслэл болохгүйг анхаарна.

Мөн хэсгийн **“мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажилтан”** гэдэгт ажил олгогчийн мэдлийн өмч хөрөнгийг бүртгэн авч, бүрэн бүтэн байдлыг хангах, хадгалах, хамгаалах, эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр бусдад шилжүүлэх үүрэг хүлээсэн эд хариуцагч байхаас гадна тодорхой зориулалт, чиглэлээр эд хөрөнгийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрх мэдлийг өмчлөгчөөс шилжүүлэн авсан удирдах албан тушаалтан, мөн удирдах албан тушаалтантай зохих хэмжээгээр эд хөрөнгийг хамтран захиран зарцуулах эрхийг хэрэгжүүлж, эд хөрөнгийн хадгалалт хамгаалалтад бүртгэлээр хяналт тавих эрх бүхий санхүүгийн албан тушаалтныг хамруулан ойлгож болно.

**2.6.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.6-д зааснаар ажилтан өөр эсхүл тухайн байгууллагад орон тооны, тогтмол цалинтай ажилд зохих журмаар сонгогдох буюу томилогдох боловч ажил олгогч ийнхүү захиргааны санаачлагаар ажилтны ажлын байрыг өөрчлөхдөө Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 32 дугаар зүйлд зааснаар ажилтны зөвшөөрлийг авсан байх учиртай

Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанд ажилтны ажлын байр өөрчлөгдөх тохиолдолд хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцөлүүд нэгэн адил өөрчлөгддөг тул өмнөх хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдаж, шинэ ажлын байранд дахин хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдана.

**2.7.** Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.7-д заасан **“контрактад заасан үндэслэл буй болсон”** гэдэгт ажил олгогчоос ажилтантай байгуулсан контрактад тохирсон үндэслэлүүдээс хөдөлмөрийн харилцааг шууд зогсоож, цуцлах талаар заасан аль нэг үндэслэл бий болсон байна. Гэхдээ дээрх үндэслэл бий болсноор контрактыг цуцлах шууд үндэслэл болох эсэхийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 25, 41 дүгээр зүйлд заасан нөхцөл шаардлагатай уялдуулан “гэрээ дүгнэх” асуудлыг урьдчилан шийдвэрлэсэн эсэхийг авч үзнэ.

**2.8.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.4-т заасны дагуу шинээр зохион байгуулагдсан буюу эрх, үүргийг шилжүүлэн авсан ажил олгогч нь ажилтан, албан

хаагчидтай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг ямар нэг байдлаар цуцлах эрхгүй юм. Иймээс ажил олгогч нь “ажлын байранд шинээр ажилтныг сонгон шалгаруулах” болзол гаргах, бөөнөөр нь ажлаас халах зэрэг шийдвэр гаргаж буйг ажил олгогч мөн хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.2 дахь хэсэгт заасан үүргээ зөрчсөн гэж үзэх боломжтой юм.

**Гурав. Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанаас үүссэн маргаантай хэргийг шийдвэрлэхэд анхаарах зарим асуудлын талаар.**

**3.1.** Ажилтныг ажилд авсан болон ажлаас халсан тушаал нь эрх зүйн акт болохын хувьд түүнд тавигдах шаардлагыг хангасан байх, улмаар ажлаас халсан тушаалд баримталсан хуулийн зохицуулалт нь ажилтны гаргасан сахилгын зөрчил буюу ажлаас халагдсан үндэслэлтэй тохирч байх нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцэх юм.

Ажил олгогчийн тушаал нь хууль зүйн үндэслэлгүй гарсан хэдий ч ажилтныг ажилд эгүүлэн тогтоох үндэслэлийг бий болгож буй хууль зүйн факт болж байгаа бөгөөд шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрээр цаашид эрх зүйн үр дагавар үүсгэхгүй учир шүүх уг тушаалыг заавал хүчингүй болгох шаардлага байхгүй.

**3.2.** Ажил олгогч нь ажилтныг ажлаас халсан шийдвэрийг бичгээр гаргаж, өгөөгүй атлаа ажилтны ажил, үүргийг гүйцэтгүүлэхгүй, цалин хөлс олгохгүй байгаа үйлдлийг ажлаас халсантай адилтган үздэг.

**3.3.** Ажил олгогч нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131 дүгээр зүйлд заасан сахилгын шийтгэлийг ажилтанд ногдуулахдаа ажилтны гэм буруу, сахилгын зөрчлийн шинж чанар, үр дагаварт тохирсон шийтгэлийн хэлбэрийг сонгох нь хуульд нийцэх ба тухайн ажилтанд сахилгын зөрчил гаргаснаас хойш зургаан сар, илрүүлснээс хойш нэг сар өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулах, мөн сахилгын нэг зөрчилд сахилгын шийтгэлийн хэлбэрүүдийг давхардуулан ногдуулж болохгүй юм.

Иймээс тушаалд заасан зөрчлийг шалгасан талаарх материал, хэлэлцсэн хурлын тэмдэглэл, зөрчил гаргагчийн тайлбар зэрэг хэрэгт ач холбогдол бүхий нотлох баримтыг ажил олгогч гаргаж өгөөгүй тохиолдолд тушаалын үндэслэлийг хариуцагчийн тайлбар бүрэн нотлохгүй гэж үзнэ.

**3.4.** Сахилгын шийтгэлийг ногдуулах эрх бүхий этгээд нь тухайн ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажил олгогч, харин сахилгын зөрчил гаргасан этгээд нь тухайн ажил олгогчийн ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж буй ажилтан байна.

Хөдөлмөрийн гэрээ, дотоод журмыг зөрчсөн ажилтанд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131 дүгээр зүйлийн 131.1-д заасан сахилгын шийтгэлийн аль нэг хэлбэрийг сонгон шийтгэл ногдуулдаг. Зарим тохиолдолд дээрх зүйл, заалтад байхгүй “Албан тушаал бууруулах”, мөн цалин, хөлсний тодорхой хувиар бус “мөнгөн дүн”-гээр сахилгын шийтгэл ногдуулж байгаа нь буруу юм. Тухайлбал: ажилтны албан тушаалыг бууруулж, өөр албан тушаалд ажиллуулах тухай шийдвэр гаргаж байгаа нь тухайн ажилтныг ажлаас халсан гэсэн ойлголтод хамаарна.

Түүнчлэн ажилтан ажлаас хоцрох, таслах зэрэг зөрчил гаргасан тохиолдолд түүний цалингаас тодорхой мөнгөн дүнгээр хасалт хийж байгаа үйл баримтыг ажилтан сахилгын зөрчил гаргаж, сахилгын шийтгэл авсан эсхүл ажилтны ажилласан хугацаанд тохирсон цалин хөлсийг тооцож олгож байгаа эсэхийг шүүх тогтоохдоо хэрэгт авагдсан нотлох баримтын хүрээнд тулгуурлаж дүгнэлт хийх боломжтой гэж үзнэ.

**3.5.** Үйлдвэрчний эвлэлүүдийн эрхийн тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 2-т заасны дагуу үндсэн ажлаасаа чөлөөлөгдөөгүй үйлдвэрчний эвлэлийн сонгуульт ажилтныг өөрийн болон сонгосон хамт олных нь зөвшөөрөлгүйгээр өөр ажилд шилжүүлэх, захиргааны санаачлагаар ажлаас халах, түүнд сонгуульт үүрэгтэй нь холбогдуулан сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хуулиар хориглосон тул хуулийн дээрх шаардлагыг ажил олгогч биелүүлсэн эсэхийг шүүх заавал дүгнэсэн байх ёстой.

**3.6.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 69 дүгээр зүйлийн 69.1-д “дундаж цалин хөлстэй тэнцэх олговор”-ыг Нийгмийн хамгаалал, хөдөлмөрийн сайдын 2005 оны 55 тоот тушаалаар батлагдсан “Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам”-ын 7-д “ажилтны дундаж цалин хөлсийг тодорхойлохдоо тухайн ажилтны сүүлийн 3 сарын дундаж цалингаас тооцно” гэсний дагуу шүүх тооцох ёстой.

Хэрэв ажилтан дундаж цалин тогтоох сүүлийн 3 сард өвчтэй, чөлөөтэй зэрэг хүндэтгэн үзэх шалтгаантай байсан бол тухайн хугацаанд авсан цалин, хөлсийг нийт ажилласан хоногт хуваан нэг өдрийн цалин хөлсийг тогтоох замаар тодорхойлж болно.

**3.7.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 129 дүгээр зүйлийн 129.2-т заасан хугацааны дотор ажилтан гомдлоо шүүхэд гаргасан эсэх, гаргаагүй бол хүндэтгэн үзэх шалтгаан байгаа эсэхэд шүүх өөрийн бүрэн эрхийн хүрээнд хэрэгт цугларсан болон шүүх хуралдаанаар хэлэлцэгдэж байгаа нотлох баримтад эрх зүйн дүгнэлт өгч шийдвэрлэх атал давж заалдах шатны шүүхээс анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг тухайн үндэслэлээр хүчингүй болгон, хэргийг дахин хянан хэлэлцүүлэх, мөн уг шаардлагыг иргэний хэрэг үүсгэхийн өмнө шийдвэрлэх ёстой гэж үзэх эсхүл иргэний хэрэг үүсгэсний дараа шүүгчийн захирамжаар хөөн хэлэлцэх хугацааг сэргээх зэрэг ажиллагаа хийж буй нь буруу гэж үзнэ.

Мөн ажилтан ажлаас халагдсан тухай гомдлыг Хөдөлмөрийн маргаан таслах, комисс, ҮЭ-ийн байгууллага, Цагдаа, Прокурорын байгууллага зэрэг эрх бүхий этгээдэд гомдол гаргаж байсан нь тухайн нэхэмжлэлийг шүүхэд гаргах хөөн хэлэлцэх хугацааг сэргээх шууд үндэслэл гэж үзэх боломжгүй, харин хэрэгт авагдсан бусад нотлох баримтуудыг харьцуулан судалсны эцэст шүүх бүрэн эрхийн хүрээнд дүгнэлт хийх нь зүйтэй юм.

Ажил олгогч нь шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу нэхэмжлэгчийг өмнө эрхэлж байсан ажилд эгүүлэн тогтоосон тохиолдолд ажилтантай дахин хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах шаардлагагүй, харин гэрээний нөхцөлүүдийн талаар зарим зүйлд өөрчлөлт оруулах шаардлагатай гэж үзвэл тухайн гэрээнд өөрчлөлт оруулах боломжтой болно.

**3.8.** Хууль тайлбарласан албан ёсны тайлбар нь хуулийн адил эрх зүйн эх сурвалж болдоггүй байтал шүүх хөдөлмөрлөх эрхийн харилцаатай холбоотой хэрэг маргааныг шийдвэрлэхдээ Хөдөлмөрийн тухай хууль тайлбарласан Улсын Дээд шүүхийн тогтоолын холбогдох заалтыг үндэслэл болгож байгааг буруу гэж үзнэ.

**3.9.** Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэх тухай нэхэмжлэлтэй хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ ажилтан бүрэн хариуцлага хүлээх этгээд мөн эсэх, эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэх гэрээ зохигчдын хооронд байгуулагдсан эсэхийг авч үзэхээс гадна эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээлгэхэд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 135 дугаар зүйлийн 135.1-д заасан үндэслэлүүд хамаарч байдгийг анхаарах нь чухал юм.

**3.10.** Сөрөг нэхэмжлэл гаргаагүй байхад шүүх Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 29, 73, 115 дугаар зүйлийн 115.2 дахь хэсгийг буруу тайлбарлан хэрэглэж нэхэмжлэгчээс, зарим тохиолдолд шууд гуравдагч этгээдээс төлбөр гаргуулж байна.

**3.11.** Ажилтан үндсэн ажлынхаа зэрэгцээ мэргэжил, ажил, албан тушаал хавсран буюу хослон ажилласан, эзгүй байгаа ажилтны үүргийг орлон гүйцэтгэсэн, ажлын байрны тодорхойлолтод заагаагүй ажил, үүргийг гүйцэтгэсэн, шөнийн болон илүү цагаар ажилласан бол Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 50 дугаар зүйлийн 50.2-т заасны дагуу үндсэн цалингаас нь тооцон нэмэгдэл хөлс олгох ёстой. Эдгээр нэмэгдэл хөлсийг олгохгүй талаар хөдөлмөрийн гэрээнд заасан тохиолдолд шүүх ажилтны үндсэн ажлын байрыг зөв тодорхойлсноор гэрээний холбогдох заалтыг хүчин төгөлдөр эсэхийг тогтоож болно.

**3.12.** Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлд заасан субъектээс гаргасан бүх шийдвэр захиргааны шүүхийн харьяаллын маргаан гэж үзэх нь учир дутагдалтай юм. Нэр бүхий албан тушаалтнаас төрийн үйлчилгээний албан тушаалтантай байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнээс үүссэн маргаантай хэрэг нь ердийн шүүхийн харьяалалд хамаарна.

**3.13.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 44 дүгээр зүйлд заасан “ажил, албан тушаал эрхлэхийг түдгэлзүүлэх” үндэслэл бий болоогүй байхад ажил олгогч ажилтны ажил, албан тушаал эрхлэхийг түдгэлзүүлж болохгүй. Цагдаа болон Прокурорын байгууллага зэрэг эрх бүхий этгээдийн шийдвэр нь хэлбэрийн хувьд заавал хууль тогтоомжид үндэслэсэн байхыг шаардана.

**3.14.** Ажлаас үндэслэлгүй халагдсан, ажилд эгүүлэн тогтоолгох тухай шаардлага нь гомдлоор авч хэлэлцэх хэргийн нэхэмжлэл тул Улсын тэмдэгтийн хураамжийн хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.1.5-д заасны дагуу зөвхөн нэхэмжлэгч улсын тэмдэгтийн хураамжаас чөлөөлөгдөхийг шүүх нэхэмжлэл хүлээн авахдаа анхаарах шаардлагатай.

**Дөрөв: Хөдөлмөрийн гэрээ ба бусад ойролцоо төрлийн гэрээний ялгааны талаар.**

**4.1.** Хөдөлмөрийн болон ажил гүйцэтгэх гэрээнүүд нь субъект, ажил гүйцэтгэх хэрэгсэл, ажил гүйцэтгэх байдлаар /дэглэм/ өөр өөр байдаг байна. Тухайлбал: субъектын хувьд хөдөлмөрийн гэрээг хуулийн этгээдүүдийн хооронд байгуулдаггүй. Хөдөлмөрийн гэрээнд ажил олгогчийн багаж хэрэгслээр, байгууллагын дотоод журам, ажил, албан тушаалын тусгай журам, норм, нормативын дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэдэг бол ажил гүйцэтгэх гэрээгээр захиалагч, үүрэг гүйцэтгэгчийн хэн алиных нь багаж, хэрэгслэлээр, гэрээнд заасан нөхцөлийн дагуу ажил үүрэг гүйцэтгэдэг зэргээр ялгаатай юм.

Түүнчлэн ажил гүйцэтгэх гэрээнд нийгмийн даатгалыг захиалагч төлөхөөр тохиролцсоноос бусад тохиолдолд ажилтны нийгмийн даатгалыг захиалагчаар төлүүлэхээр шаардах боломжгүй байдаг бол хөдөлмөрийн гэрээгээр тохиролцсон эсэхээс үл хамаарч ажил олгогч нь нийгмийн даатгалыг хуульд заасны дагуу заавал төлөх шинжээр ялгаатай юм.

**4.2.** Хөдөлмөрийн гэрээ болон иргэний хөлсөөр ажиллах гэрээ субъект, гэрээний зүйл, нийгмийн даатгал төлөх журам зэргээр адил шинжийг агуулдаг боловч ажлын байр, гэрээний хугацааны үргэлжлэх хугацаа, цалин хөлс, ажлын хөлс, ажил гүйцэтгэх байдал /дэглэм/, гэрээ цуцлагдах журам зэрэг нь өөр байдаг байна. Тухайлбал: Хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтанд олгох цалин хөлсний хэмжээг талууд тохирох ба Монгол улсын Засгийн газраас баталсан хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээнээс доогуур цалин хөлсийг тогтоох эрхгүй, мөн сард 2 ба түүнээс дээш удаа олгохоор, харин хөлсөөр ажиллах гэрээнд хөлсний хэмжээг өөрсдөө тогтоож, ажил дууссаны дараа эсхүл ажлын явцад хэсэгчлэн олгох боломжтой байдаг байна.

Мөн хөдөлмөрийн гэрээнд ажилтан нь байгууллагын дотоод журам, ажил, албан тушаалын тусгай журам, норм, нормативын дагуу ажил үүргээ гүйцэтгэдэг бол хөлсөөр ажиллах гэрээний ажиллагч нь гэрээнд заасны дагуу ихэвчлэн өөрийн боломжоор ажил үүргийг гүйцэтгэхээр, түүнчлэн гэрээг хугацаанаас өмнө дуусгавар болгох талаар хөдөлмөрийн гэрээний талуудын хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 38, 39, 40 дүгээр зүйлд заасан үндэслэлээр, харин хөлсөөр ажиллах гэрээний талууд Иргэний хуулийн гэрээнээс татгалзах, гэрээ цуцлах нийтлэг үндэслэлийн дагуу тус тус өөр байдлаар цуцлагддаг байна.

**4.3.** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1-д заасан контрактын гэрээ нь хөдөлмөрийн гэрээний нэгэн төрөл мөн бөгөөд Эрүүл мэнд нийгмийн хамгааллын сайдын 2000 оны 92 дугаар тушаалаар контракт байгуулан ажиллуулах ажил албан тушаалын жагсаалтыг гаргасан нь хүчин төгөлдөр байгаа болно.

Контрактын гэрээний агуулга нь хөдөлмөрийн харилцааны төдийгүй иргэний эрх зүйн харилцааг тусгасан буюу хөдөлмөрлөх харилцаа болон иргэний эрх зүйн харилцааны нийлбэр байдаг. Уг гэрээ бол тодорхой хугацаатай гэрээ юм.

Хөдөлмөрийн ердийн гэрээний зүйл нь хэн нэг иргэний ердийн ажиллах хүч байдаг (ажиллах хүчийг хөлслөхөд) бол контрактын гэрээний зүйл нь гоц авьяас, ховор мэргэжлийн мэдлэг, ур чадвар, эсхүл өндөр мэргэжил бүхий хүний ажиллах хүч гэсэн бусдад илүү үр дүн

өгөөжтэй ажиллах хүч байдаг. Конрактыг хэлэлцэн байгуулах журмаар өмчлөгч этгээд өөрийн эрх, үүргээ итгэмжлэгдсэн бусад этгээдэд шилжүүлсэн байдаг. Өөрөөр хэлбэл контракт бол хөдөлмөрийн харилцаатай төдийгүй өмчийн харилцаатай холбоотой байдаг бол ердийн хөдөлмөрийн гэрээнд зөвхөн хөдөлмөрийн харилцаа байдгаар, мөн контрактын гэрээний талууд үр дүнг заавал дүгнэдэг зэргээр ялгаатай.

## **ИРГЭНИЙ ХЭРГИЙН ТАНХИМ**