



ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРИЙН ХУРААНГУЙ

(Иргэний эрх зүйн маргаан¹)

АЛБАН ХААГЧИЙН ХҮСЭЛТ АЖЛААС ЧӨЛӨӨЛӨГДӨХ АГУУЛГАГҮЙ БОЛ АЖЛААС ХАЛАХ ҮНДЭСЛЭЛ БОЛОХГҮЙ

САНАМЖ: Энэхүү хураангуй нь шүүхийн шийдвэрийг орлохгүй ба хууль хэрэглээний нэгдмэл байдлыг тогтооход дэмжлэг үзүүлэх, шүүхийн шийдвэрийн үндэслэлийг сурталчлах болон иргэд, олон нийтийн эрх зүйн мэдлэгт зориулсан бөгөөд хураангуйд ашигласан шийдвэр нь хяналтын шатны шүүхийн тогтоол болно.

Шүүхийн шийдвэрийн дугаар: 001/ХТ2023/00160

Шүүхийн шийдвэрийн огноо: 2023 оны 09 дүгээр сарын 19-ний өдөр

Шийдвэрийн төлөв: Давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг хүчингүй болгож, анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээж шийдвэрлэсэн.

ХЭРГИЙН ТУХАЙ ТОВЧ

Нэхэмжлэгч нь хариуцагч компанитай 2020.10.12-ны өдөр хөдөлмөрийн гэрээ байгуулж, нүүрс тээврийн жолоочоор, сарын 800,000 төгрөгийн цалинтай ажиллахаар тохиролцож, тус компанид ажил эрхэлж эхэлжээ. 2021 оны 09 дүгээр сард нэхэмжлэгч "...ажлын байранд архи ууж зөрчил гаргасан, мөн удирдах албан тушаалтантай бүдүүлэг харьцаа гаргасандаа уучлал хүсье, дахин алдаа гаргавал ажлаас халагдахад гомдол байхгүй" гэсэн агуулга бүхий өргөдөл гаргасан байна. Үүнийг компани нэхэмжлэгчийн ажлаас гарах хүсэлт гэж үзэн Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999 он)-ийн 38 дугаар зүйл²-ийг үндэслэн 2022.01.02-ны өдрөөр тасалбар болгож, үүрэгт ажлаас нь чөлөөлж, хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан байна. Иймд нэхэмжлэгч ажилгүй байсан хугацааны цалинг гаргуулах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалыг нөхөн бичилт хийлгүүлэхээр шүүхэд хандсан бөгөөд харин хариуцагч компанийн зүгээс нэхэмжлэгчийг өөрийнх нь хүсэлтээр ажлаас чөлөөлсөн хэмээн нэхэмжлэлийг эс зөвшөөрч маргажээ.

ХУУЛЬ ХЭРЭГЛЭЭ, ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

- 1. Анхан шатны шүүхээс** хариуцагч компаниас нэхэмжлэгчийн ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлстэй тэнцэх олговорт 15,138,461 төгрөгийг гаргуулж, энэ хугацааны нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын

¹ Шүүхийн шийдвэрийг бүрэн эхээр нь үзэх холбоос:

https://shuukh.mn/single_case/10331?daterange=2022-01-01%20-%202024-0414&id=3&court_cat=1&bb=1

² Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999 он)-ийн 38 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээг ажилтан болон ажил олгогчийн санаачилсанаар цуцална.



шимтгэлийг хуульд заасан хэмжээгээр нөхөн төлөхийг даалгаж шийдвэрлэхдээ “...ажилтны өөрийн хүсэлтэд ажлаас чөлөөлөгдөх утга, агуулга тусгагдаагүй байх тул ажилтныг өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлсөн гэх ажил олгогчийн тушаал үндэслэлгүй байх бөгөөд хэрэгт цугларсан баримтаар нэхэмжлэгчийн нэг сарын дундаж цалин хөлс 1,600,000 төгрөг байх тул хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болгосон 2022.01.02-ны өдрөөс нэхэмжлэгчийн ажилд эгүүлэн тогтоолгох шаардлагаасаа татгалзсан 2022.10.12-ны өдрийг хүртэлх хугацааны ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлстэй тэнцэх олговорт 15,138,461 төгрөгийг хариуцагчаас гаргуулж, нэхэмжлэлийг хангаж шийдвэрлэсэн.

2. **Давж заалдах шатны шүүхээс** “... Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 127 дугаар зүйлийн 127.1-д хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа нь үндэслэлгүйгээр цуцлагдсан ажилтныг эрх бүхий байгууллагын шийдвэрээр ажлын байранд нь эгүүлэн тогтоосон бол түүнд урьд эрхэлж байсан ажлыг нь гүйцэтгүүлж эхлүүлэх хүртэл хугацаанд өмнө нь авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг ажил олгогч нөхөн олгоно гэж зохицуулсан ба нэхэмжлэгч нь ажилд эгүүлэн тогтоолгох шаардлагаасаа татгалзсан тохиолдолд ажилгүй байсан хугацааны олговор гаргуулах, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгалын шимтгэлийг нөхөн төлүүлж, баталгаажилт хийлгэх шаардлагыг хангах боломжгүй. Иймд нэхэмжлэгч нь ижил төрлийн өөр ажилд орох үндэслэлээр нэхэмжлэлийн шаардлагаасаа татгалзсан байх тул нэхэмжлэлийг хангах хууль зүйн үндэслэлгүй...” гэж дүгнэн, шийдвэрийг хүчингүй болгож, нэхэмжлэлийг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэжээ.
3. Хариуцагч талаас анхан болон давж заалдах шатны шүүх хуулийг зөрүүтэй хэрэглэсэн гэх үндэслэлээр хяналтын журмаар гомдол гаргажээ.
4. **Хяналтын шатны шүүхээс** ажилтны өргөдөл нь ажилтны санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах агуулгагүй байх бөгөөд тэрээр өргөдөл гаргаснаас хойш дахин зөрчил, алдаа гаргасан талаар хэрэгт баримтгүй, түүнчлэн ажил олгогч дээрх өргөдөл, хүсэлтийг үндэслэн ажилтныг ажлаас чөлөөлсөн гэх ажил олгогчийн тушаал Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999 он)-ийн 38 дугаар зүйлийн 38.1.1-д заасан үндэслэлд хамаарахгүй. Иймээс ажилтныг ажлаас чөлөөлсөн ажил олгогчийн 2021.12.30-ны өдрийн №21/167 тушаал хууль зүйн үндэслэлгүй гэх анхан шатны шүүхийн дүгнэлт зөв, шүүх хэрэглэвэл зохих хуулийг хэрэглэсэн байх бөгөөд хариуцагч компани ажилтантай байгуулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг үндэслэлгүй цуцалсан тул нэхэмжлэгч урьд эрхэлж байсан ажлын байранд эгүүлэн тогтоогдох, улмаар ажлыг нь гүйцэтгүүлж эхлэх хүртэлх хугацаанд өмнө авч байсан дундаж цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговор авах эрхтэй хэмээн шийдвэрлэсэн байна. (10)³

³ “Хууль хэрэглээ, шүүхийн шийдвэр” хэсгийн өгүүлбэрийн төгсгөлд бичигдсэн хаалт доторх дугаарлалт нь шүүхийн эх шийдвэрийн цогцолборын дугаар болно.



---o0o---