



## ШҮҮХИЙН АКАДЕМИ

УРТЫН ЭЭЛЖИЙН АЖИЛТНЫ ИЛҮҮ  
ЦАГИЙН НЭМЭГДЭЛ ХӨЛСИЙГ  
ТООЦУУЛАХТАЙ ХОЛБООТОЙ ШҮҮХИЙН  
ШИЙДВЭРТ ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ  
(УДШ-ИЙН 2024 ОНЫ 05 ДУГААР САРЫН  
28-НЫ ӨДРИЙН 001/ХТ2024/00118 ДУГААР  
ТОГТООЛ)

ШҮҮХИЙН СУДАЛГААНЫ ТӨВ  
2024.08.06

# УРТЫН ЭЭЛЖИЙН АЖИЛТНЫ ИЛҮҮ ЦАГИЙН НЭМЭГДЭЛ ХӨЛСИЙГ ТООЦУУЛАХТАЙ ХОЛБООТОЙ ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРТ ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ<sup>1</sup>

**Шүүхийн шийдвэрийн огноо:** 2024 оны 05 дугаар сарын 28-ны өдөр

**Шүүхийн шийдвэрийн дугаар:** УДШ-ийн 001/ХТ2024/00118 дугаар тогтоол<sup>2</sup>

**Шийдвэрийн төлөв:** Анхан шатны шүүхийн шийдвэр, давж заалдах шатны шүүхийн магадлалд өөрчлөлт оруулж, нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хангаж шийдвэрлэсэн.

## НЭГ. ХЭРГИЙН ТУХАЙ ТОВЧ

Нэхэмжлэгч С.Б нь хариуцагч “О” ХХК-аас 2022 оны 10, 11, 12 сард илүү ажилласан 168 цагийн хөлс болох 4,527,070 төгрөгийг гаргуулах нэхэмжлэлийг гаргасан ба нэхэмжлэлийн үндэслэлээ “...ажил олгогч нь 14 хоног ажиллуулж, 14 хоног амрааж байгаа боловч өдөрт 12 цагаар, 4 цаг илүү ажиллуулж байгаа атлаа илүү цагийн хөлсийг олгоогүй...” гэснийг хариуцагч эс зөвшөөрч, уртын ээлжээр 14 хоног ажиллаад 14 хоног амруулснаар илүү цагийг нөхөн амраасан тул нэмэгдэл хөлс олгохгүй, уртын ээлжээр ажил үүрэг гүйцэтгэсэн 14 хоногийн нийт ажлын цаг нь хуулиар тогтоосон 168 цаг байгаа тул хууль зөрчөөгүй гэж тус тус маргажээ.

## ХОЁР. ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

**Анхан шатны шүүх:** “...Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийн 158 дугаар зүйлийн 158.1.1<sup>3</sup>, 109 дүгээр зүйлийн 109.1<sup>4</sup> дэх хэсэгт зааснаар нэхэмжлэгч С.Б-ын хариуцагч “О” ХХК-д холбогдуулан гаргасан 2022 оны 10, 11, 12 сарын илүү цагийн хөлс 4,527,070 төгрөг гаргуулах тухай нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн.

**Давж заалдах шатны шүүх<sup>5</sup>:** Хууль тогтоогч ердийн ажилтны өдөрт 8 цагаар сард 168 цаг ажиллах ерөнхий нөхцөлд уртын ээлжээр ажиллуулах нөхцөлийг уялдуулан тооцоолох байдлаар ажилтанд өдөрт 12 цагаар ажиллахыг, ажил олгогчид илүү цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулахыг шууд зохицуулсан, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.4-т заасан “ажилтны нэг ээлжид ажил үүрэг гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног байна” гэсэн зохицуулалт нь уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байхаар, ийнхүү ажиллуулсан тохиолдолд нөхөн амруулах замаар ажилтны эрх зүйн байдал, нөгөө талаас хөдөлмөр эрхлэлтийн нөхцөлийг тэнцвэржүүлэх агуулгаар хуульчлагдсан, ажилтан илүү цагаар ажилласан боловч ажил олгогч тухайн сар бүрд нь 14 хоног амруулах байдлаар нөхөн амруулсан байх тул илүү цагийн нэмэгдэл хөлс олгох үндэслэлгүй...” гэсэн дүгнэлт хийж анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээж шийдвэрлэжээ.

<sup>1</sup> Энэхүү дүн шинжилгээг Шүүхийн судалгааны төвийн дарга Б.Дөлгөөн удирдаж, Иргэний эрх зүйн секторын судлаачид болох А.Нэмүүлэн, О.Төрболд, П.Эрхэмбаяр, С.Юмжирдулам, Г.Амаржаргал болон Р.Болор нар хийж гүйцэтгэсэн болно.

<sup>2</sup> Шүүхийн шийдвэрийг дэлгэрэнгүй үзэх холбоос:

[https://shuukh.mn/single\\_case/10510?daterange=2024-01-01%20-%202024-07-03&id=3&court\\_cat=1&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/10510?daterange=2024-01-01%20-%202024-07-03&id=3&court_cat=1&bb=1).

<sup>3</sup> Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ (2021)-ийн 158 дугаар зүйлийн 158.1.1 “энэ хуулийн 154.8-д заасны дагуу гаргасан гомдол”

<sup>4</sup> Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.1 дэх хэсэг “Илүү цагаар ажилласан ажилтныг нөхөн амруулаагүй бол түүний дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгоно.”

<sup>5</sup> Нийслэлийн Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн 2024 оны 03 дугаар сарын 22-ны өдрийн 210/МА2024/00572 дугаар магадлал, [https://shuukh.mn/single\\_case/29536?daterange=2024-03-22%20-%202024-03-22&id=2&court\\_cat=1&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/29536?daterange=2024-03-22%20-%202024-03-22&id=2&court_cat=1&bb=1)

## Хяналтын шатны шүүхээс дараах байдлаар тайлбарлан, шийдвэрлэжээ.

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.1-д “Ажилтныг байнга оршин суугаа газраас нь өөр, алслагдсан газар байрлуулж ажил үүрэг гүйцэтгүүлэхээр уул уурхай, олборлох салбарын ажил олгогч уртын ээлжээр ажиллуулах горим хэрэглэж болно” гэж, 92.4-т “Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны нэг ээлжид ажил үүрэг гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног байна” гэж заасан зохицуулалт нь “уртын ээлж” гэх энгийн хөдөлмөрөөс ялгаатай онцлог ойлголтыг эрх зүйн хувьд тодорхойлж өгсөн байна. (11.1)<sup>6</sup>
2. Ажилтныг байнга оршин суугаа газраас нь өөр, алслагдсан газар байрлуулж, 14 хоног ажил үүрэг гүйцэтгүүлж байгаа учраас 14 хоног амраах горим нь уртын ээлжийн өвөрмөц шинж байх ба харин нэг ээлжийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэл найман цагаас илүүгүй байна. Учир нь ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу хуульд өөрөөр заагаагүй бол ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг дөрвөөс илүүгүй цагаар уртасган зохион байгуулж болохыг хуулийн 87 дугаар зүйлийн 87.3-т заасан, тийм ч учраас уртын ээлжээр ажиллуулах тухай хуулийн тусгайлсан зохицуулалт болох 92 дугаар зүйлийн 92.3-т уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байна гэж хуульчилсан нь 87 дугаар зүйлийн 87.3-т заасан ээлжийн ажлын цагийн журмыг тогтоосон үндсэн зарчимтай уялдсан байна. (11.1)
3. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 84 дүгээр зүйлийн 84.4-т “Долоо хоногийн ажлын цагийн дээд хязгаар нь 56 цагаас илүүгүй байна. Өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна” гэж ажлын цагийн дээд хязгаарыг зохицуулсан бөгөөд 87 дугаар зүйлийн 87.3-т “Ажил олгогч ажилтантай тохиролцсоны дагуу хуульд өөрөөр заагаагүй бол ээлжийн ажлын цагийн үргэлжлэлийг дөрвөөс илүүгүй цагаар уртасган зохион байгуулж болно. Энэ тохиолдолд ажилтан долоо хоногт 40 цагаас илүү ажилласан бол түүнд илүү ажилласан цагийн хөлсийг энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу нэмж олгоно” гэж ээлжийн ажлын цагийг тусгайлан заасан. (11.2)
4. Хуульд заасан дээрх хэм хэмжээний агуулгаас үзвэл ердийн ажил, уртын ээлжээр ажиллах аль аль тохиолдолд нэг өдөрт ажиллах илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна гэж хуульчилсан нь ердийн эсвэл нэг ээлжийн ажлын цаг 8 цаг байхыг агуулгын хувьд давхар баталгаажуулж, илүү цагийн дээд хэмжээг 4 цагаас хэтрэхгүй болохыг тогтоосон гэж үзнэ. (11.2) Хуулийн дээрх зохицуулалтаас үзвэл, уртын ээлжээр ажиллах горимд ердийн ажлын нэгэн адил өдрийн 8 цагийг баримтлах бөгөөд “уртын ээлж” гэх ойлголтод 12 цаг ажиллах горим хамаарахгүй учир хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.3-т уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл “12 цаг” гэж бус “12 цагаас илүүгүй байна” гэж томъёолсон байна. (11.2)
5. Хуулийн системчлэлийн үүднээс авч үзвэл, хуульд уртын ээлжид 14 хоногийн амрах хугацааг заасан нь 14 хоногийн турш нэг ээлжээр ажилласантай холбоотой байх ба харин илүү цагийг нь нөхөн амруулаагүй учраас нэмэгдэл хөлс олгох үр дагаврыг тусдаа 92 дугаар зүйлийн 92.3-т заасан хэм хэмжээгээр хуульчилсан гэж ойлгохоор байна. Өөрөөр хэлбэл, хуулийн 92.4-т нэг ээлжид 14 хоног тасралтгүй

<sup>6</sup> “Шийдвэрлэсэн байдал” хэсэгт бичигдсэн хаалт доторх дугаарлалт нь шүүхийн эх шийдвэрийн цогцолборын дугаар болно.

ажилласан учраас нөхөн амруулахыг зохицуулсан бол илүү цагийн үр дагаврыг хуулийн 92.3-т тус тус ялгамжтай зохицуулжээ. (11.3)

6. Иймд хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.3-т “Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх бөгөөд энэ хуулийн 87 дугаар зүйлийг баримтлан энэ хуулийн 109.1-д заасны дагуу илүү цагийг тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно” гэж зааснаар *ажил олгогч нь нэмэгдэл хөлсийг олгох үүрэгтэй гэж үзнэ.* (13)

Дээрх дүгнэлтийг үндэслэн, хяналтын шатны шүүхээс илүү цагийн хөлс гаргуулах тухай нэхэмжлэлийн шаардлагыг анхан болон давж заалдах шатны шүүх хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэснийг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох зохицуулалтыг зөв тайлбарлан хэрэглэж чадаагүй гэж үзэн шийдвэр, магадлалд өөрчлөлт оруулан уг шаардлагыг хангаж шийдвэрлэжээ.

## ГУРАВ. ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

Энэхүү тогтоол нь 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) хэрэгжиж эхэлснээр уртын ээлжээр ажиллах ажилтны нэг ээлжид ажил гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног болсноос шалтгаалж, уртын ээлжээр ажиллаж буй ажилтан хоногт 8 цагаас илүү цаг ажилласнаар илүү цагийн хөлс авах эрхтэй эсэх тухай асуудлыг хөндсөн байна. Тиймээс энэхүү шүүхийн шийдвэрийн дүн шинжилгээгээр тус асуудалтай адил төстэй маргааныг шийдвэрлэж буй дотоодын шүүхийн практик болон бусад улс орны холбогдох эрх зүйн зохицуулалт, олон улсын гэрээ, конвенц дахь зохицуулалтыг судлан, дээрх тогтоолын ач холбогдлыг тодорхойлж, дүгнэлт өгөхийг зорилоо.

### 3.1. ТӨСӨӨТЭЙ ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР ДЭХ ШИЙДЭЛ, ҮНДЭСЛЭЛ

Дээрх хэргийн үйл баримттай ижил төсөөтэй боловч хууль хэрэглээний хувьд зөрүүтэйгээр шийдвэрлэсэн хяналтын шатны тогтоол байгаагүй буюу Хяналтын шатны шүүх бүгд ижил байдлаар шийдвэрлэжээ. Тухайлбал, Улсын дээд шүүхийн 2024 оны 06 сарын 27-ны өдрийн 001/ХТ2024/00168 дугаар тогтоол<sup>7</sup> -оор хэргийг ижил төсөөтэй шийдвэрлэсэн байх бөгөөд харин НИХДЗШШ-ийн 2024 оны 03 дугаар сарын 29-ний өдрийн 210/МА2024/00639 дугаар магадлал<sup>8</sup>-д өөрөөр тайлбарлан шийдвэрлэсэн байна.

**Нэхэмжлэлийн шаардлага:** Нэхэмжлэгч нь “12 цагаар ажиллуулж байгаа буюу өдөр бүр дунджаар 4 цаг илүү ажиллуулж байгаа боловч хуульд заасан илүү цагийн хөлс олгохгүй байгаа тул хариуцагчаас илүү цагийн хөлс болох 2,961,373 төгрөг гаргуулах тухай” нэхэмжлэлийн шаардлага гаргасныг хариуцагч эс зөвшөөрч маргасан.

**Анхан шатны шүүх:** “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.4 дэх хэсэгт заасан хугацаагаар ажиллаж байгаа ажилтны 1 сарын дундаж ажлын цагийг 168 цаг гэж тооцож, илүү цагаар ажилтныг амраагаагүй бол ийнхүү илүү цагаар ажилласан

<sup>7</sup> 2024 оны 06 сарын 27-ны өдрийн 001/ХТ2024/00168 дугаар тогтоол

[https://shuukh.mn/single\\_case/10538?start\\_date=&end\\_date=&id=3&court\\_cat=1&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/10538?start_date=&end_date=&id=3&court_cat=1&bb=1)

<sup>8</sup> Нийслэлийн Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн 2024 оны 03 дугаар сарын 29-ний өдрийн 210/МА2024/00639 дугаар магадлал,

[https://shuukh.mn/single\\_case/29748?daterange=2016-01-01%20-%202024-07-04&id=2&court\\_cat=1&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/29748?daterange=2016-01-01%20-%202024-07-04&id=2&court_cat=1&bb=1)

*цагийн хөлсийг мөн хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.1 дэх хэсэгт заасны дагуу нэмж тооцон нэмэгдэл хөлс олгох нь зүйтэй” гэж дүгнэжээ.*

**Давж заалдах шатны шүүх:** “Хөдөлмөрийн гэрээг Иргэний хуулийн 198 дугаар зүйлийн 198.2 дахь хэсэгт зааснаар тайлбарлавал хөдөлмөрийн гэрээний 3а-д ажилтны сарын үндсэн цалин 760 ам.доллар, ажилтны ажил үүрэг гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног байна гэж тус тус тохирсон нь ажилтан 14 хоног ажиллаж, 14 хоног амрахад өгөх цалинг сараар тооцож 760 ам.доллар гэж тогтоосон гэж дүгнэхээр байна. Өөрөөр хэлбэл, сараар тодорхойлсон цалинг 1 хоногт 8 цагаар тооцож, 14 хоногийн цалин 760 ам.доллараар тодорхойлсон гэж ойлгохгүй. *Учир нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.3 дахь хэсэгт “Уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цагаас илүүгүй байх бөгөөд энэ хуулийн 87 дугаар зүйлийг баримтлан энэ хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.1 дэх хэсэгт заасны дагуу илүү цагийг тооцож нэмэгдэл хөлс олгоно” хэмээн заасан. Иймд ажил олгогчийг хууль зөрчсөн гэж дүгнэхээргүй байх бөгөөд нэхэмжлэгч талын давж заалдах журмаар гаргасан гомдол үндэслэлгүй”* хэмээн шийдвэрлэсэн.

**Улсын Дээд шүүх:** Нэхэмжлэгчийн илүү цагийн хөлсийг Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021.12.06-ны өдрийн А/192 дугаар хавсралтаар батлагдсан “Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журам”-ын 2 дугаар зүйлийн 2.1.3-т заасны дагуу сүүлийн 3 сарын хөлс  $/3,115,875+5,518,754.56+9,415,643=18,050,272.56$  төгрөг/-ийг ажилласан 3 сард хуваахад нэг сард 6,016,757.52 төгрөг, үүнийг ажлын 21 хоногт хуваахад өдрийн 286,512.26 төгрөг, нэг өдрийн 8 цагт хуваахад цагийн 35.814 төгрөг гэж тооцон, сард 112 цаг ажиллахаас 168 цаг ажилласан буюу сар бүр 56 цаг илүү ажилласан гэж үзэж, илүү цагийн хөлсийг 1.5 дахин нэмэгдүүлж олгох ёстой тул үүний 1 хувийг олгосон гэж үзээд, үлдэх 0.5-ыг тооцвол 3,008,376 төгрөг болж байх боловч *нэхэмжлэгч нь илүү цагийн нэмэгдэл хөлсөнд 2,961,373 төгрөгийг шаардсан тул Иргэний хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.1-д зааснаар нэмэгдэл хөлсийг нэхэмжлэлийн шаардлагын хүрээнд хангаж шийдвэрлэх үндэслэлтэй гэж шийдвэрлэсэн.*

Дээрх хэргийн хувьд анхан болон давж заалдах шатны шүүхээс уртын ээлжээр ажиллаж буй ажилтны ажлын цагийг 1 сарын хугацаагаар нэгтгэн тооцжээ. Талуудын хооронд байгуулсан гэрээгээр 1 сарын хугацаанд ажилтны ажиллах хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног, сард нийт 168 цаг ажиллахаар тохиролцсон тул 1 өдөрт 12 цагаар, 14 хоног ажиллах нь 1 сарын нийт ажиллах цагаас хэтрээгүй тул илүү цагийн хөлс нэхэмжлэх эрхгүй хэмээн дүгнэжээ. Харин Улсын дээд шүүхээс илүү цагийн хөлс нэхэмжлэх эрхтэй хэмээн дүгнэсэн байх бөгөөд ингэхдээ дараах байдлаар хуулийг тайлбарлан хэрэглэжээ.

*Хуульд 14 хоногийн амрах хугацааг заасан нь 14 хоног нэг ээлжид ажилласантай шалтгаант холбоотой гэж үзэх үндэслэлтэй ба энэ хугацааг илүү цагаар ажилласан учраас нөхөн амруулах хугацаатай хамтад нь тооцсон гэх ойлголтыг хуульд зохицуулаагүй, харин ч илүү цаг ажиллуулсан бол нэмэгдэл хөлс олгох үр дагаврыг тусад нь 92 дугаар зүйлийн 92.3-т заасан хэм хэмжээгээр хуульчлан зохицуулсан хэмээн тайлбарласан.*

Түүнчлэн “уртын ээлж” гэх ойлголтод 12 цаг ажиллах горим хамаарахгүй учир хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.3-т уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цаг гэж бус 12 цагаас илүүгүй байна гэж, мөн ердийн ажил, уртын ээлжээр ажиллах аль аль тохиолдолд нэг өдөрт ажиллах цаг 8 цаг байна, илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна гэж хуульчилсан нь ердийн эсвэл нэг ээлжийн ажлын цаг 8

цаг байхыг агуулгын хувьд давхар баталгаажуулж, илүү цагийн дээд хэмжээг 4 цагаас хэтрэхгүй болохыг тогтоосон гэж үзнэ хэмээн тус тус тайлбарлан хэрэглэжээ.

Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.1 дэх хэсгийг дундаж цалин хөлсийг нэг аравны тав дахин, түүнээс дээш хэмжээгээр нэмэгдүүлж олгох үүрэгтэй гэж тайлбарласан байна.

## 3.2. ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА

Энэхүү дүн шинжилгээний хүрээнд уул уурхайн салбарын хөгжлөөр жишиг болохуйц улс болохын хувьд Австрали болон Канад улсуудыг сонгон авч уртын ээлжийн ажилтны ажиллах цаг болон илүү цагийн тухай холбогдох эрх зүйн зохицуулалтуудыг судалсан болно.

### 3.2.1. АВСТРАЛИ УЛС

#### **Уртын ээлжийн ажилтны ажиллах цаг болон илүү цагийн тухайд**

Тус улсын хувьд уртын ээлжийн ажилтны илүү цагийн талаар “Шударга хөдөлмөрийн тухай хууль (2009)<sup>9</sup> болон Үндэсний хөдөлмөр эрхлэлтийн стандарт (the National Employment Standards-NES)-аар зохицуулдаг хэдий ч илүү нарийвчилсан байдлаар “орчин үеийн урамшуулал” (modern awards), “үйлдвэрлэлийн урамшуулал” (industrial awards) болон “аж ахуйн нэгжийн гэрээ” (enterprise agreement)-ээр зохицуулдаг.

Тодруулбал, уртын ээлжийн ажилчид өдөрт эсхүл долоо хоногт ажиллах ердийн ажлын цагийн дээд хязгаараас илүү цагаар ажиллавал илүү цагийн хөлс заавал авах ёстой бөгөөд энэ нь урамшууллаар тооцогддог.<sup>10</sup> Өөрөөр хэлбэл, “Уул уурхайн салбарын урамшуулал 2020” (Mining Industry Award 2020) нь уул уурхайн салбарын ажилчдын ажил, амралтын цаг, илүү цаг, жилийн чөлөө, хөдөлмөрийн хөлсний доод хэмжээ зэрэг бусад эрх, холбогдох нөхцөлийг хангах зорилготой юм.<sup>11</sup>

Австрали улсад бүтэн цагийн ажилтан долоо хоногт 38 цаг буюу өдрийн 7 цаг 36 минут байдаг<sup>12</sup> бол уул уурхайн ажилтны ажилтны долоо хоногт ажиллах цагийг мөн адил 38 цагаар тогтоосон байдаг. Харин уг цагаас илүү ажилласан цагийг илүү цагт тооцдог.

Уул уурхай, аж үйлдвэрийн салбарт урт хугацааны ээлжээр ажилладаг хүмүүс үргэлжилсэн үйл явцтайгаар уртасгасан цагаар ажилладаг. Амралтын өдрүүдийг оролцуулан уртын ээлжээр ажиллах цагийн дээд хязгаарыг 12 цаг хүртэл нэмэгдүүлж ажиллаж болдог. Өөрөөр хэлбэл, ажилтнууд өдрийн 24 цагийн 12 цагт нь ажиллаж, 12 цагт нь амрах байдлаар ээлжээр ажилладаг байна. Гэсэн хэдий ч уул уурхайн салбарын ажилчдын ажиллах цаг, илүү цагийн нөхцөлийг ажилтантай байгуулж буй гэрээ болон урамшууллаар харилцан тохиролцох байдлаар нарийвчлан тогтоодог бөгөөд “reasonable” буюу “боломжит” нөхцөлийг тооцоолон гаргадаг учир илүү цагаар ажиллах цагийг харьцангуй уян хатан байдлаар зохицуулдаг байна.<sup>13</sup>

#### **Илүү цагийн хөлсний тооцоолол**

<sup>9</sup> The Fair Work Act (2009), <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text> (Сүүлд үзсэн: 2024.07.04).

<sup>10</sup> The Fair Work Act (2009), Division 2- Overarching provisions, 134 The modern awards objective (1)(da)(iv). <https://www.legislation.gov.au/C2009A00028/latest/text> (Сүүлд үзсэн: 2024.07.04).

<sup>11</sup> Mining Industry Award 2020, <https://library.fairwork.gov.au/award/?krn=MA000011> (Сүүлд үзсэн: 2024.07.05).

<sup>12</sup> Division 3-Maximum weekly hours, 62(1)(a). <https://www.fwc.gov.au/documents/awards/resources/nes.pdf> (Сүүлд үзсэн: 2024.07.04).

<sup>13</sup> *Ibid*, 12.5(a) болон (c)(i).

Үүнээс уртын ээлжээр ажиллаж буй ажилтны илүү цагийг ердийн ажлын цагийн цалин хөлсний доод хэмжээтэй дүйцүүлэн эхний хоёр цагт 150% буюу 1.5 дахин нэмэгдүүлнэ. Харин дараагийн хоёр цагт илүү ажилласан тохиолдолд 200% (давхар цагаар) хүртэл хувиар буюу 2 дахин нэмэгдүүлдэг. Өөрөөр хэлбэл, “тохиролцсон цагийн хөлс\*2=илүү цагаар ажилласан цагийн тариф” байдлаар тооцоолж гаргадаг байна. Мөн бүх нийтийн амралтын өдөр ажилласан илүү цагийг ердийн ажлын цагийн хөдөлмөрийн хөлсний 250%-аар тооцдог (давхар цаг хагас). Бүх нийтийн амралтын өдөр ердийн ажлын өдөр таарч байвал мөн адил хамаарах бөгөөд ажилчид илүү цагаар ажилласан бүх цагийг хоёр дахин буюу ажлын нэг цагийн хөлсний доод үнийн дүнгийн 250%-аар нэмэгдүүлэн авах эрхтэй юм.<sup>14</sup>

Ажилтныг илүү цагаар ажиллуулахын тулд ажил олгогч ажилтантай бичгээр гэрээ байгуулж, гарын үсэг зурж баталгаажуулна. Ийнхүү илүү цагаар ажиллуулж буй нь үндэслэл бүхий байх ёстой бөгөөд хэрэв илүү цагаар ажиллуулж буй нь хуульд заасан үндэслэлгүй бол ажилтан илүү цагаар ажиллахаас татгалзах эрхтэй юм.<sup>15</sup> (Ийнхүү ажилтны илүү цагийг тооцох жишиг тооцооллыг дор хэсэгт эшлэн оруулсан болно.)<sup>16</sup>

### **Илүү цагийн хөлсний оронд амрах чөлөө олгох тухай**

Ажилтан, ажил олгогч нар ажилтны илүү цагаар ажилласан цалингийн оронд амралтын чөлөө олгох талаар бичгээр харилцан тохиролцох бөгөөд тусдаа гэрээний зүйл болгон оруулдаг. Энэхүү гэрээнд илүү цагаар ажилласан цагийн тоо, мөн хэзээ ажилласан талаар болон ажил олгогч болон ажилтан нар ажилтныг илүү цагийн хөлс авахын оронд амрах чөлөө авч болно гэдгийг хоёр тал хүлээн зөвшөөрөх зэрэг нөхцөлийг хангах талаар тусгадаг байна.<sup>17</sup>

Дээрхээс дүгнэн үзвэл, Австрали улсад уул уурхайн ажилчдын долоо хоногт ажиллах ажлын цагийн стандарт нь 38 цаг байдаг хэдий ч уул уурхайн салбарын ажлын онцлогоос шалтгаалан дээрх цагаас илүү нэмэлт цагаар ажиллах байдлаар өдрийн 24 цагийн 12 цагт нь ажиллаж, 12 цагт нь амардаг. Тодруулбал, уул уурхайн ажилчид долоо хоногт 38 цаг буюу өдөрт 7 цаг 36 минут ажиллах ёстой боловч мэргэжлийн онцлогоос шалтгаалан ихэвчлэн уртасгасан цагаар буюу 12 цаг ажилладаг байна.

Үүнээс үзвэл тус улс нь илүү цагийн хөлсийг тооцдог байх бөгөөд дээр дурдсанчлан “Уул уурхайн салбарын урамшуулал 2020” (Mining Industry Award 2020)-аар уул уурхайн ажилчдын илүү цаг, түүнд олгох хөлсийг нарийвчлан тооцоолон гаргаж зохицуулсан байдаг. Түүнчлэн хэрэв ажилтан илүү цагийн оронд амрахаар бол ажил олгогчтой заавал харилцан тохиролцоонд хүрч, тухайн тохиролцоог гэрээний зүйл болгон тусдаа оруулж, гарын үсэг зурснаар баталгааждаг байна.

### **3.2.2 КАНАД УЛС**

Канад улс нь Хөдөлмөрийн тухай хууль /Canada Labour Code/<sup>18</sup>-даа ажилтныг илүү цагаар ажиллуулах болон илүү цагийн нэмэгдэл хөлс олгох талаарх ерөнхий зохицуулалтыг тусгасан байх ба тэдгээрт: ажилтны ердийн ажлын цаг нь өдөрт 8, долоо хоногт 40 цаг байх ба хэрэв ажлын онцлогоос хамааран илүү ажилласан цаг бүрийг илүү цаг хэмээн үзэн,

<sup>14</sup> *Ibid*, Part 5, 20.1, 20.2, 20.4.

<sup>15</sup> The Fair Work Act (2009), 62(2).

<sup>16</sup> A guide to overtime pay, <https://www.seek.com.au/career-advice/article/overtime-pay> (Сүүлд үзсэн: 2024.07.09).

<sup>17</sup> *Ibid*, 20.5.

<sup>18</sup> Canada Labour Code (1985). <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/l-2/page-23.html> (Сүүлд үзсэн: 2024.07.06)

дундаж цалин хөлсийг хамгийн багадаа 1.5 дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээгээр илүү цагийн нэмэгдэл хөлсийг тооцохоор зохицуулсан байна. Харин ээлжээр ажилладаг ажилтны ажлын цагийг өдөр бүрээр бус, долоо хоногт ажилласан цагийн дээд хязгаарыг дээрхэд дурдсан долоо хоногт ажиллах 40 цагийн хязгаарыг баримтлах шаардлагыг тавьсан ба ажил олгогч болон ажилтан харилцан тохиролцсоноор, зайлшгүй нөхцөл байдал үүссэн тохиолдолд илүү цагаар ажиллуулахаар тус тус зохицуулжээ.

Мөн Канад улсын уул уурхайн ажилчдын ажиллах цагийг тусгайлан зохицуулсан зохицуулалтууд /Уул уурхайн дүрэм, Илүү цагаар ажилласанд тооцохоос өмнөх ажлын хамгийн олон цагийг тогтоох тухай хууль/ нь Канад улсын Бритиш Колумб муж улсын хүрээнд үйлчилдэг ба тус зохицуулалтад дараах байдлаар тусгажээ.

Уул уурхайн салбарт ажилладаг ажилтан нь ажил олгогчоос боловсруулж баталсан тогтмол хуваарь (жишээ нь: ажлын 4 өдөр, амралтын 4 өдөр зэргээр нийт 8 долоо хоног буюу 2 сар орчим хугацаанд үргэлжлэх)-ийн дагуу ажиллана. Ингэхдээ **өдрийн 8 цагаар тооцон ажиллах, уг хугацааг 12 цаг хүртэл хэтрүүлж болох, хэтэрсэн цаг бүрд нэмэгдэл хөлс олгох, өдөрт ажиллах хугацаа 12 цагаас хэтэрсэн тохиолдолд хэтэрсэн хэмжээгээр дундаж цалин хөлсийг 2 дахин нэмэгдүүлэн тооцож олгох<sup>19</sup>, 7 хоногийн ажилласан хэмжээ 40 цагаас хэтэрсэн тохиолдолд хэтэрсэн хэмжээгээр үндсэн цалинг 1-1.5 дахин нэмэгдүүлэн илүү цагаар ажилласны нэмэгдэл хөлс олгохоор тус тус зохицуулсан байна.**<sup>20</sup>

### 3.3. ОЛОН УЛСЫН ГЭРЭЭ, КОНВЕНЦ

Монгол улс нь Үндсэн хууль болон Олон улсын гэрээний тухай хуульд зааснаар соёрхон баталсан, нэгдэн орсон үеэс тухайн гэрээг биелүүлэх үүргийг хүлээдэг бөгөөд Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга)-ийн 2 дугаар зүйлийн 2.2 дахь хэсэгт *“Монгол Улсын олон улсын гэрээнд энэ хуульд зааснаас өөрөөр заасан бол олон улсын гэрээний заалтыг дагаж мөрдөнө”* гэж хуульчилсан байна. Монгол Улсын Их хурлаас 2021 оны 07 дугаар сарын 02-ны өдөр баталж, 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс дагаж мөрдсөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийг олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээнд нийцүүлэхэд ихээхэн анхаарал хандуулсан.<sup>21</sup> Олон улсын Хөдөлмөрийн байгууллага (цаашид “ОУХБ” гэх) буюу International Labour Organization-аас баталсан олон улсын баримт бичигт тусгагдсан уул уурхайн салбартай холбоотой зохицуулалтыг дурдвал:

**Ажлын цагийн тухай (нүүрсний уурхайд хамаарах) конвенц (Hours of Work (Coal Mines) Convention)**-ыг 1931 онд баталж 1935 онд түүнийгээ өөрчлөн найруулсан байсныг тус байгууллагын 2000 оны 88 дугаар хурлын шийдвэрээр эргүүлэн татсан<sup>22</sup> байна. Хэдийгээр энэхүү конвенц нь ОУХБ-ын 2000 оны хурлын шийдвэрээр хүчингүй болсон, зайлшгүй дагаж мөрдөх шаардлагатай хэм хэмжээ биш хэдий ч чухал зохицуулалтуудыг агуулсан ба үүнд *нүүрсний уурхай, түүн дотроо чулуун нүүрс болон хүрэн нүүрсний ил болон далд уурхайд ажилладаг уурхайн ажилчид өдөрт дээд тал нь 8 цаг ажиллах, уг хугацаанд уурхай руу нэвтрэх, уурхайгаас гарах хугацаа багтах талаар, онцгой тохиолдолд энэхүү хуваарийг хэтрүүлж болох (уурхайн тоног төхөөрөмжийг засварлах,*

<sup>19</sup> Government of British Columbia, Mining-Regulation, 2023, [Mining - Regulation Part 7, Section 37.13 - Province of British Columbia \(gov.bc.ca\)](#)

<sup>20</sup> Government of British Columbia, Maximum Hours of Work Before Overtime Applies – Act, 2021, [Maximum Hours of Work Before Overtime Applies - Act Part 4, Section 35 - Province of British Columbia \(gov.bc.ca\)](#) (Сүүлд үзсэн: 2024.07.06)

<sup>21</sup> Л.Баасан, С.Болормаа, С.Жаргалмаа, Б.Ургамалцэцэг, *Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүй тусгай анги*, 2024, 258 дахь тал.

<sup>22</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:374494128149::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:374494128149::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y), (Сүүлд үзсэн: 2023.06.08)



*уурхайд осол болсон, аюул заналхийлсэн, форс мажорын тохиолдол үүссэн г.м), ингэхдээ доод тал нь үндсэн цалингийн хэмжээг 1.25 хувь дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээгээр нэмэгдэл хөлс авах боломжтой* талаар зохицуулсан байна.

## **ДӨРӨВ. ДҮГНЭЛТ**

Энэхүү дүн шинжилгээгээр уртын ээлжийн ажилтны илүү цагтай холбоотой маргааныг шийдвэрлэж буй Монгол улсын шүүхийн практик болон тус асуудлыг олон улсын гэрээ конвенц, Австрали, Канад улсын холбогдох эрх зүйн зохицуулалтад тусгасан байдлыг судалж, дараах дүгнэлтэд хүрлээ.

Нэгдүгээрт, хяналтын шатны шүүхээс олон улсын гэрээ болон бусад улсын жишигтэй нийцүүлэн “уртын ээлж”-ээр ажиллаж буй ажилтны нэг ээлжийн ердийн ажлын цагийн үргэлжлэл 8 цагаас илүүгүй байхыг хуулийн холбогдох зохицуулалтыг тайлбарлан дүгнэжээ. Тодруулбал, Австрали улсын хувьд ердийн ажлын цаг нь 7 хоногт 38 цаг буюу өдрийн 7 цаг 36 минут байх бөгөөд *уртын ээлжийн ажилчид өдөрт эсхүл долоо хоногт ердийн ажлын дээд хязгаараас илүү цагаар ажиллавал илүү цагийн хөлс авдаг* бол Канад улсын хувьд *долоо хоногт дунджаар 40 цагаас илүү ажилласан бүх цагийг ердийн хөдөлмөрийн хөлсийг 1-ээс 1/2 дахин нэмэгдүүлсэнтэй тэнцэх хэмжээний дүнгээр долоо хоног бүр илүү цагаар олгох ёстой* байна.

Мөн түүнчлэн, Ажилтныг уртын ээлжээр ажиллуулахтай (уурхайд) холбоотой ОУХБ-ын Ажлын цагийн тухай (нүүрсний уурхайд хамаарах) 1931 оны конвенц (Hours of Work (Coal Mines) Convention) байх ба тэрхүү конвенц нь хэдийгээр хүчин төгөлдөр биш, ОУХБ-ын 2000 оны хурлын шийдвэрээр буцаан татагдсан хэдий ч уг баримт бичигт уурхайд ажилладаг ажилчдын өдрийн ажлын цагийн хязгаар хэдэн цаг байх, тэр цаг нь хэдэн цаг хүртэл сунгагдаж болох, ажиллах цагийн үргэлжлэх хугацааг хэрхэн тооцох, долоо хоногийн ажлын цагийн хязгаар хэдэн цаг байх, илүү цагаар ажилласан ажилтанд нэмэгдэл хөлсийг хэрхэн тооцож төлөх талаар зохицуулсан байжээ. Ийнхүү зохицуулахдаа уурхайн ажилтнууд өдөрт дээд тал нь 8 цаг ажиллах, онцгой тохиолдолд энэхүү хуваарийг хэтрүүлж болох бөгөөд ингэхдээ доод тал нь үндсэн цалингийн хэмжээг 1.25 хувь дахин нэмэгдүүлсэн хэмжээгээр нэмэгдэл хөлс авах боломжтой талаар зохицуулсан байна.

Дээрхээс үзэхэд, *“уртын ээлж”-ээр тэр дундаа уул уурхайн салбарт өндөр эрсдэлтэй орчинд уртасгасан цагаар ажиллах нь ажилчдын эрүүл мэнд, аюулгүй байдалд ихээхэн нөлөөлдгийг харгалзан ердийн ажлын цагийг 8 цаг байхаар зохицуулж, түүнээс илүү цагаар ажилласан тохиолдолд нэмэгдэл цалинг олгодог байх бөгөөд цалингийн хувь хэмжээ нь тодорхой зохицуулалт, хөдөлмөрийн гэрээнээс хамааран ихэвчлэн энгийн нэг цагийн цалингаас 1.5 дахин их эсвэл бүр 2 дахин их байдаг* байна.

Хоёрдугаарт, энэхүү маргаантай ижил төсөөтэй хэргийн шүүхийн шийдвэрүүдийг судлан үзэхэд уртын ээлжээр ажиллаж буй ажилтны ажлын цагийн талаар шийдвэрлэсэн Дээд шүүхийн 1 тогтоол олдсон хэдий ч тухайн хэргийг шийдвэрлэсэн тогтоол нь мөн адил /дүн шинжилгээ хийж буй Дээд шүүхийн тогтоолтой адил/ үндэслэлээр хэргийг шийдвэрлэсэн байсан учир бусад шүүх уртын ээлжийн ажилтны илүү цагийг хэрхэн тооцож буй жишээг харахын тулд давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг авч үзсэн болно. Тус давж заалдах шатны шүүхийн шийдвэрт ажилтны илүү цагийг тооцохдоо 1 сарын хугацаагаар нэгтгэн тооцсон буюу 1 сарын хугацаанд ажилтны ажиллах хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног, сард нийт 168 цаг ажиллахаар тохиролцсон тул 1 өдөрт 12 цагаар, 14 хоног ажиллах нь 1 сарын нийт ажиллах цагаас хэтрээгүй тул илүү цагийн төлбөр нэхэмжлэх эрхгүй гэж үзсэн.

Гэвч хяналтын шатны шүүхээс илүү цагийг тооцохдоо хуульд 14 хоногийн амрах хугацааг заасан нь 14 хоног нэг ээлжид ажилласантай шалтгаант холбоотой гэж үзэх үндэслэлтэй ба энэ хугацааг илүү цагаар ажилласан учраас нөхөн амруулах хугацаатай хамтад нь тооцсон гэх ойлголтыг хуульд зохицуулаагүй, харин ч илүү цаг ажиллуулсан бол нэмэгдэл хөлс олгох үр дагаврыг тусад нь 92 дугаар зүйлийн 92.3-т заасан хэм хэмжээгээр хуульчлан зохицуулсан. “Уртын ээлж” гэх ойлголтод 12 цаг ажиллах горим хамаарахгүй учир хуулийн 92 дугаар зүйлийн 92.3-т уртын ээлжээр ажиллах ажилтны ажлын өдрийн үргэлжлэл 12 цаг гэж бус 12 цагаас илүүгүй байна гэж, мөн ердийн ажил, уртын ээлжээр ажиллах аль аль тохиолдолд нэг өдөрт ажиллах цаг 8 цаг байна, илүү цагийн хязгаар нь дөрвөн цагаас илүүгүй байна гэж хуульчилсан нь ердийн эсвэл нэг ээлжийн ажлын цаг 8 цаг байхыг агуулгын хувьд давхар баталгаажуулж, илүү цагийн дээд хэмжээг 4 цагаас хэтрэхгүй болохыг тогтоосон гэж үзнэ хэмээн тус тус тайлбарласныг харвал дээд шүүхийн хувьд адил утгаар хууль тайлбарлан хэрэглэж байна гэж үзэж болохоор байна.

Дээрхээс нэгтгэн дүгнэхэд, УДШ-ийн 2024 оны 05 дугаар сарын 28-ны өдрийн 001/ХТ2024/00118 дугаар тогтоол нь уртын ээлжийн ажилтны илүү цагийг тооцохтой холбоотойгоор гарсан ач холбогдол бүхий шийдвэр юм. Учир нь 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) хэрэгжиж эхэлснээс уртын ээлжээр ажиллах ажилтны нэг ээлжид ажил гүйцэтгэх хугацаа 14 хоног, амрах хугацаа 14 хоног болсноос шалтгаалж, уртын ээлжээр ажиллаж буй ажилтан хоногт 8 цагаас илүү цаг ажилссанаар илүү цагийн хөлс авах эрхтэй эсэх нь ажилтан, ажил олгогчийн хооронд төдийгүй, шүүхийн практикт маргаантай асуудал байсныг олон улсын жишигт нийцүүлэн шийдвэрлэжээ. Иймд дээрх тогтоолыг шүүхийн практикт жишиг тогтоосон хэмээн үнэлж болохуйц юм.

## НОМ ЗҮЙ

### Монгол эх сурвалж:

1. Л.Баасан, С.Болормаа, С.Жаргалмаа, Б.Ургамалцэцэг, *Монгол улсын хөдөлмөрийн эрх зүй тусгай анги*, 2024;
2. Олон улсын хөдөлмөрийн байгууллага, *Тоглоомын дүрэм (Олон улсын хөдөлмөрийн хэм хэмжээний танилцуулга)* 2019.

### Цахим эх сурвалж:

2. Бритиш колумб муж улсын Засгийн газрын цахим хуудас: <https://www2.gov.bc.ca/>
3. Канад улсын Засгийн газрын цахим хуудас: <https://www.canada.ca/en.html>
4. Олон Улсын Хөдөлмөрийн байгууллагын цахим хуудас: <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>
5. Монгол Улсын шүүхийн шийдвэрийн цахим сан: <https://shuukh.mn/>
6. Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем: <https://legalinfo.mn/mn>
7. Хөдөлмөр нийгмийн хамгааллын яамны цахим хуудас: <https://mlsp.gov.mn/content/detail/739>

### Эрх зүйн эх сурвалж:

1. Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) 2021;
2. УДШ-ийн 2024.05.28-ны өдрийн 001/ХТ2024/00118 дугаар тогтоол;
3. НИХДЗШШ-ийн 2024.03.22-ны өдрийн 210/МА2024/00572 дугаар магадлал;
4. НИХДЗШШ-ийн 2024.03.29-ний өдрийн 210/МА2024/00639 дугаар магадлал.

---o0o---