



ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРИЙН ХУРААНГУЙ (Иргэний эрх зүйн маргаан¹)

АЖЛЫН БАЙРНЫ БЭЛГИЙН ДАРАМТЫГ ЗӨВХӨН “АЖЛЫН БАЙРАН ДЭЭР ҮЙЛДЭГДДЭГ” ГЭЖ ТАЙЛБАРЛАХ НЬ УЧИР ДУТАГДАЛТАЙ

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/ХТ2023/00210

Шүүхийн шийдвэрийн огноо: 2023 оны 11 дүгээр сарын 07-ны өдөр

Шийдвэрийн төлөв: Анхан шатны шүүхийн шийдвэр, давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг тус тус хүчингүй болгож, нэхэмжлэлийг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгон шийдвэрлэсэн.

ХЭРГИЙН ТУХАЙ ТОВЧ

Нэхэмжлэгч Т нь хариуцагч “Э” ХК-д холбогдуулан ажлаас үндэслэлгүйгээр чөлөөлөгдсөн болохыг тогтоолгож, урьд эрхэлж байсан ажилд эгүүлэн тогтоолгох, ажилгүй байсан хугацааны цалин хөлстэй тэнцэх хэмжээний олговрыг гаргуулах, эрүүл мэндийн болон нийгмийн даатгалын шимтгэлийг төлөн дэвтэрт нөхөн бичүүлж, баталгаажуулахыг даалгах тухай нэхэмжлэлийн шаардлага гаргасан. Нэхэмжлэгч нь “... бэлгийн дарамт үзүүлсэн сахилгын ноцтой зөрчил гаргасныг нотлоогүй байхад Ёс зүй ашиг сонирхлын хорооны дүгнэлтийг үндэслэн ажлаас чөлөөлсөн нь хууль бус...” гэж, хариуцагч нь “... ажилтан Т нь Хөдөлмөрийн гэрээний 4.5.13-т заасан ажилтанд бэлгийн дарамт үзүүлсэн буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг шууд зогсоох ноцтой зөрчил гаргасан нь ажилтан Г болон Т нарын камерын бичлэг, хоорондоо харилцсан цахим захидал, гэрчүүдийн мэдүүлгээр болон Ёс зүй ашиг сонирхлын хорооны 01 тоот дүгнэлтээр тогтоогдсон..., ...хууль зөрчөөгүй, гүйцэтгэх захирлын ... тоот тушаал хууль зүйн үндэслэлтэй” гэж тус тус маргажээ.

¹ Шийдвэрийг бүрэн эхээр нь үзэх холбоос:

https://www.supremecourt.mn/mn/printc?id=40593&fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAAR07svU5JWM3cFOMQ8qir_0ZYIsONEu49f8A2f6aKJlk_eqHrEissfGh40Q_aem_PrH6AE2g9cuuQYrJ4sGThA



ХУУЛЬ ХЭРЭГЛЭЭ, ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

- 1. Анхан шатны шүүхээс** нэхэмжлэгч Т-ийг “Э ” ХК-ийн Барилга дэд бүтцийн хэлтсийн даргын ажилд эгүүлэн тогтоож, ажилгүй байсан хугацааны цалинтай тэнцэх олговорт 45,859,932 төгрөгийг хариуцагч байгууллагаас гаргуулан олгохоор шийдвэрлэсэн.

Ингэхдээ “...2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7 дугаар зүйлийн 7.7.-д “ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаа гэдэгт ажил үүргээ гүйцэтгэх, албан томилолтоор ажиллах, ажилдаа ирж очих, ээлж солилцох, ажил хүлээлцэх, сургалтад хамрагдах болон ажил олгогч, аж ахуйн нэгж байгууллагаас зохион байгуулсан олон нийтийн арга хэмжээ” зэргийг хамааруулахаар зохицуулсан, Г-ийн мэдүүлснээр зочид буудалд, гудамж талбайд, амралтын гэрт гаргасан Т-ийн үйлдлүүдийг ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа ажлын байранд хүч хэрэглэж бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэж үзэх боломжгүй...” гэсэн үндэслэлээр нэхэмжлэлийг шаардлагыг хангаж шийдвэрлэсэн.

- 2. Давж заалдах шатны шүүхээс** “...Хөдөлмөрийн дотоод журмын 1.4-т Төв оффис, уурхайн бүс, хотхон, амрах байр, спорт заал, агуулах, компанийн нэр дээр бүртгэлтэй болон гэрээт тээврийн хэрэгсэл, Цагаанхад дахь гаалийн хяналтын бүс, компанид хамаарал бүхий бусад газрыг ажлын байранд тооцно гэсэн заалтын дагуу нэхэмжлэгчийн томилолтоор ажиллаж байсан хотхоныг ажлын байр гэж үзэхээр байна, ...мөн нэхэмжлэгчийн үйлдлийг бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэж эргэлзээгүй дүгнэх боломжгүй...” гэж дүгнэн, шийдвэрийг хэвээр үлдээж, хариуцагчийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгчийн гаргасан давж заалдах гомдлыг хангахгүй орхижээ.
- 3. Хариуцагч талаас** ...анхан шатны шүүх нэхэмжлэгчийн гаргасан зөрчлүүдийг “ажлын байранд” биш гэх үндэслэлээр Хөдөлмөрийн гэрээнд заасан ноцтой зөрчилд хамаарахгүй гэж дүгнэсэн, давж заалдах шатны шүүхээс “нэхэмжлэгч болон Г нарын хооронд зочид буудал болон гудамж талбайд болсон үйл явдал нь ажлын байр биш”, харин “... хотхон нь ажлын байр” мөн боловч хотхонд болсон үйл баримтыг бэлгийн дарамт биш гэж үзсэн нь ажлын байрны бэлгийн дарамт гэх ойлголтыг хэт явцууруулж, ажлын байранд биш л бол удирдах удирдуулах албан тушаалтан эсвэл ажилтан хооронд бэлгийн дарамтын шинжтэй ямар нэгэн нөхцөл байдал үүссэн эсэх нь ажил олгогчид хамааралгүй мэтээр дүгнэсэн, ...бэлгийн дарамт гэдгийг заавал бэлгийн хүчирхийлэл байх ёстой мэт, хохирогч заавал бие физиологийн хувьд хохирсны дараа зөрчил гэж ойлгох ёстой мэт шийдвэрлэсэн, “ажлын байрны бэлгийн дарамт” зөвхөн ажлын байранд



болох ёстой гэж үзсэн анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн дүгнэлт үндэслэлгүй...” (10)² гэж хяналтын журмаар гомдол гаргажээ.

- 4. Хяналтын шатны шүүхээс** “...анхан болон давж заалдах шатны шүүх нэхэмжлэгчийг ажлаас чөлөөлсөн ажил олгогчийн гаргасан шийдвэрийг үгүйсгэхдээ “ажлын байрны бэлгийн дарамт” гэдэг бие даасан ойлголтыг зөвхөн “ажлын байр” гэсэн явцуу утгаар тайлбарласан нь үндэслэл муутай болжээ. **Ажлын байрны бэлгийн дарамтыг зөвхөн “ажлын байран дээр үйлдэгддэг” гэж тайлбарлах нь учир дутагдалтай буюу нийтлэг агуулгаараа ажил үүргээ гүйцэтгэхтэй холбоотойгоор нэг байгууллагад ажиллаж буй хүмүүст хамаарах бөгөөд хөдөлмөрийн харилцаанд орсноор үүсэх буюу энэ явцад нэг нь нөгөөдөө үзүүлж буй үйлдэл гарсан байх, нөгөө талд нь дарамт учирсан эсэхийг үндэслэлтэй тогтоох нь чухал. Түүнчлэн давж заалдах шатны шүүх “...хотхоныг ажлын байр гэж үзэхээр байна” гэж үзсэн боловч хотхон дахь ажилтан Г-ийн байрлаж байсан гэрт ороод гарсан нь тогтоогдсон хэдий ч тэрээр Г-д ажлын байранд бэлгийн дарамт үзүүлсэн гэж үзэх үндэслэл тогтоогдоогүй” гэж дүгнэснийг Жендэрийн эрх тэгш байдлыг хангах тухай хууль болон Хөдөлмөрийн хуульд нийцсэн гэж үзэхгүй...” хэмээн дүгнэн (13) анхан шатны шүүхийн шийдвэр, давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг тус тус хүчингүй болгож шийдвэрлэжээ. (16)**

---o0o---

² “Хууль хэрэглээ, шүүхийн шийдвэр” хэсгийн өгүүлбэрийн төгсгөлд бичигдсэн хаалт доторх дугаарлалт нь шүүхийн эх шийдвэрийн цогцолборын дугаар болно.