



## БҮГД НАЙРАМДАХ СОЛОНГОС УЛСЫН ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРИЙН ХУРААНГУЙ

(Иргэний эрх зүйн маргаан<sup>1</sup>)

### ДӨРӨВ БА ТҮҮНЭЭС ДООШ ОРОН ТОО БҮХИЙ ТӨРИЙН ӨМЧИТ КОМПАНИ НЬ АЖИЛТНЫГ АЖЛААС ХАЛАХЫГ ХОРИГЛОНО

**САНАМЖ:** Энэхүү хураангуй нь хуульч, судлаач, эрх зүйн чиглэлээр суралцагчдад болон олон нийтэд мэдээлэл өгөх зорилготой бөгөөд хураангуйд ашигласан шийдвэр нь гадаад улсын шүүхийн болно.

**Шүүхийн шийдвэрийн дугаар:** 2021 Ү 2045702

**Шүүхийн шийдвэрийн огноо:** 2023 оны 01 дүгээр сарын 18-ны өдөр

**Шийдвэрийн төлөв:** Анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хүчингүй болгож давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг хэвээр үлдээж шийдвэрлэсэн.

### ХЭРГИЙН ТУХАЙ ТОВЧ

“Б” компани нь “COVID-19” вирус халдварын тархалт удаан үргэлжилснээс үүдэн санхүүгийн хүндрэлд орсон бөгөөд тус компанийн удирдах албан тушаалтан А-г ажилдаа хайхрамжгүй хандсан гэх үндэслэлээр ажлаас халжээ. А өөрийг нь ажлаас халсан нь үндэслэлгүй хэмээн үзэж, ажилгүй байсан хугацааныхаа цалин хөлсийг гаргуулах тухай нэхэмжлэл гаргажээ.

### ХУУЛЬ ХЭРЭГЛЭЭ, ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

**Анхан шатны шүүхээс:** Хэргийн нотлох баримтаас үзэхэд ажил олгогчийг хуулийн дагуу буруутгах нөхцөл байдал тогтоогдоогүй. Өөрөөр хэлбэл, шүүхээс Иргэний хуулийн 660 дугаар зүйлийн 660.1<sup>2</sup>-д талууд харилцан тохирсон бол хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахаар заасан байна гэж үзэн нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангаагүй байна.

**Давж заалдах шатны шүүх:** Хөдөлмөрийн хуулийн 23.1<sup>3</sup>-д ажил олгогч нь хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр ажилтныг ажлаас халахыг хориглоно гэж, мөн хуулийн 24.1<sup>4</sup> дэх хэсэгт заасны дагуу 4 ба түүнээс доош ажилчдыг байнга

<sup>1</sup> 대법원 2023.1.18. 선고 2021 나 2045702 판결

<https://www.law.go.kr/precSc.do?menuId=7&subMenuId=47&tabMenuId=213&query=2021%EB%82%982045702>

<sup>2</sup> 민법 시행령 제 660 조 제 1 조.

<sup>3</sup> Хөдөлмөрийн тухай хууль (1997) 23 дугаар зүйл. Ажлаас халахыг хориглох

“Ажил олгогч нь тодорхой учир шалтгаангүйгээр ажилтныг ажлаас халах, ээлжийн амралт, цалин хөлсийг хасах, албан тушаалаас нь бууруулахыг хориглоно.”

<sup>4</sup> Мөн хуулийн 24 дүгээр зүйл. Ажил олгогчтой холбогдсон учир шалтгаанаар ажилтныг ажлаас халахыг хориглох

“Ажил олгогч нь удирдлагатай холбогдсон учир шалтгаанаар ажилтныг ажлаас халах тохиолдолд халах ноцтой шалтгаантай байна. Үүнд: Ажил олгогчоос шалтгаалсан ажлын байрыг бусдад шилжүүлэх, худалдах, нэгдэх зэрэг шалтгаан багтана.”



ажиллуулж буй төрийн өмчит компани нь ажилтныг хөдөлмөрийн гэрээнд хугацаа заагаагүй бол ажлаас халахыг хориглосон.

Өөрөөр хэлбэл “4-өөс доош хүнтэй ажлын байрны ажил олгогч нь ажилтантай хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахаас гадна тогтмол болон богино хугацаагаар ажилдаг ажилчдын ажлын байрыг хамгаалах тухай Ерөнхийлөгчийн захирамжийг ажил олгогч нь мөрдөх үүрэгтэй болно” гэж үзэж нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангаж шийдвэрлэжээ.

**Хяналтын шатны шүүхээс:** Хоёр шатны шүүх хэргийг хянан хэлэлцэхдээ нэхэмжлэлийн шаардлагыг зөрүүтэй байдлаар дүгнэсэн бөгөөд хэргийг шийдвэрлэхдээ дараах нөхцөлийг анхаараагүй гэж үзжээ. Хариуцагч нь Хүний нөөцийн журмын 21 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Ажлын байрны өөрчлөлтийн улмаас албан тушаалыг цомхотгох тохиолдолд” гэсэн заалтыг үндэслэл болгон А-г ажлаас чөлөөлөх тухай шийдвэр гаргасан боловч хэргийн нөхцөл байдлаас үзэхэд хариуцагч нь ажлын байранд өөрчлөлт оруулаагүй бөгөөд зөвхөн үйл ажиллагаа явуулахад хүндрэлтэй байсан гэх шалтгаанаар А-г ажлаас чөлөөлсөн байна. Өөрөөр хэлбэл, компанийн үйл ажиллагааны хүндрэлээс шалтгаалан албан хаагчийг ажлаас чөлөөлж байгаа нь Хүний нөөцийн журмын 21.2-дэх заалтын ач холбогдлыг алдагдуулж байна гэж үзнэ.

Мөн албан хаагчийг хууль бусаар ажлаас халсан нь тогтоогдвол Хөдөлмөрийн хуулийн 538 дугаар зүйлийн 1<sup>5</sup> дэх хэсэгт заасны дагуу үргэлжлүүлэн ажиллаагүй хугацааны цалин хөлсийг тооцон бүхэлд нь олгохыг шаардах эрхтэй.

Иймд хариуцагч нь нэхэмжлэгчдэд нэгдүгээрт, ажлаас халагдсан буюу 2020 оны 09 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс шинэ ажилд орохоос өмнөх өдөр буюу 2021 оны 12-р сарын 31-ний өдрийг хүртэлх хугацаанд хамаарах сарын цалин хөлс болох 4,488,000 (нэг сард оногдох хэмжээ) воныг олгож, хоёрдугаарт, шинэ ажилд орсон өдөр буюу 2022 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдрөөс хуучин ажилд эгүүлэн авсан өдөр хүртэлх хугацаанд хамаарах цалин хөлс болох 3,141,600 (нэг сард оногдох хэмжээ) воныг олгох үүрэгтэй.

Дээд шүүхээс анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хүчингүй болгож нэхэмжлэгчийг ажлаас халагдсан нь хууль бус гэж үзэж, цалинг олгохоор шийдвэрлэжээ.

---o0o---

<sup>5</sup> 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 제 538 조 제 1 항.