



ШҮҮХИЙН АКАДЕМИ

ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА ДУУСГАВАР  
БОЛСНООР АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН  
ЗАРДЛААР СУРАЛЦСАН ЗАРДЛЫГ ЭГҮҮЛЭН  
ШААРДАХ ЭРХТЭЙ ЭСЭХТЭЙ ХОЛБОГДОХ  
ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРТ ХИЙСЭН ДҮН  
ШИНЖИЛГЭЭ

ШҮҮХИЙН СУДАЛГААНЫ ТӨВ  
2024.12.17

# ХӨДӨЛМӨРИЙН ХАРИЛЦАА ДУУСГАВАР БОЛСНООР АЖИЛ ОЛГОГЧИЙН ЗАРДЛААР СУРАЛЦСАН ЗАРДЛЫГ ЭГҮҮЛЭН ШААРДАХ ЭРХТЭЙ ЭСЭХТЭЙ ХОЛБОГДОХ ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРТ ХИЙСЭН ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ<sup>1</sup>

**Шүүхийн шийдвэрийн огноо:** 2024 оны 06 дугаар сарын 27-ны өдөр

**Шүүхийн шийдвэрийн дугаар:** УДШ-ийн 001/ХТ2024/00171 тогтоол<sup>2</sup>

**Шийдвэрийн төлөв:** Анхан шатны шүүхийн шийдвэр, давж заалдах шатны шүүхийн магадлалд өөрчлөлт оруулж, нэхэмжлэлийн шаардлагын зарим хэсгийг хангаж шийдвэрлэсэн.

## НЭГ. ХЭРГИЙН ТУХАЙ ТОВЧ

Хариуцагч Э.Э нь 2014.02.13-ны өдрөөс "МИАТ ТӨХК-ийн Нислэгийн хэлтэст Боинг 737-800 агаарын хөлгийн 2 дугаар нисгэгчээр, 2017.05.19-ний өдрөөс Боинг 737-800 агаарын хөлгийн даргаар хөдөлмөрийн гэрээ байгуулан ажиллаж, гүйцэтгэх захирлын 2023.08.30-ны өдрийн Б/423 тоот тушаалаар өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгджээ.

"МИАТ" ТӨХК нь нисгэгчдийг бэлтгэхэд багагүй хэмжээний цаг хугацаа болон зардал мөнгийг гаргасан бөгөөд "хөдөлмөрийн гэрээний 6.2.12, 8.5, 10.4 дэх хэсэгт заасны дагуу сургалтын зардлыг ажил олгогч талд нөхөн төлөхөөр заасан" гэх үндэслэлээр хариуцагч Э.Э-ийн сүүлийн хоёр жилийн дотор хамрагдсан сургалтын зардал болох 27,371,710 төгрөг, 2023 оны ээлжийн амралтын зөрүү 10,707,879 төгрөг, нийт 38,079,589 төгрөгөөс олгогдоогүй цалин болох 2,264,449 төгрөгийг хасаж, үлдэх 35,815,140 төгрөгийг гаргуулахаар нэхэмжлэл гаргасныг хариуцагч эс зөвшөөрч маргажээ.

## ХОЁР. ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

**Анхан шатны шүүх:** Ажилтан нь хөдөлмөрийн гэрээний 6.2.12, 8.5, 10.4-т заасны дагуу сүүлийн 2 жилийн дотор хамрагдсан сургалтын зардлыг ажил олгогч талд нөхөн төлнө. Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.4-т заасны дагуу нэхэмжлэгч сургалтын зардлын ажилтан *ажиллагаагүй хугацаанд ногдох хэсгийг ажил олгогч нэхэмжлэх эрхтэй* хэмээн үзжээ.

Тиймээс хариуцагчаас сургалтын зардалд 27,371,710 төгрөг, ээлжийн амралтын олговорт 8,985,925 төгрөг, нийт 36,357,635 төгрөг гаргуулах ба үүнээс нэхэмжлэгчийн нэхэмжлэлд дурдагдсан олгогдоогүй гэх 2023 оны 08 дугаар сарын цалин 2,264,449 төгрөгийг хасан тооцож, 34,096,185 төгрөгийг хангаж, үлдэх 1,718,985 төгрөгийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэжээ.

<sup>1</sup> Энэхүү дүн шинжилгээг Шүүхийн судалгааны төвийн дарга Б.Дөлгөөн удирдан, Иргэний эрх зүйн секторын судлаач С.Юмжирдулам хийж гүйцэтгэсэн болно.

<sup>2</sup> Шүүхийн шийдвэрийг бүрэн эхээр нь үзэх холбоос:

[https://shuukh.mn/single\\_case/10574?daterange=2024-06-27%20-%202024-06-27&id=3&court\\_cat=1&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/10574?daterange=2024-06-27%20-%202024-06-27&id=3&court_cat=1&bb=1)

**Давж заалдах шатны шүүх:**<sup>3</sup> Хариуцагчаас 8,985,925 төгрөгийг гаргуулж нэхэмжлэгчид олгож, үлдэх 27,371,710 төгрөгт холбогдох хэсгийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрт өөрчлөлт оруулж шийдвэрлэсэн. 2017.05.19-ний өдрийн 1 жилийн хугацаатай байгуулсан гэрээний 3.3-т аль нэг тал гэрээний хугацааг дуусгавар болгох тухай мэдэгдэл өгөөгүй бол анх байгуулсан хугацаагаар сунгагдсанд тооцохоор заасан бөгөөд гэрээг сунгасан талаар баримт хэрэгт авагдаагүй тул гэрээний хугацаа 2019.05.19-ний өдөр дууссан гэж үзнэ.

Энэ тохиолдолд *нэхэмжлэгч нь гэрээний 6.1.12-т заасны дагуу сургалтын зардлыг ажилтнаас шаардах эрхгүй буюу талууд хөдөлмөрийн гэрээнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.2 дахь хэсэгт заасан нөхцөлийг нарийвчлан тусгаагүй тул хамрагдсан сургалтын төлбөрийн зардлыг хариуцагчаас шаардах эрхгүй* хэмээн дүгнэжээ.

### **Хяналтын шатны шүүхээс дараах байдлаар тайлбарлан шийдвэрлэжээ.**

1. Нисгэгч давтан сургалтад хамрагдсанаар дараагийн 6 сард нислэг үйлдэх эрхээ баталгаажуулах бөгөөд харин давтан сургалтад хамрагдаагүй бол нислэг үйлдэх эрх дуусгавар болно. Зохигчид давтан сургалтад хамрагдсан, эс хамрагдсанаас үүсэх энэ үр дагаврын талаар маргаагүй. Эндээс үзвэл *сургалтын төлбөрийг буцаан шаардах эрхийг дараагийн давтан сургалтын заавал хамрагдах хугацаа буюу 6 сартай уялдуулан тогтоох нь зөв байх бөгөөд 2 жилийн дотор төлбөрөө буцаан шаардах эрхийг дараагийн сургалтад тухайн ажил олгогчийн зардлаар хамрагдаагүй тохиолдолд хэрэглэх нь зүйтэй.* (17)<sup>4</sup>
2. 2023.03.09-ний өдрөөс 2023.04.05-ны өдрийн сургалтын тухайд дараагийн давтамжит сургалт эхлэхээс өмнө буюу сургалт авснаас хойш 4 сарын дараа ажлаас өөрийн санаачилгаар чөлөөлөгдсөн бөгөөд дараагийн давтамжит сургалтад хамрагдаагүй, нисэх эрхийн баталгаажуулалтыг хийгээгүй нөхцөл байдал нь ажилтнаас шалтгаалсан тул энэ сургалтын тухайд сургалтын зардлыг буцаан төлөхөд шаардлагатай *“ажиллах ёстой нийт хугацаа” гэдгийг хөдөлмөрийн гэрээнд заасан 2 жилээр тооцох нь зөв.* (18)
3. Ажилтны 2023 оны сургалтын зардлыг ажил олгогч 14,801,859 төгрөгөөр тооцон нэхэмжилсэн. Уг тооцооллыг хийхдээ сургалт авснаас хойш 2 жил ажиллах үүрэгтэй байсан гэж үзэн сургалт дууссан 2023.04.05-ны өдрөөс ажлаас чөлөөлсөн 2023.08.30-ны өдрийг хүртэлх 4 сар 25 хоногийг 24 сараас хасаж, үлдэх 19 сар 5 хоногт ногдох сургалтын зардлыг нэхэмжилсэн гэх аргачлал зөв. Гэвч *сургалтын зардлыг 19 сар 5 хоногт буюу ажиллаагүй хугацаанд ногдох хэсгийг хувь тэнцүүлэн тооцохдоо онгоцны тийз, байр, хоолны үнэ буюу томилолтын зардлыг сургалтын зардалд оруулан тооцсон нь буруу байна.* (19)

<sup>3</sup> Нийслэлийн Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн 2024 оны 04 сарын 15-ны өдрийн 771 магадлал, [https://shuukh.mn/single\\_case/30099?start\\_date=&end\\_date=&id=2&court\\_cat=1&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/30099?start_date=&end_date=&id=2&court_cat=1&bb=1)

<sup>4</sup> “Хууль хэрэглээ, шүүхийн шийдвэр” хэсгийн өгүүлбэрийн төгсгөлд бичигдсэн хаалт доторх дугаарлалт нь шүүхийн эх шийдвэрийн цогцолборын дугаар болно.

4. Улмаар нэхэмжлэлийн нийт дүнгээс 2023 оны 8 дугаар сарын олгоогүй цалин гэх 2,264,449 төгрөгийг хасах саналыг нэхэмжлэгч гаргасан нь хууль зөрчөөгүй бөгөөд анхан шатны шүүх хариуцагчийн буцаан төлөхийг зөвшөөрсөн ээлжийн амралтын олговроос энэ дүнг хасаж тооцон 6,721,476 төгрөгийг хариуцагчаас гаргуулахаар шийдвэрлэсэн. (20)
5. Дээр дурдсан үндэслэлээр сургалтын зардалд холбогдох нэхэмжлэлийн шаардлагыг шийдвэрлэсэн хоёр шатны шүүхийн дүгнэлтийг өөрчилж, ээлжийн амралтын олговрыг буцаан төлсөн шаардлагын талаарх шийдлийг хэвээр үлдээн *хариуцагч Э.Э-аас 16,281,031 /9,559,555+6,721,476/ төгрөгийг гаргуулж нэхэмжлэгч “МИАТ” ТӨХК-д олгон нэхэмжлэлийн шаардлагаас үлдэх хэсгийг хэрэгсэхгүй болгон шийдвэр, магадлалд өөрчлөлт оруулах нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.4, 158 дугаар зүйлийн 158.1-д заасантай нийцнэ* гэж үзжээ. (21)

## ГУРАВ. ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

УДШ-ийн 2024 оны 06 сарын 27-ны өдрийн 001/ХТ2024/00171 тогтоол нь 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга) хэрэгжиж эхэлсэнтэй холбоотойгоор хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсноор ажил олгогчийн зардлаар суралцсан ажилтны сургалтын зардлыг буцаан шаардах эрхтэй эсэх тухай асуудлыг хөндсөн байна.

Тиймээс энэхүү шүүхийн шийдвэрийн дүн шинжилгээгээр тус асуудалтай адил төстэй маргааныг шийдвэрлэж буй дотоодын болон бусад улс орны эрх зүйн зохицуулалт, шүүхийн практикийг судлан, тус тогтоолын ач холбогдлыг тодорхойлж, дүгнэлт өгөхийг зорилоо.

### 3.1. Эрх зүйн зохицуулалт болон онолын ойлголт

Ажилтны өмнө ажил олгогчийн хүлээх нэг үндсэн үүрэг нь түүнийг эрхлэх ажил, албан тушаалын дагуу шинээр мэргэжил эзэмшүүлэх, эзэмшсэн мэргэжлийг ахиулах дээшлүүлэх нөхцөлөөр хангах явдал юм.<sup>5</sup> Ажил олгогч ажилтанд эзэмшсэн мэргэжлийн зэрэг, түвшнийг ахиулах сургалтыг сургалт явуулдаг мэргэжлийн байгууллага (курс, коллеж, их, дээд сургууль гэх мэт)-д суралцуулах хэлбэрээр ашиглаж болно.<sup>6</sup>

Хөдөлмөрийн гэрээний нэмэлт нөхцөлд **сургалтын гэрээ**, үл өрсөлдөх гэрээ, нууцын гэрээ, эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлагын гэрээ хамаарах<sup>7</sup> бөгөөд сургалтын гэрээний хувьд дараах нөхцөлийг гэрээнд нарийвчлан тусгасан байхаар хуульчилжээ.

- сургалтын хэлбэр, хугацаа, олговрын хэмжээ, суралцах хугацаанд ажилтны ажлын байрыг хадгалах,

<sup>5</sup> Б.Уранцэцэг, *Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль (Онол, арга зүйн тайлбар)*, 2001 он.

<sup>6</sup> Мөн тэнд.

<sup>7</sup> Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, *Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл, түүний нэмэлт нөхцөл*, 2021, <https://mlsp.gov.mn/content/detail/1650> (Сүүлд үзсэн 2024.09.19).

- сургалтын дараа ажилтныг тухайн аж ахуйн нэгж, байгууллагад үргэлжлүүлэн ажиллуулах хугацаа,
- ажил олгогчийн гаргах зардлын хэмжээ
- гэрээний талуудын эрх, үүрэг, хариуцлага<sup>8</sup>

Дээрхээс үзвэл, сургалтын зардлыг хэрхэх тухай асуудлыг талууд гэрээгээр харилцан тохиролцох боломжтой байна.

### 3.2. Төсөөтэй шүүхийн шийдвэр дэх шийдэл, үндэслэл

Дүн шинжилгээ хийж буй маргааны гол зүйл нь нэхэмжлэгч нь хариуцагчаас “*сургалтын зардлыг буцаан шаардах эрхтэй эсэх*” тухай асуудал юм. Дүн шинжилгээний энэхүү хэсэгт дээрх үндсэн тогтоолтой агуулгын хувьд ижил төрлийн маргааныг төсөөтэйгөөр шийдвэрлэсэн буюу гурван шатны шүүх өөрөөр шийдвэрлэсэн тогтоолыг сонгон авч харьцуулсан дүн шинжилгээ хийхийг зорилоо. Тодруулбал, уг тогтоол нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн зохицуулалтыг дээрх үндсэн тогтоолтой адил тайлбарлан хэрэглэсэн, ингэхдээ хуулийг буцаан хэрэглэх эсэх тухай асуудал давхар хөндөгдсөн учир дараах хяналтын шатны тогтоолыг сонгон авсан болно.

#### **Улсын дээд шүүхийн 2024 оны 04 сарын 30-ны өдрийн 001/ХТ2024/00095 тогтоол<sup>9</sup>**

**Хэргийн үйл баримт:** М.О нь 2017 оноос “М” ТӨХК-ийн нислэгийн хэлтэст сурагч нисгэгчээр болон 2 дугаар нисгэгчээр тус тус томилогдож ажилласан. Түүнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээний 6.1.12-т ажилтан нь тогтвор суурьшилтай ажиллах бөгөөд хэрэв сахилгын шийтгэлээр эсхүл өөрийн хүсэлтээр хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан тохиолдолд мэдлэг чадварыг дээшлүүлэх сургалтын зардлыг төлөхөөр заасан. Иймд нэхэмжлэгч “М” ТӨХК хариуцагч М.О-д холбогдуулан сургалтын болон томилолтын зардалд 51,219,619 төгрөг, ээлжийн амралтын цалин 8,219,127 төгрөг, нийт 59,438,746 төгрөг гаргуулах тухай нэхэмжлэл гаргасан ба хариуцагч нэхэмжлэлийн шаардлагыг эс зөвшөөрч маргажээ.

**Анхан шатны шүүх:** Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.4 дэх хэсэг,<sup>10</sup> “М” ТӨХК-ийн болон М.О нарын 2017.06.02-ны өдөр байгуулсан 04Ж/56 дугаар хөдөлмөрийн гэрээний 6.1.12-т тус тус заасныг үндэслэн М.О нь өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдөх хүсэлт гаргасан тул сургалтын зардал 51,219,619 төгрөгийг хариуцагчаас гаргуулах үндэслэлтэй. *Хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын сайдын 2021.12.06-ны өдрийн А/191 дүгээр тушаалаар баталсан Ээлжийн амралт олгох, ээлжийн амралтын цалинг тооцох журмын 2.8-д заасны дагуу ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах, дуусгавар болгох үед ажил олгогч нь ажилтантай ээлжийн амралтын тооцоог хийж илүү олгосон ээлжийн амралтын цалингийн суутгалыг хийнэ гэсний дагуу түүнд олгосон 10,657,072 төгрөгөөс ногдох 8,219,127 төгрөгийг буцаан шаардах эрхтэй хэмээн дүгнэсэн.*

<sup>8</sup> Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.2.

<sup>9</sup> Улсын дээд шүүхийн 2024 оны 04 сарын 30-ны өдрийн 001/ХТ2024/00095 тогтоол, [https://shuukh.mn/single\\_case/10478?daterange=2024-04-30%20-%202024-04-30&id=3&court\\_cat=1&bb=1](https://shuukh.mn/single_case/10478?daterange=2024-04-30%20-%202024-04-30&id=3&court_cat=1&bb=1)

<sup>10</sup> Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.4. “Хөдөлмөрийн гэрээг ажилтны санаачилгаар цуцалсан бол ажил олгогч сургалтын зардлыг хэсэгчлэн болон бүхэлд нь чөлөөлснөөс бусад тохиолдолд ажилтан ажиллаагүй хугацаанд ногдох сургалтын зардлыг хувь тэнцүүлж ажил олгогчид нөхөн төлнө”



**Давж заалдах шатны шүүх:**<sup>11</sup> Давж заалдах шатны шүүх анхан шатны шүүхийн шийдвэрт өөрчлөлт оруулж, нэхэмжлэлийн шаардлагын зарим хэсгийг хангаж, үлдэх хэсгийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэхдээ: "...хөдөлмөрийн гэрээний 6.1.12-т заасан заалт нь нэхэмжлэгч сургалтын болон томилолтын зардлыг хариуцагчаас буцаан шаардах эрхийн үндэслэл болж чадахгүй, учир нь *хариуцагчийг 2021.08.15-ны өдрөөс 2021.08.22-ны өдрийн хооронд сургалтад хамруулсантай холбоотой зардал 17,726,940 төгрөг буцаан гаргуулах маргаанд Хөдөлмөрийн тухай (1999 оны) хуулийн холбогдох зохицуулалт хамаарах боловч тухайн хуульд энэ талаар зохицуулаагүй, талуудын хооронд сургалтад хамруулахтай холбоотой гэрээ байгуулагдаагүй, Хөдөлмөрийн тухай (2021 оны) хуулийг буцаан хэрэглэхгүй.* Түүнчлэн талууд "дагалдах гэрээ байгуулаагүй" гэх үндэслэлээр ээлжийн амралтын цалинд 10,657,072 төгрөг олгосны зөрүү 8,219,127 төгрөгийг хариуцагч төлөх үүрэгтэй хэмээн үзжээ.

#### **Хяналтын шатны шүүхээс дараах байдлаар тайлбарлан, шийдвэрлэжээ.**

1. Анхан шатны шүүх ээлжийн амралтын цалингийн зөрүү 8,219,127 төгрөгийг хариуцагч буцаан төлөх үүрэгтэй гэж үзэж хангаж шийдвэрлэснийг давж заалдах шатны шүүхээс үндэслэлтэй гэж дүгнэсэн, хариуцагч энэ талаар хяналтын гомдол гаргаагүй тул *хяналтын шатны шүүхээс эрх зүйн дүгнэлт хийх шаардлагагүй.* (13)
2. Анхан шатны шүүх сургалтын болон томилолтын зардал 51,219,619 төгрөгийг хариуцагчаас гаргуулж шийдвэрлэхдээ *Хөдөлмөрийн тухай (2021 оны) хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.4 дэх хэсгийн "...ажиллаагүй хугацаанд ногдох сургалтын зардлыг хувь тэнцүүлж ажил олгогчид нөхөн төлнө..." гэснийг зөв тайлбарлан хэрэглээгүй, 2021 оны сургалтын зардал гаргуулах маргаанд 01.01-ний өдрөөс үйлчилж эхэлсэн Хөдөлмөрийн тухай (2021 оны) хуулийг буцаан хэрэглэсэн нь буруу болжээ.* (14)
3. Хариуцагч М.О нь сургалтад хамрагдсанаас хойш тодорхой хугацаанд ажилласан тул ажиллаагүй хугацаанд ногдох сургалтын зардлыг хувь тэнцүүлж ажил олгогчид нөхөн төлүүлэхээр *Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.4 дэх хэсэгт заасныг давж заалдах шатны шүүх тухайн маргаанд зөв тайлбарлан хэрэглээгүй байна.* (16.2)
4. Нэхэмжлэгч "М" ТӨХК нь хариуцагч М.О-ыг 2022.02.27-ны өдрөөс мөн оны 2022.03.06-ны өдрийн хооронд Белгийн Вхагаант Улсын Брюссел хотод "САЕ" сургалтад хамрагдаж нэхэмжлэгч "М" ТӨХК нь сургалтын зардалд 11,273,218 төгрөг төлсөн болох нь тогтоогдсон бөгөөд *хариуцагч М.О нь сургалтад хамрагдсан 2022.03.06-ны өдрөөс хойш 1 жил ажиллаад өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдсөн байх тул түүний ажиллаагүй хугацаанд ногдох сургалтын зардлыг 50 хувиар тооцвол нөхөн төлөх сургалтын зардал 5,636,609 төгрөгийг нэхэмжлэгч "М" ТӨХК буцаан төлүүлэхээр шаардах эрхтэй.* (16.4)
5. Хариуцагч М.О 2022.08.31-ны өдрөөс 2022.09.07-ны өдрийн хооронд Франц Улсын Парис хотын Simaero сургалтын төвд сургалтад хамрагдаж нэхэмжлэгч "М" ТӨХК 8,946,702 төгрөг төлсөн ба хариуцагч 2022.09.07-ны өдрөөс хойш 6 сарын дараа ажлаас чөлөөлөгдсөн тул сургалтад хамрагдсанаас хойш 2 жил ажиллахаас 6 сар нь  $\frac{1}{4}$  буюу 25 хувьд нь ажилласан, харин түүний ажиллаагүй хугацаа нь 18 сар нь  $\frac{3}{4}$  буюу 75 хувьд ногдох сургалтын зардал нь 6,710,026 (8,946,702\*75%) төгрөг болно. (16.5) Иймд *хариуцагч нь сургалтын зардалд (6,710,026+5,636,609)=12,346,635 төгрөгийг нэхэмжлэгч "М" ТӨХК-д төлөх үүрэгтэй.*

<sup>11</sup> Нийслэлийн Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн 2024 оны 03 сарын 22-ны өдрийн 572 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)

Дээрх төсөөтэй тогтоолын хүрээнд хууль буцаан хэрэглэсэн асуудал хөндөгдсөн буюу *2021 оны сургалтын зардал гаргуулах маргаанд 2022.01.01-ний өдрөөс үйлчилж эхэлсэн Хөдөлмөрийн тухай (2021 оны) хуулийг буцаан хэрэглэсэн нь буруу болсон гэж төсөөтэй шүүхийн шийдвэрийн хяналтын шатны шүүхийн тогтоолд дүгнэсэн байна.*

Уг маргаанд 1999 онд батлагдаж, 2022.01.01-ний өдрөөс эхлэн хүчингүй болсон Хөдөлмөрийн тухай хуульд энэ талаар зохицуулаагүй, 2022.01.01-ний өдрөөс эхлэн дагаж мөрдсөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийг тухайн маргаанд буцаан хэрэглэхгүй тул 2017.06.02-ны өдрийн 04Ж/56 дугаартай хөдөлмөрийн гэрээний 6.1.12-т заасныг үндэслэн шаардлагыг хангах үндэслэл болохгүй гэж дүгнэжээ. Учир нь Иргэний хуулийн 369 дүгээр зүйлийн 369.3 дахь хэсэгт “хуульд өөрөөр заагаагүй бол хөдөлмөрийн гэрээнд энэ хуулийн ерөнхий үндэслэлийг хэрэглэнэ” гэж заасан зохицуулалтын агуулгаар хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцааг тусгайлан зохицуулсан хэм хэмжээнд хууль буцаан хэрэглэх талаар тухайлан зохицуулаагүй нөхцөлд Иргэний хуулийн ерөнхий үндэслэлийг хэрэглэнэ.

Дээрхээс үзвэл, тус төсөөтэй тогтоолын шийдэл, үндэслэл нь Иргэний хуулийн 5 дугаар зүйлийн 5.1 дэх хэсэгт зааснаар иргэний хууль тогтоомжийг буцаан хэрэглэхгүй гэх заалттай нийцэж гарсан байна. Үүнээс гадна сургалтын зардлыг тооцохдоо ажилтны ажиллаагүй хугацаанд ногдох хэсгийг хувь тэнцүүлэн тооцсон нь УДШ-ийн 2024 оны 06 сарын 27-ны өдрийн 171 дугаар үндсэн тогтоолын адил шийдвэрлэгдсэн байна.

### **3.3. ХАРЬЦУУЛСАН СУДАЛГАА**

Энэхүү дүн шинжилгээний хүрээнд харьцуулсан судалгаа хийх улсыг сонгохдоо Монгол Улсын эрх зүйн зохицуулалттай төсөөтэй, түүнчлэн маргааны гол зүйл болох харилцаанд холбогдох боловсронгуй эрх зүйн зохицуулалттай улс байгаа эсэхийг хайсны дүнд дараах хоёр улсыг сонгон авч судаллаа.

Холбооны Бүгд Найрамдах Герман Улс (цаашид “ХБНГУ” гэх) нь Монгол Улстай адил эх газрын эрх зүйн тогтолцоотой, мөн хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалт, шүүхийн практикийн хувьд төсөөтэй байсан тул сонгон авсан. Харин Их Британи Умард Ирландын Нэгдсэн Хаант Улс (цаашид “ИБУИНХУ” гэх)-ын тухайд, орчин үеийн хөдөлмөрийн хууль тогтоомж нь ИБУИНХУ-аас гаралтай<sup>12</sup> гэдэг утгаараа эрх зүйн зохицуулалт, хууль хэрэглээний хувьд илүү боловсронгуй, нарийвчлалтай байсан тул тус улсыг сонгон авч судалсан болно.

#### **3.3.1. ХБНГУ**

ХБНГУ-ын хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаа нь Иргэний хууль (BGB) § 611–630, Ажлын цагийн тухай хууль (ArbZG), Амралтын тухай хууль (BUrIG), Цалин хөлсийг үргэлжлүүлэн олгох тухай хууль (EntgFG), Ажилчдын түрээсийн тухай хууль

---

<sup>12</sup> C.Wilfred Jenks, Johannes Schregle, Labour law, (2024), <https://www.britannica.com/topic/labour-law> (Сүүлд үзсэн: 2024.09.17).

(AÜG), Цалингийн бүтцийн ил тод байдлын тухай хууль (EntgTranspG) болон бусад холбогдох хуулиудаар зохицуулагддаг.<sup>13</sup>

Харин ажил олгогчийн санхүүжүүлсэн сургалтын зардлыг эгүүлэн төлөхтэй холбогдох харилцаа нь Иргэний хуулийн 305-р зүйлд үндэслэгдсэн байдаг хэдий ч нарийвчилсан зохицуулалт одоогоор байхгүй байна. Гэвч Холбооны Хөдөлмөрийн шүүх (Bundesarbeitsgericht) нь ажил олгогчид дараах ерөнхий нөхцөл болон зөвлөмжүүдийг танилцуулсан байна:

- Эгүүлэн төлөлттэй холбогдох заалтууд нь Иргэний хуульд нийцсэн байх; (Иргэний хуулийн 305-310 дугаар зүйл);
- Сургалт нь ажилтанд нэг буюу түүнээс олон давуу талыг санал болгосон байх. Тодруулбал, санхүүгийн давуу тал буюу сургалт нь ажилтанд өндөр цалинтай ажил үүргийг гүйцэтгэх боломжийг олгож байвал, мэргэжил, ур чадварын дэвшил гарах боломжтой, ажилтны хөдөлмөрийн зах зээлд өрсөлдөх чадвар, олж авсан мэдлэг, ур чадвар эсхүл мэргэшлийн зэрэг нь нэмэгдсэн байх зэрэг болно;
- Сургалтаас хойших гэрээний хугацаа, гэрээний барьцаа зэрэг нь зохистой байх;
- Сургалтын зардал, хугацаа, төлбөрийн буцаан төлөгдөх хэмжээ болон хэлбэрийг ажилтантайгаа тохиролцож, гэрээнд тусгасан байх.<sup>14</sup>

Эгүүлэн төлөгдөх нийт дүн нь сургалтын бодит зардал эсхүл гэрээний хоёр талын тохиролцсон хэмжээнээс хэтрэхгүй байх ёстой. Хэрэв шүүхэд хандан (маргаан гарсан тохиолдолд шүүхээр шийдвэрлэхээр тохирсон) эгүүлэн төлөх дүнг шаардах гэж байгаа тохиолдолд ажил олгогч нь тухайн үнийн дүнг шаардах шалтгаан, үндэслэлээ заавал тодорхойлох шаардлагатай.<sup>15</sup>

Ажилтан нь ажил олгогчийн зардлаар сургалтад хамрагдаж, дараа нь ажлаасаа гарах нь ажил олгогчийн хувьд зардлын эрсдэл өндөр болох нөхцөлийг бүрдүүлдэг. Гэсэн хэдий ч тодорхой нөхцөл байдалд ажил олгогч нь сургалтын зардлаа буцаан төлөхийг шаардаж болдог байна. Энэ талаар дараах шийдвэрүүдээс нарийвчлан харах боломжтой.

## **Шүүхийн шийдвэр №1. Хаммын Хөдөлмөрийн дээд шүүхийн 2019 оны 10 сарын 11-ний өдрийн 1 Sa 503/19 дугаар шийдвэр<sup>16</sup>**

<sup>13</sup> Nicole Steffgen, Arbeitsrecht in Deutschland: Die wichtigsten Arbeitsgesetze auf einen Blick, (2024), <https://factorialhr.de/blog/arbeitsrecht-deutschland/#:~:text=Es%20regelt%20vor%20alles%20die,Arbeitsvertrages%20geh%C3%B6ren%20auch%20zum%20Individualarbeitsrecht.> (Сүүлд үзсэн: 2024.09.18).

<sup>14</sup> European Centre for the Development of Vocational Training, *Payback clauses in Europe: supporting company investment in training*, 23<sup>rd</sup> ed. (Publications Office of the European Union, 2012) 49.

<sup>15</sup> Ibid 50.

<sup>16</sup> Lus Laboris, Can An Employer Recoup Training Costs When An Employee Leaves Voluntarily? Guidance From Germany, (2020), <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=233597a5-f40d-4b36-956f-9cf3bdc6d0e5> (Сүүлд үзсэн: 2024.09.20).



**Шийдвэрийн төлөв:** Сургалтын зардлын эргэн төлөлтийн нөхцөлийг хүчингүй болгож, улмаар хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн.

**Нэхэмжлэлийн шаардлага:** Ажил олгогч нь ажилтныг цаашид сургах явцад гарсан зардал болох нийт 13,628.15 еврог буцаан гаргуулахаар шаардсан бол, харин хариуцагч тус төлбөрийг төлөх нь үндэслэлгүй хэмээн маргажээ.

**Маргааны агуулга, шийдвэрлэсэн байдал:** 2016 онд нэхэмжлэгч (ажил олгогч) нь хариуцагч (ажилтан)-тай хөдөлмөрийн гэрээнээс гадна нэмэлт сургалтын гэрээ байгуулж, тэрхүү гэрээгээр цалин хөлсийг үргэлжлүүлэн олгох сургалтын зардлыг нэхэмжлэгч хариуцах үүргийг хүлээжээ. Сургалт дууссанаас хойш 24 сарын дотор *“ажилтны санаачилгаар”* хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон тохиолдолд нэхэмжлэгч эдгээр зардлыг нөхөн төлүүлэхээр шаардах эрхтэй байхаар сургалтын гэрээнд заасан. Хариуцагч сургалтыг амжилттай дүүргэсэн сараас эхлэн хөдөлмөрийн харилцаагаа зохих ёсоор цуцалсан байна.

Хоёр шатны шүүх нэхэмжлэгчийн нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн бол Хаммын Хөдөлмөрийн дээд шүүх мөн “нэмэлт гэрээний эргэн төлөлтийн заалт нь ажилтанд үндэслэлгүй хохирол учруулсан” тул буцаан төлөх нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэжээ.

Хаммын Хөдөлмөрийн дээд шүүх *ажилтан “өөрийн санаачилгаар” хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахаар шийдсэн тохиолдолд л энэхүү эргэн төлөлт хамаарна* гэж тайлбарласан бөгөөд тус маргаанд ажилтан бус ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан гэдэг нь тогтоогдсон тул сургалтын зардлыг шаардах эрхгүй хэмээн үзжээ. Үүний үр дүнд, ажил олгогч үүргээ зөрчсөний улмаас ажилтан өөрийн санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах тухай мэдэгдсэн ч энэхүү гэрээний дагуу сургалтын зардлын нөхөн төлбөрийг шаардаж болно.

## Шүүхийн шийдвэр №2. 2013 оны 05 сарын 28-ны өдрийн Холбооны Хөдөлмөрийн шүүх (BAG; Ref.)-ийн 3 AZR 103/12 дугаар шийдвэр<sup>17</sup>

**Шийдвэрийн төлөв:** Сургалтын зардлын эргэн төлөгдөх нөхцөл нь ажилтныг үндэслэлгүйгээр хохироож байгаа тул хэргийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн.

**Нэхэмжлэлийн шаардлага:** Ажил олгогч нь ажилтныг хоёр сарын хугацаанд 18,000 гаруй еврогоор санхүүжүүлж сургалтад хамруулсан бөгөөд тэрээр ажилтнаас тус сургалтын зардлыг нөхөн төлүүлэх шаардлагыг гаргажээ.

**Маргааны агуулга, шийдвэрлэсэн байдал:** Агаарын тээврийн компанид арилжааны зорчигч тээврийн захиалгат нислэг үйлдэх ёстой байсан нисгэгчийг мэргэшил дээшлүүлэх сургалтад хамруулсан боловч ажил олгогч өөрийн санаачилгаар хөдөлмөрийн гэрээг цуцалжээ. Хөдөлмөрийн гэрээнд хоёр жилийн хугацаатай үүрэг хүлээх ба гэрээг хугацаанаас нь өмнө цуцалсан тохиолдолд сургалтын зардлыг хоёр жилийн шатлалтайгаар нөхөн төлүүлэхээр заасан байна. Шүүх үндэслэлдээ *эргэн төлөгдөх нөхцөл нь ажилтныг үндэслэлгүйгээр хохироож байгаа буюу энэ нь ажил олгогч хөдөлмөрийн харилцаагаа өөрөө дуусгавар болгохыг ажилтанд үүрэг болгосон тул ажил олгогч нь ажилтныг үндэслэлгүйгээр хохироосон хэмээн үзэж хэргийг хэрэгсэхгүй болгон шийдвэрлэжээ.* (Үндэслэлгүйгээр хохироосон гэдэг нь ямар нэгэн шалтгаан, үндэслэлгүйгээр тухайн ажилтныг ажлаас чөлөөлөгдөхийг шаардахыг энд ойлгоно)

Ийм төрлийн зардлыг нөхөн төлүүлэх асуудлыг үндэслэлгүйгээр хөрөнгөжсөн талаас нь авч үзэх боломжгүй байдаг байна.

<sup>17</sup> IHK, Hochrhein Bodensee, Fortbildungskosten und Rückzahlungsklauseln, (2022), <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/reinfo/fortbildungskosten-und-rueckzahlungsklauseln-5635336#:~:text=Arbeitgeber%20d%C3%BCrfen%20R%C3%BCckzahlungsklauseln%20f%C3%BCr%20Fortbildungsma%C3%9Fnahmen,der%20Arbeitnehmer%20selbst%20gek%C3%BCndigt%20hat.> (Сүүлд үзсэн: 2024.09.20).

Дээрх шийдвэрүүдээс үзэхэд, ХБНГУ нь хөдөлмөрийн гэрээг ажилтан, ажил олгогчийн алиных нь санаачилгаар цуцалснаас хамаараад сургалтын зардлыг нөхөн төлүүлэх эсэхийг шийдвэрлэж буй практик ажиглагдлаа. Өөрөөр хэлбэл, хөдөлмөрийн гэрээ болон түүнийг дагалдах гэрээнд ямар зохицуулалт тусгасан эсэх, эдгээр гэрээг ажил олгогч, ажилтны алиных нь санаачилгаар цуцалсан эсэхд тулгуурлан, маргааныг шийдвэрлэж байна.

### 3.3.2. ИБУИНХУ

ИБУИНХУ-ийн хөдөлмөрийн эрх зүйн хүрээнд, ажил олгогчийн зардлаар сургалтад хамрагдсан ажилтан хөдөлмөрийн харилцаагаа дуусгавар болгосны дараа сургалтын зардлыг эгүүлэн төлөх үүрэгтэй эсэх нь хэд хэдэн хүчин зүйлээс хамаардаг. Үүнд:

- **Гэрээний нөхцөл:** Ажилтны сургалтын зардлыг ажил олгогч хариуцсан, мөн гэрээнд сургалтын зардлыг эгүүлэн төлөх талаар тусгасан тохиолдолд;
- **Сургалтын зорилго:** Тухайн сургалт нь ажилтны ур чадварыг дээшлүүлэх, компанийн үйл ажиллагаанд хувь нэмэр оруулах зорилготой байвал ажил олгогч сургалтын зардлыг эгүүлэн шаардах эрх үүснэ.
- **Хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон шалтгаан:** Хөдөлмөрийн гэрээг ажилтны санаачилгаар цуцалсан эсхүл ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан бол ажил олгогч сургалтын зардлыг эгүүлэн төлөхийг шаардах боломжтой. Тухайлбал, ажилтныг ажлаас халах шалтгаан сахилгын зөрчилтэй холбоотой байвал, сургалтын зардлыг буцаан нэхэмжлэх боломж нэмэгддэг. Харин ажилтны эрүүл мэндийн шалтгаан эсвэл ажлын нөхцөл байдлаас болж ажлаас гарсан тохиолдолд, сургалтын зардлыг эгүүлэн төлүүлэх нь илүү маргаантай болж ирдэг.<sup>18</sup>
- **Сургалтын зардлын хэмжээ, хугацаа:** Сургалтын зардлын хэмжээ болон хугацаа чухал үүрэгтэй буюу хэрэв сургалтын зардал өндөр байсан эсхүл сургалтад хамрагдсан хугацаа богино байсан бол ажил олгогч зардлыг буцаан нэхэмжлэх эрхтэй байдаг.<sup>19</sup>

ИБУИНХУ-д ажил олгогчийн зардлаар сургалтад хамрагдсан ажилтны сургалтын зардлыг буцаан нэхэмжлэхтэй холбоотой маргаануудын жишээ цөөнгүй байдаг. Тухайлбал,

Тохиолдол №1

Ү компани ажилтны сургалтын зардлыг буцаан төлүүлэх нэхэмжлэлийн шаардлагыг гаргасан бол, ажилтан эс зөвшөөрч маргажээ.

Харин шүүх ажил олгогчийн талд шийдвэрлэж, сургалтын зардлыг ажил олгогчид буцаан төлүүлэхээр тогтоожээ. Шүүх шийдвэрлэхдээ **хөдөлмөрийн гэрээний нөхцөл**,

<sup>18</sup> GOV.UK - Employment Contracts and Law, 2024, <https://www.gov.uk/> (Сүүлд үзсэн: 2024.09.21).

<sup>19</sup> GOV.UK - Employment Tribunal Decisions: Employment Tribunal Decisions, 2024, <https://www.gov.uk/employment-tribunal-decisions?keywords=Reclaiming+the+training+expenses+funded+by+the+employer+upon+termination+of+the+employment+relationship> (Сүүлд үзсэн: 2024.09.21).

сургалтын зорилго, хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон шалтгаан зэрэг хүчин зүйлсийг харгалзан үзжээ.<sup>20</sup>

Дээрхээс үзвэл гэрээний нөхцөл, сургалтын зорилго, хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон шалтгаан, сургалтын зардлын хэмжээ болон хугацаанд үндэслэн шүүх шийдвэр гаргаж байна.

Ажил олгогч ажилтнаас сургалтын зардлыг буцаан авахын тулд бичгээр зөвшөөрөл авах шаардлагатай. Энэ нь тэдний хөдөлмөрийн гэрээнд заасан заалт эсхүл сургалт эхлэхээс өмнө байгуулсан сургалтын зардлын дагалдах гэрээнд тусгагдаж болно. Тус гэрээнд ажилтан тухайн сургалтыг дуусгасны дараа тодорхой хугацааны дотор ажлаасаа гарсан тохиолдолд “таны төлсөн сургалтын төлбөртэй холбоотой зардлыг төлөхийг зөвшөөрч байна” гэх агуулгыг гэрээндээ тусгах нь гол зохицуулалт болох юм.<sup>21</sup>

Сургалтын зардлын хэмжээ нь сургалтаа төгссөний дараах хугацаанаас шалтгаалж ихэвчлэн ялгаатай байдаг. Тодруулбал, хэрэв ажилтан сургалтын үеэр эсхүл төгссөнөөс хойш *6 сарын дотор ажлаасаа гарсан тохиолдолд сургалтын зардлын 100%-ийг төлөхийг шаардаж болно*. Харин *сургалтыг дуусгаснаас 12 сарын дараа ажил олгогч төлбөрийн 50%-ийг буцаан төлөхийг шаардаж болно* гэсэн үг юм. Төлбөрийг ийнхүү ялгаатай байлгах гол зорилго нь ажилтнууд аливаа байгууллага (ажил олгогч)-д харьяалагдан ажиллах тусам тэдний сургалтаас олж авсан үр чадвар, мэдлэгээс тухайн ажил олгогч илүү их ашиг хүртэж чадна.

Практикт тухайн ажилтан ажил олгогчийн сургалтын зардлыг нөхөн төлөхийг “зөвшөөрөх магадлал” багатай байдаг тул сургалт эхлэхээс өмнө ажилтантай дагалдах гэрээг бичгээр байгуулах шаардлагатай гэдгийг энд онцлон тэмдэглэх нь зүйтэй.<sup>22</sup>

Дээрхээс үзэхэд, ИБУИНХАУ-ын хөдөлмөрийн эрх зүйн хүрээнд ажил олгогчийн зардлаар сургалтад хамрагдсан ажилтан тус сургалтын зардлыг эгүүлэн төлөх эсэх нь ажил олгогч, ажилтны хооронд байгуулсан гэрээний нөхцөл, хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон шалтгаан зэргээс хамааран сургалтын зардлыг эгүүлэн төлөх үүрэгтэй эсэх нь тодорхойлогддог. Өөрөөр хэлбэл, эдгээр нөхцөл байдалд маргааныг голчлон хөдөлмөрийн гэрээ болон дагалдах гэрээ, хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон шалтгааныг үндэслэн шийдвэрлэдэг болох нь харагдлаа.

<sup>20</sup> GOV.UK - Employment Tribunal Decisions: Employment Tribunal Decisions, 2024, <https://www.gov.uk/employment-tribunal-decisions?keywords=Reclaiming+the+training+expenses+funded+by+the+employer+upon+termination+of+the+employment+relationship> (Сүүлд үзсэн: 2024.09.21).

<sup>21</sup> Kerseys solicitors, Can an employer recover training costs when an employee leaves?, (2024) <https://www.kerseys.co.uk/recover-training-costs-when-an-employee-leaves/#:~:text=If%20there%20is%20no%20contractual,salary%20whilst%20working%20their%20notice.> (Сүүлд үзсэн: 2024.09.24).

<sup>22</sup> Miranda Amos, Can you claim back training costs from employees? (2022), <https://realemploymentlawadvice.co.uk/2022/09/30/can-you-claim-back-training-costs-from-employees/> (Сүүлд үзсэн: 2024.09.20).

## ДӨРӨВ. ДҮГНЭЛТ

Энэхүү дүн шинжилгээгээр сонгон авч судалсан шүүхийн шийдвэрийн гол маргааны зүйл болох *“ажил олгогч нь өөрийн хүсэлтээр ажлаас чөлөөлөгдсөн ажилтнаас сургалтын зардлыг эгүүлэн шаардах эрхтэй эсэх”* тухай асуудал хөндөгдсөн болно.

УДШ-ийн 2024 оны 06 сарын 27-ны өдрийн 171 тогтоолоор *“сургалтын зардлыг 19 сар 5 хоногт буюу ажиллаагүй хугацаанд ногдох хэсгийг хувь тэнцүүлэн тооцохдоо онгоцны тийз, байр, хоолны үнэ буюу томилолтын зардлыг сургалтын зардалд оруулан тооцсон нь буруу”* хэмээн дүгнэж сургалтын зардлын мөнгөн дүнг ерөнхийлөн бус нарийвчлан тооцоолж гаргасан байна. Тодруулбал, сургалтын зардал, томилолтын зардал нь хоёр тусдаа зардал буюу томилолтын зардлыг сургалтын зардлаас хасаж тооцох ёстой гэх дүгнэлт хийсэн нь зарчмын хувьд зөв бөгөөд ингэснээр Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.4-т заасан *“ажиллаагүй нийт хугацаа”*-ны ногдох хувийг тооцоолж, буцаан төлбөл зохих дүнг үнэн, зөв тооцоолж гаргаж ирэх боломж бүрджээ.

Уг тогтоолоор хөдөлмөрийн тухай хуулийн ажил олгогчийн зардлаар суралцах ажилтны үүргийг тодорхойлсон 73 дугаар зүйлийн зохицуулалтыг олон талаас нь тайлбарлан хэрэглэсэн, цаашлаад тухайн ажилтны сурсан сургалтын төрөл, онцлогийг анхааран үзэж, сургалтын төлбөрийг ажиллаагүй хугацаанд хувь тэнцүүлсэн хэмжээгээр ажилтнаас буцаан нэхэмжлэх эрхтэй хэмээн тайлбарласан. Түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 73 дугаар зүйлийн 73.4-т заасны дагуу *“ажилтны ажиллаагүй хугацаа”*-г тодорхойлохын тулд *“ажиллах ёстой нийт хугацаа”* болон *“ажиллаагүй хугацааг тоолж эхлэх өдөр”*-ийг тус тус зөв тогтоосон нь үндэслэл бүхий болжээ. Энэ ч утгаараа

Дээрхээс гадна үндсэн тогтоолтой төсөөтэйгээр шийдвэрлэгдсэн УДШ-ийн 2024 оны 04 сарын 30-ны өдрийн 95 тогтоолоор хууль буцаан хэрэглэсэн тухай асуудал давхар хөндөгдсөн бөгөөд сургалтын зардлыг тооцохдоо ажилтны ажиллаагүй хугацаанд ногдох хэсгийг хувь тэнцүүлэн тооцсон нь үндсэн тогтоолтой ижил шийдвэрлэгдсэн болохыг энд дурдах нь зүйтэй.

Харьцуулсан судалгааны хүрээнд сонгон авсан ХБНГУ, ИБУИНХУ-уудад ажил олгогч, ажилтны хооронд байгуулсан гэрээний нөхцөл, хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсон шалтгаан зэргээс хамааран сургалтын зардлыг эгүүлэн төлөх үүрэгтэй эсэх нь тодорхойлогддог байх бөгөөд эдгээрт үндэслэн маргааныг шийдвэрлэж буй нийтлэг жишиг харагдлаа. Харин Монгол Улсын тухайд Улсын дээд шүүх нь тус улсуудын адилаар дээр дурдсан хөдөлмөрийн гэрээ, түүнийг дагалдан гарсан гэрээ болон ажил олгогч, ажилтны алиных нь санаачилгаар цуцалсан эсэх хүчин зүйлс дээр голлох ач холбогдол өгч адил төсөөтэй маргааныг шийдвэрлэсэн байна.

Иймд тус тогтоол нь энэ төрлийн ижил, төсөөтэй маргаануудад цаашид хууль хэрэглээний жишиг болохуйц, ач холбогдол бүхий шийдвэр болсон гэдэг нь ажиглагдлаа.

## НОМ ЗҮЙ

### Монгол эх сурвалж

- Б.Уранцэцэг, *Хөдөлмөрийн тухай Монгол Улсын хууль (Онол, арга зүйн тайлбар)*, 2001 он.

### Эрх зүйн эх сурвалж

- Монгол Улсын Иргэний хууль, 2002 он.
- Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он.
- Хөдөлмөрийн тухай хууль (шинэчилсэн найруулга), 2021 он.
- ХБНГУ-ын Иргэний хууль (Bürgerliches Gesetzbuch), 1896 он.
- Улсын дээд шүүхийн 2024 оны 06 сарын 27-ны өдрийн 001/ХТ2024/00171 тогтоол.
- Улсын дээд шүүхийн 2024 оны 04 сарын 30-ны өдрийн 001/ХТ2024/00095 тогтоол.

### Гадаад эх сурвалж

- European Centre for the Development of Vocational Training, *Payback clauses in Europe: supporting company investment in training*, 23<sup>rd</sup> ed. (Publications Office of the European Union, 2012).

### Цахим эх сурвалж

- Эрх зүйн мэдээллийн нэгдсэн систем, <https://legalinfo.mn/mn>
- Гэр бүл, хөдөлмөр, нийгмийн хамгааллын яам, *Хөдөлмөрийн гэрээний төрөл, түүний нэмэлт нөхцөл*, 2021 <https://mlsp.gov.mn/content/detail/1650>
- C.Wilfred Jenks, Johannes Schregle, Labour law, (2024), <https://www.britannica.com/topic/labour-law>
- Nicole Steffgen, Arbeitsrecht in Deutschland: Die wichtigsten Arbeitsgesetze auf einen Blick, (2024), <https://factorialhr.de/blog/arbeitsrecht-deutschland/#:~:text=Es%20regelt%20vor%20allem%20die,Arbeitsvertrages%20geh%C3%B6ren%20auch%20zum%20Individualarbeitsrecht.>
- Lus Laboris, Can An Employer Recoup Training Costs When An Employee Leaves Voluntarily? Guidance From Germany, (2020), <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?q=233597a5-f40d-4b36-956f-9cf3bdc6d0e5>
- IHK, Hochrhein Bodensee, Fortbildungskosten und Rückzahlungsklauseln, (2022), <https://www.ihk.de/konstanz/recht-und-steuern/arbeitsrecht/reinfo/fortbildungskosten-und-rueckzahlungsklauseln-5635336#:~:text=Arbeitgeber%20d%C3%BCrfen%20R%C3%BCckzahlungsklauseln%20f%C3%BCr%20Fortbildungsma%C3%9Fnahmen,der%20Arbeitnehmer%20selbst%20gek%C3%BCndigt%20hat.>
- Miranda Amos, Can you claim back training costs from employees? (2022), <https://realemploymentlawadvice.co.uk/2022/09/30/can-you-claim-back-training-costs-from-employees/>



- Kerseys solicitors, Can an employer recover training costs when an employee leaves?, (2024) <https://www.kerseys.co.uk/recover-training-costs-when-an-employee-leaves/#:~:text=If%20there%20is%20no%20contractual,salary%20whilst%20working%20their%20notice.>
- GOV.UK - Employment Contracts and Law, <https://www.gov.uk/>
- GOV.UK - Employment Tribunal Decisions: Employment Tribunal Decisions, <https://www.gov.uk/employment-tribunal-decisions?keywords=Reclaiming+the+training+expenses+funded+by+the+employer+upon+termination+of+the+employment+relationship>

---o0o---