ПЛАТИН СИТИ ХХК

Улаанбаатар хот, Баянзүрх дүүрэг, 26 дугаар хороо, Их Монгол Улсын гудамж, Сакура бьюлдинг, Сакура оффис, 4 давхарт 404 тоот
Утас : (976)-77772077 имэйл:info.platin@remax.mn

2026.07.31 № ПС/26/132
танай_____-ны № _____т

МОНГОЛ УЛСЫН ДЭЭД ШҮҮХЭД

Хяналтын журмаар гомдол гаргах тухай

Монгол Улсын иргэн Б.Отгончимэгийн нэхэмжлэлтэй, "Платин Сити" ХХК-д холбогдох иргэний хэргийг Баянзүрх, Сүхбаатар, Чингэлтэй дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны тойргийн шүүх 2026 оны 04 дүгээр сарын 29-ний өдөр хянан шийдвэрлэж, 191/ШШ2026/06050 дугаартай шийдвэр гарсан. Уг шийдвэрийг нэхэмжлэгч тал эс зөвшөөрч давж заалдах гомдол гаргасныг 2026 оны 06 дугаар сарын 26-ны өдрийн нийслэлийн Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхээс хянан хэлэлцээд 210/МА2026/01445 дугаартай магадлалыг гаргасан болно. Энэхүү магадлалыг хариуцагч талаас бүхэлд нь эс зөвшөөрч хяналтын журмаар гомдол гаргаж байна.

Хариуцагч талаас хяналтын журмаар гомдол гаргах үндэслэл нь Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1, 40.2 дахь хэсэгт заасан нотлох баримтыг тал бүрээс нь харьцуулан үзэж, хэрэгт хамааралтай, ач холбогдолтой, үнэн зөв талаас үнэлээгүй, холбогдох хуулийн зохицуулалтыг буруу тайлбарлан хэрэглэсэн нь давж заалдах шатны шүүхийн магадлал хууль ёсны бөгөөд үндэслэл бүхий байх хуулийн шаардлагыг хангаагүй тул мөн хуулийн 172.2 дахь хэсгийн 172.2.1 дэх заалтад заасан "шүүхийн хууль хэрэглээний зөрүүг арилгах", 172.2.2 дахь заалтад заасан "хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны ноцтой зөрчил гаргасан нь шүүхийн шийдвэрт нөлөөлсөн" гэж заасныг зөрчсөн гэж үзсэн болно.

1. Хяналтын журмаар гомдол гаргах хугацааны тухайд:

Хариуцагч тал Нийслэлийн иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн 2026 оны 06 дугаар сарын 26-ны өдрийн 210/МА2026/01445 дугаартай магадлалыг 2026 оны 07 дугаар сарын 20-ны өдөр гардан авсан.

Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 119 дүгээр зүйлийн 119.4, 167 дугаар зүйлийн 167.5 дахь хэсэгт тус тус зааснаар магадлалыг хуулийн хугацаанд нь гардан авч, хяналтын журмаар гомдол гаргаж байна. Өөрөөр хэлбэл, хуульд заасан гомдол гаргах хугацааг хэтрүүлээгүй.

2. Шүүхийн хууль хэрэглээний зөрүүг арилгах талаар:

2.1.Шүүхүүд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 83 дугаар зүйлийг зөрүүтэй тайлбарлан хэрэглэсэн.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 83 дугаар зүйлийн 83.4 дэх хэсэгт заасан ажил хүлээлцэх зохицуулалтыг шүүхүүд зөрүүтэй тайлбарлан хэрэглэсэн.

Анхан шатны шүүхийн шийдвэрийн ҮНДЭСЛЭХ хэсгийн 3.б хэсэгт "Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 83 дугаар зүйлийн 83.3-т "83.3.Ажил олгогч ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон тухай шийдвэртээ ажил хүлээлгэн өгөх хугацааг заана" гэж, мөн зүйлийн 83.4-т "Ажил олгогч ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон тухай шийдвэрийг ажил хүлээлцэхээс өмнө бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргаж, ажилтанд танилцуулж, уг шийдвэрийн хувийг хүлээлгэн өгнө. Хэрэв ажилтан тухайн шийдвэрийг хүлээн авахаас татгалзсан бол ажилтны оршин суугаа газрын хаягаар шийдвэрийг шуудангаар хүргүүлснээр тухайн шийдвэртэй танилцсанд тооцно" гэж зохицуулсан. Хуульд зааснаар ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг дуусгавар болгосон гэж үзэх үндэслэл нь ажлаас чөлөөлсөн тухай ажил олгогчийн тушаал бөгөөд ажил олгогчоос хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгосон тушаал шийдвэр гараагүй бол хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болсон гэж үзэхгүй юм..." хэмээн зөв дүгнэсэн.

Гэтэл Давж заалдах шатны шүүхийн ХЯНАВАЛ хэсгийн 6, 8, 9 дугаар зүйлд ""...Хэрэгт авагдсан баримт болох 2025 оны 07 дугаар сарын 29-ний өдрийн ажил хүлээлцсэн актаас үзвэл хариуцагч компанийн хүний нөөцийн менежер Ц.Золжаргал /зөв нэр нь Золзаяа/, Э.Цэцэн нар нэхэмжлэгч Б.Отгончимэгийн ажлыг хүлээн авсан байх бөгөөд ингэхдээ түүний хийж байсан ажил/Mentors багийн хурлын зохион байгуулалт хийх, Platin Leadership сургалт, Iconnect, цаасаар өгсөн баримтууд/-ыг ажлын багаж хэрэгсэл /Laptop, mouse, pad, цэнэглэгч, laptop цүнх/-ийн хамтаар хүлээж авсан байна.

... Үүнээс гадна ажил олгогч ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай шийдвэрт ажил хүлээлгэн огох хугацааг заах бөгөөд тухайн шийдвэрийг ажил хүлээлцэхээс өмнө бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр ажилтанд танилцуулж, шийдвэрийн хувийг өгөх үүрэгтэй. Ингэснээр ажил эрхлэлтийн харилцааг ямар үндэслэлээр цуцалж байгаа нь тодорхой болох ёстой. Гэвч хариуцагч "Платин Сити" ХХК нь нэхэмжлэгч Б.Отгончимэгийн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг 2025 оны 07 дугаар сарын 29-ний өдөр ямар үндэслэлээр дуусгавар болгосон талаар нотлоогүй, ажил, албан тушаалаас нь чөлөөлсөн тушаалыг түүнд танилцуулаагүй, ийнхүү тушаал гарсан эсэх нь тодорхойгүй байхад түүний ажлыг хүлээн авсан болох нь дээр дурдсан нэхэмжлэгчээс хариуцагч компанийн эрх бүхий албан тушаалтан /Б.Батгэрэл, Ц.Золжаргал /зөв нэр нь Золзаяа// руу 2025 оны 07 дугаар сарын 31, 08 дугаар сарын 01, 04-ний өдрүүдэд бичсэн цахим шуудангаар тогтоогдож байна." хэмээн ажил хүлээлцэх зохицуулалтыг хуульд зааснаас өөрөөр тайлбарлаж хэрэглэн, үндэслэлгүй дүгнэлт өгчээ. Өөрөөр хэлбэл, Давж заалдах шатны шүүх Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 83 дугаар зүйлийн 83.4 дэх хэсгийг буруу тайлбарлан, хөдөлмөр эрхлэлтнйн харилцааг дуусгавар болгосон нөхцөл байхгүй буюу тушаал, шийдвэр гараагүй, ажилтан ажлын байраа орхих эрх үүсээгүй үйл баримтад дүгнэлт хийлгүйгээр нэхэмжлэгчийн нотлох баримтаар гаргаж өгсон "Ажил хүлээлцэх акт"-ыг л шийдвэрийн үндэслэл болгож, нэхэмжлэгчийн ажлын байраа орхин явсан субьектив санаа сэдэл, бусад нотлох баримтыг огт үнэлэлгүйгээр ажилтан ажлын байраа шалтгаангүй орхиж явсныг зөвтгөж, ажлаас үндэслэлгүй чөлөөлөгдсөн гэж дүгнэжээ. Ингэхдээ ажилтан хуульд заасны дагуу ажлын багаж хэрэгсэл, баримт бичгийг "нэг бүрчлэн" хүлээлгэж өгөх үүргээ биелүүлсэн эсэх, ажлаас чөлөөлсөн тушаал, шийдвэр гарах нөхцөл бүрдсэн байсан эсэх, энэ талаар хариуцагчийн гаргасан тайлбар, холбогдох нотлох баримтыг бодитоор үнэлээгүйн зэрэгцээ ажил олгогчийн тушаал гарснаар ажилтан ажлын байраа орхих эрх үүсэх ёстой талаар тал бүрээс нь шинжлэн судалж, бодитой үнэлэлт дүгнэлт өгөөгүй байна.

Мөн нэхэмжлэгч эрхэлж байсан албан тушаалын хувьд Хөдөлмөрийн тухай хууль, компанийн дотоод дүрэм журмыг хамгийн сайн мэдэх үүрэгтэйг харгалзан үзээгүй,

компанийн дүрэм журамд заагаагүй, хүчин төгөлдөр бус, алдаатай маягт үйлдэн, өөрийн удирдлага доорх 2 ажилтнаар гарын үсэг зуруулан, ажлаас чөлөөлсөн тухай ямар нэгэн шийдвэр гараагүй байхад ажлын байраа орхиж явсан үйл баримтыг огт хэрэгсээгүй.

Хөдөлмөрийн тухай хуульд зааснаар ажилтан ажил үүргийг нь гүйцэтгүүлэх зорилгоор олгосон аливаа ажлын багаж, төхөөрөмж, техник хэрэгсэл, эд хөрөнгө, ажил үүргийн дагуу бүрдүүлсэн баримт бичиг, биет болон цахим мэдээлэл, холбогдох бусад зүйлийг ажил олгогчид нэг бүрчлэн хүлээлгэж өгч, ажлаас чөлөөлсөн тухай ажил олгогчийн тушаал гарсны дараа ажлын байраа орхих ёстой.

Эндээс Давж заалдах шатны шүүхийн магадлал хууль ёсны бөгөөд үндэслэл бүхий байх зарчмыг зөрчиж, хуулийг зөрүүтэй тайлбарлан хэрэглэсэн гэж үзэх үндэслэлтэй юм.

3. Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны ноцтой зөрчил гаргасан талаар:

3.1.Нотлох баримтыг үнэн зөв, эргэлзээгүй, тал бүрээс нь бодитой үнэлээгүй:

Нийслэлийн Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүх Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1, 40.2 дахь хэсэгт зааснаар нотлох баримтыг тал бүрээс нь харьцуулан үзэж, хэрэгт хамааралтай, ач холбогдолтой, үнэн зөв талаас нь үнэлээгүй гэж үзэж байна. Үүнд:

3.1.1. Хэргийн нотлох баримт болох хариуцагч талаас гаргаж өгсөн цахим шуудан, цахнм чат болон гэрчийн мэдүүлгийг тал бүрээс нь үнэлээгүй.

Давж заалдах шатны шүүхийн ХЯНАВАЛ хэсгийн 5 дугаар зүйлд "... Хэргийн баримтаар нэхэмжлэгч Б.Отгончимэг нь 2025 оны 07 дугаар сарын 30-ны өдрөөс 2025 оны 08 дугаар сарын 01-ний өдөр хүртэл ажилдаа ирээгүй болох нь тогтоогдсон. ...Харин нэхэмжлэгч Б.Отгончимэг дээрх хугацаанд ажилдаа очоогүй шалтгаанаа "...2025 оны 07 дугаар сарын 29-ний өдөр гүйцэтгэх захирал Б.Батгэрэлийн зүгээс намайг ажлаас халж байгаа талаар мэдэгдсэн учир тухайн өдөр ажил хүлээлцэх акт үйлдэж, ажлаа хүлээлгэн өгсөн тул ажилдаа очоогүй... гэж тайлбарлаж хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан тушаалд дурдсан ноцтой зөрчил /3 өдөр ажил тасалсан үйлдэл/ гаргаагүй гэж, 7 дугаар зүйлд "... Үүнээс үзвэл хариуцагч нь нэхэмжлэгчийн ажил, албан тушаалыг хүлээн авсан бөгөөд түүнийг ажилдаа ирэхгүй гэдгийг мэдэж байсан атлаа 2025 оны 07 дугаар сарын 30, 31, 08 дугаар сарын 01-ний өдрүүдэд ажил тасалсан ноцтой зөрчил гаргасан гэсэн үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцалсан нь хэргийн бодит байдалтай нийцэхгүй байна" гэжээ.

Эндээс Давж заалдах шатны шүүх нэхэмжлэгч ажилдаа 3 хоногийн турш ирээгүйг зөв тогтоосон атлаа түүний яагаад ажилдаа ирээгүй талаарх тайлбар, субьектив хандлагад үнэлэлт дүгнэлт хийгээгүй, хавтаст хэрэгт авагдсан цахим шуудан, гэрчийн мэдүүлгийг тал бүрээс, бодитой үнэлээгүй. Тухайлбал, анхан шатны шүүх хуралд гэрч Ц.Золзаяа мэдүүлэхдээ нэхэмжлэгч хамт олонтойгоо муудалцах, ажлаа орхиж явах, ажлаас гарна гэх үг үйлдлийг өмнө нь хэд хэдэн удаа гаргаж байсныг хэлсэн. Мөн хүний нөөцийн ажилтны зүгээс нэхэмжлэгч Б.Отгончимэгийг ажилдаа ирэхийг утсаар сануулж байсны сацуу яагаад ирэхгүй байгаагаа тайлбарлахыг хүсэж, ирж уулзахыг хэд хэдэн удаа цахим шуудангаар хүсэж байсан ч нэхэмжлэгчийн зүгээс татгалзсан. Энэ нь хавтаст хэрэгт хавсаргасан талуудын хоорондоо харилцсан цахим шуудангаар нотлогдож байгаа болно. Өөрөөр хэлбэл, хариуцагчийн зүгээс Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 154 дүгээр зүйлийн 154.1 дэх хэсэг, компанийн Хөдолмөрийн дотоод журмын 20 дугаар зүйлийн 20.1.1 дэх заалтад заасны дагуу Б.Отгончимэгтэй ойлголцох, зөвшилцох, үүссэн

маргааныг эвийн журмаар зохицуулах зорилгоор ажилдаа ирж. уулзахыг удаа дараа хүссэн. Гэвч нэхэмжлэгч товлосон уулзалтуудын цагийг өөрчлөх, тохирсон цагтаа ирэхгүй байх зэргээр зөвшилцөж ойлголцохыг огтхон ч хүсээгүйг талуудын хооронд бичилцсэн цахим шуудангийн баримтууд нотолдог.

Улмаар 2025 оны 08 дугаар сарын 05-ны өдөр тус компаниин Хуульч, Хүний нөөцийн менежер түүнтэй уулзаж үүсээд байгаа асуудлын талаар ярилцах, түүнийг шийдвэрлэх гарц гаргалгааг олохыг хүссэн ч түүний зүгээс зөвхөн тушаалаа авна, өөр яриа байхгүй хэмээн уулзалтыг орхиж явсныг гэрч Ц.Золзаяа мэдүүлэгтээ дурдсан байдаг. Энэ нь Б.Отгончимэг маргаанаа шийдвэрлэх хүсэл сонирхолгүй байсныг нотолж байна. Гэтэл эиэ үйл баримтыг Давж заалдах шатны шүүх анхааралгүй, тал бүрээс нь шинжлэн судалж, зохих үнэлэлт дүгнэлт өгөөгүй.

Мөн ХЯНАВАЛ хэсгийн 8 дугаар зүйлд "... Үүнээс гадна ажил олгогч ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах тухай шийдвэрт ажил хүлээлгэн өгөх хугацааг заах бөгөөд тухайн шийдвэрийг ажил хүлээлцэхээс өмнө бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр ажилтанд танилцуулж, шийдвэрийн хувийг өгөх үүрэгтэй. Ингэсиээр ажил эрхлэлтийн харилцааг ямар үндэслэлээр цуцалж байгаа нь тодорхой болох ёстой" гэжээ. Гэтэл нэхэмжлэгчийн зүгээс ажил олгогч руу бичсэн, хавтаст хэрэгт авагдсан үйл баримт болох цахим шуудандаа яагаад ажлаас халагдсан шалтгаанаа мэдэхгүй байна гэсэн байдаг. Угаас ажлаас халаагүй, энэ тухай түүнтэй ямар ч яриа яриагүй учраас шалтгаан байхгүй. Хэрэв нэхэмжлэгчийн ярьж байгаагаар үнэхээр 2025.7.29-ний өдөр гүйцэтгэх захирал ажлаас нь халсан бол яагаад халах болсон шалтгааныг хэлэх ёстой. Тэгэхээр тийм яриа болоогүйг нэхэмжлэгчийн өөрийн цахим шуудан нотолж байна /2025.08.01-ний өдрийн 17:01 цагт бичсэн цахим шуудан/. Түүнчлэи нэхэмжлэгчийн зүгээс ажил олгогч ажлаас халсан гэх ямар ч нотлох баримтыг шүүхэд гаргаж өгөөгүй, яагаад ажлаас халагдсан гэж үзээд байгаа субьектив шалтгааныг нь шүүх харгалзан үзээгүй, бодитой үнэлэлт өгөөгүй.

Эндээс дүгиэхэд Давж заалдах шатны шүүх хэргийн нотлох баримтыг тал бүрээс иь үиэлээгүй, зовхон нэг талыг барьж шийдвэрээ гаргасан гэж үзэхэд хүргэж байна.

3.1.2. Хэргийи нотлох баримт болох хариуцагчийн Хөдөлморийн дотоод журам, ажил хүлээлцэх актыг тал бүрээс нь бодитой, эргэлзээгүй талаас нь үнэлээгүй.

Давж заалдах шүүхийи магадлалын ХЯНАВАЛ хэсгийн 6 дугаар зүйлд "... Хэрэгт авагдсан баримт болох 2025 оны 07 дугаар сарын 29-ний өдрийн ажил хүлээлцсэн актаас үзвэл хариуцагч компанийн хүний нөөцийи менежер Ц.Золжаргал /зөв нэр нь Золзаяа/, Э.Цэцэн нар нэхэмжлэгч Б.Отгончимэгийн ажлыг хүлээн авсан байх бөгөөд ингэхдээ түүний хийж байсан ажил/Mentors багийн хурлын зохион байгуулалт хийх, Platin Leadership сургалт, Iconnect, цаасаар өгсөн баримтууд/-ыг ажлыи багаж хэрэгсэл /Laptop, mouse, pad, цэнэглэгч, laptop цүнх/-ийн хамтаар хүлээж авсан байна" гэжээ.

"Платин Сити" ХХК-ийн Гүйцэтгэх захирлын 2021 оны 12 дугаар сарын 28-ны өдрийн 34 тоот тушаалыи 2 дугаар хавсралтаар тус компанийн Хөдөлморийн дотоод журмыг баталсан. Уг журмын 18,19 дүгээр зүйлд хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгох, ажил хүлээлцэхтэй холбогдсон харилцааг зохицуулсан байдаг. Тухайлбал, журмын 19 дүгээр зүйлийн 19.1 дэх хэсэгт хөдөлмөрийн гэрээ нь дуусгавар болсон ажилтан 8 дугаар хавсралтад заасан "Ажил хүлээлцэх акт"-аар үүрэгт ажлаа хүлээлгэн өгөх бөгөөд бүх баримт бичиг, биет болон цахим мэдээлэл, холбогдох бусад эд хөрөнгийг нэг бүрчлэн тухайн нэгжийн удирдлага, нягтлан бодогчид хүлээлгэн өгөх үүрэгтэй. Үүний дараа 9

дүгээр хавсралтад заасан "Тойрох хуудас"-аар холбогдох тооцоогоо хийж дуусгаснаар компанитай ажил үүргийн харилцаа дуусгавар болох ёстой юм.

Б.Отгончимэг нь ажил үүргийнхээ дагуу энэхүү журмыг хамгийн сайн мэдэх ёстой. Гэтэл компанийн дүрэм журамд заагдаагүй, хүчин төгөлдөр бус Ажил хүлээлцэх актад албан тушаалын байдлаа ашиглан, удирдлага доороо байдаг хүний нөөцийн 2 ажилтны гарын үсгийг зуруулаад ажлаа орхиж явсан. Энэ нь компанийн Хөдөлмөрийн дотоод журмын 18 дугаар зүйлийн 18.9.13 дахь заалтад заасан "Компанийн болон санхүүгийн баримт бичиг, гэрээ, маягтыг зөвшөөрөлгүйгээр өөрчилсөн, хуурамчаар үйлдсэн..." ноцтой зөрчил болно.

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуулийн 83 дугаар зүйлийн 83.2 дахь хэсэгт зааснаар ажилтан нь ажил үүргийг нь гүйцэтгүүлэх зорилгоор олгосон аливаа ажлын багаж, төхөөрөмж, техник хэрэгсэл, эд хөрөнгө, ажил үүргийн дагуу бүрдүүлсэн баримт бичиг, биет болон цахим мэдээлэл, холбогдох бусад зүйлийг нэг бүрчлэн ажил олгогчид хүлээлгэн өгөх үүрэгтэй. Гэтэл нэхэмжлэгч Б.Отгончимэг нь өнөөг хүртэл үүрэгт ажлаа нэг бүрчлэн албан ёсоор хүлээлгэн өгч, тойрох хуудсаа зураагүй байна.

Иймээс нэхцэл байдалтай байхад Давж заалдах шатны шүүхээс хариуцагчийн дотоод эрх зүйн акт болох Хөдөлмөрийн дотоод журам болон ажил хүлээлцэх актыг тал бүрээс нь, эргэлзээгүй, бодитой байдлаар огтхон ч үнэлээгүй, хуульд заасны дагуу нэг бүрчлэн хүлээлгэж өгсөн эсэхийг анхааралаагүй, нэхэмжлэгч өөрийн санаачилгаар хариуцагч компанийн дүрэм журамд байхгүй, хүчин төгөлдөр бус ажил хүлээлцэх акт гэх маягт хэвлэж, түүгээр ажил хүлээлцсэн гэх баримт үйлдсэнийг харгалзан үзээгүй, яагаад ингэх болсон талаарх нэхэмжлэгчийн санаа сэдэл, субьектив хандлагыг тодруулаагүй шийдвэрээ гаргасан. Нэхэмжлэгч Б.Отгончимэг нь эрхэлж байсан ажил, туршлагын хувьд компанийн дотоод журам, баримт бичгийн маягт загварыг маш сайн мэддэг, эсхүл мэдэх үүрэгтэй албан тушаалтан болно. Тиймээс яагаад ийм үйлдэл гаргаж, компанийн дотоод загвараас өөр акт үйлдсэн гэдгийг Давж заалдах шатны шүүхээс тодруулж, үнэлэлт дүгнэлт өгөөгүй. Хариуцагчийн үзэж буйгаар нэхэмжлэгч нь өөрийн үйлдсэн ажил хүлээлцэх акт гэх хүчин төгөлдөр бус баримтыг ажлаас үндэслэлгүй халагдсан гэж шүүхэд өгөхдөө ашиглах, эсвэл ажилдаа буцаж орох тохиолдолд хүчин төгөлдөр бус акт тул ажлаа хүлээлгэж өгсөнд тооцохгүй гэж тайлбарлах субьектив санаа зорилготой байсан байж мэдэх юм.

Нөгөөтэйгүүр нэхэмжлэгч ажлаа орхиж явснаас 3 хоногийн дараа буюу 2025 оны 08 дугаар сарын 01-ний өдрөөс хариуцагч руу ажлаас халагдсан тул тушаалаа авна гэж бичиж эхэлсэн үйл баримт, субьектив хандлагыг Давж заалдах шатны шүүх анхааралаагүй, бодитой үнэлээгүй. Учир нь хариуцагчийн Хөдөлмөрийн дотоод журмын 18 дугаар зүйлийн 18.9.1, нэхэмжлэгчтэй байгуулсан 2024/028 тоот Хөдөлмөрийн гэрээний 9 дүгээр зүйлийн 9.4.6 дахь заалтад "Хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр 2 буюу түүнээс дээш дараалсан өдөр ажил тасалсан..." бол ноцтой зөрчилд тооцон хөдөлмөрийн гэрээг цуцлахаар заасан байдаг.

Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 37 дугаар зүйлийн 37.2 дахь хэсэгт "Хэргийн нотлох баримт нь зохигч, гуравдагч этгээд, тэдгээрийн төлөөлөгч буюу өмгөөлөгчийн тайлбар, гэрчийн мэдүүлэг, бичмэл ба цахим баримт, эд мөрийн баримт, эсхүл баримт бичиг, шинжээчийн дүгнэлт, кино ба гэрэл зураг, зураглал, дүрс, дууны бичлэг, ул мөрнөөс буулгаж авсан хэв, үзлэг, туршилт, таньж олуулах ажиллагааны болон шүүх хуралдааны тэмдэглэл зэрэг нотолгооны хэрэгслээр тогтоогдоно" гэж заасан.

Шүүхээс хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад цугларч буй аливаа нотлох баримтыг бүрэн үнэлж, нотлох баримт бүрийн талаар үнэлгээ өгсөн байх шаардлагатай.

Энэхүү үнэлгээ нь тухайн нотлох баримтын хамаарал, ач холбогдол, зөвшөөрөгдсөн байдлаас шалтгаалж өөр өөр байх боловч үнэлэгдэхгүй орхигдох нотлох баримт байх учиргүй. Ямар ч нотлох баримтыг шүүх бусад нотлох баримтаас дээгүүр тавьж, илүү хүчин чадалтай гэж үзэж болохгүй.

Нөгөө талаар зохигчийн гаргасан зарим нотлох баримтын талаар ямар нэгэн дүгнэлт өгөхгүй байх, нэг талын баримтыг нөгөө тал баримтаар үгүйсгэсэн байхад түүнийг нь үнэлэхгүй байх, эсрэг талаас үгүйсгээгүй баримтыг шүүх өөрөө үгүйсгэх, баталсан, үгүйсгэсэн хоёр баримтыг тал бүрээс үнэлэх хуулийн зарчмыг зөрчсөн гэж үзэж байна.

3.2.Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийг ноцтой зөрчсөн талаар:

3.2.1. Хавтаст хэрэгт байхгүй нотлох баримтад үндэслэж шийдвэрээ гаргасан.

Давж заалдах шатны шүүхийн ХЯНАВАЛ хэсгийн 9 дүгээр зүйлд "Гэвч хариуцагч "Платин Сити" ХХК нь нэхэмжлэгч Б.Отгончимэгийн хөдөлмөр эрхлэлтнйн харилцааг 2025 оны 07 дугаар сарын 29-ний өдөр ямар үндэслэлээр дуусгавар болгосон талаар нотлоогүй, ажил, албан тушаалаас чөлөөлсон тушаалыг түүнд танилцуулаагүй, ийнхүү тушаал гарсан эсэх нь тодорхойгүй байхад түүний ажлыг хүлээн авсан болох нь дээр дурдсан нэхэмжлэгчээс хариуцагч компанийн эрх бүхий албан тушаалтан /Б.Батгэрэл, Ц.Золжаргал/ руу 2025 оны 07 дугаар сарын 31, 08 дугаар сарын 01, 04-ний одрүүдэд бичсэн цахим шуудангаар тогтоогдож байна." гэжээ. Гэтэл нэхэмжлэгчийн зүгээс 2025 оны 07 дугаар сарын 31-ний өдөр цахим шуудан бичээгүй, ийм цахим шуудан байхгүй болохыг 2025 оны 12 дугаар сарын 03-ны өдөр талуудын бичсэн цахим шууданд үзлэг хийсэн Баянзүрх, Сүхбаатар, Чингэлтэй дүүргийн Иргэний анхан шатны шүүхийн тэмдэглэлд тодорхой дурдсан байдаг. /х.х-ийн 129 хуудас/. Өөрөөр хэлбэл, Давж заалдах шатны шүүх хавтаст хэрэгт авагдаагүй, огт байхгүй нотлох баримтад үндэслэж шнйдвэрээ гаргасан нь дээрх үйл баримтаар нотлогдож байна.

3.2.2. Анхан шатны шүүхэд гаргаж өгөөгүй нотлох баримтыг үнэлсэн.

Давж заалдах шатны шүүхийн ХЯНАВАЛ хэсгийн 10-т "Зохигчийн тайлбараар хариуцагч "Платин Сити" ХХК нь нэхэмжлэгч Б.Отгончимэгийг жирэмсэн гэдгийг мэдэж байжээ. ...Иймд дээрх үндэслэлээр нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангаж, нэхэмжлэгч Б.Отгончимэгийг урьд эрхэлж байсан хариуцагч "Платин Сити" ХХК-ийн хүний нөөцийн менежерийн албан тушаалд эгүүлэн томилох нь зүйтэй" гэжээ. Гэтэл нэхэмжлэгч өөрийн жирэмсэн тухай анхан шатны шүүхэд гаргасан нэхэмжлэлдээ дурдаагүй, нотлох баримтыг гаргаж өгөөгүй, энэ тухай шүүхэд тайлбар мэдүүлэг өгөөгүй. Гагцхүү нэхэмжлэгчийн өмгөөлөгчөөс давж заалдах шатны гомдолд нэхэмжлэгч жирэмсэн байсан тухай дурдаж, нэхэмжлэгч тал шүүх хуралд энэ талаар тайлбар мэдүүлэг өгснийг Давж заалдах шатны шүүх үнэлж, шүүхийн магадлалд тусгасан нь хууль зөрчсөн, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны ноцтой зөрчил гэж үзэж байна.

Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 38 дугаар зүйлийн 38.7 дахь хэсэгт "Нотлох баримтыг анхан шатны шүүх хуралдаан эхлэхийн өмнө гаргаж өгнө", 40 дүгээр зүйлийн 40.5 дахь хэсэгт "Анхан шатны шүүхэд гаргаагүй нотлох баримтыг давж заалдах болон хяналтын журмаар гаргасан тохиолдолд шүүх түүнийг үнэлэхгүй", 161 дүгээр зүйлийн 161.4 дэх хэсэгт "Давж заалдах гомдлын

үидэслэлд анхан шатны шүүхээр хэлэлцэгдээгүй шинэ нотлох баримтыг заах эрхгүй" хэмээн маш тодорхой заасан байдаг.

3.2.3. Зохигчдыг харилцан асуулт тавих, мэтгэлцэх эрхээр хангаагүй

Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 107, 166 дугаар зүйлийн 166.5 дахь хэсэгт тус тус зааснаар зохигч шүүх хуралдаанд мэтгэлцэх, тайлбар гаргах, харилцан асуулт тавих эрхээр хангагдах ёстой. Мөн хуулийн 169 дүгээр зүйлд зааснаар давж заалдах шатанд хэргийг хянан шийдвэрлэхэд хуульд өөрөөр заагаагүй бол анхан шатны шүүх хуралдааны журмыг нэгэн адил баримтлана.

Гэтэл хэрэг хянан шийдвэрлэсэн шүүх хуралдаанаар зохигчдыг харилцан асуулт тавих, мэтгэлцэх боломжоор хангаагүй нь шүүхийн шийдвэр магадлалын агуулгад нөлөөлсөн гэж үзэж байна. Өөрөөр хэлбэл, шүүхээр хянан шийдвэрлэж буй асуудлаар талууд байр сууриа илэрхийлэх, харилцан мэтгэлцэх, нэгнийхээ тайлбар мэдүүлгийг няцаасан буюу үгүйсгэсэн баримт гаргах зэрэг үйл ажиллагаа шүүх хэргийг үнэн зөв, эргэлзээгүй шийдвэрлэхэд чухал ач холбогдолтойг Давж заалдах шатны шүүх харгалзан үзээгүй. Ингэснээр Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 6 дугаар зүйлд заасаи мэтгэлцэх зарчим нь хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны бүхий л үе шатанд хэрэгжих зарчмыг ноцтой зөрчжээ.

Иймд Монгол Улсын Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 172 дугаар 172.2.1 дэх заалтад заасан хууль хэрэглээний зөрүүтэй байдлыг үүсгэсэн, 172.2.2 дахь заалтад заасан хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны ноцтой зөрчил гаргасан нь шүүхийн шийдвэрт нөлөөлсон байх тул Давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг бүхэлд нь хүчингүй болгож, анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээж өгнө үү.

Гомдолд хавсаргасан материал:

- *Улсын тэмдэгтийн хураамж төлсөн баримт /1 хуудас/.*

Нийт 1 хуудас материал хавсаргав.

ИТГЭМЖЛЭГДСЭН ТӨЛӨӨЛӨГЧ **Б.БАТБИЛЭГ**