МОНГОЛ УЛСЫН ДЭЭД ШҮҮХЭД

2026.07.31

Хяналтын журмаар гомдол гаргах тухай

Нэхэмжлэгч: А.Тэмүүлэн

Хариуцагч: "Таван толгой төмөр зам" ХХК

Гомдол гаргаж буй шийдвэр, магадлал:

- Баянзүрх, Сүхбаатар, Чингэлтэй дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн 2026 оны 04 дүгээр сарын 29-ний өдрийн 191/ШШ2026/05220 дугаар шүүхийн шийдвэрийн зарим хэсгийг эс зөвшөөрч;
- Нийслэлийн Иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн 2026 оны 06 дугаар сарын 12-ны өдрийн 210/МА2026/01348 дугаар магадлалыг бүхэлд нь эс зөвшөөрч хяналтын журмаар гомдол гаргаж байна.

Гомдлын үндэслэл: Давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг бүхэлд нь хүлээн зөвшөөрөхгүй тухайд.

Давж заалдах шатны шүүхээс нэхэмжлэгч А.Тэмүүлэн намайг ажил тасалж Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 80 дугаар зүйлийн 80.1.4-д зааснаар давтан, ноцтой зөрчил гаргасан /уг нь ажлаас халах тушаалд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 78 дугаар зүйлийн 78.1.9-д заасныг баримталсан/ гэж дүгнэжээ.

Ийнхүү дүгнэхдээ цаг бүртгэлийн цахим системийн баримт гэх нотлох баримтын шаардлага хангахгүй шаасаар буруутгасанд гомдолтой байна. Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.2, 44 дүгээр зүйлийн 44.2, 44.5-д заасан иотлох баримтыг үнэлэх, шинжлэн судлах журмыг зөрчиж, нотлох баримтын шаардлага хангахгүй, хэний, хэзээ үйлдсэн нь үл мэдэгдэх хуулбар баримтад үндэслэн хэргийг шийдвэрлэсэн нь хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны ноцтой зөрчил мөн. Хариуцагч нь өөрийн үндэслэлд хамаарах үнэн зөв, эргэлзээгүй талаас нь үнэлэгдэх баримтыг шүүхэд гарган өгөөгүй.

Монгол Улсын Засгийн газрын 14 мега төслийн нэгдүгээрт эрэмбэлэгдсэн Монгол Улс - БНХАУ-ын хил дамнасан төмөр замын төслийг миний бие удирдан зохион байгуулж, эхлэлийг тавьсан. 5 дугаар сарын 14-ний өдөр болсон төслийн нээлт болох хоёр улсын дээд хэмжээний арга хэмжээг зохион байгуулах комиссын даргаар ажилласны дараагаар хамгийн том төмөр замын төслийн бүтээн байгуулах ажлын гэрээ хэлэлцээрийг хийж барилгын олон улсын стандартын Фидик (улаан иом)-ийн гэрээг байгуулах ажлын хэсгийн ахлагчаар ажиллаж нийт 15 хүний бүрэлдэхүүнтэй гэрээг байгуулах үйл явцыг нэг сарын турш удирдан зохион байгуулсан. Уг гэрээ нь Монгол Улсад анх удаа ашиглагдсан явдал байсан тул барилгыг гүйцэтгэгч БНХАУ-ын талтай заалт тус бүрээр өдөр бүр хоёр талын төлөөлөгчид Зам, тээврийн яаман дээр оффислож үдшийн 24 цаг хүртэл сууж хэлэлцээрт орж байсан.

Гэрээний хэлэлцээр 2025 оны 5 дугаар сарын 10-наас эхэлсэн ч 7 дугаар сарын 30 хүртэл үргэлжилсэн урт хэлэлцээр болсон. Үүнд Монгол Улсын Засгийн газар, Зам, тээврийн яам, Эрдэнэс монголын зүгээс шийдэгдэх боломжгүй олон асуудалтай тулгарсан тул хэлэлцээрийн явц ийнхүү сунжирсан. Уг хэлэлцээрийг төслийн газрын дарга, гэрээ хэлэлцээрийг эцэслэх ажлын хэсгийн ахлагч А.Тэмүүлэн би амжилттай удирдан зохион байгуулж, төслийг эхлүүлэх үйлсэд гол хувь нэмрээ оруулсан.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2006 оны тайлбарын 15.4.2-т "Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.4.-т заасан "ноцтой зөрчил" гэдгийг ажил олгогчид эд хөрөнгийн хохирол учруулах, бизнесийн ба ажил хэргийн нэр хүндийг нь гутаах зэргээр түүний эрх, ашиг сонирхолд нь нөлөөлөхүйц сөрөг үр дагаврыг бүй болгосон, уг ажилтны хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүрэгт нь харш үйлдэл, эс үйлдэл байна гэж ойлговол зохино" гэж, Монгол Улсын Дээд шүүхийн Иргэний хэргийн танхимын 2012 оны 06 дугаар сарын 15-ны өдрийн "Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанаас үүссэн маргаантай хэргийг хянан шийдвэрлэхэд анхаарах зарим асуудал" зөвлөмжийн 2.4-д "ноцтой зөрчил" гэдгийг ажил олгогчид эд хөрөнгийн хохирол учруулах, бизнесийн ба ажил хэргийн нэр хүндийг нь гутаах зэргээр түүний эрх, ашиг сонирхолд нь сөргөөр нөлөөлөхүйц сөрөг үр дагавар бүй болгосон, уг ажилтны хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүрэгт нь харш үйлдэл, эс үйлдэл байна гэж ойлговол зохино" гэж тайлбарласан. А.Тэмүүлэн миний бие Төсөл хөгжлийн газрын даргын хувьд өөрийн байгууллагын болон Зам, тээврийн яамны ашиг сонирхлыг төлөөлөн гадуур, дотуур ажиллах явдал их байсан. Ажилтан надад ажил олгогчийг хохироосон, нэр хүндийг гутаасан, эрх, ашиг сонирхолд нь сөргөөр нөлөөлсөн бурууташ үйлдэл, эс үйлдэхүй байхгүй.

Ажилтан миний хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 78 дугаар зүйлийн 78.1.9-д заасан үндэслэлээр цуцалсан боловч Давж заалдах шатны шүүх 80 дугаар зүйлийн 80.1.4-д зааснаар нэхэмжлэлийн шаардлагыг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэжээ. Дээр дурдсан Улсын Дээд шүүхийн 2012 оны зөвлөмжийн 3.1-д "Ажилтныг ажилд авсан болон ажлаас халсан тушаал нь эрх зүйн акт болохын хувьд түүнд тавигдах шаардлагыг хангасан байх, улмаар ажлаас халсан тушаалд баримталсан хуулийн зохицуулалт нь ажилтны гаргасан сахилгын зөрчил буюу ажлаас халагдсан үндэслэлтэй тохирч байх нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд нийцэх юм" гэснийг зөрчсөн дүгнэлтийг Давж заалдах шатны шүүх хийсэн. Өөрөөр хэлбэл тушаалын хууль зүйн үндэслэлийг шүүх өөрчлөх боломжгүй.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 2006 оны тайлбарын 15.4-д "Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.4.-т заасан "ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан" гэдэгт хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг 2 буюу түүнээс дээш удаа гаргасан байхыг ойлгоно. Зөрчил бүр тус тусдаа **тогтоогдсон байх шаардлагатай...**" гэж тайлбарласан. Хэдийгээр 1999 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль хүчин төгөлдөр бус болж, 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль үйлчилж байгаа ч хуучин хуулийн 40.1.4, шинэ хуулийн 80.1.4 дэх заалтууд бичвэр, агуулга, зохицуулалтын хувьд яг ижил тул 2006 оны Улсын Дээд шүүхийн албан ёсны тайлбарт нийцүүлж шүүх хэргийг шийдвэрлэх ёстой гэж үзнэ.

Зөрчлийг тогтооход зайлшгүй байх ёстой процесс ажиллагаа бол Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлийн 123.3-д, Хөдөлмөрийн дотоод журмын 9.1.2-т заасан "Ажил олгогч хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахаас өмнө ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар авч..." шийдвэрлэх журмыг хэрэгжүүлэх явдал юм. Ажил олгогч энэхүү үүргээ огт хэрэгжүүлээгүй, ажилтанд хуулиар олгогдсон процессын эрхийг илт зөрчсөн.

Хуулийн 123.3-д "Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг бичгээр, эсхүл цахим хэлбэрээр гаргана" гэж заасан. Ажил олгогч тушаалаа 2025 оны 07 дугаар сарын 01-ний өдөр гэж худал огноолж, ажил хүлээлцэх хугацаагаа 07 дугаар сарын 31-ний өдрөөр тогтоосон. Гэтэл тушаалыг 2025 оны 08 дугаар сарын 06-ны өдөр албажуулж, гардуулсан. Өөрөөр хэлбэл сахилгын шийтгэлийг 2025 оны 08 дугаар сарын 06-ны ногдуулсан. Хариуцагч нь энэхүү үйл баримттай маргадаггүй, шүүх хуралдаанд гэрчээр оролцсон Захиргаа удирдлагын газрын дарга Ч.Батцэнгэл иймхүү мэдүүлэг, итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч В.Лхагвадорж тайлбараараа зөвшөөрдөг. Энэ тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлийн 123.4-д "Сахилгын зөрчил ... ажил олгогч түүнийг илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна" гэх заалт зөрчигдсөнд тооцогдоно. Хариуцагчийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч В.Лхагвадорж "2025 оны 06 дугаар сарын 14-ний өдрийн Мэдэгдэх хуудсаар ажилтанд ажил тасалсан зөрчлийн талаар мэдэгдэж байсан" гэж тайлбарладаг, ажил олгогч нь А.Тэмүүлэн намайг цагаа бүртгүүлдэггүй гэж буруутгасан асуудлаа 2025 оны 06 дугаар сараас өмнө мэдэж байсан гэж маргаж байгаа тул зөрчлийг илрүүлснээс хойш 1 сарын дотор хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах журмыг зөрчсөн.

Нэхэмжлэгч нь ажил таслаагүй гэх үндэслэлээр нэхэмжлэлээ гаргахын зэрэгцээ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлийн 123.3, 123.4-д заасныг, Улсын Дээд шүүхийн тайлбарыг зөрчсөн зэрэг үндэслэлүүдээр маргасан. Шүүхэд гаргасан нэхэмжлэл, шүүх хуралдааны тэмдэглэлүүдээс тодорхой харагдана. Энэхүү гомдлын үндэслэлийг шалгахдаа анхан шатны шүүх хуралдааны тэмдэглэлийг сайтар судалж, талууд хэрхэн мэтгэлцсэн, тайлбар гаргасныг анхаарахыг хүсэж байна. Хэрэв шүүх А.Тэмүүлэн намайг зөрчил гаргасан гэж дүгнэх тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлийн 123.3, 123.4, Хөдөлмөрийн дотоод журмын 9.1.2-т заасныг шалгах ёстой.

Ажил олгогч нь А.Тэмүүлэн намайг ажилдаа прээгүй, ажлаа хийгээгүй, байгууллагыг хохироосон гэх үндэслэлээр ажлаас халаагүй, хувийн сэдэл, өөрийн хамаатан Э.Эрдэнэбатыг миний албан тушаалд тавих санаархлаар намайг халсан. Энэ нь хэргийн үйл баримт, АТГ-аас Э.Эрдэнэбатын ХАСХОМ-ын урьдчилсан мэдүүлэг авсан хугацаа, гэрч Ч.Батцэнгэлийн мэдүүлгээр нотлогддог. Захирал Б.Дүгэржав нь 2026 оны 08 дугаар сарын 06-ны өдөр ажлаас халагдахдаа тушаалаа гаргаж (ингэхдээ огноогоо урагшлуулж тавьсан), надад гардуулсан. Улмаар шинэ захирал Х.Пүрэвжаргал 2025 оны 08 дугаар сарын 07-ны өдрөөс ажлаа авсан байдаг юм.

Давж заалдах шатны шүүх нэхэмжлэлийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэхдээ Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 127 дугаар зүйлийн 127.1, 43 дугаар зүйлийн 43.2.7-д заасныг /нэхэмжлэлийн шаардлагыг хангаж шийдвэрлэхэд хамааралтай/ заалтуудыг хэрэглэсэн нь

ойлгомжгүй бөгөөд магадлалын Хянавал хэсэгтээ энэхүү хуулиа тайлбарлан хэрэглээгүй байна. Үүнийг хууль хэрэглээний ноцтой алдаа гэж үзэж байна.

Анхан шатны шүүхийн шийдвэрийн зарим хэсгийг зөвшөөрөхгүй үндэслэлийн тухайд. Нэхэмжлэгч нь давж заалдах журмаар гаргасан гомдлоо бүхэлд нь дэмжиж байна. Шүүх нэхэмжлэгч миний цалин олговрыг буруу тооцоолсон тул нэг сарын дундаж хөлсийг 7,900,174 төгрөгөөр тооцож, анхан шатны шүүхийн шийдвэр гарах үеийн хугацаанд 70,569,158 төгрөгийн цалинг гаргуулахаар шүүхийн шийдвэрт өөрчлөлт оруулж өгнө үү. Тооцооллыг давж заалдах гомдолдоо дэлгэрэнгүй бичсэн тул дахин тайлбарлах шаардлагагүй гэж үзлээ. Анхан шатны шүүх Хөдөлмөр, нийгмийн хамгаллын сайдын 2021 оны А/192 дугаар тушаалаар батлагдсан Дундаж цалин хөлс тодорхойлох журмын 1.3, 2.3 дахь заалтуудыг хэрэглээгүй алдаа гаргасан.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Арван зургадугаар зүйлийн 4-д заасан хөдөлмөрлөх эрх, Арван долдугаар зүйлийн 2-т заасан журамт үүргийг маань зөрчсөн асуудал тул Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 172 дугаар зүйлийн 172.2.1, 172.2.2, 172.2.3, 172.2.4-д заасан үндэслэлээр хяналтын журмаар гаргасан гомдлыг хэлэлцүүлж нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хангаж шийдвэрлэхийг хүсье.

Улсын тэмдэгтийн хураамжийн тухай хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.1.5-д чөлөөлөгдөхөөр заасан тул улсын тэмдэгтийн хураамж төлөлгүй гомдлоо гаргалаа.

Гүнээ хүндэтгэсэн,

НЭХЭМЖЛЭГЧИЙН
ИТГЭМЖЛЭГДСЭН
ТӨЛӨӨЛӨГЧ Б.МӨНХБОЛД