



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Хөдөлмөрийн сахилгын хариуцлага

Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил олгогч нь хууль тогтоомжид нийцүүлэн ажилтанд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл, эд хөрөнгийн хариуцлага ногдуулах үндсэн эрхтэй байдаг. Сахилгын зөрчил гэж хуулийн 123-р зүйлд зааснаар хөдөлмөрийн хууль тогтоомж, хөдөлмөрийн гэрээ, хөдөлмөрийн дотоод хэм хэмжээ, ажлын байрны тодорхойлолтыг зөрчсөн ажилтны буруутай үйлдэл, эс үйлдэхгүйг хэлнэ^[1]. Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанд "хөдөлмөрийн сахилгын хариуцлага", "сахилгын зөрчил" гэсэн эрх зүйн ойлголтууд чухал байр эзэлнэ. Хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтан нь хөдөлмөрийн харилцааны дагаж мөрдөхөөр тогтоосон хэм хэмжээг зөрчсөний төлөө сахилгын хариуцлага хүлээдэг. Харин сахилгын хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл нь ажилтан сахилгын зөрчил гаргасан байх явдал юм.

1999 оны Хөдөлмөрийн хуульд сануулах; үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах; ажлаас халах гэсэн гурван сахилгын шийтгэл байсан бол 2022 оны 1 дүгээр сарын 1-ний өдрөөс хүчин төгөлдөр мөрдөгдөж эхэлсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгаар 5 төрлийн сахилгын шийтгэлтэй болсон. Үүнд:

Өөрт нь ганцаарчилсан хэлбэрээр хаалттай сануулах	Нийт ажилтанд нь зарлах хэлбэрээр нээлттэй сануулах	Үндсэн цалинг гурван сар хүртэл хугацаагаар 20 хүртэл хувиар бууруулах	Албан тушаал бууруулах	Ажил олгогчийн санаачилгаар хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлах
---	---	--	------------------------	--

Эдгээрээс онцлох зохицуулалт нь нээлттэй болон хаалттай сануулах заалтууд юм. Хаалттай сануулах гэдэг нь сахилгын зөрчил гаргасан ажилтанд ганцаарчилсан хэлбэрээр зөвхөн уг ажилтанд өгөх сануулга, харин нээлттэй сануулах сахилгын шийтгэл гэдэг нь байгууллага хамт олон дунд тухайн ажилтанд өгөх сануулгыг илэрхийлнэ. Мөн ажил олгогч дээрх таван төрлийн сахилгын шийтгэлийг ажилтны гэм буруу, зөрчлийн шинж чанар, үр дагаварт тохирсон байх бөгөөд шийтгэлийг заавал шат дараалан оногдуулсан байхыг шаардахгүй.

Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах хугацаа:

Сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс, эсхүл зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш зургаан сар, ажил олгогч түүнийг илрүүлснээс хойш нэг сарын дотор хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах бөгөөд уг хугацаанд ажилтан эмнэлгийн магадалгаатай, ээлжийн амралттай, хувийн чөлөөтэй байх, эсхүл сахилгын зөрчлийг хууль хяналтын болон аудит, эрх бүхий бусад байгууллагаас шалгах хугацаанд тасалдана. Эд хөрөнгийн бүрэн хариуцлага хүлээх ажилтны хувьд сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс, эсхүл зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш нэг жилийн дотор хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулна.

Монгол Улсын Дээд Шүүхийн 2012 оны 6 дугаар сарын 15-ны өдрийн “Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанаас үүссэн маргаантай хэргийг хянан шийдвэрлэхэд анхаарах зарим асуудал” зөвлөмжийн дагуу ажил олгогч нь сахилгын шийтгэлийг ажилтанд ногдуулахдаа ажилтны гэм буруу, сахилгын зөрчлийн шинж чанар, үр дагаварт тохирсон шийтгэлийн хэлбэр нь хуульд нийцэх ёстой ба тухайн ажилтанд сахилгын зөрчил гаргаснаас хойш зургаан сар, илрүүлснээс хойш нэг сар өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулах, мөн сахилгын нэг зөрчилд сахилгын шийтгэлийн хэлбэрүүдийг давхардуулан ногдуулж болохгүй^[2].

Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулснаас хойш нэг жил өнгөрвөл ажилтныг хөдөлмөрийн сахилгын

шийтгэлгүйд тооцох ба уг хугацаанаас өмнө ажилтныг хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлгүйд тооцож болох бөгөөд энэ тухай ажилтанд бичгээр мэдэгдэнэ.

Давтан гаргасан зөрчлүүдийн хоорондох хугацаа өмнөх зөрчилдөө сахилгын шийтгэл хүлээсэн бол 1 жилээс, хүлээгээгүй бол 6 сараас хэтрээгүй байна.

Хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулах:

Сахилгын шийтгэлийг ажил олгогч буюу түүнээс эрх олгосон удирдах ажилтан ногдуулна. Ажил олгогч хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахаас өмнө ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар авч, сахилгын зөрчлийн шинж, үр дагаврыг харгалзан дээрх хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлийг сонгож хэрэглэх бөгөөд сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг бичгээр гаргана.

Мөн сахилгын шийтгэлийг ногдуулах эрх бүхий этгээд нь тухайн ажилтантай хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажил олгогч, харин сахилгын зөрчил гаргасан этгээд нь тухайн ажил олгогчийн ажлын байранд хөдөлмөрийн гэрээний дагуу ажиллаж буй ажилтан байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 7.6-р зүйлд заасанчлан ажил эрхлэлт, хөдөлмөрийн харилцаанд дарамт, хүчирхийлэл, бэлгийн дарамт үйлдсэн этгээдэд Зөрчлийн тухай хууль, Эрүүгийн хуульд заасан хариуцлага хүлээлгэх бөгөөд ийнхүү хариуцлага хүлээлгэсэн нь хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлээс чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.

Дараах үндэслэлээр хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хориглоно:

1. Ажилтны болон гуравдагч этгээдийн амь нас, эрүүл мэндэд хохирол учруулж болзошгүй нөхцөл байдал үүссэн үед ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэхээс татгалзсан;
2. Ажилтан сэлгэн ажиллахаас татгалзсан;
3. Ажилтан, ажилтны төлөөлөгч ажил хаялтад оролцсон.

Мөн хамтын хэлэлцээнд оролцож байгаа үйлдвэрчний эвлэлийн ажилтан, сонгуультан, ажилтны төлөөлөгчид хамтын хэлэлцээнд оролцсонтой нь холбогдуулан хөдөлмөрийн шийтгэл ногдуулж, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахыг хориглоно.

Сахилгын нэг зөрчилд хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэлийг давхардуулан ногдуулахгүй.

Уг хуулийн 80.1.4-р зүйлд заасны дагуу ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан, эсхүл хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг цуцлахаар хөдөлмөрийн гэрээнд тусгайлан заасан ноцтой зөрчил гаргасан үндэслэлээр хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцааг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцалж болно.

Хөдөлмөрийн сахилгын ноцтой зөрчлийг Монгол улсын дээд шүүхийн 2006 оны 7 дугаар сарын 3-ны өдрийн 33 дугаар тогтоол “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай” – д ажил олгогчид эд хөрөнгийн хохирол учруулах, бизнесийн ба ажил хэргийн нэр хүндийг нь гутаах зэргээр түүний эрх, ашиг сонирхолд нь нөлөөлөхүйц сөрөг үр дагаварыг буй болгосон, уг ажилтны хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүрэгт нь харш үйлдэл, эс үйлдэл байна гэж тодорхойлсон^[3]. Гэрээний талууд ажлын байр, албан тушаал, гүйцэтгэх ажил үүргийн онцлогтой холбогдуулан ямар зөрчлийг ноцтой гэж тооцохыг харилцан тохиролцон тогтоож, уг зөрчлийн тохиолдол бүрийг хөдөлмөрийн гэрээнд нэрлэн заасан байна.

Мөн "ажил олгогчийн итгэлийг алдсан ажилтны гаргасан буруутай үйлдэл, эс үйлдэхүй" нь хууль, санхүүгийн болон хяналтын зэрэг эрх бүхий байгууллагын шалгалт, мөн ажил олгогчийн дотоодын хяналт шалгалтаар тогтоогдсон байвал зохино" гэж уг тогтоолд тайлбарлажээ. Иймээс ажил олгогчоос гаргасан дүрэм, журам, зааварт тусгагдсан

ажлын байрны тогтоосон горим, журмыг ажилтан ноцтой байдлаар зөрчсөн ч тухайн актыг хөдөлмөрийн гэрээтэй адилтган үзэх боломжгүй, харин дээрх дүрэм, журам, зааврын зарим заалтыг зөрчвөл "ноцтой зөрчил"-д тооцохоор хөдөлмөрийн гэрээнд заасныг адилтган үзэж болох юм.

Ажил олгогч, ажилтан нарын хооронд хөдөлмөрийн гэрээ байгуулагдаагүй тохиолдолд ажилтны гаргасан зөрчил нь дээр дурдсан ноцтой зөрчлийн хэмжээнд байгаа хэдий ч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 80 дугаар зүйлийн 80.1.4-т заасан "хөдөлмөрийн харилцааг шууд зогсоох" үндэслэлд хамаарахгүй.

Ажилтны албан тушаалыг бууруулж, өөр албан тушаалд ажиллуулах тухай шийдвэр гаргаж байгаа нь тухайн ажилтныг ажлаас халсан гэсэн ойлголтод хамаардаг. Түүнчлэн "ажилтан хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг давтан гаргасан" гэдэгт хөдөлмөрийн сахилгын зөрчлийг 2 буюу түүнээс дээш удаа гаргасан байхыг хэлэх бөгөөд зөрчил бүр тус тусдаа тогтоогдсон байх шаардлагатай боловч тус бүрд нь сахилгын шийтгэл оногдуулсан байхыг шаардахгүй.

Сахилгын шийтгэлийг буруу ноогдуулсан гэж үзсэн Ажилтны Ажил олгогчийн эсрэг гаргасан гомдол практикт гарах нь түгээмэл байдаг бөгөөд шүүхээр энэ төрлийн маргааныг хэрхэн шийдвэрлэсэн нэгэн жишээг хураангуйлан танилцуулъя.

Сахилгын шийтгэлийг холбоотой маргааныг шийдвэрлэсэн Шүүхийн шийдвэр

Баянгол дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн 2023 оны 10 сарын 02 өдрийн 102/ШШ2023/03479 дугаарт шийдвэр^[4].

Маргааны агуулга:

Б.Г. (Нэхэмжлэгч) нь 2021 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдөр ТЗ (Хариуцагч) -ийн Замын даргын тушаалаар Худалдааны албаны орлогч даргаар томилогдсон байна. Дотоод аудит, хяналт шалгалтын албанаас Худалдааны албанд хийсэн төлөвлөгөөт бус шалгалтын тайланг 2022 оны 10 дугаар сарын 21-ний өдөр хэлэлцэж Б.Г-т Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлийн 123.2.1-д заасан ганцаарчилсан хэлбэрээр хаалттай сануулах арга хэмжээ авах саналыг Замын удирдлагад хүргүүлэх шийдвэр гаргасан. Замын дарга "Худалдааны албаны орлогч дарга Б.Г нь Дотоод аудит, хяналт шалгалтын албаны ээлжит бус шалгалтаар үүрэгт ажлаа хангалтгүй биелүүлсэн, удирдлагыг буруу мэдээллээр хангасан, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан үүргийг ноцтой зөрчсөн" тул сахилгын шийтгэл ногдуулах нь зүйтэй гэж үзэн түүнийг албан тушаал бууруулж, ажлын байраар хангах асуудлыг Худалдааны албаны мэдэлд шилжүүлсэн. Б.Г нь дээрх тушаал Хөдөлмөрийн хуулийг зөрчсөн гэж тус нийгэмлэгийн дэргэдэх Хөдөлмөрийн эрхийн маргаан таслах комисст гомдол гаргаж 2022 оны 11 дүгээр сарын 22-ны өдрийн хуралдаанаар гомдлыг хэлэлцээд гомдлын шаардлагыг хангаж, ажил олгогчийн тушаалыг хүчингүй болгож, Худалдааны албаны орлогч даргын албан тушаалд эгүүлэн томилох үндэслэлтэй гэж гаргасан байна.

Баянгол дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн шүүгч "Ажил олгогчоос Б.Г-т сахилгын шийтгэл оногдуулахдаа дотоод журам, хөдөлмөрийн гэрээ, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан сахилгын зөрчилд тооцох зөрчлийг гаргасан эсэхийг тогтоогоогүй, тушаалд дурдсан үүрэгт ажлаа хангалтгүй биелүүлсэн, удирдлагыг буруу мэдээллээр хангасан, ажлын байрны тодорхойлолтод заасан үүргийг ноцтой зөрчсөн гэх зөрчил нь баримтаар тогтоогдоогүй, Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлийн 123.3-т заасан хөдөлмөрийн сахилгын шийтгэл ногдуулахаас өмнө ажилтанд мэдэгдэж тайлбар авах, Дотоод журмын 8.1.3, 8.1.7, хөдөлмөрийн гэрээний 3.2.3-т заасан ажил үүрэг болон гаргасан зөрчилтэй нь холбогдуулан ажилтнаар тодорхойлолт бичүүлж, тайлбар авах, шаардлагатай мэдээлэл лавлагаа авах гэснийг зөрчсөн, тушаалын үндэслэл баримтаар тогтоогдоогүй, тушаалын үндэслэл болсон зөрчлийг Дотоод аудит хяналт шалгалтын албанаас хийсэн төлөвлөгөөт бус шалгалтаар тогтоогоогүй тул ажил олгогчийн тушаал хуульд нийцээгүй байна" гэх үндэслэлээр уг сахилгын шийтгэл ногдуулах тухай тушаалыг хүчингүй болгож, ажил олгогчоос ажилтанг ажилд нь эгүүлэн тогтоож, ажилгүй байсан хугацааны

цалинг нөхөн олгож, нийгмийн болон эрүүл мэндийн даатгал нөхөн төлөх тухай шийдвэр гаргажээ.

Энэхүү маргааны хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 123 дугаар зүйлд заасан сахилгын шийтгэлийг ажил олгогч ажилтанд ногдуулахдаа ажилтны гэм буруу, сахилгын зөрчлийн шинж чанар, үр дагаварт тохирсон шийтгэлийн хэлбэрийг сонгох ба тушаалд ажилтны хэзээ гаргасан, ямар зөрчилд сахилгын шийтгэл ногдуулж байгаа үндэслэлээ тусгахаар зохицуулсныг хангаагүй бөгөөд тухайн ажилтнаас уг сахилгын зөрчлийн талаар бичгээр тайлбар аваагүй байна. Иймээс тушаалд заасан зөрчлийг шалгасан талаарх материал, хэлэлцсэн хурлын тэмдэглэл, зөрчил гаргагчийн тайлбар зэрэг хэрэгт ач холбогдол бүхий нотлох баримтыг ажил олгогч гаргаж өгөөгүй тохиолдолд тушаалын үндэслэлийг хариуцагчийн тайлбар бүрэн нотлохгүй гэж үзнэ.

Эх сурвалж:

- ▶ Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ - <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>
- ▶ Монгол Улсын Дээд Шүүхийн 2006 оны 7 дугаар сарын 3-ны өдрийн 33 дугаар тогтоол “Хөдөлмөрийн тухай зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай” - <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16468108163631>
- ▶ Монгол Улсын Дээд Шүүхийн 2012 оны 6 дугаар сарын 15-ны өдрийн “Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанаас үүссэн маргаантай хэргийг хянан шийдвэрлэхэд анхаарах зарим асуудал” зөвлөмж -<https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=11157>
- ▶ Хөдөлмөрийн тухай хууль (1999) - <https://legalinfo.mn/mn/detail/565>
- ▶ https://shuukh.mn/single_case/129413?daterange=2023-01-01%20-%202024-02-06&id=1&court_cat=1&bb=1

^[1] Хөдөлмөрийн тухай хууль /шинэчилсэн найруулга/ - <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16230709635751>

^[2] Монгол Улсын Дээд Шүүхийн 2012 оны 6 дугаар сарын 15-ны өдрийн “Хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцаанаас үүссэн маргаантай хэргийг хянан шийдвэрлэхэд анхаарах зарим асуудал” зөвлөмж -<https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=11157>

^[3] Монгол Улсын Дээд Шүүхийн 2006 оны 7 дугаар сарын 3-ны өдрийн 33 дугаар тогтоол “Хөдөлмөрийн тухай зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай” - <https://legalinfo.mn/mn/detail?lawId=16468108163631>

^[4] https://shuukh.mn/single_case/129413?daterange=2023-01-01%20-%202024-02-06&id=1&court_cat=1&bb=1

Байршил

МОНГОЛ