



Нийтлэл #4

ХӨДӨЛМӨРИЙН ЭРХИЙН МАРГААН: САХИЛГЫН ШИЙТГЭЛ

Хураангуй

Монгол Улсын Хөдөлмөрийн тухай хууль (“ХтХ”)-ийн 123 дугаар зүйлд хөдөлмөрийн сахилгын зөрчил түүнд холбогдох сахилгын шийтгэл ногдуулах зохицуулалтыг тусгасан байдаг. Практикт шүүхээр шийдвэрлэгдэж буй хөдөлмөрийн маргаануудын дунд сахилгын шийтгэл ногдуулсантай холбогдох маргаан багагүй хувийг эзэлдэг.

Иймээс энэ удаагийн нийтлэлээр Монгол Улсын Дээд шүүхээс сахилгын шийтгэл ногдуулсан тушаалыг хүчингүй болгуулахтай холбоотой хөдөлмөрийн маргааныг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаар товч авч үзэхийн зэрэгцээ ажил олгогчийн хувьд сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа анхаарах гол хууль зүйн асуудлуудыг товч танилцуулж байна.

Маргааны үйл баримт

Ажил олгогч "Х" байгууллага (“Ажил Олгогч”) нь ажилтан О (“Ажилтан”) -д 2024 оны 6 сарын 19-ний өдрийн тушаалаар "сануулах" сахилгын шийтгэл, үүний дараа тус оны 7-р сарын 17-ны өдрийн тушаалаар “үндсэн цалинг нэг сарын хугацаанд 20 хувь бууруулах” сахилгын шийтгэл (“**Хоёр дах сахилгын шийтгэл**”) ногдуулжээ. Ажилтан нь Ажил Олгогчийг нэг зөрчилд давхардуулж сахилгын шийтгэл ногдуулсан, мөн өөрөөс нь ямар нэг тайлбар, мэдүүлэг аваагүй тул хууль зөрчсөн гэж үзэн Хоёр дах сахилгын шийтгэл ногдуулсан тушаалыг хүчингүй болгуулахаар шүүхэд нэхэмжлэл гаргасан.

Ажилтан Хоёр дах сахилгын шийтгэл ногдуулсан тушаал гарах үед ээлжийн амралттай байсан бөгөөд ажилдаа эргэн орсны дараа ийнхүү сахилгын шийтгэл ногдуулсан талаар мэдсэн байна. Иймд Ажил Олгогчийг ХтХ-ийн 123.3 болон 123.6 дахь заалтуудыг тус тус зөрчсөн гэж маргасан. Харин Ажил Олгогч нь Ажилтныг урьд гаргасан зөрчил дутагдлаа засахын оронд дахин өөр зөрчил гаргасан нь тогтоогдсон тул сахилгын шийтгэл ногдуулсан нь үндэслэлтэй гэж маргажээ.

Шүүхийн шийдвэр

Маргааныг 3 шатны шүүхээр шийдвэрлэсэн бөгөөд Анхан шатны шүүхээс Ажилтны гаргасан нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хангаж шийдсэн бол Давж заалдах шатны шүүх бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгож зөрүүтэй шийдвэрлэжээ. Харин Улсын Дээд Шүүх (“УДШ”) -ээс Ажил олгогчийн Хоёр дах сахилгын шийтгэл ногдуулсан тушаалыг хүчингүй болгосон анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээж шийдвэрлэсэн юм.



УДШ-ийн тогтоол

УДШ-ээс доорх үндэслэлийн дагуу давж заалдах шатны шүүхийг ХтХ-ийг буруу тайлбарлан хэрэглэсэн гэж үзэж магадлалыг хүчингүй болгон Анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээж шийдвэрлэсэн.

УДШ-ийн тогтоолын дүгнэлт

- *Ээлжийн амралттай байх хугацаанд сахилгын шийтгэл ногдуулсан тухай:*

ХтХ-ийн 123.6 дугаар зүйлд ажилтан ээлжийн амралттай байх хугацаагаар сахилгын шийтгэл ногдуулах хугацаа тасалдахаар заасан. Өөрөөр хэлбэл ээлжийн амралттай байгаа нь сахилгын шийтгэл ногдуулах хөөн хэлэлцэх хугацааг тоолоход хамааралтай. Харин ажилтан ээлжийн амралттай байгаа нь сахилгын шийтгэл ногдуулахгүй байх үндэслэл болохгүй.

- *Сахилгын шийтгэл давхардуулан ногдуулсан тухай:*

Маргааны үйл баримтын хувьд Ажил Олгогч нь “нэг төрлийн бараа дутаасныг захиргаа болон санхүүд мэдээлээгүй, нуун дарагдуулсан, мэдсээр байж уг зөрчлийг таслан зогсоогоогүй” гэсэн зөрчил илрүүлсэн байна. Иймд Ажилтан нь албаны даргын хувьд ажлын байрны тодорхойлолтод заасны дагуу хяналт тавьж ажиллах үүргээ биелүүлээгүй гэж үзэж, Ажил Олгогчоос 2024 оны 6 сарын 19-нд хаалттай сануулах шийтгэл ногдуулсан. Үүний дараа дотоод хяналт шалгалтаар илүү олон зөрчлүүд илэрсэн. Харин УДШ-ээс эхний зөрчлийг үргэлжлүүлэн шалгаж 2024 оны 7-р сарын 16-ны өдрийн хуралдаанаас дахин сахилгын шийтгэл ногдуулахаар шийдвэрлэсэн нь ХтХ-ийн 123.7-д заасныг зөрчсөн гэж үзсэн байна. Өөрөөр хэлбэл нэг эх сурвалжтай, үргэлжилсэн шинжтэй үйл баримт байхад ажил олгогч шалгалтын явцад хэсэгчлэн тасалж хоёр өөр шийтгэл оногдуулсан гэж дүгнэсэн.

- *Ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар авсан тухай:*

ХтХ-ийн 123.3 дугаар зүйлд зааснаар ажил олгогч сахилгын шийтгэл ногдуулахын өмнө ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар авах үүрэгтэй. Ажилтан ээлжийн амралт авахаасаа өмнө 2025 оны 7-р сарын 2-ны өдөр хуралд оролцсон бөгөөд тус хурлаар Ажилтанд сахилгын шийтгэл ногдуулах талаар хэлэлцсэн гэж үзэхгүй. Учир нь тус хурлаар албан хаагчид зөрчил гаргасан эсэх, түүний шалтгаан нөхцөлийг хэлэлцсэн байна. Харин 2024 оны 7-р сарын 17-ны өдрийн Хоёр дах сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг гаргахдаа 2024 оны 7-р сарын 16-ны өдөр хурал хийж, уг хурлаар Ажилтанд сахилгын шийтгэл ногдуулахаар шийдвэрлэсэн. Гэтэл уг хуралд Ажилтан ээлжийн амралттай байсан тул оролцоогүй. Иймд Ажилтанд ХтХ-ийн 123.3-т заасан үүргээ биелүүлсэн үзэх үндэслэлгүй бөгөөд Ажилтан тайлбар өгөх боломжоор хангагдаагүй гэж үзсэн.

- *Нотлох баримтуудын тухай:*

Ажил олгогч нь Ажилтны гаргасан зөрчил нь өмнөх сахилгын шийтгэл ногдуулснаас хойш гарсан бие даасан шинэ зөрчил гэдгийг баримтаар нотолж чадаагүй. Учир нь Ажил Олгогч нь санхүүгийн хагас жилийн тооллогоор гарсан зөрчил гэж дурдсан боловч тооллого хийсэн болон дотоод аудиторын хяналт шалгалтын баримт шүүхэд гаргаж өгөөгүй байна.

Анхаарах асуудал

Ажил олгогч нь сахилгын шийтгэл ногдуулах эсэхийг шийдвэрлэх эрхтэй ч сахилгын шийтгэл ногдуулах ажиллагааг хуулийн хүрээнд, зөв дэс дараалалтай явуулаагүйн улмаас шийдвэр нь хүчингүй болох эрсдэл үүсдэг. Иймд УДШ-ийн дүгнэлтээс үзвэл ажил олгогчдын хувьд дараах асуудлыг анхаарах шаардлагатай юм.

Сахилгын зөрчил шалгах ажиллагаа

- Сахилгын зөрчил гаргасан өдрөөс, эсхүл зөрчил үргэлжилсэн тохиолдолд зөрчил гаргасан сүүлийн өдрөөс хойш 6 сар, илрүүлснээс хойш 1 сарын дотор сахилгын шийтгэл ногдуулна.
- Эдгээр хугацаа хэтэрвэл сахилгын шийтгэл ногдуулах боломжгүй болно.
- Практикт дээрх хугацаанд баригдан ажил олгогчид яарч процессын алдаа гаргах, бүрэн баримтжуулалгүй шийдвэр гаргах тохиолдлууд байдаг.
- Зөрчлийн шинж чанарыг харгалзан шалгах ажиллагаагаар сайтар төлөвлөх нь шийдвэр хүчингүй болох эрсдэлээс хамгаална.
- Ялангуяа “илрүүлсэн” гэдэг нь таамаг төдий биш, харин шалгалт, баримт бичиг зэргээр бодитоор тогтоогдож, шийдвэр гаргах боломж бүрдсэн агуулгатай гэдгийг анхаарах хэрэгтэй.

Ээлжийн амралттай ажилтан

- Ажил олгогч нь ажилтныг ээлжийн амралттай байх хугацаанд нь ажлын байрыг хэвээр хадгалах үүрэгтэй.
- Гэхдээ энэ нь ажилтанд сахилгын шийтгэл ногдуулахыг хориглох үндэслэл болохгүй.
- Харин ажилтан ээлжийн амралттай байгаа нь сахилгын шийтгэл ногдуулах хөөн хэлэлцэх хугацааг тоолоход нөлөөлнө.
- Тодруулбал, зөрчил гаргаснаас хойших 6 сар болон зөрчлийг илрүүлснээс хойших 1 сарын хугацаа нь ажилтны ээлжийн амралттай байх хугацаагаар тасалдаж тоологдоно.
- Ажил олгогчид ажилтныг ээлжийн амралттай байх хугацаанд нь шийтгэл ногдуулж болох боловч тайлбар өгөх боломжоор хангасан эсэх нөхцөлийг анхаарах нь чухал юм.

Ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар өгөх боломжоор хангах

- Аливаа зөрчлийг шалгах үед хийх хамгийн чухал ажиллагаа нь ажилтанд мэдэгдэж, түүнээс тайлбар авсан байх явдал юм. Мөн үүнийг баримт бичгээр баталгаажуулж авах нь чухал ач холбогдолтой.
- Учир нь ажилтны сахилгын зөрчил гаргасныг хангалттай нотлох баримтгүй байх, эсхүл ажилтанд мэдэгдэж, тайлбар өгөх боломжоор хангаагүй бол сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг хүчингүй болох эрсдэлийг шууд бий болгодог.
- Энэхүү маргааны хувьд ч мөн Хоёр дахь сахилгын шийтгэл ногдуулахдаа ажилтнаас тайлбар аваагүй нь тушаалыг хүчингүй болгох нэг үндэслэл болжээ.
- Иймд ажил олгогч тайлбар авч, тус тайлбарыг хэзээ авсан, ажилтан өөрөө өгснийг баталгаажуулж гарын үсэг зуруулах хэрэгтэй. Хэрэв тайлбар өгөхөөс татгалзсан тохиолдолд үүнийг мөн адил баримтжуулах шаардлагатай.



Бидэнтэй холбогдоорой

Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой аливаа асууж тодруулах зүйл байвал бидэнтэй холбогдоорой. Та шүүхийн шийдвэрийг бүрэн эхээр нь уншихыг хүсвэл [энд](#) дарна уу.

Р.Мөнхжаргал

Хуулийн үйлчилгээ хариуцсан ахлах менежер
Хуулийн үйлчилгээ
munkhjargal.ragchaakhuu@pwc.com

О.Мөнхнасан

Ахлах хуульч
Хуулийн үйлчилгээ
munkhnasan.otgontogtool@pwc.com

Өмгөөллийн

ПрайсуотэрхаусКүүпэрс Легал ХХН

603 тоот, Сентрал тауэр, СБД-8,
Улаанбаатар хот, Монгол Улс-14200
Утас: + 976 70009089
www.pwc.com/mn