



ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРИЙН ХУРААНГУЙ (Захиргааны эрх зүйн маргаан)¹

ЗӨРЧИЛ ШАЛГАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГААНД ОРОЛЦОГЧИЙН ЭРХИЙГ ХАНГААГҮЙ БОЛ ШИЙТГЭЛИЙН ХУУДАС ХҮЧИН ТӨГӨЛДӨР БУС

САНАМЖ: Энэхүү хураангуй нь шүүхийн шийдвэрийг орлохгүй ба хууль хэрэглээний нэгдмэл байдлыг тогтооход дэмжлэг үзүүлэх, шүүхийн шийдвэрийн үндэслэлийг сурталчлах болон иргэд, олон нийтийн эрх зүйн мэдлэгт зориулсан бөгөөд хураангуйд ашигласан шийдвэр нь хяналтын шатны шүүхийн тогтоол болно.

Шүүхийн шийдвэрийн дугаар: 001/ХТ2026/0017

Шүүхийн шийдвэрийн огноо: 2026 оны 02 дугаар сарын 10-ны өдөр

Шийдвэрийн төлөв: Давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг хүчингүй болгож, анхан шатны шүүхийн шийдвэрт хууль хэрэглээний өөрчлөлт оруулж, нэхэмжлэгчийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч, өмгөөлөгч нарын хяналтын журмаар гаргасан гомдлыг хангаж шийдвэрлэв.

ХЭРГИЙН ТУХАЙ ТОВЧ

Гуравдагч этгээд Б нь нэхэмжлэгч хуулийн этгээдийн хүний нөөцийн менежерээр ажиллаж байсан бөгөөд тус компаниас 2025 оны 02 дугаар сарын 27-ны өдөр “2 дугаар сарын 28-ны өдрөөс 3 дугаар сарын 15-ны өдрийг хүртэл буюу цагаан сарын баярыг тохиолдуулан сул зогсолт хийх болсон”-ыг мэдэгджээ. Ийнхүү тус нэхэмжлэгч хуулийн этгээдийн ажилчид 2025 оны 03 дугаар сарын 16-ны өдрөөс ажиллаж эхэлсэн байна.

Гэтэл гуравдагч этгээд Б нь ажилдаа ирээгүй, ийнхүү ирээгүй шалтгаанаа “ажил эхлэхээр дуудна гэсэн боловч дуудаагүй, ажилд очихоор оруулахгүй байсан” гэж тайлбарлажээ. Харин нэхэмжлэгч хуулийн этгээдийн зүгээс “ажилдаа ирээгүй” гэж маргасан байна. Хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагчаас нэхэмжлэгч хуулийн этгээдэд холбогдуулан 2025 оны 04 дүгээр сарын 22-ны өдөр зөрчлийн хэрэг нээж, 2025 оны 06 дугаар сарын 20-ны өдөр Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийн 9.2²-т заасан зөрчлийг гаргасан гэж үзэн 5,000,000 төгрөгөөр торгожээ.

Иймд нэхэмжлэгч хуулийн этгээдээс “Улсын байцаагчийн 2025 оны 06 дугаар сарын 20-ны өдрийн тоот шийтгэлийн хуудсыг хүчингүй болгуулах” нэхэмжлэлийн шаардлагыг шүүхэд гаргажээ.

ХУУЛЬ ХЭРЭГЛЭЭ, ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭР

1. **Анхан шатны шүүхээс:** “Эрх бүхий албан тушаалтан зөрчил шалган шийдвэрлэхэд холбогдогчийг хохирогчид ямар хугацааны цалин хөлсийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд олгоогүй эсхүл саатуулсан гэж үзсэн талаар зөрчлийн хэргийн материалд тодорхойгүй,

¹ Шүүхийн шийдвэрийг бүрэн эхээр нь үзэх холбоос: https://shuukh.mn/single_case/3468?start_date=&end_date=&id=3&court_cat=3&bb=1, (Сүүлд үзсэн: 2026.03.22)

² Зөрчлийн тухай хууль (2017)-ийн 10.16 дугаар зүйлийн 9.2 “ажилтны цалин хөлсийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд нь олгоогүй, эсхүл саатуулсан”.



гуравдагч этгээдийн хэдэн төгрөгийн цалин, сул зогсолт, ээлжийн амралтын мөнгө болох хэдэн төгрөгийг олгосон, хэдийг олгоогүй болохыг нотлох баримтад үндэслэн гаргаагүй байна. Ямар хугацааны цалин хөлс, ээлжийн амралт, сул зогсолтын мөнгийг олгоогүй талаар нөхцөл байдлуудыг бүрэн дүүрэн судлан тогтоогоогүй, зөрчлийн хэргийн материалыг танилцуулсан баримт байхгүй, эрх бүхий албан тушаалтан болох Хөдөлмөрийн улсын байцаагч нь хуульд заасан хэрэг бүртгэлтийн хугацааг 1 хоногоор хэтрүүлж 2025 оны 6 дугаар сарын 20-ны өдөр шийтгэлийн хуудас гаргасан” гэж дүгнэн, нэхэмжлэлийн шаардлагыг бүхэлд нь хангаж шийдвэрлэжээ.

2. **Давж заалдах шатны шүүхээс:** Анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хүчингүй болгож, гомдлын шаардлагыг бүхэлд нь хэрэгсэхгүй болгохдоо “Хэрэгт авагдсан баримтуудаас үзвэл хариуцагч улсын байцаагч нь Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулийн 4 бүлэгт заасан зөрчил шалгах тодорхой ажиллагаа явуулах журмын дагуу нэхэмжлэгч компанийг зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцох боломжоор хангасан байх төдийгүй, Прокурорын тогтоолоор гомдлыг хүлээн авч танилцах эрхийг хангасан байхад танилцаагүй ба оролцогчийн хувьд тус компани нь зөрчил гаргаагүйгээ нотлох баримтаа гаргаж өгөх, хэргийн материалтай танилцах зэрэг эрхээ хэрэгжүүлээгүйд хариуцагчийг буруутгах үндэслэлгүй.
3. Зөрчлийн хэрэг бүртгэлийг удирдах албан тушаалтан нь 2025 оны 5 дугаар сарын 06-ны өдрийн Зөрчлийн хэрэг бүртгэлт явуулах хугацааг сунгах тухай тогтоолоор хугацааг 2024 оны 5 дугаар сарын 06-ны өдрөөс 2025 оны 5 дугаар сарын 19-ний өдрийг хүртэл 14 хоногоор Нийслэлийн Сүхбаатар дүүргийн прокурорын 2025 оны 5 дугаар сарын 20-ны өдрийн 233 дугаар Зөрчлийн хэрэг бүртгэлтийн хугацааг сунгах тухай тогтоолоор хугацааг 2024 оны 5 дугаар сарын 21-ний өдрөөс 2025 оны 6 дугаар сарын 20-ны өдрийг хүртэл 30 хоногоор сунгаж, эрх бүхий албан тушаалтан болох Хөдөлмөрийн улсын байцаагч нь маргаан бүхий шийтгэлийн хуудсыг 2025 оны 6 дугаар сарын 20-ны өдөр гаргасныг зөрчил шалган шийдвэрлэх ажиллагааны хугацаа хэтрүүлж журам зөрчсөн гэж үзэхээргүй байна.
4. Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийн 9-д “Ажил олгогч: ... 9.2. ажилтны цалин хөлсийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд нь олгоогүй, эсхүл саатуулсан; ... бол учруулсан хохирол, нөхөн төлбөрийг гаргуулж ... хуулийн этгээдийг таван мянган нэгжтэй тэнцэх хэмжээний төгрөгөөр торгоно” гэж заасан зөрчлийг гаргасан болох нь дээрх баримтуудаар тогтоогдсон байх тул торгууль ногдуулсан шийтгэлийн хуудсыг хүчингүй болгох хууль зүйн үндэслэлгүй.” гэж дүгнэж, анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хүчингүй болгож, гуравдагч этгээд болон хариуцагчаас гаргасан давж заалдах гомдлыг хангаж шийдвэрлэжээ.
5. **Нэхэмжлэгчийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч, өмгөөлөгчийн зүгээс:** “Маргаан бүхий актаар үйл баримтыг тогтоогоогүй, давж заалдах шатны шүүхээс энэ хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ гуравдагч этгээдэд олгосон ээлжийн амралтын цалинг үндсэн цалин гэж дүгнэсэн нь хэргийн үйл баримт болон хууль хэрэглээний зөрүү үүсгэсэн. Зөрчлийн хэрэгтэй танилцах эрхийг хангасан байхад танилцаагүй талаар нэхэмжлэгч хуулийн этгээдийг буруутгасан дүгнэлт хийсэн нь үндэслэлгүй. Хариуцагч нь хуульд заасан хугацааг 2 хоногоор хэтрүүлж, 2025 оны 06 дугаар сарын 20-ны өдөр маргаан бүхий актыг гаргасан нь хууль зөрчсөн” гэж үндэслэлээр хяналтын журмаар гомдол гаргажээ.
6. **Хяналтын шатны шүүхээс:** Энэ хэргийн тухайд, хяналтын шатны шүүхээс хууль зүйн дүгнэлт хийх шаардлагатай асуудал нь улсын байцаагч хяналт шалгалт хийхдээ зөрчлийг бүрэн дүүрэн тогтоосон эсэх, зөрчил



- шалгах хугацаа дууссан эсэх, хэргийн баримттай танилцах боломжоор хангасан эсэх байна. (9)³
7. Зөрчлийн тухай хуулийн 10.16 дугаар зүйлийн 9.2 дахь заалтын урьдчилсан нөхцөл нь цалин хөлсийг хугацаанд нь олгоогүй байх, ийнхүү олгоогүй нь хүндэтгэн үзэх шалтгаангүй байх агуулгатай, энэ хоёр нөхцөлийг зэрэг хангасан тохиолдолд хариуцлага хүлээлгэх байна. Гэтэл хөдөлмөр хяналтын улсын байцаагч нь зөвхөн нэг урьдчилсан нөхцөлийг үндэслэн, “3 болон 4 сарын цалинг 6 сард олгосон байгаа нь тогтоосон хугацаанд цалин олгоогүй, зөрчил тогтоогдсон” гэж тайлбарлаж, хуулийн бусад урьдчилсан нөхцөл болох хүндэтгэн үзэх шалтгаан байсан эсэхийг шалгаж тогтоогоогүй, холбогдох нөхцөл байдлыг тодруулаагүй, зөрчлийн хэргийг зохих ёсоор шалгаж шийдвэрлээгүй, энэ талаар анхан шатны шүүх зөв дүгнэсэн гэжээ. (10)
 8. Зөрчил шалган шийдвэрлэх тухай хуулийн 4.15 дугаар зүйлийн 1, 7.1 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсгийн 1.3-т зааснаар эрх бүхий албан тушаалтан аливаа асуудлаар иргэн, хуулийн этгээдийг буруутгаж байгаа бол үүнийгээ нотлох үүрэгтэй, энэ тохиолдолд хариуцагч нь ажил олгогчийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр цалин олгоогүй гэдгээ нотолж чадаагүй, давж заалдах шатны шүүхээс “... компани зөрчил гаргаагүйгээ нотлох баримтаа гаргаж өгөх эрхээ хэрэгжүүлээгүй” гэж дүгнэж, шийтгэлийн хуудсыг хэвээр үлдээсэн нь хуулийн дээрх заалтуудад нийцээгүй гэж дүгнэжээ. (13)
 9. Хэрэгт авагдсан баримтаас үзэхэд зөрчлийн хэргийн материалтай хэргийн оролцогчдыг танилцуулаагүй болох нь эрх бүхий албан тушаалтны тэмдэглэлээр тогтоогдсон, хариуцагчаас “гэрчээр мэдүүлэг авах гээд дуудахад ирэхгүй байсан, хэргийн баримттай ирж танилцаагүй” гэж тайлбарлаж байгаа боловч хэргийн материал танилцуулахаар дуудсан баримт байхгүй байна. (15)
 10. Хариуцагч улсын байцаагчаас 2025 оны 04 сарын 22-ны өдөр зөрчлийн хэрэг нээсэн, энэ өдрөөс эхлэн хэрэг бүртгэлтийн 58 хоногийн хугацааг тоолоход 06 дугаар сарын 19-ний өдөр дуусах байсан, гэтэл хөдөлмөрийн хяналтын улсын байцаагч нь хуульд заасан хугацааг 1 хоногоор хэтрүүлж, 2025 оны 06 дугаар сарын 20-ны өдөр шийтгэлийн хуудсыг үйлдэж, хууль зөрчжээ. (19)
 11. Анхан шатны шүүхээс маргааны үйл баримтыг зөв дүгнэж, нэхэмжлэлийг хангаж шийдвэрлэсэн байх боловч хэрэглэвэл зохих хуулийг хэрэглээгүй буюу “... цалин хөлсийг хүндэтгэн үзэх шалтгаангүйгээр тогтоосон хугацаанд олгоогүй эсхүл саатуулсан гэж үзсэн талаар зөрчлийн хэргийн материалд тодорхойгүй” гэж дүгнэсэн атлаа маргаан бүхий харилцаанд хамаарах Зөрчлийн тухай хуулийн холбогдох заалтыг хэрэглээгүй байх тул шүүхийн шийдвэрт хууль хэрэглээний өөрчлөлт оруулжээ. (22)
 12. Дээрх үндэслэлүүдээр анхан болон давж заалдах шатны шүүхийн хууль хэрэглээний зөрүүг арилгаж, магадлалыг хүчингүй болгож, шийдвэрт өөрчлөлт оруулж, нэхэмжлэгчийн хяналтын журмаар гаргасан гомдлыг хангаж шийдвэрлэжээ.

Хураангуй бэлтгэсэн: Нийслэл дэх Захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхийн шүүгч Н.Дамдинсүрэн

---o0o---

³ “Хууль хэрэглээ, шүүхийн шийдвэр” хэсгийн өгүүлбэрийн төгсгөлд бичигдсэн хаалт доторх дугаарлалт нь шүүхийн эх шийдвэрийн цогцолборын дугаар болно.