



## МОНГОЛ УЛСЫН ДЭЭД ШҮҮХИЙН ТОГТООЛ

2006 оны 7 дугаар  
сарын 3-ны өдөр

Дугаар 33

Улаанбаатар  
хот

### ХӨДӨЛМӨРИЙН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ЗАРИМ ЗҮЙЛ, ЗААЛТЫГ ТАЙЛБАРЛАХ ТУХАЙ

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, хэсэг, заалтыг нэг мөр ойлгож, зөв хэрэглэх явдлыг хангах зорилгоор Монгол Улсын Үндсэн Хуулийн Тавьдугаар зүйлийн 1 дэх хэсгийн 4 дэх заалт, Шүүхийн тухай хуулийн 15 дугаар зүйлийн 15.6.5.-д заасныг удирдлага болгон Улсын Дээд шүүхээс ТОГТООХ НЬ :

1.Хөдөлмөрийн тухай хуулийн (цаашид хууль гэх) 14 дүгээр зүйлийн 14.2.-т заасан “хамтын нэг гэрээ байгуулна” гэдгийг улсын бүртгэлд бүртгүүлсэн, иргэний эрх зүйн чадвартай, эд хөрөнгө санхүүгийн нэг удирдлагатай, хөдөлмөрийн гэрээний үндсэн дээр ажилтан авч ажиллуулж байгаа хуулийн этгээдийн дотоод зохион байгуулалтын бүтцэд хамаарах нэгж, хэсэг /газар, хэлтэс, тасаг, алба, хуулийн этгээдийн салбар, төлөөлөгчийн газар, үйлдвэрийн цех гэх мэт/ нь хамтын гэрээг тус тусдаа байгуулахгүй, харин нэгдсэн нэг гэрээ байгуулна гэж ойлгоно.

2.Хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.3.-т заасан “хөдөлмөрийн гэрээний гол нөхцлийн аль нэгийг тохируугүй бол” гэдэгт мөн хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.1.-д заасан нөхцлийн аль нэгийн талаар ажил олгогч болон ажилтан амаар тохиролцон ажил үүрэг гүйцэтгэж байсныг хамааруулахгүй.

Ажил олгогч хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахгүйгээр ажилтнаар ажил үүрэг гүйцэтгүүлсэн тохиолдолд тэдний хоорондох маргааныг Хөдөлмөрийн тухай хуулийг баримтлан шийдвэрлэх бөгөөд харин хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй нь ажилтны буруугаас болсон нь тогтоогдвол маргааныг Иргэний хуулийн /369 дүгээр зүйлийн 369.3., гэм хор, гэх мэт/ дагуу шийдвэрлэнэ.

3.Хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.6.-д заасан “бусад нөхцөл” гэдэгт мөн зүйлийн 21.1.-д заасан “гол нөхцөл”-өөс бусад буюу хөдөлмөрийн гэрээний болон ажил үүрэг гүйцэтгэж эхлэх хугацаа, нэмэгдэл хөлс, шагнал урамшуулал, бүх төрлийн хөнгөлөлт, тэтгэмж, тэдгээрийг олгох нөхцөл, журам, ажил, амралтын цаг, тэдгээрийн үргэлжлэх хугацаа, хөдөлмөрийн сахилга, эд хөрөнгийн хариуцлага,

ажилтны эрх зүйн болон хувийн байдлын онцлог /тухайлбал, эмэгтэй, насанд хүрээгүй, хөгжлийн бэрхшээлтэй, одой хүмүүсийн болон ахмад настны, гадаадын иргэн, харьяалалгүй хүний хөдөлмөр гэх мэт /-той холбоотой асуудлын талаар талуудын харилцан тохиролцсоныг хамааруулан ойлгоно.

4.Хуулийн 21 дүгээр зүйлийн 21.7.-д заасан “гарын үсэг зурсан” гэдэгт бичгээр байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээнд ажил олгогч иргэн, ажил олгогч хуулийн этгээд, байгууллагыг төлөөлж, эрх бүхий албан тушаалтан, мөн ажилд орохыг хүссэн эрх зүйн чадамж бүхий иргэн өөрөө гарын үсэг зурсан байхыг хэлнэ.

Ажилтан болон ажил олгогч амаар тохиролцсоны дагуу ажилтан ажил үүргээ гүйцэтгэж эхэлсэн ба хөдөлмөрийн гэрээг бичгээр нөхөн байгуулахаар харилцан тохиролцсон нөхцөлд хөдөлмөрийн эрхийн харилцааг амаар тохиролцсон үеэс эхэлсэн гэж тооцож болно.

5.Хуулийн 22 дугаар зүйлийн 22.1.-д заасан “өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд” гэдэгт Иргэний хуулийн 99 дүгээр зүйлд заасан өмчийн бүх төрөл, хэлбэрийн хуулийн этгээд, байгууллага, тэдгээрийн төлөөлөгч хамаарна.

Харин мөн зүйлийн 22.2.-т заасан “контракт байгуулж, иргэнийг авч ажиллуулж болох ажил, албан тушаалын жагсаалт” нь төрийн болон төрийн өмч давамгайлсан хуулийн этгээд, байгууллага, төрийн бус байгууллагад хамааралтай ба өмчийн бусад төрлийн хуулийн этгээд, байгууллагын хувьд энэ жагсаалтанд ороогүй байдал нь контракт байгуулахад саад болохгүй.

6.Хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.1.-д заасан “хугацаатай гэрээ” гэдэг нь хөдөлмөрийн гэрээний үргэлжлэх хугацааг хуанлийн он, сар, өдрөөр, эсхүл жил, улирал, сараар, үйл явдлаар /тухайлбал: ажил албан тушаал нь хэвээр хадгалагдаж буй ажилтан эргэж ажилдаа ортол гэх мэт/ тодорхойлогдсон байна. Энэхүү гэрээний хугацааг тоолохдоо Иргэний хуулийн хугацаа тоолох журмыг хэрэглэнэ.

7.Хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.2.1.-д зааснаар ажил олгогч байнгын ажлын байранд ажиллах иргэнтэй хөдөлмөрийн “хугацаагүй” гэрээ байгуулах үүрэгтэй болно.

Харин энэ зүйлийн 23.2.2.-т дээрх гэрээг “талууд харилцан тохиролцсоноор хугацаатай” байгуулж болохоор заасан нь ажилтан, ажил олгогчийн хэн алины санаачилгаар, тэдгээрийн харилцан тохиролцооны үндсэн дээр, тодорхой үндэслэл, шаардлага үүссэн тохиолдолд хамаарна. Энэ нөхцөлд тухайн шаардлага, шалтгааныг, мөн талуудын хүсэл зоригийн илэрхийлэлийг хөдөлмөрийн гэрээнд зайлшгүй тодорхой тусгасан байвал зохино.

8.Хуулийн 25 дугаар зүйлийн 25.1.-д заасанаар контрактыг бичгийн хэлбэрээр байгуулахдаа энэ зүйлд заасан агуулгын шаардлагыг заавал хангана.

8.1.Хуулийн 25 дугаар зүйлийн 25.3.-т заасан "ажилтны мэдэлд олгож буй хөрөнгийн хэмжээ" нь контракт байгуулж байгаа ажил олгогчоос ажилтанд хүлээлгэн өгсөн, өмчлөгчөөс олгогдсон эрхийн хүрээнд захиран зарцуулж болох үндсэн болон эргэлтийн хөрөнгийн нягтлан бодох бүртгэлийн тайлан баланс, данс бүртгэлд туссан дүнгээр тодорхойлогдож, санхүүгийн бичиг баримтуудаар баталгаажсан байна.

8.2.Мөн хэсэг дэх "түүнийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах журам"-д ажилтанд олгосон хөрөнгийг ямар үйл ажиллагаанд зориулж, хэрхэн ашиглах, ямар арга, хэлбэрээр захиран зарцуулахыг өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд контракт байгуулах үедээ тогтоох ба энэ тухай контрактдаа тодорхой тусгасан байвал зохино.

8.3.Мөн хэсэг дэх "түүнд хүлээлгэх хариуцлага" гэдэгт Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 131 дүгээр зүйлд заасан сахилгын шийтгэл, 134, 135 дугаар зүйлд заасан эд хөрөнгийн хязгаарлагдмал ба бүрэн хариуцлага хамаарах бөгөөд ажилтан контрактад тусгагдсан үүргээ биелүүлээгүй, эсхүл зохих ёсоор биелүүлээгүйд гэм буруутай байх нөхцлийн аль хэлбэрт нь сахилгын ямар шийтгэл ногдуулах болон бусад хариуцлагыг ямар хэмжээгээр хүлээлгэхийг талууд контрактаар тохиролцон тогтооно.

Түүнчлэн контрактаар ажиллаж байгаа ажилтан Иргэний хууль тогтоомжийг зөрчсөнөөс өмчлөгчид учруулсан хохирлоо ямар хэмжээ, хэлбэрээр хариуцахыг талууд мөн адил тохирч, контрактад тусгаж болно.

9.Хуулийн 26 дугаар зүйлийн 26.1.-д заасан "тохиролцсон" гэдгийг тусад нь гэрээ байгуулах буюу хөдөлмөрийн гэрээнд нэмэлт оруулах зэргээр баталгаажуулна гэж ойлгоно.

10.Хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.1.-д заасан "нэг гэр бүлийн хүмүүс" гэдэгт Гэр бүлийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.4.-т заасан гэр бүлийн гишүүдээс гадна гэрлэлтийн баталгаагүй боловч хамтын амьдралтай хүмүүсийг хамааруулан ойлгоно.

Мөн хэсгийн "төрөл, садангийн хүмүүс" гэдэгт Гэр бүлийн тухай хуулийн 3 дугаар зүйлийн 3.1.5., 3.1.6.-д заасан хүмүүс хамаарна.

11.Хуулийн 35 дугаар зүйлийн 35.1.-д заасан "ажил, албан тушаалыг хэвээр хадгалах" гэдэг нь энэ хэсэгт заасан үндэслэл, шалтгаан арилсан буюу хугацаа дууссаны дараа ажилтан урьд нь ажиллаж байсан ажил, албан тушаалд үргэлжлүүлэн ажиллах хүсэлт гаргасан тохиолдолд ажил олгогч тухайн ажил, албан тушаалд түүнийг ажиллуулах үүрэгтэй байхыг хэлнэ. Энэхүү хүсэлтийг ажил олгогч хүлээж аваагүйгээс үүссэн маргааныг энэ хуулийн 128 дугаар зүйлийн 128.1.2.-т заасан гомдолтой адилтган шүүх хянаж шийдвэрлэнэ.

12.Хуулийн 36 дугаар зүйлийн 36.1.1.-д заасан “эдгэрсэн” гэдгийг эмнэлэг-хөдөлмөрийн магадлах комисс тодорхойлно.

13.Хуулийн 36 дугаар зүйлийн 36.2.-т заасан “адил чанарын өөр ажил, албан тушаал” гэдэгт цомхотгогдсон ажлын байр, албан тушаалын тодорхойлолт, цалингийн хэмжээ, хөдөлмөрийн үндсэн нөхцөлтэй ижил эсхүл ойролцоо түвшингийн ажлын байр, албан тушаалыг ойлгоно.

14.Хуулийн 39 дүгээр зүйлийн 39.1.-д заасан “хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах ажилтны өргөдөл” гэдэгт ажил олгогчийн шахалт шаардлага, зүй бус нөлөөлөл зэрэг хөндлөнгийн оролцоогүйгээр хугацаатай ба хугацаагүй хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах тухай ажилтнаас зөвхөн өөрийн хүсэл зоригийн дагуу, сайн дурын үндсэн дээр гаргасан бичгийн хүсэлтийг хэлнэ.

15.Хөдөлмөрийн гэрээг ажил олгогчийн санаачилгаар цуцлахад хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.-д заасан үндэслэлүүдийн аль нэгийг заавал баримталсан байвал зохино.

Ажил олгогч нь хөдөлмөрийн гэрээг дуусгавар болгохдоо үндэслэлээ тодорхой заасан, хөдөлмөрийн болон холбогдох бусад хуулийг баримталсан шийдвэр /тушаал, тогтоол, захирамж/ гаргана.

Ажлаас халсан тухай шийдвэр гаргаагүй атлаа ажилтны ажил үүргийг нь гүйцэтгүүлээгүй бол тухайн үеийн цалин хөлстэй тэнцэх олговорыг ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 69 дүгээр зүйлийн 69.1.-д заасны дагуу ажилтанд олгоно

15.1.1.Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.1.-д заасан “орон тоо хасагдсан” гэдэгт тухайн хуулийн этгээд, байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцээс тодорхой ажил, албан тушаалын ажлын байр үгүй болсныг ойлговол зохино. Энэ тохиолдолд ажил олгогч зөвхөн хасагдсан орон тооны ажлын байранд ажиллаж байгаа ажилтны хөдөлмөрийн гэрээг цуцална.

15.1.2.Мөн хэсэгт заасан “орон тоо цөөрүүлэх” гэдэгт хуулийн этгээд, байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцийн адил ажил, албан тушаалын хэд хэдэн орон тооноос тодорхой тооны орон тоог хассаныг ойлгоно.

15.2.Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.2.-т заасан "ажилтан мэргэжил, ур чадвар, эрүүл мэндийн хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил албан тушаалдаа тэнцэхгүй болсон нь тогтоогдсон" гэдгийг ажилтны энэ байдлын талаар салбарын буюу тухайн байгууллагын мэргэжил, ур чадварын түвшин тогтоох комисс, аттестатчиллын комисс болон эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын албан ёсны дүгнэлт, шийдвэр гарсан байхыг ойлгоно.

Харин хуульд өөрөөр заагаагүй бол боловсролын үнэмлэхгүй буюу дээд боловсролгүй гэх зэрэг шалтгаан нь ажил олгогчоос ажилтныг мэргэжил, ур

чадварын хувьд гүйцэтгэж байгаа ажил, албан тушаалдаа тэнцэхгүй гэж үзэх, түүнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцлах үндэслэл болохгүй.

15.3.Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.3.-т заасан "ажилтан 60 нас хүрч өндөр насны тэтгэвэр авах эрх үүссэн" гэдэг нь ажилтан иргэний үнэмлэхийн үндсэн дээр он, сар, өдрөөр тоолоход 60 насанд бүрэн хүрсэн байхыг ойлгоно.

15.4.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 боловч тус бүрд нь сахилгын шийтгэл заавал ногдуулсан байхыг шаардахгүй.

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

15.4.2.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 дагаварыг буй болгосон, уг ажилтны хөдөлмөрийн гэрээгээр хүлээсэн үүрэгт нь харш үйлдэл, эс үйлдэл байна гэж ойлговол зохино. 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.

15.5.Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.5.-д заасан "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.

15.5.1.Мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажилтны гаргасан эд хөрөнгийн зөрчил нь эрүүгийн гэмт хэргийн бүрэлдэхүүнгүй гэж тогтоогдсон нь эд хөрөнгийн хариуцлагаас чөлөөлөх үндэслэл болохгүй.

15.5.2.Мөн хэсгийн "мөнгө болон эд хөрөнгө хариуцсан ажилтан" гэдэгт ажил олгогчийн мэдлийн өмч хөрөнгийг бүртгэн авч, бүрэн бүтэн байдлыг хангах, хадгалах, хамгаалах, эрх бүхий албан тушаалтны шийдвэрээр бусдад шилжүүлэх үүрэг хүлээсэн эд хариуцагч байхаас гадна тодорхой зориулалт, чиглэлээр эд хөрөнгийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах эрх мэдлийг өмчлөгчөөс шилжүүлэн авсан удирдах албан тушаалтан, мөн удирдах албан тушаалтантай зохих хэмжээгээр эд хөрөнгийг хамтран захиран зарцуулах эрхийг хэрэгжүүлж, эд хөрөнгийн хадгалалт хамгаалалтанд бүртгэлээр хяналт тавих эрх бүхий санхүүгийн албан тушаалтан зэргийг хамруулан ойлгоно.

15.6.Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.6.-д заасан “сонгууль томилолтоор өөр орон тооны ажил, албан тушаалд ажиллах болсон” гэдэгт ажилтан өөр эсхүл тухайн байгууллагад орон тооны, тогтмол цалинтай ажилд зохих журмаар сонгогдох буюу томилогдохыг хэлнэ.

15.7.Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.1.7.-д заасан “контрактад заасан үндэслэл буй болсон” гэдэгт хөдөлмөрийн харилцааг шууд зогсоож, түүнийг цуцлах талаар ажил олгогч ажилтантай байгуулсан контрактад тохирсон үндэслэлүүдийн аль нэг нь бий болсон байхыг ойлгоно.

16.Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.2.-т заасан “бололцооны дагуу өөр ажил олж өгнө” гэсэн заалт нь хөдөлмөрийн гэрээ нь цуцлагдаж байгаа шинээр томилогдсон ажилтны зөвшөөрлөөр, хуулийн этгээд, байгууллагын зохион байгуулалтын бүтцэд ажлын байр байгаа нөхцөлд хэрэгжих боломжтой гэж үзнэ.

17.Хуулийн 40 дүгээр зүйлийн 40.5.-д заасан “сарын өмнө мэдэгдэх”, “45 хоногийн өмнө мэдэгдэх”, мөн хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.2.-т заасан “ажилтанд 2 сар түүнээс дээш хугацааны өмнө мэдэгдэх” тухай заалтуудыг хэрэгжүүлэхдээ хөдөлмөрийн гэрээг өөрийн санаачилгаар цуцлах тухайгаа ажил олгогч нь ажилтанд уг хугацааны өмнө бичгийн хэлбэрээр мэдэгдэж, гарын үсэг зуруулж, баталгаажуулна.

18.Хуулийн 41 дүгээр зүйлийн 41.1.1.-д заасан "контрактад заасан хийвэл зохих ажлынхаа үр дүнг хүндэтгэх шалтгаангүйгээр хангаагүй буюу хангалттай ажиллаж чадаагүй" гэдгийг тогтоож, ажилтны контрактаар хүлээсэн үүргийн биелэлтийг дүгнэхдээ өмчлөгч буюу түүнийг төлөөлөх эрх бүхий этгээд нь контрактад тусгасан журмыг баримталж, ажилтныг байлцуулах үүрэгтэй ба хуулийн энэ зохицуулалтыг контрактад тусгасан үр дүн гараагүй байдал нь ажилтны өөрөөс хамаарах шалтгаанаар ажил үүргээ биелүүлээгүй эсхүл зохих ёсоор биелүүлээгүй тохиолдолд хамааруулан ойлгоно.

Контрактын эцсийн үр дүн бодитой гараагүй, үүрэг биелэгдээгүй болох нь баримтаар тогтоогдсон байх бөгөөд энэ тухай дүгнэлтийг ажилтанд танилцуулан, гарын үсэг зуруулж, уг дүгнэлтийг ажилтан эс зөвшөөрвөл түүний тайлбарыг хавсаргасан байна.

Төсвийн байгууллагын удирдлага, санхүүжилтийн тухай хуулийн 18 дугаар зүйлд заасны дагуу улсын болон орон нутгийн төсвөөс санхүүждэг бүх шатны байгууллага, төрийн болон орон нутгийн өмчит, тэдгээр өмчийн оролцоотой / хөрөнгийн 51 буюу түүнээс дээш хувьтай / хуулийн этгээд болон түүний ерөнхий менежерийн хооронд байгуулсан үр дүнгийн гэрээг контрактын нэгэн адил үзнэ.

19.Хуулийн 43 дугаар зүйлийн 43.2.-т заасан “ажлаас халагдсан өдөр” -ийг ажил олгогчийн шийдвэр /тушаал, захирамж гэх мэт/-т заахдаа тухайн ажилтны ажилласан хугацаанд нь оногдвол зохих ээлжийн амралтын хоногийг урьдчилан

тооцож, түүн дээр ажил хүлээлцэхэд зориулж тогтоосон хоногийг нэмж, сүүлчийн өдрийг тогтооно.

Ажил олгогчийн шийдвэр /тушаал, захирамж гэх мэт/-т заасан хугацаа ажилтны буруугаас хэтэрвэл уг шийдвэр /тушаал, захирамж гэх мэт/-т заасан өдрийг, харин ажил олгогчийн буруугаас хэтэрвэл ажил хүлээлгэн өгсөн өдрийг тус тус ажил хүлээлгэн өгсөн сүүлчийн өдөр гэж үзнэ.

20.Хуулийн 52 дугаар зүйлийн 52.1-д заасан “нийтээр амрах баярын өдөр ажилласан”, 53 дугаар зүйлийн 53.1-д заасан “долоо хоногийн амралтын өдөр ажилласан” гэдэгт ээлжийн графикаар ажлын цаг нь зохицуулагддаг ажилтны ээлж амралтын өдөр таарахыг хамааруулахгүй.

21.Хуулийн 79 дүгээр зүйлийн 79.5, 79.6.-д заасан нэмэгдэл амралтыг хөдөлмөрийн хэд хэдэн нөхцөлд ажилласан ажилтанд олгохдоо “хэвийн” болон “хэвийн бус” нөхцөлд ажилласан хугацааг тус тусад нь тооцож, нэмэгдэл амралтын нийт өдрийг нэмж гаргана.

Мөн зүйлийн 79.5.1.-79.5.6., 79.6.1.-79.6.6.-д тус тус заасан “жилд” гэснийг тухайн “жил дуустал” гэж ойлгоно. Тухайлбал: “6 - 10 жилд ажлын 3 өдөр нэмэгдэл амралт олгоно” гэдэгт анх ажилд орсон өдрөөс бүтэн жилийг бүрэн, мөн 10 жил дууссан өдрөөр тоолно.

22.Хуулийн 87 дугаар зүйлийн 87.1.-д заасан “ажлын тусгай хувцас, хамгаалах хэрэгслээр хангана” гэснийг үнэ төлбөргүй олгоно гэж ойлгоно.

23.Хуулийн 97 дугаар зүйлийн 97.1., 97.1.2.-т заасан “ар гэр” гэдэгт нас барсан ажилтантай нэг ам бүлд хамтран амьдарч байсан гэр бүлийн гишүүд, төрөл садангийн хүмүүс хамаарна.

24.Хуулийн 97 дугаар зүйлийн 97.1.1.-д заасан “цалингийн дундажтай тэнцэх хэмжээний нөхөн төлбөр”, 97 дугаар зүйлийн 97.1.2.-т заасан “цалинтай тэнцэх хэмжээний нөхөн төлбөр”-ийг хуулийн 47 дугаар зүйлийн 47.1.-д заасан цалин хөлснөөс тооцно.

25.Хуулийн 97 дугаар зүйлийн 97.1.1., 97.1.2.-т заасан “нөхөн төлбөр” -ийг 1999 оны 7 дугаар сарын 1-ний өдрөөс хойш үйлдвэрлэлийн осол, хурц хордлогод өртсөн, мэргэжлээс шалтгаалах өвчнөөр өвчилсөн, мөн уг хугацаанаас өмнө эдгээр тохиолдолд өртөж, эмнэлэг хөдөлмөрийн магадлах комиссын шийдвэр гараагүй байгаа болон комиссын шийдвэр гарсан боловч нөхөн төлбөр аваагүй байгаа хүмүүст хамааруулан ойлгоно.

25.1.Ажил олгогч энэ хэсэгт заасан хугацааны нөхөн төлбөрийг “нэг ба түүнээс дээш удаа олгоно” гэдэг нь нэг удаа заавал олгохыг хэлэх ба хөдөлмөрийн чадвар алдалтын хувь багассан, нэмэгдсэн тохиолдод нэгээс дээш удаа олгоно

Хөдөлмөрийн чадвар алдагдалтын хэмжээ өөрчлөгдөөгүй боловч нөхөн төлбөрийг ажил олгогч нэгээс дээш удаа олгосон тохиолдолд хууль зөрчсөн гэж үзэхгүй.

25.2.Мөн зүйлийн 97.1.1.-д заасан нөхөн төлбөрийг ажилтанд олгосон явдал нь 97.1.2.-т заасан үндэслэлээр нас барсан ажилтны ар гэрт нөхөн төлбөр олгоход саад болохгүй .

26.Хуулийн 109 дүгээр зүйлийн 109.2., 109.3.-т зааснаар ажил олгогч нь 14-15 насны иргэнтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулахдаа тэдний эцэг, эх, асран хамгаалагч, харгалзан дэмжигч болон сум, дүүргийн Засаг даргын Тамгын газрын хөдөлмөрийн байцаагчийн зөвшөөрлийг бичгээр авч, энэ тухай гэрээнд тэмдэглэвэл зохино.

27.Ажлаас буруу халсан, өөр ажилд буруу шилжүүлсэнтэй холбогдуулан гаргасан нэхэмжлэлийг шүүх хянан шийдвэрлэхдээ тухайн ажилтны эрх зүйн байдлаас хамааран Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 128 дугаар зүйлийн 128.1.2., 69 дүгээр зүйлийн 69.1., Төрийн албаны тухай болон бусад хуулийн холбогдох заалтуудыг баримталж байвал зохино.

Ажилтныг захиргааны санаачлагаар ажлаас үндэслэлгүй халснаас байгууллагад учирсан хохиролыг гэм буруутай этгээдээс гаргуулах асуудлыг бие даасан нэхэмжлэлээр шийдвэрлэнэ.

28.Хуулийн 129 дүгээр зүйлийн 129.3.-т заасан "хүндэтгэн үзэх шалтгаан" гэдэгт энэ зүйлд заасан хугацааны дотор гомдол гаргагч хүндээр өвчилсөн, хорио цээрийн дэглэм тогтоогдсон, байгалийн болон нийтийг хамарсан гамшиг тохиолдсон зэрэг өөрөөс нь үл хамаарах шалтгаанаар гомдол гаргах боломжгүй байсан байдлыг ойлгоно. Харин хууль мэдэхгүй явдал нь хүндэтгэн үзэх шалтгаан болохгүй.

29.Хуулийн 131 дүгээр зүйлийн 131.1.1.-д заасан сахилгын шийтгэл нь ажилтны гэм буруу, зөрчлийн шинж чанар, үр дагаварт тохирсон байх бөгөөд шийтгэлийг заавал шат дараалан оногдуулсан байхыг шаардахгүй.

30.Хуулийн 136 дугаар зүйлийн 136.3.-т заасан "хэд хэдэн ажилтны буруугаас учирсан хохирлын хэмжээг тэдгээрийн гэм буруугийн хэмжээ, эд хөрөнгийн хариуцлагын төрлийг харгалзан ажилтан тус бүрээр тодорхойлно" гэснийг хамтын удирдлагатай хуулийн этгээдийн удирдлагын эрх мэдлийг хэрэгжүүлдэг /зөвлөл, тэргүүлэгчид гэх мэт/ албан тушаалтнуудын хамтран гаргасан хууль бус шийдвэрийн улмаас тухайн хуулийн этгээдэд учирсан хохирлыг арилгах үед нэгэн адил хэрэглэнэ.

31.Ажил олгогч Хөдөлмөрийн тухай хууль тогтоомж зөрчиж, ажилтны эрх, хуулиар хамгаалагдсан ашиг сонирхлыг хохироож байгаа нь тогтоогдвол шүүх хэрэг хянан шийдвэрлэх явцдаа Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 141 дүгээр зүйлд заасан



захиргааны шийтгэлийг өөрийн санаачлагаар ногдуулна. Харин энэ зүйлийн 141.3.- т заасан алдангийг нэхэмжлэлийн шаардлага гаргасан тохиолдолд Иргэний хуулийн 232 дугаар зүйлд заасан хэмжээ, журмын дагуу шийдвэрлэнэ.

32.Энэ тогтоол гарсантай холбогдуулан “Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зарим зүйл, заалтыг тайлбарлах тухай” Улсын Дээд шүүхийн 2000 оны 7 дугаар сарын 4-ний өдрийн 259 дүгээр тогтоолыг хүчингүй болсонд тооцсугай.

ЕРӨНХИЙ ШҮҮГЧ

С.БАТДЭЛГЭР

ШҮҮГЧ

Д.ТУНГАЛАГ

Б.УНДРАХ