



## ҮНДСЭН ХУУЛИЙН ЦЭЦ

БНМАУ-ЫН АРДЫН ИХ ХУРЛЫН ТЭРГҮҮЛЭГЧДИЙН 1990 ОНЫ ХӨДӨЛМӨРИЙН  
МАРГААН ШИЙДВЭРЛЭХ ДҮРЭМ НЬ МОНГОЛ УЛСЫН ҮНДСЭН ХУУЛЬД ХАРШИЛЖ  
БАЙГАА ЭСЭХИЙГ ХЯНАН ХЭЛЭЛЦЭХ ТУХАЙ /дүгнэлт /

1993 оны 04 дүгээр сарын 21-ний өдөр Улаанбаатар хот

### Дугаар 02

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Цэцийн энэхүү дүгнэлтийг 1993 оны 4 дүгээр сарын 12-ны өдрийн 13 цагт зөвлөлдөх тасалгаанд /Төрийн ордны 251 дүгээр өрөөнд/ үйлдэв.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Цэцийн хуралдааныг Цэцийн гишүүн Н.Жанцан даргалж, гишүүдэд Г.Нямдоо, Л.Баасан /илтгэгч/, Б.Дангаасүрэн, Д.Чилхаажав нарын бүрэлдэхүүнтэй, Цэцийн нарийн бичгийн дарга Б.Цэндээхүүг оролцуулан хийв.

Хуралдаанд гомдол гаргагч иргэн Дондовын Ламжав оролцсон ба Монгол Улсын Их Хурлын Тамгын газрын дарга Н.Ринчиндоржоос ирүүлсэн 1993 оны 3 дугаар сарын 27-ны өдрийн 3/369 дүгээр албан бичигтээ "хамт олны хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх дүрэм нь шинэ Үндсэн хууль болон Улсын Их Хурал байгуулагдахаас өмнө батлагдсан тул дээрх дүрэмтэй холбогдсон асуудлыг шалгах, уг асуудлаарх Цэцийн хуралдаан хийх үед Улсын Их Хурал итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч томилон ажиллуулах шаардлагагүй гэж үзэж байна" хэмээн мэдэгдсэн тул хариуцагчийн талаас төлөөлөгч оролцоогүй болно.

Монгол Улсын иргэн Дондовын Ламжав



Үндсэн хуулийн Цэцэд хандаж гаргасан гомдолдоо:

БНМАУ-ын Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1990 оны хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх дүрэм нь Монгол Улсын Үндсэн хуульд харшилж байна хэмээн би үзэж байна.

Хэрэв энэхүү дүрэм Үндсэн хуульд харшилж байгаа нь үнэн бол Үндсэн хуулийн Хавсралтын хуулийн тавдугаар зүйлийн "з", есдүгээр зүйлийн "2" ёсоор дээрх дүрэм 1992 оны 2 дугаар сарын 12-ны өдөр хүчингүй болсон байх ёстой билээ.

Гэтэл Засгийн газар ажил хаялт бүрийн эсрэг дээрх дүрмийг баримтална гэж удаа дараа мэдэгдсээр байна.

Хэрэв энэхүү дүрэм Үндсэн хуульд нийцээгүй, тэр тусмаа харшилсан бол шүүх түүнийг барин хэрэг шийдвэл Үндсэн хуулийн хавсралтын хуулийн тавдугаар зүйлийн "3" дугаар заалтыг зөрчих болно.

Нэг үгээр хэлбэл энэ дүрмийг тойрон олон хүн хамарсан маргаан дэгдсээр байгаа тул Үндсэн хуулийн Цэцэд хандаж дараахь хүсэлтийг тавьж байна. Үүнд:

БНМАУ-ын Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1990 оны 99 дүгээр зарлигаар баталсан "хамт олны хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх дүрэм" Монгол Улсын Үндсэн хуульд нийцэж /харшилж/ байгаа эсэх талаар дүгнэлт гаргаж өгнө үү гэжээ.

Д.Ламжавын гомдлыг үндэслэн Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Цэцийн гишүүн Л.Баасан 1993 оны 3 дугаар сарын 15-ны өдөр маргаан шийдвэрлэх ажиллагааг үүсгэжээ.

БНМАУ-ын Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1990 оны 99 дүгээр зарлигаар баталсан "хамт олны хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх дүрэм" Монгол Улсын Үндсэн хуультай хэрхэн нийцэж байгаа эсэхийг маргааныг хянан шалгах болон Цэцийн хуралдааны үед шалган тогтоов.

Улсын Дээд шүүхийн гишүүн Б.Цогнямаас



ирүүлсэн 1993 оны 3 дугаар сарын 20-ны 3/346 тоот албан бичигт "Тус улсын шүүхүүд нь Хөдөлмөрийн хуулийн 89 дүгээр зүйл, Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1990 оны 99 дүгээр зарлигаар баталсан "хөдөлмөрийн хамт олны маргааныг хянан шийдвэрлэх дүрэм"-ийн дагуу 1990-1993 онд Эрдэнэт хотын Уулын баяжуулах үйлдвэр, УБТЗ-ын нэгдсэн эмнэлэг, Улсын төв номын сан, Савхин эдлэлийн үйлдвэр, Өмнөговь аймгийн ерөнхий боловсролын дунд сургууль зэрэг газарт хууль бус ажил хаясан тухай хэргүүдийг хянан шийдвэрлэсэн байна. Манай улсад ажил хаях эрхийг хуульчлан баталгаажуулсан тул дээрх дүрмийг Үндсэн хууль зөрчсөн гэж үзэх боломжгүй юм. Харин уг дүрэм нь шат дамжлага ихтэй, зарим асуудлыг тусгаагүй орхигдуулсан тул хууль болгох саналыг дэмжиж байгаа болно" гэжээ.

2. Монгол Улсын Хөдөлмөрийн яамны мэргэжилтэн Ч.Идэр Үндсэн хуулийн Цэцэд гаргасан тайлбартаа "Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Хөдөлмөрийн хамтын маргаан шийдвэрлэх дүрэм нь /зарим заалт/ Монгол Улсын Үндсэн хуультай харшилсан гэж боддог. Үүнд:

Хамтын маргаан шийдвэрлэх эрх бүхий хөндлөнгийн шүүх нь эрх хэмжээний хувьд шүүхийн нэгэн адил байгаа. Энэ нь Үндсэн хуулийн 47 дугаар зүйл буюу Монгол Улсын Үндсэн хуулиас гадуурхи байдлаар шүүх байгуулсан мэт санааг илэрхийлж байна.

Ажил хаяж үл болох субъектуудыг их өргөтгөжээ. Энэ нь манай улс нэгдэн орсон Олон улсын конвенцийн заалтыг зөрчсөн. Энэ утгаараа Монгол Улсын Үндсэн хуулийг зөрчсөн гэж боддог.

Харин хөдөлмөрийн хамтын маргааны субъектээр Монгол Улсын Засгийн газар оролцох ёстой гэсэн үзэл бодол байж болохгүй байх. Засгийн газар нь парламентаас байгуулагдах тул түүнд хөдөлмөрийн харилцааны асуудлаар тулгалт хийж болохгүй байх. Хэрэв үүнийг зөвшөөрвөл бунтыг зөвшөөрнө гэсэн үг болно" гэжээ.



3. Монгол Улсын Хууль зүйн яамны газрын дарга В.Батхүү гаргасан тайлбартаа "Энэхүү дүрэм нь Монгол Улсын Үндсэн хуультай харшилсан гэх үндэслэл байхгүй. Үүнийг Үндсэн хуулийн Хавсралтын хуулийн 5 дугаар зүйлийн 1, 2-ыг үндэслэл болгож байна" гэжээ.

4. Гомдол гаргагч Д.Ламжав Цэцийн хуралдааны үед өөрийн гомдлыг тодруулан нэмж тайлбарлахдаа:

Нэгдүгээрт, хамт олны хөдөлмөрийн маргааны нөгөө тал байж болох эрх зүйн этгээд, тухайлбал төрийн гүйцэтгэх дээд байгууллага энэ утгаараа тус дүрмийг хэрэглэх хүрээнд /дүрмийн 1 дүгээр зүйл/ ороогүй нь төрийн дээд өндөрлөгүүд хуулийн хяналтад байх тухай Үндсэн хуулийн гол үзэл санаанд нийцэхгүй байна.

Хоёрдугаарт, шүүхийг энэ дүрмээр байгуулж байгаа /дүрмийн 5 дугаар зүйл/ нь Үндсэн хуулийн 47 дугаар зүйлийн 1, 2, 3 дугаар заалтыг шууд зөрчиж байна. Энд яригдаж байгаа хөндлөнгийн шүүхийг дүрмийн 4 дүгээр зүйлд заасан хамт олны маргаан таслах комисс мэтээр үзэх үндэс байхгүй байна. Хөндлөнгийн шүүх нь эцсийн шийдвэр гаргадаг хамт олон давж заалдъя гэвэл ажил хаях ёстой /дүрмийн 6 дугаар зүйл/. Энэ нь Үндсэн хуулийн 50 дугаар зүйлийн 2-т заасан шиг Дээд шүүхийн ч 67 дугаар зүйлд заасан шиг Цэцийн ч эрх эдэлж болох онцгой маягийн шүүх гэж ойлгогдож байна.

Гуравдугаарт, ажил хаях эрх нь хязгаарлагдсан хамт олон өөрийн хууль ёсны эрх, ашиг сонирхлоо хамгаалуулах асуудлыг төрийн дээд байгууллагад тавина. Тэр нь 14 хоногийн дотор хамт олонд хариу шийдвэр бичгээр өгнө /дүрмийн 9 дүгээр зүйл/ гэснээр асуудал шийдэгдэж байгаа нь дүрмийн нийт агуулгаас харагдаж байна. Энэ маргаан гарвал яах вэ? Маргааны нэг талын субъект, маргааныг шийдэх болчихвол яах вэ? Эндээс дүгнэвэл төрийн гүйцэтгэх дээд байгууллагад шүүх эрх мэдлийг олгосон байна.



Үндсэн хуулийн 47 дугаар зүйлийн 1 дүгээр заалттай нийцэхгүй байна.

Дөрөвдүгээрт, дүрмийн 9 дүгээр зүйлийн эхний хэсэгт ажил хаях эрх нь хязгаарлагдсан хамт олны хүрээг байвал зохих хэмжээнээс хэт өргөтгөсөн нь Монгол Улс нэгдэн орсон, Монгол Улсын Үндсэн хуульд нийцэж байгаа Олон улсын гэрээг зөрчиж, ингэснээрээ Үндсэн хуулийн 10 дугаар зүйлийн 3 дахь заалтыг зөрчиж байна. Ер нь ингэж хэт өргөн тогтоосон нь Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлийг ч зөрчихөд хүргэсэн байна.

Энэ дүрэм Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 47 дугаар зүйлийг бүхэлд нь 49 дүгээр зүйлийн нэгдүгээр заалтыг, 14 дүгээр зүйлийн нэгдүгээр заалтыг, 10 дугаар зүйлийн 2, 3 дугаар заалтыг, Үндсэн хуулийн Хавсралт хуулийн 7 дугаар зүйлийг бүхэлд нь зөрчиж байна. Энэ утгаараа 1992 оны 2 дугаар сарын 12-нд хүчингүй болох ёстой хамт олны хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх дүрмийг баримтлан хөдөлмөрийн хамтын чанартай маргаануудыг шүүх, Монгол Улсын Засгийн газар шийдвэрлэж ирэв. Улаанбаатар хотын шүүхийн 1993 оны 38 дугаар шийдвэр, Монгол Улсын Засгийн газрын 1992 оны 60 дугаар захирамж, хэвлэлийн бусад баримтуудаар үүнийг тодорхойлон авч үзэж болно гэжээ.

**ХЯНАВАЛ:**

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Цэцийн хуралдаанаар хянан хэлэлцэгдсэн баримтуудад үндэслэн үзэхэд БНМАУ-ын Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн /хуучин нэрээр/ 1990 оны 4 дүгээр сарын 19-ний өдрийн 99 дүгээр зарлигаар батлагдсан "Хамт олны хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх дүрмийн" зарим заалтууд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн заалттай зөрчилдөж байна гэх үндэслэлтэй байна.

**Үүнд:**

Нэг. Дүрмийн 5, 6, 12 дугаар зүйлд байгаа хөндлөнгийн шүүхтэй холбогдох заалтуудад тухайлбал "хөндлөнгийн шүүх байгуулж байгаа журам болон хөндлөнгийн шүүхийн



шийдвэр эцсийн бөгөөд талууд заавал биелүүлэх үүрэгтэй" гэх мэтийн заалтууд нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 47 дугаар зүйлийн 1, 2, 3-т буй "ямар ч нөхцөлд хуулиас гадуур шүүх байгуулах, шүүх эрх мэдлийг өөр байгууллага эрхлэн хэрэгжүүлэхийг хориглоно. Шүүхийг зөвхөн Үндсэн хууль, бусад хуулийн дагуу байгуулна" гэсэн заалтуудыг зөрчжээ.

Чухамдаа шүүх эрх мэдлийг шүүхээс бусад байгууллагад шилжүүлэн хэрэгжүүлсэн байна.

Хоёр. Дүрмийн 9 дүгээр зүйлд буй "... ажил нь тасалдсаны улмаас иргэдийн амь бие, эрүүл мэндэд аюул учирч болох бусад байгууллага, ... ажил нь зогсвол ихээхэн аюулд хүргэж болох тасралтгүй ажиллагаатай бусад үйлдвэрийн газар, байгууллагад ажил хаяхыг хориглоно" гэх мэтээр ажил хаяхыг хориглосон субъектуудыг хэт өргөтгөсөн заалтууд, энэ зүйлд заасан үйлдвэрийн газар, байгууллагад үүссэн хамт олны маргааныг хамт олны маргаан шийдвэрлэх комисс шийдвэрлэж чадаагүй бол ... БНМАУ-ын Сайд нарын Зөвлөл уг асуудлыг хүлээн авснаас хойш 14 хоногийн дотор шийдвэрлэж, хариуг Хөдөлмөрийн хамт олонд бичгээр мэдэгдэнэ гэсэн заалт нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 10 дугаар зүйлийн 3-т буй Монгол Улсын олон улсын гэрээ нь соёрхон баталсан буюу нэгдэн орсон тухай хууль хүчин төгөлдөр болмогц дотоодын хууль тогтоомжийн нэгэн адил үйлчилнэ гэсэн заалт, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн хавсралтын тухай хуулийн 6 дугаар зүйлийн 1-д буй "Монгол Улсын Үндсэн хууль хүчин төгөлдөр болох хүртэл даган мөрдөж ирсэн бөгөөд мөнхүү Үндсэн хуульд харшлахгүй БНМАУ-ын олон улсын гэрээг Монгол Улс цаашид нэгэн адил дагаж мөрдөнө" гэсэн заалт Монгол Улс 1974 онд нэгдэн орсон эдийн засаг, нийгэм, соёлын эрхийн тухай олон улсын пактын /1966 оны/ наймдугаар зүйлийн хоёр дахь хэсгийн заалт болон Үндсэн хуулийн 47 дугаар зүйлийн 1, 2



дугаар заалтыг тус тус зөрчжээ. Монгол Улсын эрх бүхий байгууллагууд хөдөлмөрийн хамтын маргааныг зохицуулахдаа Үндсэн хуулийг зөрчсөн дээрх хэм хэмжээг баримтлан мөрдөж ирсэн байна. Энэ талаарх Д.Ламжавын хүсэлт үндэслэлтэй байна. Харин Д.Ламжавын хүсэлтэд дурьдсан "Монгол Улсын Засгийн газар хөдөлмөрийн хамтын чанартай маргааны зохигч атлаа уг маргааныг хянан шийдвэрлэж байгаа бөгөөд түүнд ямар ч хяналт байхгүй байгаа нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн үзэл санаанд нийцэхгүй байна" гэсэн хэсгийг хангах үндэслэлгүй бөгөөд энэ нь Монгол Улсын Засгийн газар төрийн хуулийг биелүүлж, аж ахуй, нийгэм, соёлын байгуулалтыг удирдах нийтлэг чиг үүрэг бүхий гүйцэтгэх дээд байгууллага тул хөдөлмөрийн тодорхой харилцааны субъектээр оролцох үүрэггүй байдлаар тодорхойлогдоно гэж үзлээ.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 66 дугаар зүйл, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Цэцийн тухай хуулийн 19 дүгээр зүйлийг удирдлага болгон ДҮГНЭЛТ ГАРГАХ нь:

БНМАУ-ын Ардын Их Хурлын Тэргүүлэгчдийн 1990 оны 99 дүгээр зарлигаар батлагдсан "хамт олны хөдөлмөрийн маргаан шийдвэрлэх дүрмийн" 5, 6, 12 дугаар зүйлд тусгагдсан хөндлөнгийн шүүхтэй холбоотой заалтууд, мөн дүрмийн 9 дүгээр зүйлийн ажил хаяхыг хориглосон субъектуудыг Монгол Улс нэгдэн орсон Олон улсын гэрээ, хэлэлцээрээс хэт өргөтгөсөн, БНМАУ-ын Сайд нарын Зөвлөлд /хуучин нэрээр/ хөдөлмөрийн хамтын маргааныг шийдвэрлэх эрх хэмжээ олгосон заалтууд нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 10 дугаар зүйлийн 2, 3, 47 дугаар зүйлтэй харшилж байгаа тул Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Хавсралтын хуулийн 5 дугаар зүйлийн 3-т зааснаар хүчингүй болох ёстой байжээ.

Харин эдгээр заалтуудыг холбогдох эрх бүхий байгууллагууд үйл ажиллагаандаа одоо болтол хэрэглэж, удирдлага болгосоор байгааг харгалзан Монгол Улсын Их Хурал



Үндсэн хууль зөрчсөн дээрх заалтуудыг тухайлан хүчингүй болгох нь зүйтэй гэсэн дүгнэлтийг оруулж байна.

Иргэн Д.Ламжавын гомдолд дурьдсан "Хөдөлмөрийн хамтын маргааны зохигч болох Монгол Улсын Засгийн газар, түүний үйл ажиллагаанд хяналтгүй байгаа нь Үндсэн хуулийн үзэл санаанд нийцэхгүй байна" гэсэн хэсгийг хэрэгсэхгүй болгосугай.

Манай дүгнэлтийг хэрхэн шийдсэн тухай хариуг түүнийг хүлээж авснаас хойш 15 хоногийн дотор мэдэгдэхийг Монгол Улсын Их Хуралд уламжилж байна.

ДАРГА Н.ЖАНЦАН  
ГИШҮҮД Г.НЯМДОО  
Л.БААСАН  
Б.ДАНГААСҮРЭН  
Д.ЧИЛХААЖАВ