



Ж.УУГАНЧИМЭГ

Эрх зүй, нийгмийн ухааны сургуулийн Эрх зүйн онолын тэнхимийн дэд профессор, дэслэгч

ХӨДӨЛМӨРИЙН КОНТРАКТ ТҮҮНИЙ ЭРХ ЗҮЙНЗОХИЦУУЛАЛТ

Контракт (контракт) нь бичгийн гэрээ, хэлэлцээр гэсэн утгатай орос үгнээс гаралтай.¹⁰⁰ ОХУ-н Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтаас үзэхэд хөдөлмөрийн өндөр бүтээмжтэй эсхүл тэдний хөдөлмөрийг тусгайлан зохицуулбал зохих ажилтнуудыг ажиллуулахад хөдөлмөрийн контрактыг хэлэлцэн байгуулдаг байна.

Монгол улс дахь хөдөлмөрийн харилцааны салбарт 1991 оноос эхлэн Хөдөлмөрийн контрактын зохицуулалт үйлчлэх болсон байна¹⁰¹. Хөдөлмөрийн контрактын эрхзүйн зохицуулалтыг түүхчлэн авч үзвэл анхны эх сурвалж нь “Улсын үйлдвэрийн газрын даргыг томилох журам батлах тухай Монгол улсын Засгийн газрын 1991 оны 6 дугаар сарын 21-ний өдрийн 183-р тогтоол байна. Улмаар 1995 оны Иргэний хуулийн 308-р зүйл, 1995 оны Нөхөрлөл, компанийн тухай хуулийн 46-р зүйлд тус тус анхны зохицуулалтууд хийгджээ. Одоогийн Хөдөлмөрийн контракт нь 1994 оны Иргэний хуульд тусгагдсан хөлсөөр ажиллах гэрээний зохицуулалт нь одоогийн хөдөлмөрийн контрактын суурь зохицуулалт болсон.

1999 оны хөдөлмөрийн хуульд “Контракт” гэсэн нэр томъёог анх

хэрэглэж, тусгайлан зохицуулалтыг хийж өгчээ. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 22 дугаар зүйлд өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд нь өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг хэрэгжүүлэхдээ бусдын хөдөлмөрлөх үйл ажиллагааг, мөн ажил олгогч нь иргэний гоц буюу ховор авъяас, өндөр ур чадварыг хөлслөн авч ашиглах зорилгоор иргэнтэй контракт байгуулах тухай заасан.

Иргэний гоц буюу ховор авъяас, өндөр ур чадварыг ашиглах эсхүл өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд өөрийн өмчлөх эрхийг шилжүүлэхдээ бусдын хөдөлмөрлөх үйл ажиллагааг ашиглах гэх мэт зорилгоор ажил олгогч, ажилтны хооронд бичгээр хэлэлцэн тохиролцох, тодорхой хугацаатай хөдөлмөрийн болон иргэний эрхзүйн харилцааны агуулга бүхий хэлэлцээрийг хөдөлмөрийн контракт гэж хэлнэ¹⁰².

Өөрөөр хэлбэл: Хөдөлмөрийн контракт нь гоц авьяастай, ховор мэргэжлийн, өндөр ур чадвартай болон удирдах албан тушаалтантай байгуулдаг гэрээ юм. Эдгээр 4 төрлийн субъектийн онцлогийг дэлгэрүүлэн авч үзвэл:

1. Гоц авьяастай: Иргэний гоц буюу ховор авъяас гэдэг үгийн тайлбарыг Я.Цэвэлийн Монгол хэлний тайлбар толинд гоц- онцгой, ховор- элбэг биш, бага цөөн авъяас-төрөлхийн хүсэл, дуршил, аливаа юмыг хийх чадвар гэж дурьджээ. Тиймээс гоц авьяастай хүн гэдэг нь төрөлхийн аливаа юмыг хийх чадвартай хүн байна гэсэн үг юм.

2. Ховор мэргэжлийн:

3. Өндөр ур чадвартай:

4. Удирдах албан тушаалтан:

Монгол улсын Хөдөлмөрийн хуульд тусгагдсан Хөдөлмөрийн гэрээний нэг төрөл болох контрактыг 1999 оноос өмнөх хуулиудад зохицуулагдаагүй

¹⁰⁰ С.И.Ожегов, Словарь русского языка, стр 285, 1963

¹⁰¹ Улсын үйлдвэрийн газрын даргыг томилох журам батлах тухай Монгол улсын Засгийн газрын 1991 оны 6 дугаар сарын 21-ний өдрийн 183-р тогтоол

¹⁰² Л.Баасан, Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоо бүхий гэрээ, УБ, 2004 он, 62 тал

байсан бөгөөд Монгол улсын Иргэний хуулийн 308-312-р зүйлдхөлсөөр ажиллуулах гэрээ гэсэн агуулгаар зохицуулсан байжээ. Иргэний хуульд ажиллагч нь өөрийн өндөр мэдлэг, онцгой авъяас чадвараа ашиглан тодорхой хугацаагаар ажиллах, ажиллуулагч нь хөлсийг төлөх үүрэгтэй байх явдлыг хөлсөөр ажиллах гэрээний харилцаа гэж тодорхойлжээ¹⁰³. Мөн уг хуулийн 311 дүгээр зүйлийн 1.1-д ажилтан гэрээнд заасан ажлыг биечлэн гүйцэтгэх, ажлаа гуравдагч этгээдээр гүйцэтгүүлэхгүй байхаар заасан. Энэ нь ердийн нэг ажиллах хүч бустухайн ажиллагчид бусдаас илүү үр өгөөжтэй хөдөлмөртэй гэж тооцон гэрээ байгуулах үйл ажиллагаатай холбоотой.

Контракт нь Хөдөлмөрийн ур чадвартай ажилтнуудыг хөдөлмөрийн тусгайлсан нөхцөл, журмын дагуу хөдөлмөрлүүлж хөдөлмөрийн хөлс, бусад хөнгөлөлт тогтоох улмаар ажил олгогчийн эрэлт, шаардлагыг хангах хэрэглүүр болдог. Өнөө үед нарийн мэргэжлийн эмч, багш нарыг хөдөө орон нутагт ажиллуулан тэдэнд буцалтгүй тусламж, орон сууц олгох бусад хөнгөлөлт тогтоох их хэмжээтэй хөлс цалин олгох, гэх мэтийн үйл ажиллагаа нь иргэдийг хөдөлмөрийн контрактын дагуу ажиллуулж байгаа хэлбэр юм.

Хөдөлмөрийн Контрактын механизмыг ашиглан хөдөлмөрийн өндөр чадвар бүхий иргэд өөрсдийн хөдөлмөрийг бодьтойгоор үнэлүүлэх, хөдөлмөрийн хөлс цалингаа өндөр тогтоолгох, хөдөлмөрийн нөхцлөө өөрт болон ажил олгогч аль алиндаа үр ашигтай зохицуулах нөхцөл бүрддэг байна.

Мөн түүнчлэн эд хөрөнгийг өмчлөгч этгээд нь өөрсдийн үүсгэн байгуулсан компанийг удирдан зохион

байгуулах, тэдний өмнөөс гэрээ хэлцэл хийхэд итгэмжлэл, төлөөлийн дагуу олгогдсон бүрэн эрхийнхээ хэмжээ хязгаарт багтаан эд хөрөнгийг захиран зарцуулах, аж ахуйн үйл ажиллагааны үр дүнгээр ашиг авах гэх мэт ахуйн шинж агуулгатай буюу Иргэний эрхзүйн харилцааны шууд холбогдолтой эрхийг компанийн удирдлагад шилжүүлэх тухай Монгол Улсын Засгийн газрын 1991 оны 183-р тогтоол бий. Эл журамд зааснаар Улсын үйлдвэрийн газрын дарга нар нь иргэний гэрээ буюу контрактаар ажиллах болов.

Энэ нь тухайн үед Иргэний гэрээ гэж нэрлэгддэг байсан боловч үнэн чанараараа хөдөлмөрийн контрактын зохицуулалт юм. Үүнээс үзэхэд Контрактыг иргэний гэрээ¹⁰⁴, хөлсөөр ажиллуулах гэрээ¹⁰⁵, контракт¹⁰⁶ гэх мэтээр янз янзаар нэрлэж байхын сацуу өнөө үед хөдөлмөрийн болон иргэний хуульд аль алинд нь зэрэгцүүлэн зохицуулсан байна. Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн контрактын асуудлыг иргэний эрхзүй буюу аж ахуйн харилцааны талаас нь Монгол Улсын Иргэний хуульд, хөдөлмөрийн харилцааны талаас нь Монгол Улсын Хөдөлмөрийн хуульд зохицуулсан байна.

Эрүүл мэнд, нийгмийн хамгаалалын сайдын 2000 оны 93 дугаар тушаалын хавсралтаар контракт байгуулж иргэнийг ажиллуулж болох ажил мэргэжил албан тушаалын жагсаалтыг баталсан. Эл жагсаалтаас үзэхэд төрийн ба төрийн бус байгууллагын удирдах ажилтан, албан хаагч, аж ахуйн нэгж, байгууллагын захирал, гүйцэтгэх захирал ерөнхий менежер, аж ахуйн нэгж байгууллагын дотоод нэгж, хэсгийн удирдах албан тушаалтнуудтай хөдөлмөрийн контракт байгуулдаг.

¹⁰³ Д.Баасан, Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоо бүхий гэрээ, УБ, 2004 он, 62 тал

¹⁰⁴ Монгол улсын Засгийг газар, 1991 он, 183-р тогтоол

¹⁰⁵ Иргэний хууль 2002 он, 308-312 дугаар зүйл

¹⁰⁶ Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он, 22-р зүйл

Хөдөлмөрийн контракт,
хөдөлмөрийн гэрээг өөр хооронд нь ялган
үзэх хэрэгтэй.

Хүснэгт 1.

Ердийн хөдөлмөрийн гэрээ,
хөдөлмөрийн контрактын харьцуулалт¹⁰⁷

Ялгагдах шинж	Хөдөлмөрийн гэрээ	Хөдөлмөрийн контракт
Субъектийн хувьд	Хөдөлмөрлөх чадвартай иргэн буюу ерөнхий субъект байна	Төрийн албан хаагчийн хувьд дээд шатны албан тушаалтан ¹⁰⁸ , Төрийн өмчийн аж ахуйн нэгжийн/ захирлын/ хувьд төрийн өмчийн хороо тухайн компанийн төлөөлөн удирдах зөвлөл ¹⁰⁹ Өмчлөгч этгээд өөрийн өмчлөх эрхийг бусдад шилжүүлэн компанийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд өмчийн эзэн ¹¹⁰ Гоц буюу ховор авъяас, өндөр ур чадвар бүхий иргэн
Хүлээх хариуцлага, гүйцэтгэх үүрэг	Хөдөлмөрийн гэрээний дагуу биеийн хүчээ үнэлэн ажиллагсад нь зөвхөн хөдөлмөрийн үйл ажиллагаатай холбоотой эрх эдлэж, үүрэг гүйцэтгэж, хариуцлага хүлээж байдаг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21 дүгээр	1.Хөдөлмөрийн харилцаатай холбоо бүхий үүрэг (хөдөлмөрийн хамт олныг зохион байгуулах, хөдөлмөрийн хөлс, хөдөлмөрийн нөхцөлтэй холбоотой бусад үүргүүд) 2.Тухайн аж ахуйн нэгж, байгуулгатай аж

	зүйлд заажээ.	ахуйн бизнесийн үйл ажиллагаатай холбоотой үүргүүд Талууд контракт байгуулах үедээ гүйцэтгэх ажлын эцсийн үр дүн, ажил олгогчийн өмнө хүлээх үүрэг, контрактыг дүгнэх журам, ажилтны мэдэлд олгож буй хөрөнгийн хэмжээ, түүнийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах журам, ажилтанд олгох урамшуулал хангамж, хөнгөлөлт болон үйл ажиллагааны хүрсэн үр дүн, ашгаас олгох хувь, түүнд хүлээлгэх хариуцлагыг заасан байна. ¹¹¹ Хөдөлмөрийн контракт ажилтны хүлээх хариуцлага, хариуцлагад татах үндэслэлийг тохиролцдог бөгөөд эд хөрөнгийн хариуцлагын хувьд тэдний 6 сарын дундаж хөлснөөс хэтрэхгүй байна ¹¹²
Гэрээний хугацаа	Хугацааг хуулиар тогтоон зохицуулаагүй тул гэрээний талууд хоорондоо тохиролцон шийдвэрлэдэг байна	5 жил хүртэл байхаар зохицуулсан ¹¹³

¹⁰⁷ Л.Баасан, Хөдөлмөрийн эрх зүй, УБ, 2010 он, 169, 170 тал

¹⁰⁸ Төрийн албаны тухай хууль, 2002 он,

¹⁰⁹ Компанийн тухай хууль, 1990 он, 76 зүйл

¹¹⁰ Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он, 22 зүйл

¹¹¹ Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он, 25.3 зүйл

¹¹² Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он, 134 зүйл

¹¹³ Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он, 25 зүйл

Контрактын агуулга

1.Талуудын хүлээх үүрэг, эдлэх эрхүүдээр хөдөлмөрийн контрактын агуулга тодорхойлогддог. Контрактын мөн чанар нь Хөдөлмөрийн болон Иргэний эрх зүйн харилцааг агуулдаг тул контрактын агуулга нь өргөн хүрээтэй байна. Хөдөлмөрийн контрактын агуулгыг контрактад ажилтны гүйцэтгэх үүрэг, ажлын эцсийн үр дүн, ажил олгогчийн өмнө хүлээх үүрэг, контрактыг дүгнэх журам, ажилтны мэдэлд олгож буй хөрөнгийн хэмжээ, түүнийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах, журам, ажилтанд олгох урамшуулал, хангамж хөнгөлөлт болон үйл ажиллагааны хүрсэн үр дүн, ашгаас олгох хувь хэмжээ, түүнд хүлээлгэх хариуцлагыг заасан¹¹⁴. Контрактын агуулгыг хөдөлмөрийн харилцаатай холбоо бүхий эсхүл иргэний эрхзүйн харилцаатай холбоотой гэж ангилан үзэж болно.

2.Контрактаар ажиллагсадаас хөдөлмөрийн харилцааны хүрээнд хүлээх үүрэг, эдлэх эрхийн асуудлыг Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 21-р зүйл, Хөдөлмөр нийгэм зөвшлийн гурван талт Үндэсний хорооноос 2001 онд баталсан зөвлөмжүүдэд үндэслэн авч үзэж болно.

Хөдөлмөрийн контрактад:

- ажлын байрны буюу албан тушаалын нэр
- гүйцэтгэх ажил үүрэг
- үндсэн цалин буюу албан тушаалын цалингийн хэмжээ
- хөдөлмөрийн нөхцөл
- ажлын байрны тодорхойлтонд заасан ажил үүрэг болон бусад асуудлыг тусгадаг байна.

Контрактын хөдөлмөрийн нөхцлийг тодорхойлох хэсэгт ажилтны хөдөлмөр хамгаалал, аюулгүй ажиллагаа, түүнтэй холбоотой хангамж,үйлчилгээ, хөнгөлөлт, ажил, амралтын цагийн горим

гэх мэт асуудлууд багтах бөгөөд контрактыг хэлэлцэн байгуулах үед эдгээрийг тохиролцон зөвшилцөх журамтай.Контрактын хөдөлмөрийн үйл ажиллагаатай холбоотой асуудлыг тохиролцох, харилцан үүрэг хүлээх асуудлууд нь хөдөлмөрийн ердийн гэрээг байгуулах зохицуулалттай¹¹⁵ адилхан байна.

3.Хөдөлмөрийн контрактын агуулганд иргэний эрхзүйн зохицуулалт буюу аж ахуйн харилцаатай холбоотой зүйлс багтана. Эдгээр нь аж ахуй, бизнесийн агуулгатай үүргүүд байдаг. Үүнд: Хүлээлгэн өгсөн эд зүйл, хөрөнгийг ашиглах, биелүүлбэл зохих зорилт, түүний үр дүнгийн урамшуулал гэх мэтийн асуудлуудыг контрактад тусгана.Эдгээр үүргүүд нь тухайн ажилтан аж ахуйн хувьд үр өгөөжтэй ажиллах үр дүнг илэрхийлсэн байна.

Төрийн өмчийн аж ахуйн тооцоотой газрын захиралтай байгуулах гэрээнд

1. Тухайн ажилтны эрх,үүрэг
2. Эдийн засгийн үр ашгийг дээшлүүлэхэд хүргэх түвшин
3. Техник, технологийг шинэчлэх даалгавар
4. Хамт олны хөдөлмөр хамгаалал, нийгмийн талаар авах арга хэмжээ
5. Менежментийн бодлого
6. Захирлаас болон үүргээ биелүүлэх талаар төрөөс хүлээх үүрэг
7. Удирдаж байгаа үйлдвэрийн газарт нь өмчлөгчөөс олгосон эд хөрөнгө, түүний хэмжээ
8. Цалин, нэмэгдэл хөлс
9. Ажлын нөхцөл /унаа,холбоо гэх мэт/
10. Эд хөрөнгийн хариуцлага
11. Гэрээгээр хүлээсэн үүргийн биелэлтийг дүгнэх, журам хугацаа гэх мэтийн асуудлыг¹¹⁶тус тус тусгадаг байна.

¹¹⁵Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999он, 24зүйл

¹¹⁶Төрийн ба орон нутгийн өмчийн тухай хууль,1996 он, 19-р зүйл

¹¹⁴Хөдөлмөрийн тухай хууль,1999 он, 25.3 зүйл

Хөдөлмөрийн контрактын агуулгын нэлээд нь Иргэний эрхзүйн чиглэлээрхи үүргүүдээс бүрэлддэг. Контрактын агуулгыг зөвхөн ажилтны хүлээх үүргээр авч үзэж болохгүй бөгөөд ажил олгогчийн хувьд хүлээх үүрэг, эдлэх эрхүүдийг контрактад тусгасан байна. Контракт нь бүтцийн хувьд дараахь хэсгүүдээс бүрдэж болох юм. Үүнд:

1. Нийтлэг үндэслэл (контрактын зорилт, зорилго, үйлчлэх хүрээ хязгаар, зарчим, хугацаа)
2. Ажилтны хүлээх үүрэг эдлэх эрх (хөдөлмөрийн харилцаатай холбоотой эсхүл Иргэний эрхзүйн харилцаатай холбоотой эрх, үүрэг)
3. Ажил олгогч талын хүлээх үүрэг, эдлэх эрх
4. Талуудын хамтран хүлээх үүрэг, эрх
5. Контрактыг дүгнэх, хүлээлгэх хариуцлага
6. Контрактыг цуцлах, хугацааг сунгах
7. Контрактад нэмэлт, өөрчлөлт оруулах гэх мэт болно

Хөдөлмөрийн контрактыг байгуулах журам

Хөдөлмөрийн контракт бол хөдөлмөрийн гэрээний нэгэн төрөл тул гэрээ байгуулах нийтлэг журмаар зохицуулагдана. Гэрээ байгуулах нийтлэг журам нь нэг этгээд гэрээ байгуулах тухай санал /оферт/ гаргаж, нөгөө тал түүнийг хүлээн зөвшөөрсөн хариу /акцент/ өгснөөр байгуулагддаг.¹¹⁷ Өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн контрактыг харилцан тохиролцож, хоёр талын хүсэл зорилгоо илэрхийлснээр хэлэлцэн байгуулна.

Хөдөлмөрийн контрактыг өмчлөгч буюу түүнээс эрх олгогдсон этгээд өмчлөх эрхийнхээ тодорхой хэсгийг хэрэгжүүлэхдээ бусдын хөдөлмөрлөх үйл ажиллагааг, иргэний гоц буюу ховор авъяас, өндөр ур

чадвартай иргэнтэй хэлэлцэн байгуулна. Хөдөлмөрийн контрактыг байгуулах нийтлэг журам нь ажилд орохыг хүсэгчдээс өргөдөл, иргэний үнэмлэх, мэргэжил, мэргэжлийн тодорхойлох бичиг баримтуудыг шаардан бүрдүүлж ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх тухай хэлэлцэн тохирох явдал мөн.

Контрактыг бичгээр байгуулах бөгөөд контракт нь 5 жил хүртэл хугацаатай байна.¹¹⁸ Талууд контракт байгуулах үедээ хугацаа, ажилтны гүйцэтгэх ажлын эцсийн үр дүн, ажил олгогчийн өмнө хүлээх үүрэг, контрактыг дүгнэх журам, ажилтны мэдэлд олгож буй хөрөнгийн хэмжээ, түүнийг эзэмших, ашиглах, захиран зарцуулах журам, ажилтанд олгох урамшуулал, хангамж, хөнгөлөлт болон үйл ажиллагааны хүрсэн үр дүн, ашгаас олгох хувь хэмжээ, түүнд хүлээлгэх хариуцлагыг тодорхой заасан байна. Контрактыг дүгнэх үед ажилтан үүргээ зохих ёсоор биелүүлсэн гэж үзвэл цаашид сунгаж болно.

Хөдөлмөрийн контрактыг цуцлах үндэслэл, журам

Хөдөлмөрийн гэрээний өвөрмөц төрөл болох контрактыг цуцлах нь хөдөлмөрийн ердийн гэрээг цуцлах журамтай харьцуулахад хэд хэдэн өвөрмөц онцлогтой байна. Хөдөлмөрийн контрактаар ажил үүрэг гүйцэтгэгчдийг мэргэжил, чадвар, эрүүл мэндийн хувьд ажилдаа тэнцэхгүй, сахилгын хувьд ажилдаа үл тэнцэх, орон тооны цомхотгол, өөрсдөө хүсэлт гаргах гэх мэт хөдөлмөрийн харилцаанд оролцогч ажилтнуудыг ажлаас халах нийтлэг үндэслэл, журмаар тэдэнтэй байгуулсан хөдөлмөрийн гэрээг цуцална. Энэ нь хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан үндэслэл журмын дагуу зохицуулагдана. Жишээ нь: Өндөр ур чадвартай иргэн хөдөлмөрийн контракт байгуулан ажилласан боловч Монгол Улсын хуулиар тогтоосон хөдөлмөрийн

¹¹⁷ Д.Хорлоо, Хөдөлмөрийн контрактын онол практикийн зарим асуудал, магистрын дипломын ажил, 2001 он, 37 дугаар тал

¹¹⁸ Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он, 25.2 заалт

сахилгын журмыг удаа дараалан зөрчиж, хөдөлмөрийн сахилгын хувьд ажилдаа тэнцэхгүй байж болно.

Хөдөлмөрийн контрактад заасан үндэслэл, журмыг баримтлан уг гэрээг цуцлах өвөрмөц, зохицуулалт Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 41 дүгээр зүйлд тусгагджээ. Тухайлбал:

1.Контрактыг дүгнэх үед ажилтан контрактад заасан хийвэл зохих ажлынхаа үр дүнг хүндэтгэх шалтгаангүйгээр хангаагүй буюу хангалттай ажиллаж чадаагүй гэж өмчлөгч үзсэн: Контрактыг дүгнэх асуудал нь Монгол Улсын хуульд тусгайлан заасан бол тэрхүү хугацаагаар эсхүл контрактад заасан нөхцлүүдээр тодорхойлно. Жишээ нь: Аймаг, нийслэлийн засаг дарга нар хөдөлмөрийн контрактаар ажиллагч албан тушаалтнууд тул тэдний ажлыг улирал, хагас, бүтэн жил, бүрэн эрхийн хугацаагаар нь дүгнэх журам бий. Компанийн захирлуудын ажлын үр дүнг улирал, хагас жилээр эсхүл жил тутам дүгнэн бүх гишүүдийн болон төлөөлөн удирдах зөвлөлийн хурлаар хэлэлцдэг. Энэ үед хөдөлмөрийн контрактаар ажиллагч компанийн гүйцэтгэх захирал, бусад ажилтнуудыг контрактаар хүлээсэн үүргээ зохих ёсоор биелүүлээгүй гэж үзэх үндэслэл тогтоогдвол тэдэнтэй байгуулах контрактыг цуцалж болно. Өмчийн эзэн этгээд өөрийн аж ахуйг контрактаар бусад этгээдэд шилжүүлэн удирдуулж болох бөгөөд өмчийн эзэн контрактад заасан хугацаанд гэрээг дүгнэхдээ итгэмжлэгдсэн этгээдийг контрактанд заасан үүргээ зохих ёсоор хангаж гүйцэтгээгүй хэмээн үзэж гэрээг цуцалж болно. Контрактыг цуцлах энэхүү үндэслэл нь иргэний эрхзүйн харилцааны агуулгаар тодорхойлогдох хүчин зүйл байдлаараа Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 40 дүгээр зүйлд буй ажилтнууд мэргэжил, чадварын хувьд ажилдаа үл тэнцэх гэдгээс ялгаатай байна.

2.Энэхүү хуулийн 28 дугаар зүйлд заасныг зөрчиж өөр ажил олгогчтой хөдөлмөрийн зэрэгцсэн гэрээ буюу контракт байгуулсан: Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 28 дугаар зүйлд төрийн өмчийн хуулийн этгээд эд хөрөнгө захиран зарцуулах эрх мэдэл хэрэгжүүлэх ажил, албан тушаалд ажилладаг ажилтан адил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг өмчийн бусад төрөл хэлбэрийн өмчлөгчтэй эрхэлж байгаа ажил, албан тушаалтайгаа ижил албан тушаалд ажиллахаар зэрэгцсэн гэрээ буюу контракт байгуулахыг хоригложээ.Хөдөлмөрийн контрактын зорилго бол хөдөлмөрийн хөлс, хөдөлмөрийн нөхцлийг тусгайлан тогтоох замаар удирдах ажилтан, гоц авъяас бүхий иргэд, өндөр ур чадвартай иргэдийг хөдөлмөрлүүлж, ажил олгогчийн эрэлт хэрэгцээг хангахад чиглэгдэнэ.Энэ нөхцөлд контрактаар хөдөлмөрийн үүрэг гүйцэтгэгчид нь өөр байгууллагад зэрэгцсэн гэрээгээр ажиллах нь ажил олгогчийн эрх ашиг илтэд хохирох учир контрактыг цуцлах үндэслэл болдог байна.

3.Ажил олгогч өмчлөх эрхээ бусдад этгээдэд бүрмөсөн шилжүүлсэн. Хөдөлмөрийн контрактыг ажил олгогч талын үйл ажиллагааны нэг онцлог нь өөрийн өмчлөх эрхийг тодорхой хугацаагаар ажил үүрэг гүйцэтгэгч этгээдэд шилжүүлэх замаар өөрсдийн эрх ашгийг хангаж байдагт оршино.Гэрээ, хэлцэл, хууль бусад үндэслэлээр ажил олгогч этгээдийн энэхүү эрх нь ажилтан болон бусад этгээдэд шилжих тохиолдол бий. Эдгээр тохиолдолд хөдөлмөрийн контрактыг цуцлах нь зайлшгүй. Учир нь ажил олгогч этгээдийн эрхзүйн чадвар, чадамж эдийн засгийн хувьд хязгаарлагддагт оршино. Энэхүү үндэслэл нь хувьчлагдаж байгаа, өмчлөх эрх нь бусдад шилжиж буй тохиолдолд хөдөлмөрийн ердийн гэрээг цуцлах үндэслэлд тооцогдох бөгөөд харамсалтай

нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгагдаагүй байна.

4.Контрактаар ажилтанд шилжүүлсэн эд хөрөнгийг үр ашиггүй зарцуулсан, үрэгдүүлсэн, өмчлөгчөөс олгосон эрх мэдлийг хэтрүүлсэн: Энэ бол эд хөрөнгийг зориулалтын дагуу ашиглан ажил олгогчийн эрэлт хэрэгцээг хангах аж ахуйн буюу иргэний эрхзүйн харилцааны зохицуулалт мөн тул Монгол Улсын иргэний хууль, Хөдөлмөрийн контрактад хүлээсэн үүргийн агуулгаар тодорхойлогдоно.Өөрөөр хэлбэл контрактаар үүрэг гүйцэтгэгчид нь иргэний эрхзүйн хэм хэмжээнд заасан үүргээ биелүүлээгүй тохиолдолд контрактыг цуцалж ажилтныг ажлаас чөлөөлөх журамтай.Контрактаар ажиллагч этгээд шилжүүлсэн эд хөрөнгийг үр ашиггүй зарцуулсан, үрэгдүүлсэн, олгосон эрх мэдлийг хэрэгжүүлсэн нь тэдний буруутай үйл ажиллагаатай холбоотой байхын хамт тэр нь зохих ёсоор нотлогдсон байна. Аудитын болон бусад эрх бүхий этгээдийн шалгалтаар эд хөрөнгийг үр ашиггүй зарцуулсныг тогтоож болно. Контрактаар ажиллагч гэм буруугүй тохиолдолд контрактыг цуцлах асуудал үүсэхгүй нь тодорхой.

2.Өмнө дурьдсанаас үзэхэд

а.Хөдөлмөрийн тухай хуульд заасан нийтлэг үндэслэлээр (Хуулийн 37-43-р зүйл)

б.Контрактыг цуцлах тусгайлсан үндэслэлээр (хуулийн 41 дүгээр зүйл) хөдөлмөрийн контрактыг цуцалж ажилтнуудыг ажлаас халах журамтай.

Нийтлэг үндэслэлээр контрактыг цуцалж байгаа тохиолдолд зөвхөн хуульд заасан үндэслэл, журмыг баримтлах ёстой. Жишээ нь: Контрактаар ажиллагч мэргэжил, ур чадварын хувьд ажилд тэнцэхгүй гэдгийг аттестатчлалын комисс мэргэжлийн зэрэг, түвшин тогтоох комисс болон эрх бүхий бусад этгээдийн

шийдвэр гарсаны дагуу шийдвэрлэх¹¹⁹ тэднийг ажлаас халах тухай нэг сараас доошгүй хугацааны өмнө мэдэгдэх¹²⁰ажлаас халагдсаны тэтгэмжийг нэг сарын дундаж хөлснөөс доошгүй хэмжээгээр олгох¹²¹гэх мэт журам баримталдаг байна.

Тусгайлсан нөхцлөөр Хөдөлмөрийн контрактыг цуцлах тохиолдолд:

1. Хуульд заасан үндэслэлийг зохих шалгалтуудаар шалган тогтоох Ажил олгогч өмчлөх эрхээ бусад этгээдэд бүрмөсөн шилжүүлсэн үндэслэлээр контрактыг цуцалж байгаа тохиолдолд 2 сар ба түүнээс дээш хугацааны өмнө мэдэгдэх, мөн тохиолдолд 3 сар түүнээс дээш хугацааны дундаж хөлстэй тэнцэх тэтгэмж олгох зэрэг журмыг баримталдаг байна. Эдгээр нь контрактаар ажил үүрэг гүйцэтгэгчдийн үйл ажиллагааны онцлогтой холбоотой байна.

¹¹⁹Улсын Дээд Шүүхийн тогтоол, 2000 он, 259-р тогтоол, 14 дэх заалт

¹²⁰Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он, 40.5 зүйл

¹²¹Хөдөлмөрийн тухай хууль, 1999 он, 42-р зүйл