



МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙН
ЁС ЗҮЙН ХОРОО

ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙ БА САХИЛГА

ОЛОН УЛСЫН БАГА ХУРАЛ: ИЛТГЭЛ, ЗӨВЛӨМЖ, СУДАЛГАА

ШНМН
СУДАЛГААНЫ ГАН

2017 он

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙ БА САХИЛГА

ОЛОН УЛСЫН БАГА ХУРАЛ: ИЛТГЭЛ, ЗӨВЛӨМЖ, СУДАЛГАА

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

2017.10.09
Улаанбаатар хот



Global Affairs Affaires mondiales
Canada Canada



The Asia Foundation

Энэхүү эмхэтгэлийг Канадын гадаад хэргийн яамны дэмжлэгтэйгээр “Азийн сан”-аас хэрэгжүүлж буй “Ардчилсан оролцоотойгоор төрийн албанд сайн засаглал, ил тод байдлыг бэхжүүлэх нь” төслийн хүрээнд хэвлэн гаргав.

Редактор: О.Мөнхсайхан

Хэвлэлийн хуудас: 12
Цаасны хэмжээ: 70x100/16
Хэвлэсэн тоо: 600
Хэвлэсэн он: 2017

“Би Си Ай” ХХК-д эхийг бэлтгэж, хэвлэв.
Утас: 319032

ШШМН
СУДАЛГААНЫ САН

АГУУЛГА

ХӨТӨЛБӨР	4
НЭЭЛТИЙН ҮГ	5
ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙГ ОНОЛЫН БОЛОН ПРАКТИК ТАЛААС НЬ АВЧ ҮЗЭХ НЬ.....	7
<i>Ясүтомо Моригива</i>	
ЕР НЬ ЯАГААД ҮНЭНИЙГ ХЭЛЭХ ЁСТОЙ ВЭ?	14
<i>Сэбастиан Лалла</i>	
ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙ, САХИЛГА: КАНАДЫН ТУРШЛАГА	19
<i>Роберт Врайт</i>	
МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ, ХЭРЭГЖИЛТ, АНХААРАХ ЗАРИМ АСУУДАЛ	31
<i>В.Жавхлан</i>	
МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ШҮҮГЧИЙН САХИЛГЫН ПРОЦЕДУР: АМЖИЛТ БА СОРИЛТ	41
<i>О.Мөнхсайхан</i>	
МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ ШИЙДВЭР: ҮР НӨЛӨӨ, ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ	88
<i>А.Бямбажаргал</i>	
“ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙ БА САХИЛГА” ОЛОН УЛСЫН БАГА ХУРЛЫН ТЭМДЭГЛЭЛ	106
ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ	108
ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНООС ГОМДОЛ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ: СУДАЛГАА (2014-2016)	111



ХӨТӨЛБӨР

“ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙ БА САХИЛГА” ОЛОН УЛСЫН БАГА ХУРАЛ

Хэзээ: 2017 оны 10 дугаар сарын 9-ний өдөр, Даваа гараг, 08:30-16:00 цагт

Хаана: Блю скай зочид буудал, 3-р давхар, Кристал танхимд

“ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙ БА САХИЛГА” олон улсын бага хуралд хүрэлцэн
ирэхийг урьж байна.

Зорилго: Хууль дээдлэх ёс, хараат бус шүүх эрх мэдэл, шударга ёс бол ардчилсан улсуудын хувьд чухал үнэт зүйлс боловч хэрэгжүүлэхэд амар хялбар биш. Энэхүү олон улсын бага хурал нь хууль дээдлэх ёсыг хэрэгжүүлэхэд шүүгчийн ёс зүй болон сахилгын гүйцэтгэх үүргийг онолын болон практик талаас нь авч үзэж, Монгол Улсад тулгамдаж буй холбогдох асуудлын талаар хэлэлцэхэд оршино.

Хугацаа	Агуулга
Шүүхийн ёс зүйн хорооны Ажлын албаны дарга, Хууль зүйн магистр Н.ГАНБААТАР хурал удирдана.	
09:00 – 09:30	Нээлт: Монгол Улсын Шүүхийн ёс зүйн хорооны дарга Н.ЭРДЭНЭЦОГТ Канад улсаас Монгол улсад суугаа онц бөгөөд бүрэн эрхт элчин сайд ДЭВИД СПРОЛ Азийн сангийн Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн үүрэг гүйцэтгэгч ЭДВАРД АНДЕРСОН
09:30 – 10:00	Илтгэл 1: “Шүүгчийн ёс зүйг онолын болон практик талаас нь авч үзэх нь” Японы Токио хот дахь Мэйжи Их сургуулийн Хууль зүйн сургуулийн Эрх зүй судлалын профессор Ясүтомо МОРИГИВА
10:00 – 10:30	Илтгэл 2: “Монгол Улс дахь шүүгчийн сахилгын процедур: амжилт ба сорилт” Монгол Улсын Шүүхийн ёс зүйн хорооны гишүүн, МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн дэд профессор, хууль зүйн доктор О.МӨНХСАЙХАН
10:30 – 11:00	Хэлэлцүүлэг
11:00 – 11:30	Цайны завсарлага
Шүүхийн ёс зүйн хорооны дарга Н.ЭРДЭНЭЦОГТ хурал удирдана.	
11:30 – 12:00	Илтгэл 3: “Шүүгчийн ёс зүй, сахилга: Канадын туршлага” Канадын Нова Скотиа мужийн Дээд шүүхийн шүүгч, Шүүхийн ёс зүйн зөвлөх хорооны дарга, Канадын Дээд шүүхийн шүүгчдийн холбооны гишүүн Роберт ВРАЙТ
12:00 – 12:30	Илтгэл 4: “Монгол Улсын Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм, хэрэгжилт, анхаарах зарим асуудал” Монгол Улсын Шүүхийн ёс зүйн хорооны гишүүн В.ЖАВХЛАН
12:30 – 13:00	Хэлэлцүүлэг
13:00 – 14:00	Үдийн зоог
14:00 – 14:30	Илтгэл 5: “Ер нь яагаад үнэнийг хэлэх ёстой вэ?” МУИС-ийн Философи, шашин судлалын тэнхимийн зочин профессор, философийн доктор Сэбастиан ЛАЛЛА
14:30 – 15:00	Илтгэл 6: “Монгол Улсын Шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэр: үр нөлөө, дүн шинжилгээ” МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн дэд захирал, профессор, хууль зүйн доктор А.БЯМБАЖАРГАЛ
15:00 – 15:50	Хэлэлцүүлэг
15:50 – 16:00	Шүүхийн ёс зүйн хорооны дарга Н.ЭРДЭНЭЦОГТ хаалтын үг хэлнэ.

ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ ДАРГА Н.ЭРДЭНЭЦОГТ

НЭЭЛТИЙН ҮГ

2013 онд Шүүхийн тухай багцхуулийг УИХ-аас баталж, Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2013 оны 167 дугаар зарлигаар “Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрэм”, МХХ-ны Шүүгчдийн хорооны удирдах зөвлөлийн 2014 оны 1/08 дугаар тогтоолоор “Монгол Улсын Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг тус тус баталснаар Шүүхийн ёс зүйн хороо үйл ажиллагаа явуулах эрх зүйн үндэс бүрдсэн.

2013-2016 онд давхардсан тоогоор нийт 1153 шүүгчид холбогдох 770 гомдлыг Шүүхийн ёс зүйн хороо хүлээн авч хянан шалгах ажиллагаа явуулснаас 80 гаруй хувьд сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзаж, 20 орчим хувьд нь сахилгын хэрэг үүсгэн шалгаж, үүнээс 5 шүүгч Шүүхийн ёс зүйн хорооны хүчин төгөлдөр магадлалаар сахилгын шийтгэл хүлээжээ.

2017 оны эхний 9 сарын байдлаар 277 шүүгчид холбогдох 178 гомдлыг иргэн, албан тушаалтан, хуулийн этгээдээс хүлээн авч хянан үзээд 199 шүүгчид холбогдох 128 гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзаж, 23 шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэж, үүнээс 11 шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулжээ. Үүнээс өнөөдрийн байдлаар 4 шүүгч Шүүхийн ёс зүйн хорооны хүчин төгөлдөр магадлалаар сахилгын шийтгэл хүлээгээд байна.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Гуравдугаар зүйлийн 1-т “Монгол Улсад засгийн бүх эрх ард түмний мэдэлд байна...”, Дөчин долдугаар зүйлийн 1-т “Монгол Улсад шүүх эрх мэдлийг гагцхүү шүүх хэрэгжүүлнэ”, Дөчин есдүгээр зүйлийн 1-т “Шүүгч хараат бус байж, гагцхүү хуульд захирагдана”, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 20 дугаар зүйлийн 20.1-т “Шүүгч шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхдээ аливаа этгээдээс хараат бус байж, гагцхүү Монгол Улсын Үндсэн хууль, түүнд нийцүүлэн гаргасан, албан ёсоор нийтлэгдсэн бусад хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээнд захирагдана.” гэж тус тус заасан байна. Өөрөөр хэлбэл Монголын ард түмэн “хараат бус, гагцхүү хуульд захирагддаг” шүүгч нарт итгэж шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх эрхийг олгосон гэсэн үг.

Шүүгчийн хараат бус, төвийг сахисан, шударга байдалд иргэд эргэлзвэл олон нийтийн шүүхэд итгэх итгэл буурдаг. Иймээс олон нийтийн шүүхэд итгэх итгэлийг баталгаажуулахын тулд шүүгч зөвхөн “бусдаас” буюу аливаа этгээдээс хараат бус байх байдал хангалтгүй байдаг. Үүнд шүүгчийн “дотоод” хараат бус байдал буюу шүүгчийн нийгмийн харилцаанд, шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх явцад, хувийн амьдралд хэрхэн биеэ “зөв” авч яваа байдал иргэдийн хувьд онцгой анхаарлыг татаж, шүүхийг дүгнэх нэг хэмжүүр болдог.

Биеэ “зөв” авч явж байна уу, үгүй юу гэдэг асуудал харин ёс зүйн асуудал юм. Үүнийг Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 5 дугаар бүлэгт нарийвчлан зохицуулсан байдаг. Тухайлбал, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 31 дүгээр зүйлийн 31.1-т “Шүүгч зөвхөн хуульд захирагдах, шударга ёсны зарчим болон шүүгчийн ёс зүйг санаатай

буюу болгоомжгүйгээр зөрчсөн бол холбогдох сахилгын болон хуульд заасны дагуу хариуцлага хүлээнэ.” гэж заасан байна.

Шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааг ёс зүйн зөрчлөөс салгаж үзэх нь зүйтэй юм. Үүнийг Монгол Улсын Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 5.1 дүгээр зүйлийн 6-д “Шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанаас бусад ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдлыг Шүүхийн ёс зүйн хороо харьяалан шийдвэрлэнэ” гэж тодорхой зааж өгсөн байдаг.

Шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа бол төрийн эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхэд оршино. Ард түмнээс итгэж олгосон шүүн таслах ажиллагаа эрхлэх, өөрөөр хэлбэл, иргэний эрх, эрх чөлөөг хязгаарлах, үүрэг ногдуулах зэрэг онцгой эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхдээ шүүгч нар хуульд захирагддаг, мөн хуулийг хэрэглэдэг. Хуулийн зохицуулалт тодорхой хязгаартай байдаг. Энэ хязгаар дотор хуулийг хэрэглэх эрх нь шүүгчид байдаг. Туйлын зөв бөгөөд ганц боломжит шийдвэр байх боломжгүй гэдэгтэй туршлагатай шүүгч санал нийлэх байх. Ойролцоо хэргийн нөхцөлд өөр өөр, заримдаа бүр эсрэг шийдвэр шүүхээс гарсан тохиолдол зөндөө байдаг. Энэ бол ардчилсан, эрх зүйт төрд байдаг л нэг зүйл. Харин тухайн шийдвэр хүлээн зөвшөөрөхүйц, биелэгдэх боломжтой эсэх нь тухайн шүүгчийн хувь хүний төлөвшил, үнэлэмж, зарчимч байдлаас ихээхэн хамаардаг.

Тиймээс шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэл шүүгч нарын үйл ажиллагаа, хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа, иргэдтэй харьцаж байгаа байдал, биеэ авч яваа байдал, хувь хүний төлөвшил зэргээс ихээхэн хамааралтай юм.

2017 оны 10 дугаар сарын 9-ний өдөр шүүгч, судлаач, эрдэмтдийн төлөөлөл “Шүүгчийн ёс зүй, сахилга” сэдвийг тойрон ярилцахаар цугларсан бөгөөд бидний “гуравдагч хөрш” гэж нэрлэгддэг өндөр хөгжилтэй, ардчилсан улсад энэ сэдвээр маш их уулзалт, ярилцлага зохион байгуулагддаг, мөнхийн гэж хэлж болох сэдэв байдаг.

Баруун Европын улсууд саяхнаас шүүгчийн ёс зүйн бичмэл кодекстай болж байгаа бол Америк, Канад зэрэг улсууд 100-аад жилийн өмнөөс шүүгчийн ёс зүйг зохицуулан хэрэглэж ирсэн арвин туршлагатай. Ялангуяа, шүүгчийн ёс зүйг зарчим (стандарт) болгон хөгжүүлсэн Канадын туршлага "Ethical Principles For Judges", бичмэл шүүгчийн кодекстай Японы туршлагаас бидэнтэй хуваалцахаар ирсэн профессор Моригава, шүүгч Вraith нарын илтгэл онц сонирхолтой байх болов уу.

Энэхүү олон улсын бага хурлыг зохион байгуулахад бүх талын туслалцаа үзүүлж хамтран ажилласан Азийн сангийн Монгол дахь төлөөлөгчийн газар, Канадын элчин сайдын яамны хамт олонд баярлаж талархсанаа илэрхийлье.

Анхаарал тавьсанд баярлалаа.

ИЛТГЭГЧ: ЯПОНЫ ТОКИО ХОТ ДАХЬ МЭЙЖИ ИХ СУРГУУЛИЙН ХУУЛЬ ЗҮЙН СУРГУУЛИЙН ЭРХ ЗҮЙ СУДЛАЛЫН ПРОФЕССОР ЯСУТОМО МОРИГИВА

Профессор Мorigива Ясүтомо Токиогийн их сургуулийн Хууль зүйн сургуулийн бакалаврын зэргийг 1974 онд, магистрийн зэргийг 1976 онд тус тус хамгаалсан. Тэрээр 1976 онд Токиогийн их сургуулийн Хууль зүйн сургуулиас ажлын гараагаа эхэлж, Нагоягийн их сургуульд профессороор ажилласан бөгөөд одоо Мейжигийн их сургуульд профессороор ажиллаж байна. Профессор Мorigива Олон улсын хуульчийн ёс зүйн холбооны тэргүүн бөгөөд Токиогийн Хуульчдын холбооны сахилгын хорооны гишүүн, Япон улсын Хуульчдын холбооны зөвлөх, Нагоягийн их сургуулийн харьяа Эмнэлгийн ёс зүйн хорооны гишүүнээр тус тус ажиллаж байна. Түүний бичсэн Хуульчийн ёс зүйн сурах бичиг Хятад, Монгол хэлээр хэвлэгдсэн бөгөөд Монголын хуульчдын мэргэжлийн сургалтад өргөн ашиглагдаж байна.



ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙГ ОНОЛЫН БОЛОН ПРАКТИК ТАЛААС НЬ АВЧ ҮЗЭХ НЬ

Энэхүү бага хурлыг зохион байгуулж, ажил хэрэг болгохоор хичээн ажилласан бүх хүмүүс, ялангуяа миний сайн найз Профессор О.Мөнхсайханд болон энэхүү бага хурлыг зохион байгуулахад дэмжлэг үзүүлсэн Азийн сан болон Канадын Элчин сайдын яаманд талархалаа илэрхийлэхийг хүсэж байна. Сэдвийн хувьд үндсэндээ шүүгчийн ёс зүйн асуудлын хоёр тал болох онол болон практикийн асуудлаар голлон ярина.

Монгол улсын талаар ярихад хангалттай хэмжээнд тус улсын нөхцөл байдлын тухай мэдлэг байхгүй хэмээн миний бие эмээж буй ч энэхүү бага хурлын үеэр бусад илтгэгч нартай хамтран ажиллах замаар хэлэлцүүлгээ өрнүүлэх боломж олдоно хэмээн найдаж байна. Шүүгчийн ёс зүйн талаар хэрхэн ойлгох талаар, үүний орчны талаарх хэтийн төлвөөс та бүхэнтэй хуваалцахаар хичээх болно.

Би эрх зүйн философийн чиглэлээр сурч мэргэшиж, шүүгч, өмгөөлөгч болон прокурор зэрэг хуульчдын мэргэжлийн ёс зүй, хуульчийн ёс зүйн асуудлаар дагнан ажилладаг мэргэжилтэн юм. Би Монгол улсад олон удаа ирж ажиллаж байсан бөгөөд миний редакторлон гаргаж байсан сурах бичиг одоо Монгол хэлэнд орчуулагдан, хэвлэгдсэн болохыг дурдахыг хүсэж байна. Шүүгч нартай харилцан ажиллах нь миний ажлын нэг хэсэг бөгөөд миний бие мөн олон улсад ч ажиллаж, “Сайн засаглал болон

авлига” хэмээх хичээлийнхээ хүрээнд авлигын эсрэг тэмцлийн талаар хэлэлцдэг. Би энэхүү үндсэн сэдвээрээ Мейжийн их сургууль болон бусад их сургуулиудад хичээл заадаг юм.

Илтгэлээ эрх зүйн философийн асуудлаар эхлүүлж буйдаа хүлцэл өчье, гэхдээ үүнийг ойлгохыг хичээгээрэй. Түүнчлэн би ардчилал, эрх чөлөө болон шударга ёс (justice)-ны талаар ч хөндөн ярих болно. Хуульч мэргэжилтэйн хувьд та өөрийгөө ардчилал гэж юу болохыг сайн мэднэ хэмээн бодож байж болох юм. Юуны өмнө та бүхнээс хоёр асуулт асууя. Та үнэн зөв хариулж чадвал ардчиллын ойлголтыг бүрэн олж авсан гэж өөрийгөө үзэж болно. Харин хариулт олоход хүндрэлтэй байвал үргэлжлүүлэн сонсоорой.

Эхний асуулт: Ромын Бүгд Найрамдах Улс Ромын эзэнт гүрэн болж өөрчлөгдсөний шалтгаан юу вэ? Өөрөөр хэлбэл “Яагаад Ромын Бүгд найрамдах улсыг Ардчилсан Ром гэж хэзээ ч нэрлэж байгаагүй вэ?” Хоёрдугаар асуулт: “Хууль дээдлэх ёс (the Rule of Law) нь ардчилалд заавал шаардлагатай юу? Яагаад?” Хэрэв эдгээр асуултууд таны хувьд хялбархан байвал намайг ярьж байх хугацаанд нойр авч болно. Хэрэв үгүй бол та анхаарал хандуулаарай.

Энэ бүхний хариулт зөвхөн онол байж болохгүй, гэхдээ юу ч байхгүй байснаас дээр. Хэрэв энэ тогтсон практик бол мэдээж тэр байдлаараа үргэлжлүүлнэ. Гэвч янз бүрийн бэрхшээл тулгарах нь тодорхой. Тиймээс бодит амьдрал болон онолын ертөнцөд үзэл ойлголтын чиг баримжаагаа зөв олохын тулд бодит туршлага дээр тулгуурлан гаргаж ирсэн онол танд хэрэгтэй болно.

Тэгэхээр өнөөдөр миний ярих зүйл бол үндсэндээ ерөнхий онол юм. Гэхдээ ерөнхий онол нь бодит амьдралаас ангид гэсэн үг биш. Өнөөгийн нийгэмд ажил хэрэг хэрхэн явагддагийг бага зэрэг мэдэхийн хувьд би шүүгчийн ёс зүйн онолоо энэхүү туршлага дээрээ үндэслэсэн болно. Мөн хамрах хүрээний хувьд, 18 дугаар зууны сүүлчээс эхлэн Атлантын далайн хоёр эрэгт үүсч хөгжиж, улмаар дэлхий нийтээр түгэн тархсан либерал ардчилал дахь шүүгчийн ёс зүйн талаар харьцуулан ярих болно.

Ардчилал нь улс төрийн эрх мэдэл ард иргэдэд байдаг тогтолцоо болохыг бид бүхэн сайтар мэддэг билээ. Эхний асуултын хариултыг хэлье. Яагаад Бүгд Найрамдах Ром улсыг Ардчилсан Ром хэмээдэггүй вэ гэвэл, тус улс нь эзэн дээдэс болон доодсын харилцаанд суурилсан улс (patronate) байсан. Чөлөөт иргэн бүр санал өгөх эрхтэй байсан нь ардчилсан мэт харагдуулдаг боловч иргэн саналаа өөрийн эзэн дээдсийн ашиг сонирхлын төлөө өгдөг байснаараа ялгаатай байсан.

Ардчилсан тогтолцоонд та хэн нэгний төлөө санал өгдөггүй. Өөрөөр хэлбэл санал өгөхдөө миний эзэн дээдсийг сонгодоггүй харин өөрийнхөө эрх ашгийн төлөө, хамгийн сайн үйлчлэх үйлчлэгчийг сонгодог. Харин Ромын Бүгд Найрамдах улсад энэ ойлголт байгаагүй тул хэзээ ч Ардчилсан Ром хэмээн нэрлэдэггүй ажээ. Тиймээс шүүгчийг, нийтийн алба хаагч (public servants)-ийг сонгож буй нь тэд бидний эзэн бус харин үйлчлэгч байна гэсэн утгатай юм. Миний үргэлжлүүлэн тайлбарлах онол нь бидэнд үйлчлэгч этгээд болох шүүгчийн ёс зүйн талаар хэлэлцэх бөгөөд энэ нь ардчилалтай хэрхэн холбогдож буйг тайлбарлах болно.

Хэрэв “ардчилал” гэдэг үгийн өмнө “либерал” гэдгийг оруулбал ямар ялгаатай вэ?

Эсвэл энгийн ардчиллаас энэ нь юугаар өөр байх вэ? Хэрэв энэ үгийг нэмбэл либерал улс төрийн философийн онолоор ардчиллыг тайлбарлах хэрэгтэй болно гэсэн үг. Либерал улс төрийн философи нь “иргэн нэг бүрийн эрх чөлөө юунаас ч илүү чухал бөгөөд хүн бүрийн эрх чөлөөг хангасан цорын ганц шударга ёс байх ёстой” хэмээх үзэл баримтлал юм. Бидэнд цорын ганц шударга ёс хэрэгтэй ба хоёр эсхүл түүнээс олон шударга ёс байх боломжгүй. Шударга ёс нь чухам хэн эрх чөлөө эдлэхийг тодорхойлдог хэрэгсэл байж болохгүй гэдэг давхар утгыг илэрхийлнэ.

Тэгэхээр “эрх чөлөө” гэдэг юу билээ? Либерал улс төрийн философид эрх чөлөө гэдгийг Эммануэл Кантын бий болгосон онолоор тайлбарладаг бөгөөд тэрхүү суут хүний сэтгэн бодсон, бид тийм ч хялбар ухан ойлгох боломжгүй үзэл баримтлалыг бид уламжлан авч ирсэн билээ. Юуны өмнө эрх чөлөө бол ямар нэг лиценз биш. Бас таны юу хүссэнээ хийх явдал ч биш. Хэрвээ юу хүссэнээ хийгээд байвал бодит байдал дээр та эрх чөлөөгүй, харин ч өөрийн хүсэлд хүлэгдэж, түүнийхээ боол нь болж байдаг. Тиймээс эрх чөлөө гэдэг нь өөрийгөө удирдахыг хэлнэ. Өөрийгөө удирдах гэдэг нь гурван зүйлийг багтаадаг: 1) та өөрийн үнэт зүйлийн тогтолцоог өөрөө сонгох, 2) үүнийхээ дагуу та өөрийн төлөвлөгөөг гаргах, 3) улмаар үнэт зүйлсдээ нийцүүлэн төлөвлөснөөрөө амьдрахыг ойлгоно. Энэ гурван нөхцөл бүрдэхэд та жинхэнэ утгаараа эрх чөлөөтэй байна гэсэн үг юм. Тиймээс Кант эрх чөлөөг бие даасан байдал буюу өөрийгөө удирдах явдал хэмээн нэрийдсэн байдаг.

Өөрийгөө удирдах гэхээр бид ихэвчлэн тулгарах дайсан, хөндлөнгийн саад бэрхшээлээс ангид байх явдал гэж үздэг. Гэвч энэ бол өөрийгөө удирдах хэмээх тодорхойлолтын ердөө тал нь юм. Эрх чөлөөний дотоод чанар бол хүн өөрийн амьдралын замыг өөрөө сонгох, зорилгоо өөрөө тогтоох, хэрэгжүүлэх хүн бүрийн хүсэл эрмэлзлэл юм. Энэ бол эрх чөлөө. Тиймээс ардчилал нь энэ эрх чөлөөг хамгаалж байдаг.

Тэгвэл, өөрийгөө удирдах эрх чөлөө ба шүүгчийн ёс зүй нь либерал ардчилсан тогтолцоонд хэрхэн уялддаг вэ? Либерал ардчилсан тогтолцоон дахь шүүхэд шударга ёс юу шаардаж байгааг тодорхойлох барометр буюу хэмжүүр байдаг. Өөрөөр хэлбэл шударга ёс гэдэг ухагдахуун нийгэмд зөвхөн нэг л байх бөгөөд шүүгч өөрийн нь өмнө байгаа тодорхой хэргийн хувьд шударга ёсыг ямар үзэл баримтлалаар ойлгох вэ гэдгийг шийдвэрлэдэг. Энэ нь эрх зүйн эх сурвалж болдог case law буюу прецедент бий болгох үндэс болж өгдөг. Тиймээс шүүгчийн ёс зүйн чиг үүрэг нь шүүгчид ажлаа сайн хийж, шударга ёсыг тогтооход нь туслах явдал юм.

Тэгвэл шударга ёс (justice) гэж юу билээ? Ромын буюу эх газрын эрх зүйн системд үүнийг хэрхэн тодорхойлдог талаар тайлбарлая. *Justicia es constance at perpetua voluntas* (justice is constant and perpetual) буюу шударга ёс гэж хүн бүрт оногдсон эрхийг нь хангах мөнхийн, тууштай хүсэл зоригийг хэлнэ. Тиймээс шударга ёс гэдэг нь зүгээр нэг хийсвэр ухагдахуун бус, харин хүн бүрт байх эрхийг хүлээн зөвшөөрөх явдал юм. Шударга ёс бол төгс нийгмийн тухай хийсвэр төсөөлөл биш. Өөрөөр хэлбэл шударга ёс гэдэг нь ухаалаг Ром улс болон үүнийг биелэл болгох чармайлт гэсэн үг. Энэ бол шүүгчдийн өдөр бүр хийдэг ажил юм. Шүүгчийн ажил дунд л шударга ёс төрөн бойжиж байдаг. Шударга ёсыг амьдрал дээр хэрхэн хэрэгжүүлэхийг нь мэдэхгүй хийсвэр санаа гэхээс илүүтэйгээр шударга ёсыг бидний бодит амьдрал болгох механизм бүхий тогтолцоо гэж харах ёстой.

Эрх мэдэл ард түмэн бидэнд бус харин тэдэнд заяагдсан зүйл гэж үздэг Ази зэрэг газар төрж, өссөн хүмүүсийн хувьд энэ нь ойлгоход амаргүй зүйл байдаг. Учир нь эрх мэдэл гарт нь баригдаж, мэдрэгдэж буй нөхцөлд л ард түмэнд эрх мэдэл байх ба энэ үед л шударга ёс бодит зүйл болдог. Ардчилал яагаад маш чухал гэдэг нь ийм учиртай.

Эрх болон шударга ёс хоорондын хамаарлын талаар юуны өмнө Латин хэлнээс харж болно. Орчин цагийн “эрх” хэмээх ойлголтыг илэрхийлэх хамгийн ойрын үг нь “jus” юм. “Justitia” дотор “jus” агуулагддаг. Герман хэлэнд эрх хэмээх үгийг Recht, харин шударга ёс хэмээх нь Латин хэл дээрх үгтэйгээ адил төстэй Gerechtigkeith гэдэг үг юм. Recht-ийг эрэлхийлэн хэрэгжүүлэх ажил хэрэг гэх утгатай. Герман болон Латин уламжлалаар шударга ёс гэдэг нь иргэн нэг бүрийн эрхийг хангах хэмээх утгатай билээ. Ийн утгажуулах нь либерал ардчилалд шударга ёс болон эрхүүд нь яаж хэрэгждэгийг ойлгоход тустай нэгэн арга юм. Англиар right буюу эрх хэмээх үг нь Герман гаралтай, харин justice буюу шударга ёс хэмээх үг нь Латин үндэстэйг бид харж байна. Эрхийг бодит болгодог зүйл нь шударга ёс байдаг тул эдгээр ухагдахууны үндэс нь өөр өөр юм.

1066 оны Нормандын булаан эзлэлтийн өмнө Англичууд зөвхөн Англиар л ярьдаг байсан бол Нормандууд булаан эзэлснээр Францаар ярих болжээ. Шүүх болон захиргааны түвшинд Франц хэл хэрэглэж байсан бол өдөр тутмын амьдралд Англи болон Герман хэл хэрэглэж байв. Үүнээс хойш дээрх хоёр хэл холилдох замаар орчин үеийн Англи хэл бий болсон түүхтэй. Тийм ч учраас Англи хэлэнд нэг зүйлийг хоёр өөр үгээр илэрхийлэх тохиолдол элбэг. Жишээ нь: оройн хоолоо идэх буюу I eat гэдэг нь Герман хэлнээс гаралтай бол оройн хооллох, I am dining хэмээх нь Франц эсвэл Латин хэлнээс эхтэй. Эрх болон шударга ёс хэмээх ухагдахуун ч дээрхтэй ижил байдлаар үүссэн байна.

Монгол хэлэнд дээрх ойлголтыг ямар үгээр илэрхийлдэг нь миний сонирхлыг татдаг. Япон, Хятад болон Солонгос хэлэнд үүнийг илэрхийлж болохгүй нь тодорхой. Учир нь эдгээр улсуудад Күнзийн сургааль түгэн тархсан байдаг бөгөөд Күнз нь хүмүүсийн хүсэл зоригийн талаар ярих ямар нэгэн сонирхолгүй байсан гэж хэлж болно. Түүний сургаальд дурьдагддаг хүмүүс гэдэгт ирээдүйн Хятадын эзэнт гүрний хаад, удирдагчдыг ойлгож байсан. Өөрөөр хэлбэл бидний тухай биш харин хаад, хатдын талаар л ярьж байсан байна.

Нөгөө талаар “эрх” хэмээх утгыг илэрхийлэх үг нь анх 19 дүгээр зууны сүүлийн хагаст Японд анх бий болсон. Япончууд энэхүү үгийг орчуулан авч хэрэглэхдээ “Сейги” хэмээн дуудагддаг ханзаар илэрхийлж байсан нь Хятад, Солонгос хэлэнд нэвтэрч, өнөөг хүртэл хэрэглэгдсээр байна. Зүүн Азийн уламжлалаар эрх болон шударга ёс хэмээх хоёр үзэл санаа нь хэзээ ч харилцан хамааралтай байсангүй. Тиймээс, Азийн эсвэл Хятад соёл иргэншилд төрж, өссөн бол эрх болон шударга ёс хоорондын харилцан уялдааг ойлгоход ихээхэн хүндрэл тулгардаг.

Шударга ёс гэдгийг хангахын тулд та хүн нэг бүрийн эрхүүдийг хангах ёстой. Үүний тулд нийтийн үндэслэл (public reason) гэх ухагдахуун хэрэгтэй болдог. Нийтийн үндэслэл гэдэг нь нийтийн дүнд буй хэн ч, хаана ч, хэзээ ч ойлгон хүлээн зөвшөөрөх боломжтой үндэслэл юм. Шинжлэх ухааны салбарт үүнийг ашигладаг. Жишээ нь физикийн шинжлэх ухааныг Голландад нэг янзаар, Вьетнамд өөрөөр заадаггүйтэй

адилаар шударга ёс болон улс төрийн философийн талаар ч бид нэг ижил түгээмэл хэлээр ярьдаг. Шүүгч ч мөн адил ийм байдлаар, хэн ч ойлгож, хүлээн зөвшөөрөх үндэслэлд тулгуурлан дүгнэлт хийж шийдвэртээ бичих ёстой. Хэрэв таны үндэслэлийг хүмүүс ойлгохгүй бол энэ нь тэдний бус харин зөвхөн таны л буруу болно. Ард түмэнд үйлчилж буй нийтийн албан хаагчийн хувьд энэ л таны үндсэн хандлага байх ёстой.

Тэгвэл шүүгчийн хувьд нийтийн үндэслэлийг яаж гаргах вэ? Юуны өмнө шийдвэрлэж буй хэргийнхээ факт болон холбогдох хуулийг тайлбарлаж хэрэглэх чадвартай байх ёстой. Үүний тулд та сайн суралцсан, хичээл зүтгэлтэй, төвийг сахисан, мөнгө, эрх мэдлийн нөлөөнд ороогүй шүүгч байх хэрэгтэй. Хэн нэгэнд өртэй, хариу барих харилцаа, хамааралгүй байх шаардлагатай. Эдгээр нь шүүгчийн ёс зүйн үндсэн элементүүд бөгөөд энэ бүгд танд байгаа бол олон нийтийн өндөр итгэлийг хүлээх болно. Тиймээс шүүгчийн ёс зүйг ардчилал хэрхэн хэрэгжиж байгаагаар ойлгох ёстой. Харин эрх чөлөөг хангаж чадаж байгаа эсэхээр нь ардчиллыг үнэлж дүгнэдэг. Тэгвэл эрх чөлөөг хангахын тулд бидэнд шударга ёс хэрэгтэй. Эдгээр ухагдахуунуудын холбоо хамаарал ингэж илэрдэг. Харин хэн эрх эдлэх вэ, эрх эдлэхийг шаардаж буй нэхэмжлэл нь жинхэнэ үү, хуурмаг уу гэдгийг эцэслэн шийдвэрлэх хүн нь шүүгч та юм. Тиймээс шүүгч бол шударга ёсыг илэрхийлэгч бөгөөд шударга ёсны тогтолцооны хүний нөөц, хамгийн чухал бөгөөд гол хүчин зүйл юм.

Шүүх эрх мэдэл сайн ажиллахын тулд өөрийгөө тогтолцоо буюу шударга ёсыг хангагч систем гэж харах учиртай. Өөрөөр хэлбэл иргэн нэг бүрийн эрхийг хамгаалагч шударга ёсны тогтолцоо байх ёстой. Харин энэ тогтолцоо нь юу болох талаар тайлбарлая. Үүнийг тогтолцооны онол 100 хэмээн нэрлэдэг. Тогтолцоог дараахь гурван элемент бүрдүүлдэг: (1) тогтолцооны үйл ажиллагааны зорилго, (2) үйл ажиллагааг хангаж байдаг институт буюу механизм, (3) үйл ажиллагаа явуулж буй механизмын бүтээгдэхүүн буюу гарц. Жишээ нь, автомашины зорилго нь зорчигчийг А-аас Б цэгт саадгүй хүргэх явдал байна. Институт буюу механизм нь хөдөлгүүр, хурдны хайрцаг байх бол бүтээгдэхүүн нь зорчигч Б цэгт хүрч очсон байх тэрхүү нөхцөлийг хэлнэ.

Та жижигрүүлсэн дүрслэл харлаа. Одоо үр нөлөөтэй эдийн засаг гэдгийг бид яаж тодорхойлох вэ гэж бодоод үз. Бид жижигрүүлсэн дүрслэлээр бодож чадвал илүү том хүрээнд харж чаддаг. Эдгээр элементийг агуулсан бүх тогтолцоо ажиллаж чаддаг. Шударга ёсны тогтолцоо үүнийг яаж хийдэг вэ, бид хэрхэн ойлгох ёстой вэ? Нэгдүгээрт, гол зорилго бол нийгэмд шударга ёсыг хэрэгжүүлэх явдал. Ази хүмүүст үүнийг илүү тайлбарлах хэрэгтэй болдог. Учир нь тэд “шударга ёс бол бидний бус тэдний зүйл бөгөөд эрхийн тухай ойлголттой ямар ч хамаагүй” гэж үзэх нь элбэг байдаг. Надад эрх мэдэл байхгүй, яагаад гэвэл бидэнд эрх мэдэл байдаггүй гэдэг. Харин ардчиллын талаар ярих үед ийм үзэл бодлыг таягдан хаях шаардлагатай. Учир нь ардчилал бол хүмүүст эрх мэдэл байдаг улс төрийн тогтолцоо юм.

Шударга ёсыг бодит зүйл болгодог институт нь хууль дээдлэх ёс (Rule of Law). Хууль дээдлэх ёс нь ардчилсан төрийн бие даасан гурван салааны зохистой ажиллагаанаас хамаарч байдаг. Гэхдээ энэ удаад зөвхөн шүүх эрх мэдлийн тухай ярьж буй билээ. Энэ тогтолцооны үр дүн буюу бүтээгдэхүүн нь хууль зүйн сайн хэм хэмжээ. Хууль тогтоох байгууллага энэ ажлыг хийснээр хууль тогтоомж бий болдог. Гүйцэтгэх эрх мэдэл ажилаа хийх үед хэм хэмжээ нь өөр хэлбэрээр гардаг бол шүүх эрх мэдлийн хувьд таны гаргаж буй шүүхийн шийдвэрээр биелэлээ олж байдаг. Таны шийдвэрүүд жишиг болохуйц чигч (fair), зөв байх хэрэгтэй. Энэ нь шударга ёсны тогтолцооноос хүсч болох

хамгийн сайн бүтээгдэхүүн юм.

Тиймээс шударга ёсыг ямар нэг хийсвэр үзэл санаа гэхээс илүүтэйгээр шүүгчийн хувьд та өөрөө ажиллуулдаг тогтолцоо гэж ойлгох учиртай. Эдгээр нь эрх чөлөө, ардчилал, шударга ёс хоорондын харилцан хамаарлын талаарх зөв ойлголтыг олж авахад шаардлагатай мэдлэг юм.

Шүүхийн хараат бус байдлыг хангах институтын хамгаалалтууд шаардлагатай ч энэ нь хэзээ ч хангалттай байдаггүй. Институтыг хүмүүс бүрдүүлэн бий болгож байдаг. Харин түүнийг ажиллуулж буй хүмүүс нь тухайн институт хэрхэн яаж ажилладгийг сайн мэдэхгүй бол ямар ч төгс институт үр дүнтэй ажиллах боломжгүй юм. Тиймээс шүүгчийн ёс зүй гэдэг нь тэр тогтолцоо хэрхэн яаж ажилладгийг ойлгох явдал юм. Ингэснээр яг хаана байгаага болон юу хийж байгаага мэдэж авдаг.

Шүүгч чигч (fair), мэргэжлийн шаардлага хангасан (competent) шийдвэр гаргахад хэрэгтэй хүчин зүйлүүд бий. Энэ нь шүүгчийн ёс зүйн суурь болох төвч байдал (impartiality), хичээл зүтгэл, цэгц байдал (integrity) зэрэг юм. Эдгээр нь шүүгчийн ёс зүйн зэрэг юм. Эдгээр нь шударга ёсны тогтолцооны гарц бүтээгдэхүүн бөгөөд эрх чөлөөтэй байхад зайлшгүй байх шаардлага юм. Эрх мэдэл зөвхөн хүмүүсийн гарт буй тохиолдолд л эрх чөлөө бодитой байдаг. Нийгэмд шударга ёсыг тодорхойлох эрх мэдэл нь хүмүүст байгаа цагт тэрхүү шударга ёс нь чухам юу болохыг тодорхойлох гол элемент нь шүүгч та болдог. Ингээд онолын хэсэг дуусч байна.

Одоо практикийн талаар ярилцъя. Гэхдээ таны өдөр тутмын хийдэг ажлын талаар биш, харин дэлхийн бусад улс орон дахь туршлагын талаар ярина. Ер нь шүүгчийн ёс зүйн асуудал гэхээр хамгийн эхэнд юу санаанд ордог вэ? Монгол Улс шүүгчийн ёс зүйн код буюу дүрэмтэй. Гэхдээ, шүүгчийн ёс зүйн дүрэм нь цорын ганц арга зам мөн үү? Хариулт нь бараг “үгүй” байх. Тиймээс шүүхэд ёс зүйг хангах талаарх өөрийн туршлагаас хуваалцъя.

Нэг талд шүүгчийн ёс зүйг кодчилохын эсрэг байр суурь байдаг. Өөрөөр хэлбэл кодчилох нь дүрмийг янз бүрээр тайлбарлаж, өөрт нь хариуцлага хүлээлгэхээс айсан, хулчгар шүүгчийг бий болгодог гэж үздэг. Ийм үед шүүгч аль болох асуудлаас зайлсхийж, анхаарал татахгүй байхыг хичээдэг. Чигч (fair) шийдвэр гаргахад энэ мэдээж сайн зүйл биш. Харин нөгөө талдаа энэ нь ёс зүйгүй, цэгц (integrity) бус шүүгчийг бий болгодог. Дүрэм л зөрчихгүй бол юу ч хийж болох юм байна гэж үздэг. Ийм хандлагыг өөгшүүлэх нь либерал ардчилсан тогтолцоонд тун муу зүйл.

Эдгээр нь журамлан кодчилохын эсрэг зарим байр суурь юм. Түүнчлэн шүүгчийн ёс зүйг эволюцийн шинжтэй гэж үздэг Францаас гаралтай байр суурь бий. Үүгээр бол шүүгчийн ёс зүйг хатуу тогтоодоггүй, тиймээс энэ хэзээ ч бүрэн гүйцэт байдаггүй. Хатуу кодчилж журамлах нь өөрчлөх, сайжруулах боломжийг хязгаарладаг гэж үздэг. Жишээ нь Германд хатуу кодчилохоос аль болох зайлсхийдэг. Учир нь төрийн эрх мэдлийн нөгөө хоёр институтын ёс зүйн кодыг ашиглан шүүх эрх мэдэлд нөлөөлөх боломжийг олгох магадлалтай бөгөөд шүүх шударга ёс, эрх чөлөөг хангахад саад болно гэж үздэг. Жишээ нь, шүүгч ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн учраас хууль дээдлэх ёс (Rule of Law) түүнд хариуцлага тооцохыг шаардаж байна гэж гүйцэтгэх эрх мэдлийн хэн нэгэн албан тушаалтан хэлж магадгүй юм. Энэ үндэслэлээр кодчилохоос зайлсхийх хандлага гарсан.

АНУ-д шууд кодчилсон байдаг бөгөөд энэ нь тодорхой асуудал үүсгэдэг. Харин Канадад кодчилохын оронд going by principle буюу зарчим мөрдүүлэх аргыг хэрэгжүүлсэн. Францын хувьд “цуглуулга” хэмээн нэрлэж болох аргачлалыг сонгон авсан. Цуглуулга гэдэг нь зарчмуудын нийлбэр биш, харин шүүгчийн хүлээх ёс зүйн үүргүүдийг хэлж байгаа. Үүнийг шүүгч бүр уншиж, мэдсэн байх шаардлагатай байдаг. Ёс зүйн тулгуур багана гэх Герман хандлагын хувьд ямар нэг код, санал зөвлөмж, эсвэл уншиж судлах материал байдаггүй. Харин эдгээрийн оронд өөрийн нь үйлдэл ёс зүйтэй байгаа эсэхийг шалгах асуултуудыг шүүгчид өгсөн байдаг. Жишээ нь, шүүгч надад ямар байдлаар хандаасай гэж хүмүүс хүсч байна? Би өнөөдөр ийм байж чадсан уу? Шүүх хуралдаанд оролцогчдод би яаж хүндэтгэлтэй хандах вэ? гэх мэт асуултууд байдаг. Өөрөөр хэлбэл, өөрчлөх ёстой ямар муу, болохгүй зүйл байна вэ? гэдгээ шүүгч өдөр тутам бодож байх ёстой гэсэн үг юм.

Эдгээр нь өөр өөр хандлагууд болохыг та сонслоо. Гэхдээ энэ бүгд өмнө хэлсэнчлэн кодчилохоос холдох хандлагатай байна. Миний танилцуулсан кодчилохын эсрэг үндэслэл шалтгаанууд нь тийм ч хатуу, маргашгүй байр суурь байж чадахгүй юм.

“Ёс зүйн код бол эволюц шинжтэй, хэзээ ч иж бүрэн байж чаддаггүй” гэх байр суурийг няцаах гэж оролдъё. Жишээ нь амьдрал дээр бүх хууль тогтоомж ийм эволюци шинжтэй. Тэглээ гээд хууль тогтоогчид хууль батлахаа больдоггүй. Тэхээр энэ бол тийм ч сайн шалтгаан биш.

“Кодчилох нь шүүгч өөрийгөө хэт хязгаарлахад хүргэж болзошгүй” гэх шалтгаан. Энэ тохиолдож болно. Гэхдээ туршлагатай болох тусам хэзээ маш хянуур болгоомжтой байх, хэзээ илүү уян хатан, зоримог ажиллах ёстой гэдгээ мэддэг. Ялангуяа шүүгчийн хувьд хуулийг хэрхэн хэрэглэхийг сурах нь жинхэнэ хуулийн амьдрал юм. Тэгэхээр яагаад кодчилох нь үнэхээр сайн шүүгч ажлаа сайн хийхэд саад болно гэж?

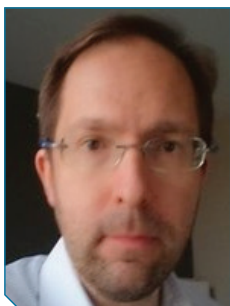
Ер нь бүрэн бус зохицуулалт бүхий ёс зүйн кодыг шүүгч өөртөө ашигтай хэрэглэвэл буруутан нь хэн байх вэ? Ёс зүйн код уу эсвэл шүүгч үү? Хариулт нь мэдээж ойлгомжтой.

Эрх мэдлийн бусад салаа хөндлөнгөөс нөлөөлнө гэх болгоомжлол. Үүний хувьд ёс зүйн код байсан ч, байгаагүй ч хүсвэл нөлөөлөхийг оролдох нь ойлгомжтой юм. Тиймээс ёс зүйн код нь нэг бол гадна нөлөөнөөс хамгаалах, эсвэл нөлөөллийг бий болгох шалтгаан болохгүй гэж үздэг.

Монгол Улсын хувьд аль чиг баримжааг сонгож, хөгжүүлэхээ өөрсдөө шийдвэрлэх учиртай. Сахилга, хариуцлагын үндэс суурь болох ёс зүйн дүрмийг хэрхэн сайжруулахаа та бүхнийг надтай хуваалцах байх гэж найдаж байна. Ингэснээр илүү шударга ёс, илүү их эрх чөлөө Монгол Улсад тогтох болно.

Анхаарал хандуулсан та бүхэнд маш их баярлалаа.

ИЛТГЭГЧ: МУИС-ИЙН ФИЛОСОФИ, ШАШИН СУДЛАЛЫН ТЭНХИМИЙН ЗОЧИН ПРОФЕССОР, ФИЛОСОФИЙН ДОКТОР СЭБАСТИАН ЛАЛЛА



Профессор Лалла 1999 онд Пассаугийн их сургууль, Берлиний Чөлөөт их сургуулийн Философийн бакалавр, магистрийн зэрэгтэй. 2001 онд Берлиний Чөлөөт их сургуульд философийн доктор (PhD) зэрэг тус тус хамгаалсан. 1996-1998 онд Пассаугийн их сургуульд судлаач, 2001-2011 онд Берлиний Чөлөөт их сургуульд ахлах багш, туслах профессор, Философийн түүхийн тэнхимийн орлогч эрхлэгч, 2012 оноос Монгол Улсын Их сургуулийн Философи, шашин судлалын тэнхимд зочин профессороор ажиллаж, Хууль зүйн сургуульд багшилж байна. Метафизик, улс төрийн философи, шашны философи, дундад зууны философийн чиглэлээр хичээл заадаг.

ЕР НЬ ЯАГААД ҮНЭНИЙГ ХЭЛЭХ ЁСТОЙ ВЭ?

Энэ их энгийн асуулт юм. Байнга тохиолддогчлон хамгийн энгийн асуулт ч хариултыг нь олоход хэцүү философийн асуулт болж хувирдаг билээ. Шүүгчийн ёс зүйн асуудал ч үүнийг тойрч гарахгүй бөгөөд үнэний тухай ойлголт эрх зүйн болон ёс суртахууны философийн үндсэн ухагдахуун болохын хувьд бүр ч амаргүй байж болох юм.

Хариулт хайхын өмнө би энэ асуултын гол зорилгын талаар тайлбарлая. Хэдий илэрхий мэт санагдавч бид зөвтгөл олж авахын тулд асуулт тавьж байгааг хэлэх нь зүйтэй. “Яагаад” гэдэг үг нь түүнд өгөх хариулт нь маш сайн, үнэмшил төрүүлэхүйц үндэслэл гаргаж тавих ёстой гэдгийг л илэрхийлнэ. Энэ нь үнэн эсвэл худал хэлсэнтэй холбоотойгоор бидний амьдралд гарч болох үр дагаврын тухай тодорхойлолтыг бид хариулт гэж үзэж хүлээн авахгүй гэсэн үг юм. Харин үнэнийг баримтлах нь зайлшгүй гэдгийг харуулж чадах онолын төвшний тайлбарыг л хариулт гэж хүлээн зөвшөөрөх ёстой. Хэрэв хэн нэгэн байнга үнэнийг хэлдэг боловч, яагаад тэгж хэлснээ үндэслэлтэйгээр зөвтгөж чадахгүй бол түүнийг үнэнийг хэлж байна гэхээс илүүтэйгээр байнга хэлдэг юмаа дахин давтаж байна гэж л харна. Үүнтэй адилаар үнэнийг хэлсэн ч сайн үндэслэл гаргахгүй бол түүнийг тухайн асуудлын талаар анхдагч ойлголттой ч үнэний тухай онолын хангалттай үндэсгүй гэж үзэх болно.

Гэхдээ “үнэн” гэж юу болох тодорхойлолтыг түр хойш тавиад дээрх асуултын хоёр дахь чухал асуудлыг хөндье. Бид үнэнийг хэлэх үндэслэлийн талаар бодохдоо тухайн үнэнийг хэлснээр олж авч болох ба болохгүй давуу талын асуудлыг онцлох зорилго тавьдаггүй. Яагаад заримдаа худал хэлэх нь илүү дээр болох, эсвэл үнэн хэлснээр сөрөг үр дагавараас зайлсхийж болохыг олж мэдэх нь бидний зорилго биш. Тухайлбал, хууль шүүхийн мөрдөн шалгах явцад үнэнийг хэлэхгүй байх нь тааламжгүй үр дүн авчрах

магадлалтай байдаг.

Бидний сонирхож буй зүйл бол яагаад үнэнийг хэлэх нь ямар ч нөхцөлд ёс зүйн хувьд хамгийн зөв зан үйл болох талаар сайтар ойлгож авах явдал юм. Энд “ямар ч нөхцөлд” гэх норматив шинжтэй үг дагалддаг учраас үүний үндэслэлийг тайлбарлах нь нэн тэргүүний бөгөөд хамгийн чухал асуудал байдаг. Гэвч үнэнийг хэлэх ёс суртахууны шаардлага нь өөрөө тийм ч тодорхой байдаггүй: үнэнээс бага зэрэг гажих нь үнэнийг тэр чигээр нь хэлэхээс сонирхолтой байх тохиолдлууд олон гардаг. Түүнчлэн, хэдий “худал хэлээгүй” ч гэсэн үнэний зөвхөн тодорхой нэг хэсгийг сонгох нь “худал хэлээгүй” байх боломжийг үгүйсгэхгүй ч үнэний харагдах байдалд нөлөөлдөг. Тиймээс “бүх үнэнийг хэлэх” гэдгийг ойлгохдоо хэдий хэмжээний үнэн бэ? гэдэг ялгаатай байдалд анхаарал хандуулах ёстой.

Харин бүх үнэнийг хэлэх учиртай гэдгийг хамгаалагчдын хамгийн алдартай нь мэдээж Эммануэль Кант юм. Бидний мэддэгээр зөвхөн үнэнийг хэлэх Кантын шаардлага нь түүний categorical imperative гэж нэрлэгддэг ямар ч нөхцөлд хатуу дагаж мөрдөх ёс суртахууны хуультай холбогддог.

Үнэн эсвэл худал хэлэх сонголт тулсан тохиолдолд зөвхөн ёс суртахууны үүргээ биелүүлэхийг өөртөө даалгасан бие даасан байдалтэй байх ёстойг Кант бидэнд сануулсан. Хэдийгээр сөрөг үр дагавар гаргаж болох ч, үнэн бол бидний бүх шийдвэрийн суурь зарчим гэдгээс бусад ямар ч шалтгаанаар үнэнээс гажихгүй байх ёстой. Хэрэв үнэнийг үгүйсгэх боломжийг худал хуурмагт нэг удаа л олговол энэ нь наад захын үнэнийг хуурмагаар орлох үүд хаалгыг нээж өгнө гэсэн үг. Худал хэлэх нь хичнээн ашигтай байхаас үл хамааран энэ нь “үнэн”-д үнэнч үлдэх ухааны шаардлагыг зөрчсөн гэмт хэрэг болно гэж Кантын үзсэн: хүн бүр үнэнийг биш худалыг хэлж болно гэдгийг хэн ч ухаалагаар баримтлах боломжгүй учраас ямар ч тохиолдолд үүнийг зөвшөөрч чадахгүй. Харин худал хэлж болно гэх үндэслэл гаргачихвал categorical imperative (үнэнийг хэлэх) нь нөхцөл байдлаас хамаарсан сонголт төдий зүйл болно. Түүний “Ёс суртахууны метафизикийн үндэс” зохиолд:

“Түгээмэл хэрэгжих хууль болох ёстой гэж нэгэн зэрэг хүсэж чадах зарчим (maxim)-даа нийцүүлэн үйлд” (4:421) хэмээн дурдсан байдаг.

Худал хэлэх боломжийг түгээмэл хэм хэмжээ болохыг хэн ч хүсэхгүй учраас бидний үйл хөдлөл угаасаа энэ төрлийн зан байдал дээр тулгуурлаж болохгүй гэдгийг Кант маш тодорхой хэлсэн. Хэрэв худал хэлж болох шалтгаан өгөх л юм бол үнэний зарчим төсөөлөл, таамаглалын аюултай нөхцөлд орох юм. Тиймээс бидний ёс суртахууны үүрэгтэй бүрэн нийцэх цорын ганц сонголт нь үнэн учраас үнэнийг баримтлах ёстой гэж Кант шаардсан. Ёс суртахууны хувьд цэгц байдал (integrity)-ыг хадгалж үлдэх нь түүний бүрдэл тус бүрээс хамааралтай учраас бүрэн бүтэн байдлын төлөө ямар нэг онцгойлон үзэх шалтаг шалтгаан байж болохгүй юм.

Гэвч Кантын энэхүү хатуу байр суурь нь тодорхой асуудал дагуулдаг. Тодруулбал, онолын хувьд үнэ цэнийн тэнцвэрийн асуудал байдгийг дурдах ёстой. Гэвч хоёр зарчим (maxim) зөрчилдөж буй бол алиныг нь сонгох талаар ямар нэг зөвлөмж бидэнд үлдээгээгүй юм. Энэ нь Кантын онолын хамгийн сул цэг бөгөөд санал болгодог хатуу шаардлага нь хэрэглээний түвшинд ёс суртахууны үзэл байх бүрэн боломжийг олгодоггүй буй юм. Жишээ нь, үнэнийг хэлснээр хүний амь насанд аюул учрахаар бол

худал хэлж эрсдэлээс зайлсхийх нь бидэнд тус болох юм. Гэвч Кантын үзлээр энэ нь биднийг ёс суртахуунгүй болгож харагдуулах юм. Тиймээс ёс суртахууны шийдвэрээ хэрхэн гаргахтай адил төстэй бүтцээр үнэт зүйл (values)-ийн эрэмбэ дарааллыг бий болгох нь цорын ганц логик шийдэл юм. Ингэснээр хатуу шаардлага буюу императивыг, илүү уян хатан сонголтод хувиргах боломж олдоно.

Өөрсдийн ёс суртахууны илэрхийлэл болох “үнэн” ба түүнийг үгүй хийх “худал” хоёрын аль нэгийг сонгохоос өөр аргагүй энэхүү нөхцөлд бодит байдалд үндэслэсэн рациональ зөвлөмж буюу гаргалгааг олох болдог. Өөрөөр хэлбэл хатуу императив зуршил болохоос сэргийлэхийн тулд “тухайн зөрчилдсөн нөхцөлүүдийг шийдвэрлэх рациональ гаргалгааг өөртөө багтаасан агуулсан нэмэлт-зарчим (meta-maxim) гаргаж ирнэ. Энэхүү нэмэлт-зарчмыг бий болгосноор ёс суртахууныг дураар тодорхойлох аюулаас ангижирна. Ингэснээр үйл хөдлөлөө рациональ болон ёс суртахууны үнэлэмжид үндэслэх бөгөөд ёс суртахуун өөрөө рациональ үнэлэмжид тулгуурлана.

Тиймээс үнэнийг хэлэх зарчимаас хазайх алдааг хүний амь насыг аврах гэсэн ойролцоо хүчин чадал бүхий ёс суртахууны болон оюун санааны рациональ үндэслэл бүхий зарчимаар зөвтгөх боломжтой. Гэхдээ нэмэлт-зарчмын энэ стратеги нь рациональ бус ёс суртахуунаас болж бүтэлгүйтэх магадлалтай бөгөөд цорын ганц түгээмэл зарчимд суурилах бидний үйл хөдлөлийг үр нөлөөгүй болгоно.

Кантын “Ёс суртахууны дүрэм”-д дээрхтэй ижил нэг асуудал байдаг. Үр дагаврыг нь бодолцохгүйгээр ямар нэг үйл хөдлөлд өгсөн ёс суртахууны үнэлэмж нь үр дагавар гарсны дараа томоохон алдаатай байх магадлалтай. Худал хэлэхийг зөвшөөрөгдсөн зан үйл болгохгүй байх нэг шалтгаан нь бусад хүмүүс бидэнд худал хэлэхийг тэвчиж чадахгүйд оршиж байдаг. Тиймээс ёс суртахуунгүй зан төлөвөөс тааламжгүй үр дагавар гарна гэдэгт тулгуурлан үнэнийг хэлэх шаардлагаа Кант үндэслэдэг. Зорилго нь ёс суртахуунтай байсан эсэхийг үнэлэхэд үйл хөдлөлийн үр дагаврыг тооцох ёсгүй, харин зөв эсвэл сайн санаа байсан эсэх нь ёс суртахууныг нотолно гэж тэрээр үзсэн. Хэрэв рациональ бус зан авирыг зөвшөөрөх юм бол ёс суртахууныг үгүй хийж байна гэсэн үг.

Түүнчлэн үнэн бодомжийн хувьд үр дагаврыг ярьж болно, харин үйл хөдлөлийн үед болохгүй гэж үзсэн. Энэ нь бидний үйл хөдлөлийн ёс суртахуунт байдлыг үгүйсгэхгүй хэдий ч энэ талаар маргахад саад учруулах юм. Гэвч зөв рациональ сонголт хийж байгаа нь угаасаа ёс суртахууны асуудал болохыг олж хараагүй. Өөрөөр хэлбэл ёс суртахуунгүй ямар ч зан байдал нь автоматаар рациональ бус болж таарна гэсэн үг. Байнга худал хэлэх нь рациональ буюу үндэслэл шалтгаантай байж болно.

Одоо анх тавьсан асуултаа эргэж авч үзье. Яагаад үнэнийг хэлэх ёстой вэ? гэдэг асуултад Кант хариу хэлээгүй байсан бол хариултыг бид өөр хаа нэгэн газраас хайх л байсан. Асуултыг илүү сайн ойлгохын тулд бид арай өөрөөр сэтгэх хэрэгтэй. Өөрөөр хэлбэл “үнэнийг хэлэх” тухай асуудлыг ёс суртахууны асуудал биш харин оюун сэтгэлгээний асуудал гэж харах явдал юм.

Хэрэв ёс суртахуун гол асуудал юм бол үнэнийг хэлэх нь ач холбогдолтой юу? Ёс суртахууны зарчмыг баримталсан шийдвэр өөрөө ёс суртахуунтай шийдвэр болохгүй гэж үү? Кантын хандлагаар бол “сайн” сонголт хийхийн тулд хэдийн өөрөө “сайн” байх ёстой. Өөрөөр хэлбэл ёс суртахууны зарчмууд нь өөрөө ёс суртахуунтай бол тэдгээрийг даган мөрдөх нь зайлшгүй шаардлага болно эсвэл даган мөрдөх боломжгүйд хүргэнэ.

Дундад зууны үеийн “оюун сэтгэхүй нь тухайн оюун ухаан ойлгож болох хэмжээнд л байдаг” гэх ойлголт байдаг. Зарчмыг дагавал бид оюун ухаан нь өөрийн үйлдлийг хийж буй хэлбэр хэмээн үзэж болно. Оюун санаа нь оюун ухааныг ухамсарлуулдаг хэмээн анхлан харахад энэ нь жижиг зүйл мэт санагдавч тийм бус харин үүний үр дагавар нь оюун ухааны бүхий агуулга нь синтезийн дахин бий болсон хэлбэр юм. Оюун ухааны боломжит объект ямар ч байсан үүнийг оюун ухааны объект болох зөв зохистой зам хэмээн үзэх ёстой. Энэ нь бидний оюун санаа нь бүхий л зүйлийг боломжит объект болгон өөрчилж болдог гэсэн үг юм. Тэр ч байтугай бидний “эд зүйлс” хэмээн ойлгодог материаллаг зүйлс нь бид үүнийг эд зүйл хэмээн ойлгоход л оршиж байдаг. Нэгэн зэрэг “оюун санааны объект” бус байх ямар нэгэн объект байхгүй. Бидний биед буй бүхий л туршлага нь объектив хэлбэрт шилжиж, оюуны адил төстэй байдлыг орлох замаар хадгалагдаж байдаг. Мэдээж та зарим объектыг шууд мэдрэх ба гэхдээ үүнээс цааш объектын оршин буйг л мэдэрч, бидний санамжид буй бүхий л зүйл нь өнгөрсөн үеийн “өмнөх туршлага” л байна.

Тиймээс ой санамжийн энгийн түвшин нь бид өөрсдийн туршлагыг хадгалдаг эсвэл туршлагаар амьдардаг хэлбэр бус харин бид энэхүү түвшнийг хөрвүүлэн ойлгож хүлээн авдаг. Энд бид оюуны бүхий л үйлдэл нь бидний гол категори болон “утга санаа” буй тохиолдолд л ойлгомжтой болж ирдэг. (Бид сэтгэл хөдлөлийг хойш тавиад анхдагч объект болох инстинкт болон ижил туршлагын хувьд үүнийг хөрвүүлэн утга санаа бүхий болговол, эдгээрийг ашиглан харилцаж, эдгээрээр амьдарвал илүү чанга хатуу үүднээс эхний анхаарсан объект нь туршин хэрэгжүүлсэн болохыг харуулах анхдагч утга санаа байхгүй бол энэ нь бүрдэхгүй юм

Утга нь бидний бодол дахь утга зүйн ДНК юм. Өөрсдийн мэдрэмжийн бүхий л таамгийг бид “мэдээлэл” хэмээн бидний нэрлэдэг зүйл болгон хувиргахад энэхүү бүхий л мэдээлэл нь бүрэн төлөөлөлтэй, илэрхийлэлтэй болохгүй, харин утга санааны хэлбэрийн хувьд бид үүнийг яагаад бодол болон үйлдэлдээ хэл хэмээн нэрлэдгийг харуулж байна. Гэхдээ эдгээр бүхий л мэдээлэл (ямар нэгэн тэмдэг эсвэл билэгдэлд кодлож болох) хамгийн багадаа хоёр давхарга бүхий тайлбартай байна. Энэ нь эхлээд зааж буй агуулга, дараа нь бидний утга санааны системд тусгагдсан гүйцэтгэл юм. Энэ нь идеализмийн бидэнд заасан хичээл бөгөөд бидний дотоод утга санааны нэг хэсэг болохгүй ямар ч ертөнц байхгүй. Оршихуйн бүхий л хэлбэр ямар нэгэн хэлбэрээр утга илэрхийлсэн эсвэл агуулсан байх ба энэ нь илэрхийж болохгүй, гэхдээ санаа хэлбэрээр байдаг зүйл юм.

Тэр ч байтугай “матер” хэмээх хамгийн идеалист бус санаа ч утга санаа хэмээх зүйлийг үгүйсгэж буй санааны илэрхийлэл юм.

Тиймээс эдгээр утга санаа хоорондын харилцааны туйл дээр бид үнэн хэмээх зүйлийн оюун санааны дүрслэлийг олж харна. Өөрсдийн илэрхийллийг бодит байдал “үнэн зөвийн дахин илэрхийлэл” хэмээн үзэхийн тулд энэ нь бидний санаагаа хөрвүүлэх цорын ганц арга зам байдаг. Бид зохистой бодит байдлыг талаарх бодлоо алдаж (зарим тохиолдолд ингэж болох ба үнэний үзэл баримтлалыг олон хэсэг болгон хуваадаг) энэ нь үнэнтэй мөр зэрэгцэн буй хэрэг хэмээн бид өөрсдийгөө үздэг. Хэрэв хэн нэг нь олон санааг олон янзаар хөрвүүлэн, аль санааны “матер” нь үнэнийг бүрдүүлж буйг тогтоох гэж үзэж болно. Аристотелийн хэлснээр бодит байдалтай нийцэх математикийн үнэний хэлбэрээр бус ээдрээтэй байдлыг зохицуулах хэлбэрээр үүнийг тусган авч болно. Худал

хэлж буйг бид мэддэг ч үүнийг өөрийн үнэний илэрхийлэл хэмээн сөрөг нотолгоотой нүүр тулахад өөрийгөө хамгаалахад хэрэглэж байдаг. Зарим тохиолдолд энэ нь эмгэг үр дагавартай ихэнх тохиолдолд энэ нь хөрвүүлэн тайлбарлах нөхцөл болж бидний тайлбар нь бусдын ойлгосонтой нийцвэл бид өөрсдийн тайлбараа үнэн зөв хэмээн итгэхэд хүрдэг.

Ямар ч бодит байдлыг бид бодож төсөөлсөн илэрхийлэл болох үүний бодит байдал хэрэв үүнийг үнэн хэмээн итгэх тохиолдолд л үр дүнтэй болно. Хэрэв бид буруу хэмээн итгэсэн ямар нэгэн зүйлийн өөрсдийн утга зүйн хүрээнд уялдуулах шаардлагатай бол (оюун ухааны үүднээс буруу гэж үзсэн, ямар нэгэн боломжит утгагүй зүйлийг) бид үүнийг хийж чадахгүй. Үнэн гэдэг зөвхөн ёс суртахууны шаардлага биш, харин оюун сэтгэхүйн хувьд өөрийгөө ойлгон ухамсарлах нэгэн нөхцөл юм. Бид оюун ухаант амьтны хувьд бодит байдлыг ухамсарлан ойлгож, түүнийг тайлбарлахыг оролддог, бидэнд үзэгдэж, харагдах ямар ч зүйл үнэн бодит хэлбэрээр илэрч байх ёстой гэж итгэдэг.

ИЛТГЭГЧ: КАНАДЫН НОВА СКОТИА МУЖИЙН ДЭЭД ШҮҮХИЙН ШҮҮГЧ, ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨВЛӨХ ХОРООНЫ ДАРГА, КАНАДЫН ДЭЭД ШҮҮХИЙН ШҮҮГЧДИЙН ХОЛБООНЫ ГИШҮҮН РОБЕРТ ВРАЙТ

Хүндэт шүүгч Роберт Вraith нь Канад улсын Нова Скотиа мужийн нийслэл Халифакс хотын уугуул бөгөөд Моунт Аллисоны их сургуулийн бакалавр, Далхаузи их сургуулийн магистрийн зэрэгтэй. Тэрээр Халифаксын нэгэн хуулийн фирмд иргэний эрх зүйн маргааны чиглэлээр 27 жил ажилласан туршлагатай. Мөн Нова Скотиа мужийн Өмгөөлөгчдийн нийгэмлэг, Канадын хуульчдын холбооны үйл ажиллагаанд идэвхтэй оролцож ирсэн. Хүндэт шүүгч Роберт Вraith нь Канадын хуульчдын холбооны Нова Скотиа салбарын ерөнхийлөгч, Канадын Даатгалын хуульчдын холбооны захирал, удирдах зөвлөлийн гишүүнээр тус тус ажиллаж байв. Түүнчлэн Мужийн шүүхийн шүүгчдийн томилгоонд зөвлөх хорооны даргаар ажиллаж байжээ.



1998 оноос Нова Скотиа мужийн Дээд шүүхэд томилогдон ажиллаж байна. Канадын дээд шүүхийн шүүгчдийн холбооны хэд хэдэн хороонд ажиллахын зэрэгцээ Нова Скотиа муж дахь тус холбооны захирлаар болон зөвлөлийн гишүүнээр ажиллаж байсан. 2006 оноос өдийг хүртэл Шүүхийн ёс зүйн зөвлөх хорооны гишүүний албыг хашиж, тус хорооны хамтарсан удирдагчаар ажиллаж байна. Шүүгч Роберт Вraith 2012-2013 онд Ямайка улсын шүүгчийн ёс зүйн зарчим ба тайлбарыг боловсруулж, танилцуулахад оролцсон.

ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙ, САХИЛГА: КАНАДЫН ТУРШЛАГА

КАНАД УЛСЫН ЭРХ ЗҮЙН ТОГТОЛЦОО БОЛОН ШҮҮХ ЭРХ МЭДЛИЙН ТУХАЙ ТАНИЛЦУУЛГА

Энэхүү бага хуралд оролцож буй миний гол үүрэг нь Канад улсын шүүгчийн ёс зүй, сахилгын асуудлын талаар танилцуулга хийж, өөрийн улсад хийгдэж буй шинэтгэлийн үйл ажиллагаа, ёс зүй, сахилгын үндсэн зарчмууд болон сайн туршлагуудын талаарх ойлголт өгөх явдал юм.

Би өөрийн илтгэлээ юуны өмнө Канадын төрийн бүтэц болон эрх зүйн системийн талаар товч танилцуулгаар эхлүүлье. Канад нь 1837 онд албан ёсоор улс болон байгуулагдсан бөгөөд одоогоор 36 сая орчим хүн амтай. Тус улс нь нийт 10 муж болон хойд хэсэгт орших 3 бүс нутгаас бүрддэг. Төрийн эрх мэдлийг хууль тогтоох, гүйцэтгэх болон шүүх салаанд хуваарилсан либерал ардчилсан улс юм.

Холбооны болон мужуудын төр нь төрийн эрх мэдлийг тодорхой чиглэлийн дагуу

хуваан эзэмшдэг. Эрх мэдлийн энэхүү хуваарилалтыг үндсэн хуульд тусгасан байдаг. Дахин хэлэхэд аль ч түвшний төр нь Британийн уламжлалт систем болох хууль тогтоох, гүйцэтгэх болон шүүх гэсэн гурван салаанаас бүрддэг.

Канад улс холбооны болон мужийн гэсэн хоёр түвшинт шүүхийн системтэй. Муж улсын шүүхүүд нь анхан шатны шүүх бөгөөд тухайн мужийн хуулийн дагуу байгуулагддаг. Энэ шатны шүүгч нарыг муж улсын Засгийн газраас томилдог. Үндсэндээ эрхлэх асуудал нь эрүүгийн болон гэр бүлийн эрх зүйн асуудлаар шийдвэр гаргах явдал юм.

Холбооны шүүх нь гурван түвшин бүхий дээд шатны шүүх юм. Муж улс бүрт анхан шатны шүүх (Дээд буюу *supreme* эсвэл Хатан хааны буюу *Queen's bench* хэмээдэг) болон давж заалдах шатны шүүх байна. Эдгээр шүүхүүдэд иргэний, эрүүгийн гээд бүх төрлийн хэрэг харьяалагддаг хэдий ч зарим төрлийн хэрэг маргаан нь анхан болон давж заалдах шатны танхим бүхий Канадын Холбооны шүүхийн тусгай харьяалалд багтдаг. Гуравдахь буюу хамгийн дээд шатны шүүх болох Канад улсын Дээд шүүх нь давж заалдах шатны шүүхийн шийдвэрийг хянан хэлэлцэж, хэвээр үлдээх эсвэл хэрэгсэхгүй болгох шийдвэрийг гаргадаг.

Эдгээр бүхий л шүүхийн шүүгчдийг муж улс бүхэнд байдаг хараат бус Зөвлөх хорооны зөвлөмж дээр үндэслэн Холбооны засгийн газар томилдог. Канад улсын Дээд шүүхийн шүүгчдийг томилох зорилгоор тусгайлан байгуулагдсан хараат бус Зөвлөх хороо мөн үйл ажиллагаа явуулдаг. Нийтдээ тус улсад 1100 орчим шүүгчийг Холбооны хэмжээнд томилон ажиллуулдаг. Мөн ойролцоо тооны мужийн шүүгч нар томилогдон ажиллаж байна.

Либерал ардчилсан тогтолцоо бүхий улсын хувьд тус улсын эрх зүйн систем нь хууль дээдлэх ёс (*the Rule of Law*)-д үндэслэсэн байдаг. Үндсэндээ энэ нь тус улсын нийгмийн суурь юм. Канад улсын Дээд шүүхийн нэгэн шийдвэрт дурдсанчлан “бодит утгаараа ардчилал нь хууль дээдлэх ёсгүйгээр оршин тогтнох боломжгүй” юм.

Бүгдийг багтаасан цогц тодорхойлолт нь ойлгоход хэцүү хэдий ч хууль дээдлэх ёс гэдэг ухагдахууныг НҮБ-ын Ерөнхий нарийн бичгийн даргын зүгээс нэгэн удаа тодорхойлохдоо “бүх хүн, төрийн болон хувийн хэвшлийн байгууллага болон аж ахуйн нэгжүүд, мөн Төр нь өөрөө олон нийтэд хүртээмжтэйгээр хэвлэн нийтэлсэн, тэгш хэрэгждэг, хараат бусаар шүүгддэг, олон улсын хүний эрхийн стандарт болон хэм хэмжээнд нийцсэн хуулийн өмнө хариуцлага хүлээдэг” засаглалын зарчим хэмээн оновчтой тодорхойлсон байдаг.

Үндсэндээ хууль дээдлэх ёс нь шүүх эрх мэдэл болон шүүн таслах ажилд итгэх олон нийтийн итгэлгүйгээр тогтвортой оршин тогтнож чадахгүй. Канад улсын Дээд шүүхээс нэгэнтээ бичгээр мэдэгдсэнчлэн “олон нийтийн итгэл болон хууль дээдлэх ёсны хэрэгжилт нь хоорондоо “ээдрээтэйгээр харилцан сүлэлдсэн” байдаг. Энэ нь “манай нийгмийн суурь үнэт зүйл болох хууль дээдлэх ёсыг тогтвортой байлгахын тулд олон нийтийн зүгээс хууль болон шүүхийг хүндэтгэх хүндэтгэлийг хадгалах зайлшгүй шаардлагаас үүдэлтэй” хэмээжээ.

Нийгмийн тогтвортой байдлыг хангах урьдчилсан нөхцөл нь олон нийтийн итгэл болон хууль дээдлэх ёсны хэрэгжилт хэмээн үзвэл шүүх эрх мэдэл болон шүүн таслах ажилд итгэх олон нийтийн итгэлийг бий болгох, хадгалах гол бүрэлдэхүүн хэсгүүд нь юу байх вэ? Миний зүгээс 4 зүйл байдаг хэмээн үзэж байна:

1. Шүүхийн хараат бус байдал;
2. Ёс зүйн өндөр стандарт;
3. Хариуцлага;
4. Хэн нэгний ивээлээр бус харин мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй дээр нь үндэслэн хамгийн тохиромжтой нэр дэвшигчийг шилж олдог, итгэл хүлээхүйц шүүхийн томилгооны тогтолцоо.

Шүүхийн хараат бус байдлын гол ач холбогдлыг хэт доогуур үнэлж болохгүй юм. Хэдийгээр цөөн тооны улс төрчид болон төрийн өндөр албан тушаалтны зүгээс үүнийг умартах тохиолдол заримдаа гардаг хэдий ч шүүхийн хараат бус байдлын үзэл баримтлалыг Канад улсын Үндсэн хуульд тусган, шүүхийн зүгээс ч түүштай хамгаалж байдаг.

Канад улсын Дээд шүүхийн зүгээс нэгэнтээ мэдэгдсэнчлэн “Шүүхийн хараат бус байдал нь зөвхөн хууль, шударга ёсны шаардлагуудад үндэслэн шийдвэр гаргах эрх чөлөөг агуулдаг” бөгөөд “шүүх нь аль нэг этгээдийн зохисгүй нөлөөллөөс үл хамааран ажиллагаагаа чөлөөтэй явуулах боломжтой байхыг шаарддаг.” “Хууль дээдлэх ёсн болон Үндсэн хуулийн заалтын дагуу төрийн эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхэд хараат бус шүүх эрх мэдэл зайлшгүй шаардлагатай” хэмээн дурджээ.

Шүүхийн хараат бус байдал нь харагдах байдлаараа ч, бодит байдал дээр ч төвч байдал (impartiality)-д үндэслэдэг. Шүүхийн хараат бус байдал нь шүүх төвийг сахиж ажилладаг тухай олон нийтийн ойлгоцод үнэхээр чухал нөлөө үзүүлдэг. Өөрөөр хэлбэл, шүүгчийн хараат бус байдал нь шүүх болон шүүгчид байх ёстой гол шинж болсон төвч байдлын урьдач нөхцөл болдог.

Гэвч дээр дурдсан чухал ач холбогдлоос гадна шүүх эрх мэдэлд иргэдийн итгэх итгэлийг нэмэгдүүлэхэд шүүхийн хараат бус байдлаас ч илүү их зүйлс шаардлагатай болдог. Шүүгчид ёс зүйн өндөр шаардлагыг ягштал баримтладаг, эс бөгөөс хараат бус сахилгын процессоор хариуцлага хүлээдэг гэж мөн олон нийтэд ойлгогддог байх ёстой.

Канадын Дээд шүүхээс гаргасан нэгэн шийдвэрт “шүүгчид гэдэг нь цэгц (integrity), төвч, хараат бус байдлын үлгэр жишээ байж тийнхүү ойлгогдохуйцаар, өө сэвгүйгээрбиеэ авч явна гэсэн хүлээлт олон нийтэд байдаг” болохыг дурджээ.

Шүүгчид тавигддаг шаардлага нь энгийн иргэдэд тавигддаг шаардлагаас хамаагүй өндөр байдаг. Шүүхийн үүрэг роль нь өвөрмөц онцлогтой ба шүүгчийн үйл ажиллагааг чиглүүлдэг ёс зүйн зарчимууд ч гэсэн ийм өвөрмөц юм.

Энэхүү шалтгааны улмаас олон улс оронд зөвхөн шүүгчдийн даган мөрддөг ёс зүйн зарчмуудыг боловсруулан гаргаж, ёс зүйн ээдрээтэй асуудалд холбогдсон шүүгчдэд дэмжлэг үзүүлэх зорилготой механизмыг бүрдүүлсэн байдаг.

Канадын хуулийн салбарын ёс зүйн тогтолцоог ярихын өмнө шүүхийн хараат бус байдал болон хариуцлагатай байдлын хооронд үүсгэдэг зөрчилдөөний тухай товч тайлбарлая. Шүүгчид ямар нэг хөндлөнгийн нөлөөгүйгээр шийдвэр гаргах эрх чөлөөтэй байж, ёс зүйн өндөр стандартыг дагаж мөрддөг ч байсан ямар нэг хэмжээнд хариуцлага тооцохгүйгээр олон нийтийн итгэлийг хэзээ ч бүрэн олж авч чадахгүй юм. Энэ нь олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлэхэд шаардлагатай хэмээн миний дурдаж буй гуравдахь гол бүрэлдэхүүн хэсэг юм. Үүний тулд хамгийн гол нь шүүхийн хараат бус байдал болон хариуцлагатай байдал хоорондын тэнцвэрийг хадгалж, тодорхой хэмжүүрийн дагуу

сахилгын арга хэмжээ авах замаар шүүчийн буруутай үйл ажиллагаанаас үүдэлтэй гомдлыг шийдвэрлэх системтэй болох явдал юм. Гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа нь энэхүү тэнцвэрийг хангасан тохиолдолд олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлдэг.

Эцэст нь хэлэхэд шүүгчийн томилгоо нь хэн нэгний ивээл, тааллаар бус харин мэдлэг, үр чадвар, ёс зүйд суурилан хийгдэж байгаа гэдэгт олон нийт итгэдэг байх шаардлагатай. Канад улсад төрийн зүгээс шүүгч томилохдоо хараат бус зөвлөх хорооны санал болгосон жагсаалтад байгаа нэр дэвшигчдээс энэхүү шалгуур үзүүлэлт дээр үндэслэн сонгодог гэдэгт олон нийт итгэдэг. Энэ нь миний дээр дурдсан 4 дэх гол бүрэлдэхүүн хэсэг юм.

ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙ

Канад улсын шүүгчдэд хамаарах сахилгын процессын талаар би дараа ярих бөгөөд үүний өмнө Канадын шүүгчийн ёс зүйн тогтолцооны талаар ярихыг хүсч байна. Үүнийг эхлэхийн өмнө Канадын дээд шатны шүүгчид нь Шүүгчийн тухай холбооны хуулийн хүрээнд хамаарч зохицуулагддаг болохыг дурдмаар байна. Анхлан 1971 онд Канадын Шүүхийн зөвлөлийг энэхүү хуулийн дагуу байгуулсан. Канадын Шүүхийн зөвлөл нь нийт 39 ерөнхий шүүгч болон шүүгч нараас бүрдэх ба хуульч мэргэжилтэй, бүрэн цагаар ажилладаг Гүйцэтгэх захирлаас бүрддэг. Зөвлөл нь үндсэн хоёр чиг үүргийг гүйцэтгэдэг:

1. Ерөнхий шүүгчийн уулзах үндэсний форум үүсгэх, сургалтын хөтөлбөрийг албажуулах замаар шүүн таслах ажлын нэгдмэл, үр нөлөөтэй байдлыг хангах, дээд шатны шүүхийг чанаржуулах;
2. Холбооны Засгийн газраас томилогдсон шүүгчдийн үйл ажиллагаатай холбоотой гомдлыг хянан шийдвэрлэхэд голлох үүрэгтэй оролцох.

Үүнээс үзвэл Канадын Шүүхийн зөвлөл нь Канад улсын шүүгчийн ёс зүйн стандартыг голлон хариуцдаг. 1990-ээд оны дунд үеэс ажил үүргээ гүйцэтгэхэд нь шүүгчид тусалж, шүүгчийн албаны болон хувийн амьдралдаа дагаж мөрдөх шаардлагатай зарчмуудыг шүүгчид болон олон нийтэд таниулах зорилгоор ёс зүйн зарчмуудын тогтолцоог бичгээр боловсруулан гаргахаар энэ Зөвлөл ажиллаж эхэлсэн.

Үүний үр дүнд Канадын шүүхийн зөвлөлөөс “Шүүгчдийн ёс зүйн зарчмууд” хэмээх баримт бичгийг 1998 онд гаргасан. Энэхүү бага хурлын төлөөлөгчдөд тараах зорилгоор цөөн хувийг миний бие авчирсан. Энэхүү баримт бичиг нь зургаан бүлэг сэдвээс бүрддэг:

- Зорилго
- Шүүхийн хараат бус байдал (judicial independence)
- Цэгц байдал (integrity)
- Хичээл зүтгэл (diligence)
- Тэгш байдал (equality)
- Төвч байдал (impartiality)

Бүлэг тус бүр гурван хэсгээс бүрдэнэ. Бүлгийн эхэнд зорилт эсвэл хүрэхийг зорьж буй туйлын хүслэнг дурдсан заалт байдаг. Дараа нь тухайн зорилт тус бүрийг хэрэгжүүлэхийн тулд баримтлах зарчмуудыг дурджээ. Эцэст нь эдгээр зарчмуудыг төрөл бүрийн нөхцөлд хэрхэн даган мөрдөх (мөрддөг, мөрдөж байсан) талаарх тайлбар багтсан байдаг. Эдгээр Ёс зүйн зарчмуудыг дэлгэрэнгүй тайлбарлахад цаг хүрэлцэхгүй

тул зарчим тус бүрийн үндсэн үндсэн агуулгаар би ярих зүйлээ хязгаарлая. Гэхдээ Ёс зүйн зарчмын Зорилгын хэсгээс богинохон хэсгийг уншиж сонордуулах нь зүйтэй хэмээн бодож байна:

1. Заалт, Зарчим болон Тайлбарууд нь бүхий л шүүгч нарын баримтлахыг хичээх ёстой маш өндөр түвшний стандартуудыг тодорхойлдог. Эдгээр нь бүхий л холбоотой нөхцөл байдалд шүүхийн хараат бус байдал болон хууль зүйн шаардлагад нийцүүлэн хэрэглэгдэх оюун ухааны зарчмууд юм...
2. Заалт, Зарчим болон Тайлбарууд нь зөвлөх шинж чанартай. Тэдний зорилго нь мэргэжлийн болон ёс зүйн хүндрэлтэй асуудлуудтай нүүр тулсан шүүгч нарт туслах, мөн шүүхийн үүрэг ролийг ойлгоход олон нийтэд дэмжлэг үзүүлэх явдал юм. Эдгээрийг шүүгчид хориглосон үйл ажиллагааг жагсаасан дүрэм мэт хэрэглэж болохгүй. Эдгээр нь шүүгчийн зохисгүй үйл ажиллагааг илэрхийлсэн стандартыг ч тогтоож байгаа хэрэг биш юм.

Энэхүү сүүлийн хэсгийг үл харгалзан миний зүгээс хэлэхэд Канадын шүүхийн зөвлөлийн зүгээс 2008 онд хийгдсэн нийтийн сонсголын дараа шүүгчийг албан тушаалаас нь огцруулахгүй байх зөвлөмж гаргахдаа “ёс зүйн зарчмууд нь абсолют зүйл бус харин зохисгүй үйл ажиллагаа баримт нотолгоонд үнэлэлт, дүгнэлт өгөхөд ашиглах үнэт зүйлс болон анхаарах зүйлсийн ерөнхий хүрээг тодорхойлдог бөгөөд Ёс зүйн зарчмыг зөрчсөн явдал нь шүүгчээс шаарддаг төвч, цэгц байх объектив стандартыг биелүүлсэн эсэхийг тогтоох, мөн асуудалтай тухайн үйлдэл нь шүүгчийг огцруулах объектив стандарттай нийцэж байгаа эсэхийг тогтоох хүчин зүйл болдог” хэмээн үзсэн байдаг.

Тиймээс буруутай үйл ажиллагаанд шийтгэл ногдуулах дүрэм (code) биш боловч бидний баримталдаг Ёс зүйн зарчим нь Канад улсад шүүгчдийн эсрэг гарч буй гомдолд үнэлгээ хийн, шийдвэр гаргахад ашигладаг жишиг баримт бичиг юм.

Миний мэдэж байгаагаар зарим улсад жишээ нь Монгол улсад ёс зүйн зарчмыг шүүгчийн үйл ажиллагааг журамласан дүрэмд тусгаж өгдөг. Харин Канад улсад тухайн зарчим нь заавал дагаж мөрдөх бус харин зөвлөсөн шинжтэй байдгийг зарим талаар шүүмжилдэг ч эдгээр нь өнгөрсөн жилүүдэд үүргээ сайн биелүүлж, шүүхийн зүгээс хараат бус байдлын чухал хэсэг хэмээн хүлээн зөвшөөрч баримталж ирсэн юм.

Одоо миний бие Ёс зүйн зарчмын баримт бичигт тусгасан 5 үндсэн бүлгийн талаар товч танилцуулъя.

Эхний бүлэг нь шүүхийн хараат бус байдал гэсэн эрхэм зарчмын тухай юм. Тус бүлгийн эхний заалтад хараат бус шүүх эрх мэдэл нь төвч шударга ёсыг хэрэгжүүлэхэд зайлшгүй болохыг дурдсан байдаг. Тиймээс, шүүгч нар хараат бус байдлыг хувь хүнийхээ болон институтийнхээ хувьд хадгалж үлгэр жишээ байх ёстой. Энэ нь шүүхийн хянан шийдвэрлэх ажиллагаанаас гадуур төр, олон нийт болон хэвлэлийн зүгээс аливаа асуудлыг шийдвэрлэхэд нь нөлөөлөх гэсэн ямар нэгэн оролдлогоос эрс тууштай татгалзах гэсэн утгатай. Шүүгчид өөрийн шүүн таслах чиг үүргээ хараат бусаар, гадны ямар нэг нөлөөллөөс ангид гүйцэтгэх ёстой. Мөн, тэд шүүх эрх мэдлийн институтын болон үйл ажиллагааны хараат бус байдлыг хангах, сайжруулах баталгааг ямагт дэмжин сайжруулах хэрэгтэй.

Цэгц байдал (integrity)-ын талаарх дараагийн бүлэг шүүгчид өөрсдийн зүгээс үйл ажиллагаагаа цэгц явуулах бүхий л арга хэмжээг авч, улмаар шүүхэд итгэх олон нийтийн

итгэлийг алдалгүй улам нэмэгдүүлэхийн төлөө зүтгэнэ гэсэн үтгатай заалтаар эхэлдэг. Энэ нь шүүгчдийн үйл ажиллагаа ухаалаг үндэслэлтэй, чигч (fair), бүрэн мэдээлэлтэй байж бусдын зэмлэлийг хүртэхгүй байхын төлөө бүхий л чадлаараа чармайхыг шүүгчдээс шаарддаг.

Шүүх дээрх болон шүүхээс гадуурх шүүгчдийн үйл ажиллагаа нь олон нийтийн хараанд байж, шүүмжид өртөх нь гарцаагүй юм. Тиймээс, шүүгчид өөрсдийн үйл ажиллагаанд зарим нэг хязгаарлалт тавигдахыг хүлээн зөвшөөрөхөөс аргагүй. Гол сорилт нь шүүхийн ажлын байранд тавигддаг шаардлага болон шүүгчийн хувийн, гэр бүлийн амьдралыг хүндэтгэх хууль ёсны хэрэгцээ хоорондын торгон тэнцвэрийг хангахад байдаг.

Хичээл зүтгэл хэмээх дараагийн бүлэгт шүүгчид шүүн таслах ажлаа явуулахад зайлшгүй мэдлэг, ур чадвар, хувийн чанаруудаа улам сайжруулахад чиглэсэн бүх алхмууд хийх, шүүгчийн албан үүргээ мэргэжлийн түвшинд өөрийгөө дайчлан гүйцэтгэх хэрэгтэй гэдгийг тодорхойлсон. Шүүгч нь албан үүргээ бүрэн дүүрэн гүйцэтгэхэд үл нийцэх үйл ажиллагаанд оролцож болохгүй бөгөөд бусад хамтран ажиллагчдын хийсэн ийм үйл ажиллагааг хэрэгсэхгүй орхиж болохгүй. Түүнчлэн, Шүүгчийн тухай хуулиар орлого олох бусад үйл ажиллагаа эрхлэхийг шүүгчид хориглосон байдаг.

“Тэгш байдал” хэмээх дараагийн бүлэгт “шүүгч нар өөрсдийн үйл ажиллагаа болон шүүн таслах ажилдаа хуулийн өмнө тэгш байх эрхийг хангах ёстой” хэмээн тусгасан байдаг. Үүний хүрээнд шүүгч нарт дараах шаардлагууд тавигдана. Үүнд:

- Өөрийн албан үүргээ ямар нэг хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхалгүйгээр гүйцэтгэх;
- Арьсны өнгө, жендэр, шашин шүтлэг, соёл, үндэс угсаа, бэлгийн чиг баримжаа эсвэл хөгжлийн бэрхшээлээс үүдэн гарах ялгаатай байдлыг сайн ойлгох;
- Ямар нэг хэлбэрийн ялгаварлан гадуурхах үйл ажиллагаа явуулдаг байгууллагад гишүүнчлэлтэй байхаас татгалзах,
- Шүүх танхим дахь үйл ажиллагааг тэгш байдлын зарчмын дагуу удирдан явуулах.

Хамгийн сүүлийн гэхдээ бас нэг чухал бүлэг нь төвч байдал (impartiality) юм. Өмнө нь миний хэлснээр төвийг сахиж шийдвэр гаргах нь шүүх эрх мэдлийн мөн чанар юм. Тиймээс шүүгчид шүүх дээр болон шүүхээс гадуур үйл ажиллагаа явуулахдаа өөрийнхөө болон шүүх эрх мэдлийн төвч байдалд итгэх олон нийтийн итгэлийг хадгалж улам нэмэгдүүлэхэд хичээн ажиллах ёстой. Шүүгч төвийг сахих төдийгүй тийнхүү ойлгогдох ёстой. Төвийг сахисан гэж ойлгогдоход юуг хамруулах вэ гэдгийг чигч (fair), мэдээлэлтэй, үндэслэлтэй ханддаг хүний үүднээс үнэлэн дүгнэдэг.

Энэхүү бүлэгт шүүгчийн биеэ зөв авч явах байдал, ашиг сонирхлын зөрчил, иргэний болон буяны үйл ажиллагаанд оролцохтой холбоотой ёс зүйн асуудлыг авч үздэг. Цаашлаад шүүгчээр томилогдсоны дараа улс төрийн хувьд тал зассан бүх төрлийн үйл ажиллагаанд ямар ч хэлбэрээр оролцохыг хориглодог.

Эдгээр Ёс зүйн зарчмууд нь Канад улсын шүүгчдийн албан ажил болон хувийн амьдралыг хөтлөн чиглүүлсээр 19 жил өнгөрчээ. Гэхдээ Канадын Шүүхийн зөвлөлийн зүгээс тухайн ёс зүйн зарчмуудыг эргэн харж, цаг үеийн нөхцөл байдалд нийцүүлэх тухай саяхан мэдэгдсэн бөгөөд жишээ нь олон нийтийн сүлжээг шүүгч нар ашиглах тухай болон өөрийгөө өмгөөлж буй нэхэмжлэгч нартай харилцах тухай бүлэг нэмэлтээр

оруулах юм. Энэхүү төсөл одоо эхэлж, зөвлөлдөх арга хэмжээ хийгдэж буй бөгөөд эцэслэн боловсруулахад нэг эсвэл хоёр жилийн хугацаа шаардагдах болно. Ёс зүйн зарчмуудыг ийнхүү орчин үеийн нөхцөл байдалд нийцүүлэх нь Канадын Шүүхийн зөвлөлийн тэргүүлэх ач холбогдолтой ажил болоод байна.

ЁС ЗҮЙН ЗӨВЛӨХ ХОРОО

Одоо би та бүхэнтэй миний бие хамтран даргалдаг Ёс зүйн зөвлөх хорооны талаарх мэдээллийг хуваалцахыг хүсэж байна. Энэхүү хороо нь хувь шүүгчдийн зүгээс хувь хүнийх нь хувьд тулгарч буй ёс зүйн асуудлын талаар тодорхой асуудал дэвшүүлэх боломжийг олгох зорилгоор Ёс зүйн зарчмууд батлагдан гарсан цаг үетэй зэрэгцэн байгуулагдаж байсан.

Тус хороо нь анхан болон давж заалдах шатны нийт 12 шүүгчээс бүрдэх ба эдгээр нь Канадын муж болон шүүх тус бүрийг төлөөлдөг. Хорооны үндсэн үүрэг роль нь шүүгчийн ёс зүйн эсвэл шүүхийн үйл ажиллагаатай холбоотой асуудалтай нүүр тулсан эсвэл учирч болзошгүй холбооны засгийн газраас томилогдсон шүүгчдэд албан бус, нууцлал бүхий зөвлөгөө өгөх явдал юм. Үүнтэй холбоотой хүсэлтийг ихэвчлэн бичгээр гарган ирүүлдэг ба Хороо тухайн асуудлыг хэлэлцэн, зөвшилцөлд хүрч, тухайн асуудалтай холбоотой өөрсдийн санал бодлыг нууцлалын өндөр зэрэглэлтэйгээр бичгээр хүргүүлдэг. Хорооноос гаргасан санал нь зөвхөн зөвлөх шинжтэй болохыг цохон дурдъя. Хороо ямар нэгэн дүрэм шийдвэр гаргадаггүй. Харин тухайн хүсэлт гаргасан шүүгч нь Ёс зүйн зөвлөх хорооны өгсөн зөвлөгөө, үзэл бодолд үндэслэн өөрийн шийдвэрийг гаргадаг. Хороо нь Канадын Шүүхийн зөвлөлийн авч хэрэгжүүлдэг сахилгын арга хэмжээтэй ямар нэгэн байдлаар холбоогүй байдгаараа Монгол улсын Шүүхийн ёс зүйн хорооноос ялгаатай.

Өөрийн эрхэлсэн ажил болон хувийн амьдралдаа ёс зүйн асуудалтай нүүр тулсан шүүгч нарын хувьд Ёс зүйн зөвлөх хороо нь маш чухал боломж олгодгийг дурдах ёстой. Манай хороо нь ёс зүйн ээдрээтэй асуудлууд гарсан тохиолдол бүрт хариулт өгөх боломжгүйн зэрэгцээ хуулийн талаарх асуулт дээр ямар нэгэн байдлаар санал бодол илэрхийлдэггүй.

Гэхдээ хүсэлт гаргасан шүүгчдэд Канадын шүүхийн тогтолцоонд маш тохиромжтой, улсын хэмжээний нийтийн түршлагадаа үндэслэн нууцлалыг хадгалан зөвлөгөө, чиглүүлэг өгөх чадамжтай байдаг. Хорооны гаргасан зөвлөмжийг шүүгчийн нэрийг нь дараад, нийт шүүгч нарт зориулсан нууцлал бүхий вебсайтад байрлуулдаг бөгөөд зөвхөн шүүгчид л үүнийг үзэж, судалж болдог. Нэмж хэлэхэд муж улсын шүүхийн шүүгч нар тусдаа өөр Ёс зүйн зарчмуудын хүрээнд үйл ажиллагаа явуулдаггүй ч ялгаатай нэг зүйл нь тэд өөрийн тусдаа Ёс зүйн зөвлөх хороотой байдаг.

ШҮҮГЧИЙН САХИЛГА – ЭРХ МЭДЭЛ БОЛОН ПРОЦЕСС

Одоо би шүүгчийн ёс зүйн сэдвээс дараагийн сэдэв болох шүүгчийн сахилгын асуудалд шилжин оръё. Өмнө дурдсанчлан Канадын Шүүхийн зөвлөлийн чиг үүргийн нэг чухал хэсэг бол Холбооны засгийн газрын зүгээс томилогдсон шүүгчдийн үйл ажиллагааны эсрэг гаргасан гомдлыг мөрдөн шалгах явдал юм. Энэхүү бүрэн эрхийг Канадын Шүүхийн зөвлөлийн үйл ажиллагааг ерөнхийлөн зохицуулсан Шүүгчийн тухай

хуулиар олгож зохицуулсан. Энэ хуульд заасан журмаар Шүүхийн зөвлөл гомдол хүлээн авч, албан ёсны магадлагаа (formal inquiry) явуулж, дүгнэлт, зөвлөмжөө Холбооны Хууль зүйн сайдад хүргүүлдэг.

Өөрт олгогдсон бүрэн эрхийн хүрээнд Канадын Шүүхийн зөвлөл нь сахилгын асуудалтай хамааралтай ирсэн гомдлыг хянан үзэх журам, холбогдох дүрмийг батлан гаргадаг бөгөөд шүүгчдийн эсрэг гарсан гомдлын талаарх албан бус шийдэлд хүрэх боломжтой эсэхийг мэдэх зорилгоор уг гомдлыг урьдчилан нягталдаг (screening). Гомдлын талаар ийнхүү албан бус шийдэлд хүрээгүй тохиолдолд л тухайн гарсан гомдлыг албан ёсоор магадлах (formal inquiry) ба үндсэндээ энэ нь нийтийн сонсгол хэлбэрээр хийгддэг. Гэхдээ ноцтой асуудал дээр Канадын Шүүхийн зөвлөлийн урьдчилан нягтлалыг алгасаж Холбооны улсын Хууль зүйн сайд эсвэл мужийн Ерөнхий прокурор нар албан ёсны магадлагаа хийх бүрэн эрхтэй байдгийг энд дурдах хэрэгтэй.

Хамгийн сүүлд нь Шүүхийн зөвлөлийн гаргасан зөвлөмжийн дагуу шүүгчийг албан тушаалаас нь огцруулах эцсийн шийдвэр гаргах бүрэн эрхийг Парламент эдэлнэ. Гэсэн хэдий ч Канадын шүүхийн тогтолоо нь шүүгчийн сахилгын асуудлаа өөрийн дотооддоо хянан шийдвэрлэх зохицуулалттай. Тиймээс Канадын Шүүхийн зөвлөл нь шүүгчдийн талаар гаргасан гомдлыг хүлээн авч үнэлэх ажиллагаанд хяналт тавих чиг үүрэг бүхий Шүүхийн сахилгын хороо (Judicial Conduct Committee)-г байгуулсан.

Үүнтэй холбоотойгоор холбооны улсын шүүчдэд хамааралтайгаар “одоогоор хэрэгжиж буй” сахилгын процессын талаар дэлгэрэнгүй мэдээлэл өгье. “Одоогоор” гэдэг учир нь сахилгын процессыг шинэчлэх ажиллагааг Холбооны улсын Хууль зүйн сайдтай зөвлөлдөн хийж эхлээд байгаа юм.

Миний хэлсэнчлэн өнөөгийн сахилгын процесс нь өргөн хүрээнд авч үзвэл урьдчилсан нягтлал (screening) ба олон нийтийн магадлагаа (public inquiry) хэмээх хоёр ангилалд хуваагддаг.

Урьдчилсан нягтлалын үндсэн зорилго бол тэрхүү асуудал нь шүүгчийг албан тушаалаас огцруулж мэдэх, нийтийн сонсгол хийхгүйц ноцтой буруу үйл ажиллагаа мөн эсэхийг тодорхойлох явдал юм. Канадад шүүгчдийн эсрэг гарсан гомдлын ихэнхийг цаашид нийтийн сонсгол хийхгүйгээр урьдчилсан нягтлалаар хэрэгсэхгүй болгож эсвэл эцэслэн шийдвэрлэдэг байна. 1971 онд Канадын Шүүхийн зөвлөл байгуулагдсанаас хойш нийт ердөө 15 удаагийн олон нийтийн магадлагаа хийгдсэнээс 3-4 тохиолдолд л шүүгчийг албан ажлаас нь огцруулах тухай зөвлөмжийг Парламентад хүргүүлсэн. Эдгээр тохиолдол бүр дээр Парламент тухайн асуудлыг хэлэлцэж эхлэхээс өмнө тухайн шүүгч өөрийн хүсэлтээр чөлөөлөгдөж байжээ. Тиймээс өнөөг хүртэл Парламентын зүгээс шүүгчийг албан тушаалаас нь огцруулах тухай тогтоол гаргаж байгаагүй юм.

Шүүгчийг огцруулах тухай зөвлөмжийг Парламентад өргөн мэдүүлэхээс өмнө урьдчилсан нягтлал болон олон нийтийн магадлагаа хэмээх өргөн хүрээний хоёр ангилал дотор Канадын Шүүхийн зөвлөлийн зүгээс гомдол хүлээн авч, хянан үзэх үндсэн 5 шат бий. Эдгээр гомдолд шүүгчээр томилогдохоос өмнөх хугацааны асуудлуудаарх гомдол ч багтаж болно. Канад улсад хөөн хэлэлцэх хугацаанд хязгаарлалт тавьдаггүй. Монголд байдаг шиг богино хөөн хэлэлцэх хугацааг хэрэглэх нь шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлд сөргөөр нөлөөлнө хэмээн миний хувьд үзэж байна.

Эхний шат бол Канадын Шүүхийн зөвлөлийн Гүйцэтгэх захирал (хуульч)-ийн

эхлүүлдэг урьдчилан нягтлал юм. Шүүгчийн үйл ажиллагаанд үл хамаарах, шалихгүй жижиг зарга маягийн эсвэл олон нийтийн ашиг сонирхолд ач холбогдолгүй гомдлуудыг цааш үргэлжлүүлэн хэлэлцдэггүй. Канад улсын хэмжээнд гарч буй нийт гомдлын ойролцоогоор тэн хагас нь энэхүү ангилалд багтахын зэрэгцээ дийлэнх нь гэр бүлийн эрх зүйн маргаантай холбоотойгоор гардаг байна.

Хоёр дахь шат нь Шүүхийн сахилгын хороон дээр хийгдэх бөгөөд тус хороон дээр тухайн холбогдсон шүүгчээс бичгээр ирүүлсэн тайлбарын туслалцаатайгаар тухайн асуудлыг шийдэх шийдэл гаргах боломжийг судалдаг. Шүүхийн сахилгын хорооны зүгээс тухайн гомдлыг хянуулахаар хорооны гишүүнд хуваарилах ба энэ гишүүн нь тухайн гомдолд хариуцагч шүүгчийн харьяа тойргоос өөр тойргийн шүүгч байх ёстой. Шүүхийн сахилгын хорооны даргын зүгээс мөн шаардлагатай гэж үзвэл мэдээлэл цуглуулах, нууцлал бүхий ярилцлага хийх чиг үүрэг бүхий мөрдөгчийг томилон ажиллуулж болно. Мөрдөгч нь ерөнхийдөө хувиараа ажилладаг хуульч байдаг.

Энэ шатанд хариуцагч шүүгч зөвшөөрсөн тохиолдолд Шүүхийн сахилгын хорооны дарга зөвлөгөө авах, сургалтад хамрагдах зэрэг засан залруулах арга хэмжээг тухайн шүүгчид санал болгож болно. Хариуцагч шүүгч нь өөрийн зохисгүй үйл ажиллагааг хүлээн зөвшөөрсөн тохиолдолд Хорооны дарга тухайн шүүгчид үйл ажиллагааных нь талаарх үнэлгээ дүгнэлтийг бичгээр хүргүүлж, ноцтой биш дутагдлыг залруулахад чиглэсэн бүтээлч анхааруулга өгч болдог.

Хэрэв хоёр дахь шатанд гомдол шийдвэрлэгдээгүй төдийгүй Хорооны даргын зүгээс тухайн асуудал нь шүүгчийг огцруулах хэмжээний ноцтой байж болзошгүй гэж үзвэл тухайн асуудлыг Хянах бүрэлдэхүүн (Reivew Panel)-ээр хянуулахаар хүргүүлнэ. Энэ нь сахилгын процессын гурван дахь шат юм.

Хянах бүрэлдэхүүн ихэнхдээ дараах төрлийн асуудлыг хянадаг:

- Арьсны өнгө, соёл эсхүл жендэрийн мэдэрэмжгүй байх;
- Шүүх хуралдааны танхимд зохисгүй үг хэллэг хэрэглэх;
- Тэвчээргүй, бүдүүлэг авирлах;
- Өмгөөлөгч эсхүл нэг талтай нөгөө талыг байлцуулалгүйгээр харилцах;
- Ашиг сонирхлын зөрчил эсхүл тал зассан хандлага (bias) гаргах;
- Шийдвэрээ гаргалгүй удаах;
- Бие махбодын эсхүл сэтгэл зүйн хувьд шүүн талсах ажил хийхэд тохиромжгүй (чадамжгүй) болох;

Хянах бүрэлдэхүүн нь 4 шүүгч болон олон нийтийн нэг төлөөлөгчөөс бүрдэх бөгөөд Бүрэлдэхүүн нь ямар нэгэн нотлох баримтыг сонсохгүй, тиймээс үйл баримтын талаар дүгнэлт гаргахгүй. Харин Бүрэлдэхүүн нь гаднаас хуульч (зөвлөх) томилж тухайн асуудлыг нэмж мөрдөн шалгуулж болно. Өөрт буй бүхий л мэдээлэлд үнэлгээ хийж үзсэний дараагаар Бүрэлдэхүүн нь хариуцагч шүүгчид анхааруулга өгч тухайн хэргийг хэрэгсэхгүй болгож болно эсвэл зөвлөгөө авах санал гаргаж болно. Бүрэлдэхүүнээс тухайн асуудал шүүгчийг огцруулж болохуйц хэрэг мөн гэж үзвэл Магадлах хороо байгуулагдах шаардлагатай гэж шийдвэрлэж болно. Эс бөгөөс тухайн гомдлыг Шүүхийн сахилгын хорооны даргад буцаан хүргүүлж, эрх хэмжээнийхээ хүрээнд тохирох шийдэл гаргахыг даалгадаг. Тиймээс, шүүгчтэй холбоотой гарсан гомдлууд урьдчилсан нягтлалын гурван үе шат бүрээр дамжиж, аль нэг шатанд нь шийдэгдэх боломжтой.

Хэрэв тэгээд ч гомдлыг шийдвэрлэж чадахгүй бөгөөд гуравдугаар шатанд Хянах бүрэлдэхүүн тухайн асуудал шүүгчийг огцруулах хэмжээний ноцтой болохыг тодорхойлсон бол уг бүрэлдэхүүнээс нийтийн сонсгол хийлгэх зорилгоор Магадлах хороонд шилжүүлж болно. Ингэхдээ Хянах бүрэлдэхүүнээс тухайн асуудлыг тодорхойлж, үндэслэлээ бичгээр үйлдэнэ. Ийнхүү шилжүүлж байгаа нь сахилгын процессын 4 дэх шат болдог.

Магадлах хороо бол гомдол хянан шийдвэрлэх процессын албан ёсны нэг хэсэг нь юм. Тус хороо нь үндсэндээ Канадын Шүүхийн зөвлөлийн гурван гишүүн болон Хууль зүйн сайдын томилсон 10-аас дээш жил мэргэжлээрээ ажилласан туршлагатай хоёр хуульч гишүүнээс бүрдэнэ.

Магадлах хороо нь дээд шатны шүүхийн адил бүрэн эрхийг хэрэгжүүлдэг. Хороо нь магадлах ажиллагаанд зөвлөх, туслах чиг үүрэгтэй хуульчийг ихэнхдээ ажиллуулдаг. Мөн гаднаас хуульчийг томилж, нотлох баримт танилцуулах прокурортой ижил төстэй үүрэг гүйцэтгүүлдэг. Эдгээр албан ёсны магадлах ажиллагааг олон нийтэд ил тод гүйцэтгэдэг бөгөөд энэ нь хэвлэл мэдээллийхний анхааралд ихээхэн өртдөг.

Одоогийн байдлаар Магадлах хорооноос нийтийн сонсгол явуулсны дараа тухайн зохисгүй үйлдэл гаргасан шүүгчид авч болох цорын ганц арга хэмжээ нь тухайн шүүгчийг албан тушаалаас огцруулах зөвлөмж гаргах байдлаар хязгаарлагдана. Тухайн зөвлөмжийг хорооны тодорхойлсон үйл баримт болон дүгнэлтийн хамт Канадын Шүүхийн зөвлөлд хүргүүлдэг.

Улмаар Канадын Шүүхийн зөвлөл нь бүрэн бүрэлдэхүүнээрээ хуралдаж тухайн асуудлыг хэлэлцэх ба хүргүүлсэн зөвлөмж болон өмнө хийгдсэн ажиллагааны үр дүнд үндэслэн тухайн шүүгчийг албан тушаалаас нь огцруулах зөвлөмжийг Парламентад хүргүүлэх эсэхийг эцэслэн шийдэрлэдэг. Энэ нь гомдол хянан шийдвэрлэх процессын тав дахь үе шат юм. Үүний зэрэгцээ тухайн хариуцагч шүүгч сахилгын процесстой холбоотой өөрийн тайлбарыг Шүүхийн зөвлөлд бичгээр хүргүүлэх эрхтэй.

Энд мөн Шүүхийн зөвлөлийн мөрдөн шалгах чиг үүрэг болон шүүн таслах чиг үүрэг нь үргэлж салангид явагддагийг дурдах нь зүйтэй.

Сахилгын процесст шүүгчийн эсрэг гомдлыг шийдвэрлэхэд хэрэглэгдэх шалгуур (test) нь шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг хадгалах гэсэн ухагдахуунд төвлөрдөг. Үүнийг ч Канадын Дээд шүүхийн зүгээс дараах асуултаар баталгаажуулсан байдаг: “Буруутгагдаж буй үйл ажиллагаа нь шүүгчийн хараат бус, цэгц, төвч байдалд илэрхий эсхүл ноцтой сөргөөр нөлөөлж, улмаар шүүгчийн албан үүргээ гүйцэтгэх чадамжид итгэх олон нийтийн итгэлийг алдагдуулсан уу?” Шүүгчийн сахилгын асуудлыг шийдвэрлэх энэхүү шалгуурын гол цөм нь шүүх эрх мэдэлд итгэх олон нийтийн итгэлийг хадгалахад оршдог.

Тухайн хэрэг нэг бүр дэх үйл баримтын асуултад бүрэн хариулах нь хэзээд хүндрэлтэй ажил байдаг бөгөөд ялангуяа шүүгчийн карьер болон амьдралын асуудал яригдаж буй үед ихээхэн хэцүү байдаг. Канадын Шүүхийн зөвлөл дээр дээрх шалгуурыг хэрхэн хэрэглэх тал дээр бүгд санал нэгтэй шийдвэр гаргах тохиолдол бараг байдаггүй. Аз болоход, шүүгчтэй холбоотой гарч буй ихэнх гомдол нь албан ёсны магадлагаа хийлгүйгээр урьдчилан нягтлах шатандаа шийдвэрлэгддэг тул зөвлөл дээр энэ асуудлыг

хэлэлцэх тохиолдол маш цөөхөн гарч байна.

Үйл баримтыг тогтоох, дүгнэлт гаргах, зөвлөмж хүргүүлэх Шүүхийн зөвлөлийн бүрэн эрхийг үл харгалзан Парламент нь Шүүхийн зөвлөлөөс хүргүүлсэн зөвлөмжийн дагуу шүүгчийг албан тушаалаас нь огцруулах эсэхийг эцэслэн шийдвэрлэдэг.

Үүгээр Канад улсад хэрэгжиж буй сахилгын процессыг нэгтгэн дүгнэж болно. Гэхдээ миний өмнө хэлсэнчлэн Канадын шүүхийн зөвлөл болон Шүүгчийн тухай хуулийг хэрэгжүүлэх чиг үүрэг бүхий Хууль зүйн сайдын хороонд байнгын хэлэлцүүлэг өрнөж, боломжит томоохон шинэчлэлийн талаар судалж буй юм. Эдгээрээс миний зүгээс чухал ач холбогдолтой хэмээн үзэж буй хоёр зүйлийг цохон тэмдэглэхийг хүсэж байна. Эдгээр нь шүүгчийг албан тушаалаас нь огцруулах болон давж заалдах процесстэй холбоотой юм.

Манай улсад өнөөгийн хэрэглэж буй системийн нэг дутагдалтай тал нь мужийн шүүгчидтэй холбоотой асуудал тухайн мужийн хуулиар зохицуулагддаг бол Холбооны улсын түвшинд Канадын Шүүхийн зөвлөлийн тооцож болох цорын ганц хариуцлага нь шүүгчийг албан тушаалаас огцруулах тухай зөвлөмж гаргах явдал билээ (шүүхийн хараат бус байдлыг хадгалах түүхэн хандлагаас улбаатай). Харин одоо Шүүхийн зөвлөлийн зүгээс шүүгчийг албан тушаалаас нь огцруулахаас өмнө авч болох олон төрлийн арга хэмжээг Шүүгчийн тухай хуульд тусгах талаар санал болгож буй юм. Эдгээр арга хэмжээнүүд нь тухайн асуудлыг засаж залруулах болон шийтгэл ногдуулах зорилготой байхын зэрэгцээ шүүхийн хараат бус байдлыг хүндэтгэсэн, олон нийтийн итгэлийг бэхжүүлсэн байх шаардлагатай юм.

Санал болгож буй засаж залруулах арга хэмжээ болон шийтгэлийн хүрээнд дараахыг ногдуулах бүрэн эрх багтаж байна:

- Үйл ажиллагааных нь талаарх тухайн шүүгчид хандан анхааруулга өгөх
- Хаалттай эсхүл нээлттэй сануулах
- Боломжит үр дагаврыг нь мэдэгдсэн анхааруулга өгөх
- Уучлал гуйхыг шүүгчид даалгах
- Зөвлөгөө, эмчилгээ, сургалт зэрэг тусгай арга хэмжээнд хамрагдахыг шүүгчид даалгах;
- 30 хүртэлх хоногийн хугацаагаар цалингүйгээр үүрэгт ажлаас нь түдгэлзүүлэх.

Канадын Шүүхийн зөвлөлд тулгамдаж буй өөр нэг асуудал бол нийтийн сонсголын үеэр Магадлах хорооны гаргадаг түр шийдвэрээс үүдэн маш олон тооны өргөдлийг (давж заалдах болон бусад) Холбооны шүүхэд шилжүүлснээс болж гардаг сахилгын сонсголд зардал гарах, хугацаа сунжрах явдал юм.

Одоогоор асуудалд холбогдсон шүүгчийн өмгөөлөгчийн зардлыг төсвөөс төлдөг ч Холбооны шүүхээр хянуулах өргөдөл гаргах тохиолдолд зардал/үр ашгийн харьцаа ямар байгаа талаар судалсан зүйл байхгүй байна. Үүнээс үүдэн зарим зардлын параметруудэд өөрчлөлт оруулж болох ба тухайн өмгөөлөгч ялсан, ялагдсан эсэхээс хамаарна. Үүнээс гадна Холбооны шүүхийн түвшинд Магадлах хорооны эсвэл Шүүхийн зөвлөлийн гаргасан шийдвэрийг ганцхан шүүгч шүүн таслахад хэвийн бус нөхцөл байдал үүсэх талаар санаа зовоосон асуудлууд гардаг.

Үүнд санал болгож буй шийдэл нь давж заалдах шинэ журмыг гаргах, тодруулбал

Канадын Шүүхийн зөвлөлийн шийдвэрийг давж заалдах журмаар хянах трибунал байгуулан, давж заалдах шатны журмын дагуу ажиллуулах санал юм. Санал болгож буйгаар энэхүү давж заалдах шүүх бүрэлдэхүүний шийдвэрт гаргаж болох гомдлыг Дээд шүүхэд өгч болохоор хязгаарлах юм. Үүний зорилго нь сүүлийн үед гарч буй шүүхэд албан ёсоор хэрэг хэлэлцэхэд учирч буй цаг хугацааны удаашрал, зардлын асуудлыг шийдвэрлэх явдал юм. Цаашид энэхүү санал болгож буй шинэчлэл нь хэрхэн хийгдэхийг харах үлдээд байна.

Энэхүү танилцуулгыг томоохон шинэтгэл хийгдсэний дараа хийсэн бол илүү үр дүнтэй байх байлаа. Шүүгчийн ёс зүйн зарчмуудын хувьд ч мөн адил. Гэхдээ ийм төрлийн шинэтгэл их удаанаар хэрэгждэгийг бид бүгд сайн мэднэ. Эдгээр шинэчлэлүүд хийгдсэний дараа энэ талаарх мэдээллийг профессор О.Мөнхсайхан болон Шүүхийн ёс зүйн хороод явуулахдаа би баяртай байх болно.

ТӨГСГӨЛ

Төгсгөлд нь хэлэхэд Канад болон Монгол улсын улс төр болон эрх зүйн тогтолцоо нь эрс ялгаатай, шүүгчийн ёс зүй болон сахилгад хандах Канад улсын хандлагыг Монгол улсад тэр бүр шууд ашиглах боломжгүйг дурдахыг хүсч байна. Гэхдээ бидний баримтлан хэрэгжүүлдэг үндсэн зарчмууд, туршлагыг өөрийн орны эрх зүйн шинэтгэлийн хөгжлийн үндэс суурь болгон ашиглах боломжтой гэж би найдаж байна.

ИЛТГЭГЧ: МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙНЭС ЗҮЙН ХОРООНЫ ГИШҮҮН В.ЖАВХЛАН

1980 онд ОХУ-ын Иркутск хотын Улсын Их сургуулийн хуулийн факультетийг дүүргэж, 2000 онд ОХУ-ын Иркутск хотын Улсын Их сургуульд Хууль зүйн ухааны магистрийн зэрэг хамгаалсан. 1980-1988 онд Баянхонгор аймгийн шүүхэд хэсгийн ардын шүүхийн шүүгч, 1988-1993 онд мөн Аймгийн шүүхийн орлогч дарга, 1993-2000 онд мөн аймгийн шүүхийн Давж заалдах шатны шүүхийн шүүгч, 2000-2013 онд Нийслэлийн Сүхбаатар дүүргийн шүүхэд шүүгч, 2013-2015 онд Баянгол, Хан-Уул, Сонгинохайрхан дүүргийн Иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн шүүгч, 2015 оноос хойш Шүүхийн ёс зүйн хорооны гишүүнээр тус тус ажиллаж байна.



МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙН ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ДҮРЭМ ТҮҮНИЙ ХЭРЭГЖИЛТ, ТУЛГАМДСАН ЗАРИМ АСУУДАЛ

Монгол Улсын шүүхийн Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм, түүний зорилго, зохицуулалт, олон улсын стандартад нийцэж байгаа эсэх, Банглорын зарчим тэдгээрийг тусгасан байдал;

Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилт ямар байгааг тус хорооны ажлын албанаас хийсэн судалгаан дээр үндэслэж, тулгамдаж буй асуудлыг гаргах, хэрхэн шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлох; /сүүлийн 3 жилийн статистик, тоо баримт, тус хороонд ирсэн гомдол, түүний агуулга, гомдол шийдвэрлэлтийн байдал, /

Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг боловсронгуй болгон сайжруулах хэрэгцээ шаардлага байна гэж үзэх үндэслэлүүдийг тус тус хөндөхийг зорилоо.

УДИРТГАЛ

Шүүх, шүүгчийн ёс зүй, үнэнч шударга байдалд итгэх ард түмний итгэл нь өнөөгийн хүмүүнлэг ардчилсан нийгмийн амин сүнс билээ.

Хараат бус, бие даасан шүүхийн нэр хүндийг ариун байлгах гол нөхцөл нь шүүгч гагцхүү Монгол Улсын үндсэн хууль түүнд нийцүүлэн гаргасан бусад хуульд захирагдан шүүгчийн ёс зүйн хэм хэмжээг хэлбэрэлтгүй чанд сахин биелүүлж, өргөсөн тангарагтаа ямагт үнэнч байх явдал бөгөөд шударга, хариуцлагатай байх, хууль дээдлэх, хүн бүрт адил тэгш хандах, шүүхийн нэр хүндийг өндөрт өргөх нь шүүгчийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчим мөн.

Аливаа мэргэжил бүхэн тэр дундаа төрийн албан хаагчдад мэргэжлийн ёс зүйн өндөр шаардлага тавьдаг боловч яагаад шүүгчийн ёс зүйн тухай ярихаар илүүтэй акцент

өгөөд байдаг юм бэ? Учир нь шүүгчид бол хүний эрх, эрх чөлөөг хамгаалдаг, иргэд, хуулийн этгээдийн өмчийн маргааныг эцэслэн шийдвэрлэдэг, бусдын гэм бүрүүтэй эсэхийг тогтоодог, өөрөөр хэлбэл Үндсэн хуулийн эрх мэдлийг хэрэгжүүлдэг онцгой субъект гэдэгт мөн чанар нь оршдог билээ.

Хүний эрх, эрх чөлөөг баталгаатай хангах зорилгыг эрхэмлэсэн хүмүүнлэг иргэний ардчилсан нийгэм байгуулж, эрх зүйт төрийг төлөвшүүлэн хөгжүүлэх, эрх зүйн шинэтгэлийг хийж буй нийгэмд шүүгчийн гараар дамжиж шударга ёс тогтож байдаг бөгөөд шударга ёс гэдэг нь зориуд гаргаж буй абстракт ойлголт биш юм. Шүүгчээс хуулийг бүтээлчээр хэрэглэх мэргэжлийн өндөр үр чадвар, ёс зүйн хэм хэмжээгээ ойлгож, ухамсартайгаар сахин биелүүлэх шаардлага зүй ёсоор тавигдаж байна.

1. МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХЭД ШҮҮГЧИЙН ЁС ДҮРЭМ ХЭРЭГЖСЭН ҮЕ ШАТ;

- 1993 оны “Шүүхийн тухай хууль”-д шүүгчийн ёс зүйн үндсэн зарчмыг тодорхойлсон. /дүрэм байгаагүй/
- 2002.7.04-ны өдрийн “Шүүхийн тухай хууль”-иар 1993 оны “ Шүүхийн тухай хууль”-ийг хүчингүй болгож, 2002 оны шинэчлэн найруулсан “ Шүүхийн тухай хууль”-д зааснаар Шүүгчдийн зөвлөлөөс баталсан Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм үйлчилж эхэлсэн . /Шүүгчдийн зөвлөл нь бүх шатны шүүхийн ерөнхий шүүгч нараас бүрддэг байсан/
- мөн Шүүгчдийн зөвлөлийн 2010.02.03-ны өдрийн 02 дугаар тогтоолоор батлагдсан Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм тус тус үйлчилж байсан байна.

Эрх зүйн шинэтгэлийн хөтөлбөрийн хүрээнд 2013.04.15-наас хүчин төгөлдөр болж хэрэгжиж эхэлсэн Шүүхийн тухай багц хуулиудын концепцтой нийцүүлж, одоогийн “Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг баталжээ.

Уг дүрмийг Монголын хуульчдын холбооны Шүүгчдийн хорооны Удирдах зөвлөлийн 2014 оны 02 дугаар сарын 28-ны өдрийн 1/08 дугаар тогтоолоор баталсан бөгөөд 2014.03.01-нээс үйлчилж байна. Энэхүү дүрмийг батлахад нийт шүүгчдийн 54,1 хувь цахим санал хураалтаар оролцож, 97,3 хувь нь дэмжсэн байна.¹

Үндсэн хууль, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Монгол Улсын олон улсын гэрээ, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм нь Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн эрх зүйн үндэс болох тухай тусгасан байна.

Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль 2013.4.15-наас мөрдөгдөж эхэлсэнтэй холбоотойгоор Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм батлагдсан ба энэ дүрмийн 15 дугаар бүлгээр шүүгчийн үйл ажиллагаанд баримтлах зарчим, үүрэг, тавигдах шаардлага, хариуцлага, хүлээх үндсийг тогтоожээ. Энэ дүрмэнд шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа, мэргэжлийн үйл ажиллагаанаас бусад ёс зүйн зөрчил гэж зааглаж өгсөнөөс гадна шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдлыг Шүүхийн ёс зүйн хороо харъяалан шийдвэрлэнэ гэж заасан байна. Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрмийн 15 дугаар бүлгийн эдгээр зохицуулалт нь Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн зарим зүйл заалттай давхцсан шинжтэй болжээ.

¹ Монголын Хуульчдын холбооны Шүүгчдийн хорооны Удирдах зөвлөлийн тогтоол.2914 он.

Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм гэдэг нь шүүгч төрийн жинхэнэ алба хашиж, ард түмнээс эхтэй, үндсэн хуулийн (төрийн) эрх мэдэл хэрэгжүүлж байгаагийн хувьд нийгэмд ёс суртахууны үүрэг зайлшгүй хүлээсэн бодит байдлыг хэм хэмжээлэг байдлаар тогтмолжуулсан “зан үйлийн хууль” буюу зохицуулалт юм. Ёс зүйн дүрмээр ёс зүйн наад захын дагаж мөрдөх хориглосон, үүрэг болгосон хэм хэмжээг багтаасан байдаг.

“Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм “-д шүүгчийн ёс зүйг 1.Нийгмийн харилцаанд баримтлах ёс зүй, 2. Бүрэн эрхээ хэрэгжүүлэхэд баримтлах ёс зүй, 3. Нийтийн алба болон хувийн амьдралд баримтлах ёс зүй, 4.Улс төрийн үйл ажиллагаа гэсэн 4 бүлэгт хувааж авч үзсэн байна.

Шүүгчийн албаны үйл ажиллагаа болон хувийн амьдралдаа баримтлах зарчим, даган биелүүлэх хэм хэмжээг тодорхойлж, зөрчигдөхөөс урьдчилан сэргийлэх; шүүгчийн ёс зүй, хариуцлагатай байдлыг бэхжүүлж, шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлэх; шүүгчийн хараат бус байдлыг хамгаалах зорилготой гэж зорилгыг тодорхойлжээ. Уг дүрмийн зорилгоос дүрмийн зохицуулалт ойлгогдох бөгөөд дүрмийг бүрэн эхээр нь www.Judcouncil.mn \ёс зүйн хороо\ вэб сайтаас үзэх боломжтой тул Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн зүйл, заалт бүрийг нэгбүрчлэн бичих шаардлагагүй гэж үзлээ.

2. ОЛОН УЛСЫН СТАНДАРТЫН ГОЛ ЗОРИЛГЫГ АГУУЛСАН БАНГЛОРЫН ЗАРЧИМ БА НЭЭЛТТЭЙ НИЙГЭМ ФОРУМААС МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙН ХАРИУЦЛАГЫН ТОГТОЛЦООГ ШИНЭЧЛЭХ ТАЛААР ӨГСӨН САНАЛ ЗӨВЛӨМЖ;

-2000 онд НҮБ-аас гаргасан ажлын хэсгийнхэний боловсруулсан “Банглогрын зарчим”-ыг Гааг хотноо 2002 онд баталсан юм. Тус зарчимд шүүгч биеэ хэрхэн авч явах талаарх Олон улсын стандартын гол зорилгыг шүүхийн нэгдмэл болон шүүгчийн хариуцлагатай байдлыг бэхжүүлэх, авлигатай тэмцэх явдал гэж тус хуралд оролцогчид санал нэгджээ. Шүүхийн ёс зүйн талаарх НҮБ-ын үндсэн зарчим нь шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэх, сайжруулахад чиглэгдсэн бөгөөд харин шүүхийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах үүрэг бүхий хараат бус, төвийг сахисан байгууллагын өмнө шүүгчид өөрсдийн үйл ажиллагааны төлөө хариуцлага хүлээдэг байх нөхцөлийг тогтоож өгсөн.

Үүнд; 1.Хараат бус байдал, 2.Төвийг сахих, 3.Үнэнч шударга байх, 4.Зохистой байдал, 5.Тэгш байдал гэсэн Банглогрын үндсэн зарчмуудыг тогтоон тодорхойлжээ.²

Банглогрын зарчмууд нь шүүгчийн ёс зүйн хэм хэмжээг тогтоох зорилготой бөгөөд үүгээр дамжуулж шүүгчдэд зөвлөмж тусламж хүргэх, шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн жишигийг санал болгодог байна.

Банглогрын эдгээр зарчмуудад; “...Шүүгч нь хувийн амьдрал болон албаны үүргээ хэрэгжүүлэх явцдаа шүүхийн хараат бус байдлыг ямагт хүндлэн дээдэлж үлгэр жишээч байвал зохино. Шүүхийн ажиллагааг зохистой хэрэгжүүлэхэд төвийг сахих нь зайлшгүй чухал. Шүүгч өөрийн албан үүргээ бусдад давуу байдал олгох, шударга бус хандах эсхүл ялгаварлан гадуурхах байдал гаргахгүйгээр хэрэгжүүлнэ. Шүүгч нь иргэд олон нийтийн өмнө шүүгчийн ёс зүйг сахин мөрдөх, элдэв шүүмжлэлд өртөхгүй байх

2 Шүүхийн ёс зүйн талаархи Банглогрын зарчмууд. 2002 он.

түвшинд ёс зүйн өндөр хэм хэмжээг сахих ёстой. Шүүгчийн зан байдал, үйл ажиллагаа нь шүүхийн үнэнч шударга байдалд итгэх ард түмний итгэлийг бататган бэхжүүлэхэд чиглэнэ. Үнэнч шударга байдал нь шүүн таслах ажиллагааг зохистой хэрэгжүүлэхэд чухал ач холбогдолтой ба Шүүгч нь ард түмний байнгын хяналтанд байдаг тул жирийн иргэний хувьд бэрхшээлтэй байж болох хувийн эрхийг хязгаарласан хэм хэмжээг өөрөө өөртөө тогтоож мөрдөх ёстой бөгөөд эдгээр хязгаарлалтыг өөрөө сайн дураар сахин хэрэгжүүлнэ “ гэж тус тус заасан байна.

-Нээлттэй нийгэм форумаас 2008-2010 онуудад Монгол Улсын шүүхийн шинэтгэлийн байдалд судалгаа хийж, төсөл хэрэгжүүлжээ.

Монгол Улсын шүүхийн шинэтгэлийн байдалд хийсэн уг судалгааны тайланд шүүхийн хариуцлагын тогтолцоог шинэчлэх талаар дараахи санал, зөвлөмжийг өгчээ.

Шүүгчид сахилгын шийтгэл оногдуулах дүрэм журмыг олон улсын шилдэг практикт нийцүүлэн өөрчлөн сайжруулах нь зүйтэй. Ингэхдээ сахилгын арга хэмжээ авах процесс хатуу стандарт бүхий ил тод шударга байх ёстой. Нотолгооны стандарт нь хэт өндрөөс болж шүүгчийн зүй бус үйлдлийг тогтоох боломжгүй байж болохгүй гэжээ.³

Иймд “Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм”-д Нээлттэй нийгэм форумаас шүүхийн хариуцлагын тогтолцоог шинэчлэх талаар өгсөн санал зөвлөмж, НҮБ-аас улс орнуудад хандсан шүүгчийн албаны үүргийг биелүүлэх, шалгуурыг баримтлахад зориулан боловсруулсан Банглогрын зарчмуудыг тунхаглалын шинжтэй тусгасан байх боловч илүү нарийвчлан задлаж тусгах шаардлага үүсч байна гэж үзэж байгаа юм.

Монгол Улсын шүүхийн Шүүгчдийн зөвлөлөөс баталсан 2010 оны “Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм”-д үндсэн зарчмуудаа тайлбарлан тодорхойлж, илүү нарийвчлан тусгасан байх ба сүүлийн буюу 2014 оны дүрэм-д зарчмуудыг зөвхөн нэрлэн заасан байна.

Монгол Улсын шүүх төлөөллийн байгууллагаараа дамжуулан 2002 оноос хойш шүүгчийн хариуцлагатай байдлыг бэхжүүлэх, шүүгчийн хараат бус байдлыг хамгаалах талаар бодлого боловсруулж, “ Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг Үндэсний хууль тогтоомжид нийцүүлэн боловсруулж, хэрэгжүүлж байжээ гэж үзэхээр байгаа боловч амьдрал баян тул дүрмийг цаашид илүү боловсронгуй болгож сайжруулах шаардлага байгаа нь энэ сэдвээр бичиж, илтгэж байгаа судлаачдын санал дүгнэлт зэргээс тодорхой байна.⁴

Тухайлбал Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн шүүгчид хориглосон 20 заалт бүрэн тусгагдаагүй. Түүнчлэн Банглогрын зарчим ба Нээлттэй нийгэм форумаас Монгол Улсын шүүхийн хариуцлагын тогтолцоог шинэчлэх талаар өгсөн санал зөвлөмж, олон улсын гэрээ, зарчмыг судалж, нарийвчлан тусгах шаардлага амьдралаас урган гарч байна.

Өөрөөр хэлбэл хараат бус, шударга, нэр хүндтэй шүүх эрх мэдлийг хөгжүүлэн бэхжүүлэхэд чиглэсэн шүүгчийн үйл ажиллагааг алхам тутамд хянаж, шийтгэл хүлээлгэхийг урьтал болгох бус, харин шүүгчийн дагах ёс зүйт зан үйлийг тогтоон хэвшүүлж, шүүх эрх мэдлийн нэр хүндийг өндөр байлгахыг зорьсон Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн зорилгыг тодорхойлж, уг зорилгод нийцүүлсэн хэм хэмжээг тогтоосон дүрмийг боловсруулах нь зүйтэй гэсэнтэй олон шүүгч, судлаачид санал нийлнэ гэдэгт итгэлтэй

3 БрентТ.Уайт.Монгол Улсын шүүхийн шинэтгэлийн байдалд хийсэн судалгааны тайлан. 2008 он.

4 О.Мөнхсайхан.Шүүх эрх мэдэл сэтгүүл.16-44 тал. 2016 №1

байна.

Шүүгч нар маань нэг л шүүгчийн зохисгүй зан үйл нь шүүх эрх мэдэл, хууль дээдлэх ёсонд хор хохирол учруулдаг гэдгийг ямагт санаж явах хэрэгтэй. Түүгээр ч зогсохгүй, шүүгчээс гаргасан мэргэжлийн алдаа, ёс зүйн зөрчил нь хуулийг ёсчлон биелүүлэх ёстой гэсэн олон түмний ойлголтыг алдагдуулж, хуулиар хамгаалагдсан хүний эрх зөрчигдөн улмаар энэ нь ардчиллын үйл явцад саад болдог.

Шүүгч шүүхэд хандаж ирсэн хүмүүст хүндэтгэл үзүүлэх нь олон нийтийн зүгээс шүүх эрх мэдэлд үзүүлэх хүндэтгэлийг дээшлүүлэхэд онцгой чухал үүрэгтэй. Шүүгч хуулийг зөв хэрэглэсэн ч олон нийттэй зөв боловсон, хүндэтгэлтэй харьцаагүйгээс болж тэдний итгэлийг алдах явдал байдаг.⁵ Шүүгч хүн “ Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм ”-д тодорхойлсон хэм хэмжээ, зан үйлийг мөрдөж байгаа нь өөрийн зан байдал, үйл ажиллагаагаараа шүүх эрх мэдлийн нэр хүндийг эрхэмлэн дэмжиж байна гэсэн үг. Шүүгч хэдийгээр өргөн эрх хэмжээтэй, хараат бус байх ёстой боловч түүний үйл ажиллагаа гагцхүү хуульд захирагдах ёстой. Шүүгч өөрийгөө байнга олон нийтийн хяналтад байгаа гэдгийг ойлгон жирийн иргэдэд төвөгтэй санагдаж болох ч шүүгчийн хувьд мөрдвөл зохих зарим шаардлагыг өөрөө түүртэхгүй чин сэтгэлээсээ хүлээн авч баримталж байвал зохилтой.

Шүүгч хүн өөрийн явуулж байгаа бүх үйл ажиллагаа албан тушаалынх нь нэр хүндэд зохистой юм уу, зохисгүй болохын зааг ялгааг мэдэж байх ёстой болдог. Жишээлбэл; замын зөрчил гаргасны учир замын цагдаад шалгуулж байгаа шүүгч өөрийн албан тушаалаар түрээ барьж, зөрчлөө бусдаас өөрөөр авч үзэхийг шаардах эрхгүй. Шүүгчийн ажил, мэргэжлийн болон хувийн зан үйлийн аль алинд нь харшлах зохисгүй зан үйлийг дүрмэнд нэг бүрчлэн жагсаах боломжгүй бөгөөд шүүгч хүн ямар зан үйл олон нийтэд зохисгүй байдлаар ойлгогдож болох вэ гэдгийг өөрөө ойлгож ухамсарлаж байх хэрэгтэй болдог.⁶

“Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм”-ийг шүүгч нар өөрсдөө боловсруулж төлөөллийн байгууллагаараа дамжуулж баталдаг. Шүүгч нар төрийн эрх мэдэл бүхий өндөр албан тушаалдаа хүндэтгэлтэй хандаж, өргөсөн тангарагтаа үнэнч байхын тулд ёс зүйгээ өөрсдөө тодорхойлж, шүүгчийн ёс зүйн дүрэм гэж харахаасаа илүү намайг сүүдэр мэт дагах ёс зүйн “Кодекс “-/тавцан/ ямар байх ёстой вэ? гэдэгт ач холбогдол өгөх нь зүйтэй юм. Нөгөөтэйгүүр ёс зүйн дүрмийн хэм хэмжээг илүү нарийвчлан тодорхой тусгаснаар энэ дүрмийг хэрэглэж, хэрэгжүүлж байгаа Шүүхийн ёс зүйн хорооны гишүүдэд болон түүний ажлын албаны хянан шалгах ажиллагаанд дөхөмтэй байх нь дамжиггүй.

“Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм”-ийн хэрэгжилтийг хангах нэг гол нөхцөл нь ёс зүйн хэм хэмжээг тогтооход шүүгч өөрөө оролцох явдал юм. Ёс зүйд нийцэхгүй шүүгчийн зан үйл нь олон нийтийн итгэлийг хөсөрдүүлж, хуулийг дээдлэх төрт ёсонд хохирол учруулдаг тул түүнд сахилгын шийтгэл хүлээлгэх үндэслэл болно. Шүүгч хүн ёс зүйн дүрмээ сахин биелүүлэхийг хөндлөнгийн албадлагаар хэрэгжүүлдэггүй ч өөрийн дотоод итгэл, үнэмшлээр ухамсарлагдсан шинжтэй даган биелүүлж байдаг. Тэр нь юугаар илэрхийлэгдэж байна вэ гэхээр олон жил ажилласан шүүгч нарт ажил мэргэжлийнх нь онцлогтой уялдсан ёс зүйн дархлаа тогтсон, амьдралынх нь хэв маяг болчихсон,

5 ШЭМШХ-өөс боловсруулсан төслийн найруулан зассан хувилбар. 2002 он.

6 ШЕЗ.МУ-ын Шүүгч ажилтнуудын дагаж мөрдөх ёс зүйн холбогдолтой олон улсын болон үндэсний хууль тогтоомж, эрх зүйн баримт бичгийн эмхтгэл. IV 2010 он.

тодорхой хүрээ цагирагт эргэлдэн ажил амьдралаа зохицуулж сурсан байдаг ба тэдэнд холбогдуулж ёс зүйн зөрчилтэй холбогдуулсан гомдол цөөн гардаг бол шинэ залуу шүүгч нарт холбогдуулж гомдол гаргах нь олонтаа тохиолдох нь бий. Тиймээс шинэ залуу шүүгч нар шүүн таслах ажлын туршлагатай шүүгчдээс суралцах, үлгэр дууриал авахаас гадна төрийн өндөр хариуцлагыг хүлээсэн албан тушаалдаа ямагт хүндэтгэлтэй хандаж, мэргэжлийн нэр хүндээ хадгалж аливаа хардлага, үл итгэх байдлыг бусдад төрүүлэлгүйгээр шүүгчийн нэр хүндээ цэвэр ариунаар, ёс суртахуунтай авч явах нь чухал юм.

4. ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙГ ШАЛГАХ, ТОГТООХ, АРГА ХЭМЖЭЭ АВАХ ЭРХ ОЛГОГДСОН ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРОО, ТҮҮНИЙ АЖЛЫН АЛБАНЫ ҮЙЛ АЖИЛЛАГАА, ХУУЛИЙН ПРОЦЕДУР;

Шүүгчийн ёс зүйн байдлыг зохицуулсан хүчин төгөлдөр үйлчилж, дагаж мөрдөж буй Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль болон Шүүгчийн ёс зүйн дүрэмд зааснаар шүүгч холбогдох хууль, шүүгчийн ёс зүйн дүрмээр тогтоосон хэм хэмжээ зөрчсөн болох нь хянан шалгах ажиллагаагаар тогтоогдсон тохиолдолд л сахилгын хэрэг үүсгэх, зохих шийтгэл оногдуулах үндэслэл бүрдэнэ.

Шүүгчид холбогдох сахилгын хэрэг үүсгүүлэх гомдол, хүсэлтийг хүлээн авах, шалгах, сахилгын хэрэг үүсгэх, татгалзах, сахилгын шийтгэл оногдуулах, зэрэг бүхий л процедурыг Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай болон Шүүхийн захиргааны тухай Монгол Улсын хууль, Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрмээр тус тус зохицуулж байна.

Одоогийн ажиллаж буй Шүүхийн ёс зүйн хороо нь улсын хэмжээнд нэгдмэл үйл ажиллагаа явуулж, шүүгчийн сахилга хариуцлага, ёс зүйтэй холбогдуулан гаргасан гомдлыг Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийг болон Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрмийг баримтлан хянан шийдвэрлэж буй үйл ажиллагаа нь Банглорын зарчмаар тогтоож өгсөн зарчим, зохицуулалттай зарим талаар дүйцэж байгаа юм.

Гэвч цаашид боловсронгуй болгох шаардлагатай гэж Ёс зүйн хорооны гишүүд үзсэн бөгөөд тус хорооны дүрмийг процессын хувьд хялбаршуулсан болгох зорилгоор 2017 онд шинэчлэн боловсруулж, Шүүхийн захиргааны тухай хуулийн 32 дүгээр зүйлийн 32.4-т зааснаар Монгол Улсын Ерөнхийлөгчид батлуулахаар өргөн бариад хүлээгдэж байна.

Тус хороонд ирж буй гомдлын дийлэнх нь шүүхэд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад гарсан шүүгчийн захирамж, тогтоол, хэрэг шийдвэрлээд гаргасан шүүхийн шийдвэр, магадлал, тогтоолд сэтгэл дундуур байгаа хэргийн оролцогчоос шүүгчийн талаар гомдол мэдүүлдэг.

Шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаатай холбоотой дээрх гомдлыг Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 1.4.2-т зааснаар “шүүгчийн гаргасан мэргэжил, үр чадвар, дадлага туршлагатай холбоотой алдаа нь ёс зүйн зөрчилд хамаарахгүй гэж үзэж, Шүүхийн Ёс зүйн хороо тухайн шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалздаг, үүсгэсэн бол хэргийг хэргэсэхгүй болгодог. Одоогийн практикт дүрмийн энэ заалт түгээмэл хэргэлэгдэж байна.

Цөөн тохиолдолд шүүгч ёс зүйн дүрмээр тогтоосон хэм хэмжээ зөрчсөн байж болохуйц фактыг гомдол, хүсэлтэд өгүүлсэн байдаг боловч ихэнхдээ тогтоож чаддаггүй.

Энд заавал нотол, эс тэгвээс сахилгын хэрэг үүсгэхгүй гэсэн ойлголт төрж байгаа нь эрүүгийн эрх зүйн презумпци төсөөтэйгөөр үйлчилж байна гэж хэлэхээр байгаагаас гадна Нээлттэй нийгэм форумас өгсөн санал зөвлөмжид; "...нотолгооны стандарт нь хэт өндрөөс болж шүүгчийн зүй бус үйлдлийг тогтоох боломжгүй байж болохгүй" гэсэнтэй дүйж байгаа юм. Яагаад нотолж чадахгүй байна вэ гэхээр Ёс зүйн хорооны ажлын албаны хянан шалгагч референт нар хянан шалгах үүрэгтэй боловч хэрхэн шалгах арга замыг заасан, мөрдөн шалгах бүрэн эрх хэмжээ олгосон хуулийн заалт, үндэслэл, журам байдаггүй. Өөрөөр хэлбэл эрх зүйн үндэс байхгүй.

Шүүхийн ёс зүйн хорооны хуралдаан дээр шүүгчид холбогдуулан гомдол гаргагч иргэдийн хүсэж буй асуудлууд гэвэл, "...шүүх хуралдааны тэмдэглэл, дуу болон дүрс бичлэг хуулбарлаж авах, гэрч асуулгах, шинжээч томилуулах зэрэг ажиллагааг тус хорооны ажлын албанаас хийж баймаар байна. Жирийн иргэд бид шүүх, шүүгчийн эсрэг /төрийн механизмын/ юу бүрдүүлж чадах билээ" хэмээн тайлбарлаж байгаа нь үнэний ортой юм.

Мөн түүнчлэн Шүүхийн ёс зүйн хороо хянан шалгах үүргээ бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэхгүй байна гэж Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхээс сахилгын хэрэг хянахдаа дүгнээд байгааг гүйцэлдүүлэх эрх зүйн үндэс, хуулийн боломж байдаггүй. Жишээлбэл; Шүүхүүд шүүх хуралдаан бүрийн аудио бичлэгийг заавал хийж, архивлах журамтай байдаг. Тэгтэл зарим тохиолдолд хийгддэггүй байна. Гомдол гаргагч "шүүгч яг шүүх хуралдаан дээр намайг зохисгүй үг хэллэг хэрэглэж загнасан, басамжилсан" гэх гомдлыг бичлэг хийгдээгүйгээс шийдвэрлэж чадахгүй байх жишээтэй. Тухайн шүүхийн Тамгын газар "шүүх хуралдааны нарийн бичгийн даргын ажлын хариуцлагагүйн улмаас дуу болон дүрс бичлэг хийгдээгүй байна" гэсэн албан бичгийг тус хороонд ирүүлжээ. Угтаа бол шүүгчийн хяналт, удирдлагагүйгээр хийгддэг хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа гэж нэгч байхгүй бөгөөд Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 3.3-т "шүүгч нь хэрэг хянан шийдвэрлэх бүх ажиллагааг хуульд нийцүүлэн хэрэгжүүлж, биелэлтэд хяналт тавтх үүрэгтэй" гэж албаны чиг үүрэгтээ хандах хандлагыг тодорхойлжээ.

Зөвхөн шүүгчийн ёс зүйн дүрмээр зохицуулсан хэм хэмжээг л зөрчсөн бол ёс зүйн зөрчил, бусад хууль тогтоомж болон эрх зүйн зарчим, дүрэм журмыг зөрчвөл ёс зүйн зөрчил биш гэж үзэх нь өрөөсгөл юм. АНУ-ын хуульч Жак Маршалл "аливаа зүйлийг хэт хуульчлахаар хуульчдын сэтгэлгээ ухамсрын хүрээнд биш материаллаг болдог /дагаж мөрдөх сэтгэлгээнд автдаг/ сул талтай. Сүүлийн үед АНУ хуульчийн ёс зүйг зөвхөн дүрмээр зохицуулахаас илүүтэйгээр зарчмаар зохицуулах хандлагатай болж байна. Эрх зүйн зарчмыг мэддэг, ажилдаа хэрэглэж чаддаг хуульч ёс зүйн дүрмээ хэзээ ч зөрчдөггүй" гэжээ.⁷ Шүүх эрх мэдлийн байгууллагад ажиллаж буй хуульчид энэ ухагдахуунд гол анхаарлаа хандуулж ажиллана гэдэгт найдаж байна.

5. МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙН ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ДҮРМИЙН ХЭРЭГЖИЛТ /СҮҮЛИЙН 3 ЖИЛИЙН СТАТИСТИК, ТОО БАРИМТААС.../

Шүүхийн ёс зүйн хороо нь 2015-2017оны 10-р сарын 09 хүртэл 812 шүүгчид холбогдох 538 гомдол хүлээн авч, гомдол хянан хэлэлцэх хуралдаанаас 87 шүүгчид

7 Д.Адъяабазар нар. Хуульчийн ёс зүй. 7-9 дахь тал.2008 он.

холбогдох 72 гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэж шийдвэрлэсэн.

Гомдол хянан хэлэлцэх хуралдаанаас 771 шүүгчид холбогдох 513 гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзаж шийдвэрлэсэн Шүүхийн Ёс зүйн хорооны тогтоол гарсан байна. Нийт гишүүдийн хуралдаанаар 32 гомдолд холбогдох 33 шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулжээ. Давж заалдах журмаар гаргасан гомдлын дагуу 88 шүүгчид холбогдох 73 сахилгын хэрэг Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд хянагдсан. УДШ-ийн захиргааны хэргийн танхимд 35 шүүгчид холбогдох 29 сахилгын хэрэг хяналтын журмаар хянагдсан байна.

Гомдлын агуулгыг тоймлон тоочвол;

- Хувийн ашиг сонирхлын үүднээс хэргийн нэг талд үйлчилсэн,
- зохисгүй байдал гаргасан,
- шүүх хуралдааны товыг хуульд заасан үндэслэл журмаар мэдэгдээгүйгээс оролцож чадаагүй, мэтгэлзэх эрх хангаагүй,
- шүүхийн шийдвэрт тусгаагүй арга хэмжээг гүйцэтгэх хуудсанд бичсэнээс шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа буруу хийгдсэн,
- шинжээч томилсон тогтоолоо шинжилгээний байгуулагад хүргүүлээгүй, биелэлтийг хангаагүй хугацаа алдсан,
- шинжээч томилуулах хүсэлт гаргахаар шинжээчээ нэрлэн бич гэж шаарддаг,
- давж заалдах болон хяналтын журмаар гомдол гаргах болон шүүхээс гарч буй бусад тогтоол, захирамж, шийтгэвэрт гомдол гаргах эрхгүй гэж зааж, үндэслэлгүйгээр эрхязгаарласан,
- шүүх хуралдаан дээр загнасан, басамжилсан,
- хэргийн оролцогчид зөвлөгөө, зааварчилгаа өгсөн,
- ганцаарчлан уулзсан,
- эд зүйл үнэ төлбөргүй ашигласан,
- гэр бүлийнхээ гишүүний зээлтэй банкинд холбогдох маргааныг банкны талд шийдвэрлэсэн,
- хуулийн хугацааг баримталдаггүй хэт удаашруулдаг,
- шүүх хуралдааны тэмдэглэлийг хуульд заасан хугацаанд гаргахад хяналт тавиагүй, танилцуулаагүй,
- захирамжаа хуулийн хугацаанд гаргадаггүй, гомдол гаргах хугацаа өнгөрсөн хойно өгдөг,
- шүүх хуралдааны дундуур шүүгч гарч явсан,
- шүүх бүрэлдэхүүн гүйцээгүй байхад шүүх хуралдаан эхлүүлсэн,
- шүүх хуралдааны дундуур бүрэлдэхүүний шүүгч хоцорч орж ирсэн,
- шүүх хуралдааны бичлэгийг өгдөггүй, танилцуулдаггүй

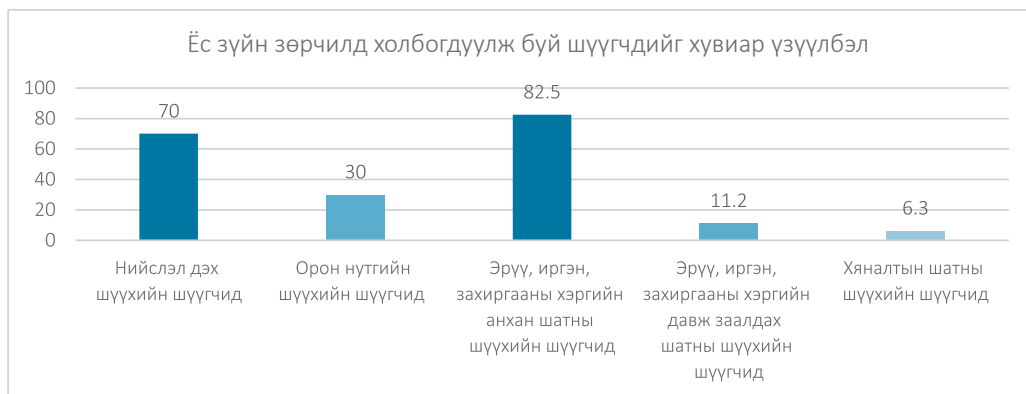
- Хүнлэг бус дээрэнгүй харьцдаг зэрэг агуулгатай байна.

Гомдол гаргагчийн бүрэлдэхүүн;

Гомдол гаргагчийн бүрэлдэхүүнийг авч үзвэл 77 хувь нь иргэн, 12 хувь нь аж ахуйн нэгж, байгууллагын захиргаа, 5.7 хувь нь өмгөөлөгч, 3.5 хувь нь төрийн байгууллага, 1.6 хувь нь хорих ангид буй ялтан байна.

Ёс зүйн зөрчилд холбогдуулж буй шүүгчид;

Ёс зүйн зөрчилд холбогдуулж буй шүүгчдийн 70 хувь нь нийслэл дэх шүүхийн шүүгчид, 30 хувь нь орон нутгийн шүүхийн шүүгчид байна. Үүнээс 82.5 хувь нь эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн анхан шатны шүүхийн шүүгчид, 11,2 хувь нь эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчид, 6.3 хувь нь хяналтын шатны шүүхийн шүүгчдэд холбогдуулж гомдол гаргасан байна.⁸



Анхан шатны шүүхийн шүүгчдээс Дүүргүүдийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн шүүгчид зонхилж байх ба Нийслэл дэх хүн амын төвлөрөл, иргэний хэргийн тоо их, ачаалал өндөртэй байгаатай холбоотой гэж үзэхээр байна. Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн хэрэгжилттэй холбогдуулж дараахи зүйлийг дурьдахгүй байх аргагүй. Монголын Хуульчдын холбоо, тус холбооны мэргэжлийн хариуцлагын хороонд шүүгчид холбогдуулан маш олон гомдол очдог байна. Гэвч шүүгчтэй холбоотой мэргэжлийн болон ёс зүйн асуудлаар очсон ямарч гомдлыг шийдвэрлэхгүйгээр Шүүхийн ёс хороонд шилжүүлдэгээс хугацаа алдах, гомдол гаргагчдыг чирэгдүүлэх хандлага ажиглагдаж байна.

6. ДЭВШҮҮЛЭХ САНАЛ;

1. Шүүгчийн ёс зүйн хэм хэмжээг сахиулах үүрэг бүхий хараат бус, төвийг сахисан байгууллагын өмнө шүүгчид өөрсдийн үйл ажиллагааны төлөө хариуцлага хүлээдэг нөхцлийг тогтоосон Банглорын зарчмын дагуу Шүүхийн ёс зүйн хороог биеэ даасан институци болгон хөгжүүлэх тал дээр бодлого гаргагчид анхаарал хандуулах;

⁸ Шинжээч А.Энхбаатар.Шүүхийн Ёс зүйн хорооны Ажлын алба.2017 он.

2. Шүүхийн Ёс зүйн хорооны ажлын албаны хянан шалгагч референт нарт мөрдөн шалгах эрх мэдлийг өгөх, ийм эрх хэмжээ олгосон заалтыг холбогдох хуулиудад оруулах, эсвэл дүрэм журмаар зохицуулах, тухайн ажиллагааг хийх материаллаг баазтай болгох
3. Шүүгч олон хороонд харъяалагдаж байх нь хир зохимжтой вэ? гэдэг асуулт гарч байгаа бөгөөд Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд шүүгчийн гишүүнчлэлийн талаар болон Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны дүрмээс шүүгчийн ёс зүйтэй холбоотой хэсгийг хасуулж, Шүүгчийн ёс зүйн дүрмэнд нэмж тусгах замаар нэгтгэн боловсруулж, нэг мөр цогцоор нь шийдвэрлүүлэх;
4. Шүүгчийн ёс зүйн дүрмэнд дараахи зүйлийг нэмэлт оруулж сайжруулахыг шүүгч нарт санал болгох, Тухайлбал; Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 27 дугаар зүйлийн 27.1-т заасан шүүгчид хориглосон заалтуудыг бүрэн тусгах, Банглорын зарчим ба Нээлттэй нийгэм форумаас Монгол Улсын шүүхийн хариуцлагын тогтолцоог шинэчлэх талаар өгсөн санал зөвлөмж, олон улсын гэрээ, зарчмыг судалж, нарийвчлан тусгах замаар шинэчлэн сайжруулах зэрэг амин чухал асуудлуудыг шийдвэрлэх хэрэгтэй гэж үзэж байна.

ИЛТГЭГЧ: МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ ГИШҮҮН, МУИС-ИЙН ХУУЛЬ ЗҮЙН СУРГУУЛИЙН ДЭД ПРОФЕССОР, ХУУЛЬ ЗҮЙН ДОКТОР О.МӨНХСАЙХАН

Одоо МУИС-ийн Хууль зүйн сургууль (ХЗС)-д дэд профессор. Үндсэн хуулийн эрх зүй, хүний эрх, шүүх, улс төрийн болон эрх зүйн онол, хуульчийн ёс зүйн чиглэлээр судалгаа хийж хичээл заадаг. Монгол Улсын Шүүхийн ёс зүйн хорооны гишүүн, Хуульчдын холбооны ХЗС-ийг магадлан итгэмжлэх хорооны дарга. 2011-2013 онд АНУ-ын Вашингтоны болон Жорж Вашингтоны их сургуулиудад зочин судлаачаар ажилласан. МУИС-ийн ХЗС төгсөж (2005), Японы Нагояа их сургуулийн ХЗС-д магистр (2008), доктор (2011)-ын зэрэг хамгаалсан.



МОНГОЛ УЛС ДАХЬ ШҮҮГЧИЙН САХИЛГЫН ПРОЦЕДУР: АМЖИЛТ БА СОРИЛТ

АГУУЛГА

Оршил

1. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх тогтолцооны түүхэн хөгжил
 - 1.1. Шүүгчийн сахилгын хороо (1993-2002)
 - 1.2. Шүүхийн сахилгын хороо (2002-2013)
 - 1.3. Шүүхийн ёс зүй хороо (2013 оноос хойш)
2. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхтэй холбоотой тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам
 - 2.1. Шүүхийн ёс зүйн хорооны бүрэлдэхүүн
 - 2.2. Шүүгчийн ёс зүйн материаллаг хэм хэмжээ
 - 2.3. Шүүхийн ёс зүйн хороо ба Мэргэжлийн хариуцлагын хороо
 - 2.4. Шүүхийн ёс зүйн хороо ба Шүүхийн ерөнхий зөвлөл
 - 2.5. Шүүхийн ёс зүйн хорооны эрх хэмжээний хүрээ
 - 2.6. Шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэх эсэх хуралдаан
 - 2.7. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргүүд
 - 2.8. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг шалгах чиг үүргийг хэрэгжүүлэх бүрэн эрх олгогдоогүй
 - 2.9. Хэт богино хөөн хэлэлцэх хугацааг дүрмээр тогтоосон
 - 2.10. ШЁЗХ-ны шийдвэр ба шүүхийн хяналт
 - 2.11. Ил тод байдал

Дүгнэлт, зөвлөмж

ОРШИЛ

Хууль дээдэлдэг нийгмийн мөн чанар бол хэн нэг хүнд захирагдах бус харин хууль дээдлэх ёсны шаардлагыг хангасан хууль, дүрэм, журамд захирагдах явдал. Хүний эрх, эрх чөлөөний баталгаа болсон шүүгчийн ажлыг зөвхөн өөрсдөд нь даатгаад орхих бус, ухаалаг боловсруулсан ёс зүйн хэм хэмжээ, түүнийг хэрэгжүүлэх, хэвшүүлэх механизмаар хангах нь чухал.¹ Ийм механизмын нэг нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх тогтолцоо билээ.

Энэ өгүүлэлд 1993, 2002 оны Шүүхийн тухай хууль (ШТХ)-уудаар тус тус байгуулж ажиллуулсан Шүүгчийн сахилгын хороо, Шүүхийн сахилгын хорооны бүтэц, бүрэлдэхүүн, маргаан хянан шийдвэрлэх журмыг товч танилцуулна. Мөн, 2012 оны Шүүхийн тухай багц хуулиар байгуулагдан ажиллаж буй Шүүхийн ёс зүйн хороог танилцуулж, шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэхэд тулгамдаж буй есөн асуудал байгааг харуулж шийдвэрлэх арга замыг санал болгоно.

1. ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ТОГТОЛЦООНЫ ТҮҮХЭН ХӨГЖИЛ

1.1. ШҮҮГЧИЙН САХИЛГЫН ХОРОО (1993-2002)

1993 оны ШТХ болон 2002 оны ШТХ-иар шүүгчийн ёс зүй, сахилгын асуудлыг өөрөөр зохицуулж ирсэн тул тус тусад нь танилцуулъя. 1992 онд Үндсэн хууль батлагдсан даруйд шүүгчийн ёс зүйн үндсэн зарчмыг холбогдох хуульд тусгасан боловч түүнийг дэлгэрүүлсэн шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг хожуу баталж мөрдсөн. Шүүгчид шүүгчийн ёс зүйн хэм хэмжээ, шударга ёсыг чанд сахих ерөнхий үүрэг хүлээж байсан (1993 оны ШТХ, 9.1). 1993-1997 онд шүүгчийн ёс зүйн хэм хэмжээнд юу багтах вэ гэдгийг нарийвчлан тогтоосон дүрэмгүй байв. 1997 оны 2-р сарын 11-ний өдөр Шүүхийн ерөнхий зөвлөл (ШЕЗ)-ийн 3-р тогтоолоор Монгол Улсын Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг анх удаа баталжээ.²

1993-2002 онд шүүгч сахилгын зөрчил гаргасан эсэх маргааныг хянан шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй Шүүгчийн сахилгын хороод Улсын дээд шүүх (УДШ) болон аймаг, нийслэлийн шүүхийн дэргэд тус тус байгуулагдан ажиллаж байжээ (1993 оны ШТХ, 39-р зүйл). Аймаг, нийслэлийн шүүхийн дэргэдэх Шүүгчийн сахилгын хороо нь аймаг, нийслэлийн болон сум, сум дундын, дүүргийн шүүгчдийн хуралдаанаас 6 жилийн хугацаагаар сонгогдсон 3-5 гишүүнээс бүрдэж, тухайн аймаг, нийслэлийн болон сум, сум дундын, дүүргийн шүүхийн шүүгчид үүсгэсэн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэж байв. УДШ-ийн дэргэдэх Шүүгчийн сахилгын хороо нь УДШ-ийн хуралдаанаас 6 жилийн хугацаатай сонгогдсон 3-5 гишүүнээс бүрдэж, УДШ-ийн шүүгч, аймаг, нийслэлийн шүүхийн Ерөнхий шүүгчид үүсгэсэн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэж байжээ. Шүүгчийн сахилгын хорооны гишүүнээр заавал шүүгч хүн сонгогдоно гэсэн заалт байхгүй байсан боловч “сахилгын хороодын бүрэлдэхүүн дан шүүгчдээс бүрдэж байлаа.”³ Шүүгчийн сахилгын хорооны даргыг уг хорооны гишүүд дотроосоо олонхын саналаар сонгож байв.

1 М.Батсуурь, “Эрх зүйт ёс ба хуульчийн ёс зүй,” Хууль дээдлэх ёс, 2006, 81.

2 Ж.Амарсанаа, “Шүүгчийн ёс зүй,” Хуульчийн ёс зүй (гарын авлага) дотор (УБ: Хууль зүйн үндэсний төв, 2004), 30.

3 Л.Бямбаа, “Шүүгчийн ёс зүйн хэм хэмжээний шаардлага, түүний эрх зүйн зохицуулалтын зарим асуудал,”

Сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг 1993 оны ШТХ болон Ерөнхийлөгчийн баталсан Шүүгчийн сахилгын хорооны дүрмээр зохицуулж байсан. Тус ШТХ-ийн 44-р зүйлд зааснаар Шүүгчийн сахилгын хороо шүүгчийн тангарагт харш дараах зөрчил гаргасан шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулж байжээ: (1) хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэхдээ хууль зөрчсөн нь эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэхээргүй байвал; (2) шүүгчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн; (3) байгууллагын дотоод журам зөрчсөн. Уг хуулийн 45-р зүйлд зааснаар зөрчлийн шинж байдлыг харгалзан шүүгчид дараах сахилгын шийтгэлийн аль нэгийг оногдуулж байсан: (1) сануулах; (2) шүүгчдийн өмнө буруушаан зэмлэх; (3) шүүгчийн албан тушаалын цалинг 3-6 сарын хугацаагаар 20 хүртэл хувиар хасах; (4) шүүгчээс огцруулах.

Сахилгын шийтгэлийг хянан шийдвэрлэх хөөн хэлэлцэх хугацааг хуульчилсан байжээ. 1993 оны ШТХ-ийн 45-р зүйлийн 2-т “Сахилгын зөрчлийг илрүүлснээс хойш зургаан сар, зөрчил гарснаас хойш нэг жилээс илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй” гэж заажээ. Мөн зүйлийн 3-т “Шүүгчид үүсгэсэн эрүүгийн хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон боловч уг зөрчилд сахилгын хэрэг үүсгэх үндэслэлтэй байвал эрүүгийн хэргийг хэрэгсэхгүй болгох тухай тогтоол гарсан өдрөөс хойш нэг сарын дотор эрх бүхий этгээд түүнд сахилгын хэрэг үүсгэж болно” гэж заасан байв.

Шүүгчид сахилгын хэргийг дараах хоёр үндэслэлээр үүсгэж байсан. Шүүгч хууль, шүүгчийн ёс зүйн хэм хэмжээг зөрчсөн нь давж заалдах болон хяналтын шатны журмаар хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх явцад илэрсэн эсхүл энэ тухай иргэдийн гомдол, мэдээллийг үндэслэлтэй гэж үзсэн бол сахилгын хэрэг үүсгэж байсан. Шүүх бүрэлдэхүүн эсхүл ерөнхий шүүгч сахилгын хэргийг дараах байдлаар үүсгэх бүрэн эрхтэй байсан (1993 оны ШТХ, 47-р зүйл): (1) УДШ-ийн хуралдаан, давж заалдах шатны шүүх бүрэлдэхүүн, Ерөнхий шүүгч, танхимын ерөнхий шүүгч Монгол Улсын бүх шүүгчид; (2) Аймаг, нийслэлийн шүүхийн давж заалдах шатны шүүх бүрэлдэхүүн, аймаг, нийслэлийн шүүхийн Ерөнхий шүүгч, танхимын ерөнхий шүүгч тухайн аймаг, нийслэлийн болон сум буюу сум дундын, дүүргийн шүүхийн шүүгчид; (3) Сум буюу сум дундын, дүүргийн шүүхийн Ерөнхий шүүгч тухайн шүүхийн шүүгчдэд. Хуулийн энэ зүйлээс харахад Шүүгчийн сахилгын хороо өөрөө сахилгын хэрэг үүсгэх бүрэн эрхгүй байсан. Сахилгын хороо үүсгэсэн сахилгын хэргийг хянан хэлэлцээд, сахилгын шийтгэл ногдуулах, сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгох, эсхүл шүүгчийг эрүүгийн хариуцлага татуулахаар холбогдох баримт сэлтийг шилжүүлэх шийдвэрийн аль нэгийг гаргадаг байсан. Ийнхүү гаргасан шийдвэрээ 7 хоногийн дотор сахилгын хэрэг үүсгэсэн байгууллага, албан тушаалтан болон сахилгын шийтгэл хүлээсэн шүүгчид явуулдаг байсан.

Шүүгч сахилгын шийтгэл ногдуулсан Шүүгчийн сахилгын хорооны шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл тухайн шийдвэрийг хүлээн авснаас хойш 7 хоногийн дотор УДШ-д гомдол гаргах эрхтэй байсан. УДШ уг гомдлыг хүлээн авснаас хойш 1 сарын дотор хянан шийдвэрлэж байсан. Шүүгчээс огцруулах тухай шүүгчийн сахилгын хорооны шийдвэр хүчин төгөлдөр болсон, сахилгын шийтгэл хүлээсэн шүүгч нэг жилийн дотор сахилгын шийтгэл дахин хүлээсэн, эсхүл шүүгч гэмт хэрэг үйлдсэн нь нотлогдож шүүхийн таслан сэргийлэх тогтоол хүчин төгөлдөр болсон бол ШЕЗ тухайн шүүгчийг огцруулах тухай саналаа Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлдэг (УДШ-ийн шүүгчдийн хувьд урьдчилан УИХ-д

Хуульчийн ёс зүй (гарын авлага) дотор (УБ: Хууль зүйн үндэсний төв, 2004), 37.

танилцуулах ёстой) байсан. Ерөнхийлөгч уг саналыг хүлээн авснаас хойш нэг сарын дотор шийдвэрлэхээр заасан байсан.

1993 оны ШТХ-иар байгуулагдан ажиллаж байсан Шүүгчийн сахилгын хороодтой холбоотой хэд хэдэн асуудал тулгарч байсан. Юуны өмнө, Шүүгчийн сахилгын хорооны үйл ажиллагааны журмыг хуульд нарийвчлан заагаагүй байсан. Тиймээс, шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа процессын шударга ёсыг бүрэн хэрэгжүүлэх эсэх нь тодорхойгүй байсан. Мөн, Шүүгчийн сахилгын хороод дан шүүгчдээс өөрсдөөс нь бүрдэж байсан учраас шүүгчдэд хариуцлага тооцоход хойрго хандаж байсан гэсэн шүүмжлэлд өртсөн ажээ. “Тухайн үеийн архивын баримтаас үзэхэд 1995 онд 33, 1996 онд 19, 1997 оны эхний 6 сарын байдлаар 3 шүүгчид сахилгын арга хэмжээ авах зэргээр энэ үзүүлэлт жил дараалан буурч байсан нь шүүгчид бие биедээ хариуцлага тооцохоос халширч зайлсхийдэг болсонтой холбоотой байсан.”⁴ Түүнчлэн, хяналтын болон давж заалдах шатны шүүх бүрэлдэхүүн, шат шатны ерөнхий шүүгчид шүүгчийн эсрэг сахилгын хэрэг үүсгэх бүрэн эрх олгосон байсан нь тухайн шүүгчийн хараат бус байдалд халдах эрсдэлийг үүсгэж байсан.

1.2. ШҮҮХИЙН САХИЛГЫН ХОРОО (2002-2013)

2002 оны ШТХ-иар шүүгчийн сахилгын зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд зарчмын шинжтэй өөрчлөлт орсон. Юуны өмнө, Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг ШЕЗ биш Шүүгчдийн зөвлөл баталдаг болсон (2002 оны ШТХ, 45.2) бөгөөд уг дүрмийг зөрчсөн шүүгчид сахилгын хариуцлага хүлээлгэнэ гэж тодорхой заасан. Энэ ёсоор 2003 оны 3-р сарын 7-ны өдөр Шүүгчдийн зөвлөлийн 1-р тогтоолоор Монгол Улсын Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг шинэчлэн баталсан.

Шүүгчийн сахилгын хороог Шүүхийн сахилгын хороо гэж нэрлэсэн. Шүүхийн сахилгын хороо (ШСХ)-ны бүрэлдэхүүнтэй холбоотой таван өөрчлөлт орсон. Нэгт, 2002 оны ШТХ-ийн 46.1-т зааснаар шүүгчид сахилгын шийтгэл хүлээлгэх эсэхийг шийдвэрлэх эрх бүхий ШСХ нь улсын хэмжээнд нэг байхаар шийдвэрлэсэн. Хоёрт, ШСХ-ны гишүүдийн тоог 15 байхаар тогтоосон. Гуравт, ШСХ-ны гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа гурван жил болсон бөгөөд түүнийг нэг удаа улируулан томилж болохоор заасан (2002 оны ШТХ, 46.5, 46.6). Дөрөвт, ШСХ-ны даргыг хорооны гишүүдийн санал болгосноор Ерөнхийлөгч томилох болсон (2002 оны ШТХ, 46.7). ШСХ-ны гишүүд нь Шүүгчийн сахилгын хороодын гишүүдтэй адилхан бүгд орон тооны бусаар ажиллаж байсан. Тавд, ШСХ-ны бүрэлдэхүүний олонхыг шүүхээс өөр байгууллагаас нэр дэвшүүлж Монгол Улсын Ерөнхийлөгч томилохоор заасан.

ШСХ-ны бүрэлдэхүүний олонх шүүхээс өөр байгууллагаас бүрдэх болсон нь чухал шинэчлэл болсон юм. 2002 оны ШТХ-ийн 46.3, 46.4-т зааснаар ШСХ-ны гишүүнд Улсын ерөнхий прокурор, Монголын Өмгөөлөгчдийн холбооны Удирдах зөвлөлөөс тус бүр хоёр, Нийслэлийн иргэдийн төлөөлөгчдийн хурлын Тэргүүлэгчдийн хуралдаанаас тав, Шүүгчдийн зөвлөл бүх шатны шүүхээс тус бүр хоёр хүний нэрийг дэвшүүлж Ерөнхийлөгч батлахаар заасан. ШСХ-ны нийт 15 гишүүдийн олонх буюу 9 (60 хувь) шүүхээс бусад байгууллагаас нэр дэвшиж Ерөнхийлөгчөөр томилогдох болсон нь ач холбогдолтой шинэчлэл болсон. “[Шүүхээс өөр байгууллагаас ШСХ-ны бүрэлдэхүүний олонхыг нэр

4 Б.Баярсайхан, Л.Бямбаа, *Шүүхийн ерөнхий зөвлөл 20 жил*, 34.

дэвшүүлэх нь] шүүгчийн ёс зүйн хэм хэмжээний шаардлагад иргэдийн тавих хяналтыг бий болгосон шинэлэг зохицуулалт” гэж УДШ-ийн шүүгч асан Л.Бямбаа үнэлсэн.”⁵ ШСХ-ны гишүүдийн олонх шүүхээс өөр байгууллагаас бүрддэг болсныг Академич Ж.Амарсанаа мөн адил зөвтгөсөн:

Шүүхийн дэргэд хууль зүйн өөр өөр мэргэжлийн (шүүгч, прокурор, өмгөөлөгч, хууль зүйн багш зэрэг) болон хуульч бус хүмүүсээс бүрдсэн Сахилгын хороо байгуулсан бөгөөд энэ нь шүүхийг хөндлөнгөөс шалгаж, сэлбэж байдаг. Шүүх эрх мэдэл шүүгчийг самууруулдаг. Онцгой эрх мэдэл онцгой самууруулдаг. Тийм учраас ардчилсан нийгэмд шүүх эрх мэдлийг бусад эрх мэдэлтэй харилцан тэнцвэржүүлж, хянаж шалгаж чаддаг тогтолцоо байх хэрэгтэй бөгөөд үүний нэг хэсэг нь өөр өөр субъектээс нэр дэвшүүлж байгуулсан Сахилгын хороо юм.⁶

Шүүхийн сахилгын хорооны бүрэлдэхүүнийг дан шүүгчдээс бүрдүүлэхээс татгалзсан нь олон улсын сайн туршлагад нийцсэн алхам болсон гэдгийг энэ өгүүллийн 2.1-р хэсэгт өгүүлнэ.

ШСХ-ны дүрмийг Ерөнхийлөгч батлахаар заасан. 2002 оны ШТХ-ийн 46.8-д ШСХ орон тооны Ажлын албатай байх бөгөөд тус алба ШЕЗ-ийн Ажлын албанд харьяалагдана гэж анх удаа заажээ. Тус хорооны Ажлын албаны анхны даргаар Б.Цогням, хянан шалгагчаар Б.Дангаасүрэн, С.Амардэлгэр нар ажиллаж байв.⁷ ШСХ-ны Ажлын алба дараах эрх, үүрэгтэй байсан (2002 оны ШТХ, 48.1): (1) гомдол, хүсэлтийг хүлээн авч бүртгэх, харьяаллын бус гомдол, хүсэлтийг ШСХ-ны гишүүнд танилцуулсны үндсэн дээр буцаах; (2) ШСХ-ны дарга, гишүүний даалгаснаар гомдол, хүсэлтийг шалгах ажиллагааг явуулах; (3) ШСХ, түүний гишүүдэд техник, зохион байгуулалтын туслалцаа үзүүлэх; (4) ШСХ-ны хэвийн үйл ажиллагаа ба хуралдааны бэлтгэлийг хангах, шийдвэрийг баримтжуулах, хэрэгжилтэд хяналт тавих.

ШСХ-ны дарга, гишүүний бүрэн эрхийг анх удаа тодорхой зааж өгсөн (2002 оны ШТХ, 47.1, 47.2). Тус хорооны гишүүн гомдол, хүсэлтийн дагуу шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэх, үүсгэхээс татгалзах, сахилгын хэргийг шалгаж шийдвэрлэхэд шаардлагатай ажиллагааг явуулах ажлыг зохион байгуулалтын удирдлагаар хангах, хорооны хуралдаанд таслах эрхтэй оролцох бүрэн эрхтэй байв. Мөн, ШСХ-ны дарга нь хорооны гишүүний бүрэн эрхээс гадна хорооны хуралдааныг даргалах, хуралдаан даргалагч болон бүрэлдэхүүнийг томилох, Ажлын албыг удирдах бүрэн эрхтэй байв.

Шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх үе шатыг тодорхой зааж өгсөн. Эдгээр үе шатыг тоймлон танилцуулъя.

1. Гомдол, хүсэлт гаргах (2002 оны ШТХ, 49). Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн гэж үзсэн иргэн, албан тушаалтан, аж ахуйн нэгж, байгууллага шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгүүлэхээр ШСХ-нд гомдол, бүх шатны шүүхийн Ерөнхий шүүгч хүсэлт гаргах эрхтэй байсан. Гомдол, хүсэлт гаргасан этгээд уг гомдол, хүсэлтээ буцаан авах эрхгүй бөгөөд гомдол, хүсэлт бүрийг ШСХ-ны Ажлын алба хянан үзэж байсан.

2. Сахилгын хэрэг үүсгэх (2002 оны ШТХ, 50). ШСХ-ны нэг гишүүн сахилгын хэрэг үүсгэх бүрэн эрхийг хэрэгжүүлж байсан. Хорооны гишүүн гомдол, хүсэлтийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор сахилгын хэрэг үүсгэх үндэслэлтэй эсэхийг хянаж

5 Л.Бямбаа, “Шүүгчийн Ёс Зүйн Хэм Хэмжээний Шаардлага, Түүний Эрх Зүйн Зохицуулалтын Зарим Асуудал,” 37.

6 Ж.Амарсанаа, “Шүүгчийн Ёс Зүй,” 30–31.

7 Б.Баярсайхан, Л.Бямбаа, *Шүүхийн ерөнхий зөвлөл 20 жил*, 35.

сахилгын хэрэг үүсгэх, эсхүл үүсгэхээс татгалзах тухай захирамж гаргах үүрэгтэй байсан.

3. Сахилгын хэргийг анхан шатны журмаар шийдвэрлэх (2002 оны ШТХ, 51, 52, 55). ШСХ сахилгын хэргийг үүсгэснээс хойш 30 хоногийн дотор анхан шатны журмаар гурван гишүүний бүрэлдэхүүнтэйгээр олонхын саналаар хянан шийдвэрлэж тогтоол гаргах ёстой байсан. Сахилгын хэргийг анхан шатны журмаар хянан хэлэлцээд, сахилгын шийтгэл оногдуулах, сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгох, шүүгчид эрүүгийн хэрэг үүсгүүлэхээр холбогдох баримтыг эрх бүхий байгууллага, албан тушаалтанд шилжүүлэх гэсэн гурван янзын шийдвэрээс аль нэгийг гаргахаар заасан. ШСХ-ны тогтоолыг гарсан өдрөөс хойш 14 хоногийн дотор сахилгын хэрэгт холбогдсон шүүгчид хүргүүлж байсан.

4. Сахилгын хэргийг давж заалдах журмаар шийдвэрлэх (2002 оны ШТХ, 51, 52, 55). ШСХ-ны тогтоолыг давж заалдсан гомдлыг ШСХ-ны нийт гишүүний гуравны хоёроос доошгүй (11 эсхүл түүнээс дээш гишүүний)-н ирцтэйгээр хэлэлцэн хуралдаанд оролцогчдын олонхын саналаар шийдвэрлэж магадлал гаргахаар зохицуулсан байсан. Гомдол, хүсэлт гаргасан этгээд, эсхүл сахилгын арга хэмжээ авагдсан шүүгч анхан шатны журмаар сахилгын хэргийг хэлэлцэн шийдвэрлэсэн ШСХ-ны тогтоолыг хүлээн авсан өдрөөс хойш арав хоногийн дотор гомдол гаргах эрхтэй байв. ШСХ давж заалдах гомдлыг хүлээн авснаас хойш 15 хоногийн дотор давж заалдах журмаар сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэж байсан. 2002 оны ШТХ-ийн 55.4-т зааснаар давж заалдах гомдлоор сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэсэн ШСХ-ны магадлал эцсийнх байжээ. Өөрөөр хэлбэл, ШСХ-ны магадлалын талаар шүүхэд гомдол гаргах боломжгүй байсан.

1993 оны ШТХ-д тусгагдаагүй байсан зарим чухал асуудлыг 2002 оны ШТХ-д илүү тодорхой болгож хуульчилсан. Тухайлбал, сахилгын хэрэг үүсгүүлсэн шүүгч уг хэргээ шударгаар шүүлгэх баталгаа болсон эрхүүдийг анх удаа заасан. Тухайн шүүгч сахилгын хорооны хуралдаанд биечлэн оролцох, анхан шатны журмаар сахилгын арга хэмжээ авагдсан шүүгч уг шийтгэл оногдуулсан хорооны шийдвэрийг давж заалдах зэрэг эрхийг эдэлж байсан. Мөн, сахилгын хэрэг үүсгүүлсэн шүүгч хэргийг шалгах явцад болон ШСХ-ны хуралдаанд тайлбар гаргана гэж заасан нь үүрэгжүүлсэн шинжтэй байв. Түүнчлэн, 2002 оны ШТХ-ийн 53-р зүйлд сахилгын шийтгэл оногдуулах үндэслэлийг илүү тодорхой заасан. Сахилгын шийтгэлийг дараах хоёр төрлийн үндэслэлээр оногдуулж байсан: нэгт, шүүгч 2002 оны ШТХ-ийн 34.3, 44-р зүйлд заасан хориглосон ажил, албан тушаалыг эрхэлсэн, эсхүл үйл ажиллагаа явуулсан; хоёрт, Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн хэм хэмжээ зөрчсөн. Шүүгчид сахилгын шийтгэл оногдуулах үндэслэл нь зохих журмын дагуу хийсэн шалгалтаар тогтоогдсон байхыг шаардаж байсан.

1993 оны ШТХ-д байсан хөөн хэлэлцэх хугацааг 2002 оны ШТХ уламжилж авсан бөгөөд сахилгын шийтгэлийн төрөлд өөрчлөлт оруулсан. 2002 оны хуулийн 54.2-т “Сахилгын зөрчлийг илрүүлснээс хойш зургаан сар, зөрчил гаргаснаас хойш нэг жилээс илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл оногдуулахгүй,” мөн 56.1-т “Шүүгч сахилгын шийтгэл хүлээсэн өдрөөс хойш нэг жилийн дотор сахилгын шийтгэл дахин хүлээгээгүй бол түүнийг сахилгын шийтгэлгүйд тооцно” гэж заасан байв. ШСХ шүүгчийн гаргасан зөрчлийн шинж байдлыг харгалзан дараах сахилгын шийтгэлийн аль нэгийг оногдуулж байв (2002 оны ШТХ, 54): (1) тухайн шүүхийн шүүгчдийн өмнө сануулах; (2) шүүгчийн зэрэг дэвийг зургаан сараас нэг жилийн хугацаагаар бууруулах; (3) шүүгчээс огцруулах санал гаргах.

2013 оны Монгол Улсын шүүхийн тайланд бичсэнээр 2008-2013 онд Шүүхийн

сахилгын хороо болон Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн даргын нэр дээр шүүгчийн ёс зүйтэй холбогдуулан давж заалдах болон анхан шатны 238 шүүгчид холбогдох 635 гомдол, хүсэлт ирсэн байх⁸ бөгөөд үүндээ Улсын дээд шүүхийн шүүгчид холбогдох гомдол, хүсэлтийг дурдаагүй байна. 2008-2013 оны хооронд нийт 6 жилийн хугацаанд нийт 63 сахилгын шийтгэл ногдуулснаас 4 шүүгчийг огцруулах, 23 шүүгчид шүүгчийн зэрэг дэв бууруулах, 36 шүүгчид сануулах шийтгэл тус тус ногдуулж байжээ (Хүснэгт 1-ийг харна уу). Эндээс харахад нэг жилд дунджаар 10 орчим сахилгын шийтгэл ногдуулж байжээ.

Хүснэгт 1: Шүүгчид ногдуулсан сахилгын шийтгэлийн тоо, төрөл (2008-2013)⁹

Он	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Сануулах	10	11	1	1	8	5
Шүүгчийн зэрэг дэвийг бууруулах	1	6	1	7	6	2
Шүүгчээс огцруулах	1	0	0	0	2	1
Нийт	12	17	2	8	16	8

1.3. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙ ХОРОО (2013 ОНООС ХОЙШ)

2012 оны Шүүхийн тухай багц хуулиар өмнөх Шүүхийн сахилгын хороог Шүүхийн ёс зүйн хороо (ШЁЗХ) гэж шинээр нэрлэж түүний бүрэлдэхүүн, маргаан хянан шийдвэрлэх журамд өөрчлөлт оруулсан. 2012 оны Шүүхийн захиргааны тухай хууль (ШЗТХ)-ийн 32.2-т зааснаар ШЁЗХ нь нэр хүндтэй хуульч, эрдэмтэн, судлаач зэрэг есөн гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байх ба гурван шатны шүүхийн шүүгчдийн зөвлөгөөнөөс тус бүр нэг, Хуульчдын холбооноос гурав, Хууль зүйн яамнаас гурван хүний нэр дэвшүүлдэг. Бүрэлдэхүүнд нь шүүгч, ШЕЗ болон шүүхийн захиргааны ажилтан, өмгөөлөгч, прокурор орохыг хориглосон (2012 оны ШЗТХ, 32.2, 32.3). Үүний үр дүнд шүүгчийн ёс зүйн асуудлыг харьцангуй хөндлөнгийн шинжтэй бүрэлдэхүүн хянан шийдвэрлэх 2002 оны Шүүхийн тухай хуулиар авсан өмнөх тогтолцоог хэвээр хадгалсан юм.

ШЁЗХ-ны гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа гурван жил байх бөгөөд түүнийг нэг удаа улируулан томилж болно (2012 оны ШЗТХ, 32.5). ШЁЗХ-ны үйл ажиллагааны үндсэн хэлбэр нь хорооны хуралдаан байж, хуралдааныхаа дэгийг өөрөө тогтоодог (2012 оны ШЗТХ, 32.5). ШЁЗХ нь ажлын албатай бөгөөд ШЕЗ-ийн ажлын албанд харьяалагдана гэх зэргээр зааж 2002 оны ШТХ-ын зарим зохицуулалтыг уламжилж авсан. ШЁЗХ-ны Ажлын алба нь дарга, хяналт шалгалт хариуцсан ахлах референт 1, хяналт шалгалт хариуцсан референт 3, шинжээч 1 нийт зургаан орон тоотойгоор үйл ажиллагаагаа явуулж байна. Түүнчлэн, ШЁЗХ-ны гишүүн нь гомдол, хүсэлтийн дагуу шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэх гурван гишүүний хуралдаанд таслах эрхтэй оролцох, гомдол, хүсэлтийг шалгаж дүгнэлт гаргах, сахилгын хэргийг шийдвэрлэх бэлтгэл хангах,

8 Монгол Улсын шүүхийн тайлан (2013), 38.

9 Мөн тэнд, 37.

ажлыг зохион байгуулах, ёс зүйн хорооны нийт гишүүдийн хуралдаанд таслах эрхтэй оролцох эрх, үүрэгтэй (2012 оны ШЗТХ, 33.2.1-4). Хэрэв шүүгч ёс зүйн зөрчил гаргасан нь тогтоогдвол ШЁЗХ тухайн шүүгчид сануулах, зургаан сар хүртэл хугацаагаар 30 хүртэл хувиар цалинг бууруулах, огцруулах гэсэн гурван төрлийн шийтгэлийн аль нэгийг оногдуулна.

Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийн талаарх гомдлыг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг дараах таван үе шаттай явагдахаар ШЭЗБТХ, ШЁЗХ-ны дүрэмд заасан.¹⁰

1. Гомдол, хүсэлт гаргах (ШЭЗБТХ, 33.1; ШЁЗХ-ны дүрэм, 3.1). Иргэн, хуулийн этгээд, албан тушаалтан нь шүүгч шүүгчийн ёс зүйг зөрчсөн талаарх гомдол, хүсэлтээ ШЭЗ-ийн ажлын албанд ирүүлнэ. ШЁЗХ-ны дарга гомдлыг хүлээн авч гишүүдэд хуваарилна.¹¹

2. Гомдол, хүсэлтийг шалгах (ШЭЗБТХ, 34.1; ШЁЗХ-ны дүрэм, 3.3). ШЁЗХ-ны гишүүн гомдол, хүсэлтийн дагуу хянан шалгах ажиллагааг 30 хоногийн дотор явуулна. Гишүүн гомдол хянан шалгаж, шалгалтын дүнгийн талаар хорооны даргад танилцуулна. Хорооны дарга шаардлагатай тохиолдолд гомдол шалгах хугацааг 30 хоногоор нэг удаа сунгаж болно.

3. Сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэх (ШЭЗБТХ, 34.2; ШЁЗХ-ны дүрэм, 3.3.4, 4). Шалгалтын ажиллагаа дууссаны дараа ШЁЗХ-ны дарга гомдол, хүсэлтийг хянан хэлэлцэх бүрэлдэхүүн, хуралдаан даргалагчийг томилж хуралдааны товыг тогтооно. Хорооны ажлын алба хуралдааны товыг гомдол гаргагч болон шүүгчид мэдэгдэнэ. ШЁЗХ-ны гомдол хэлэлцэх хуралдаан гурван гишүүний бүрэлдэхүүнтэйгээр хуралдаж гомдол, хүсэлтийг шалгасан шалгалтын дүнг хянан хэлэлцэнэ. Хуралдаанд гомдол (хүсэлт) гаргагч, тэдгээрийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгч, өмгөөлөгч болон шүүгч, түүний өмгөөлөгч биечлэн оролцох, амаар болон бичгээр нэмэлт тайлбар өгөх эрхтэй. Шалгалтын дүнг хянан хэлэлцээд шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэх, сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзах гэсэн шийдвэрийн аль нэгийг гаргана. Бүрэлдэхүүн хуралдаан болсноос хойш 7 хоногийн дотор тогтоолд гарын үсэг зурж албажуулан 10 хоногийн дотор гомдол гаргагч болон шүүгчид хүргүүлнэ. Шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан ШЁЗХ-ны тогтоолыг гомдол гаргагч эс зөвшөөрвөл гардаж авснаас хойш 10 хоногийн дотор ШЁЗХ-ны нийт гишүүдийн хуралдаанд гомдол гаргах эрхтэй.

4. Нийт гишүүдийн хуралдаанаар сахилгын хэрэг шийдвэрлэх (ШЭЗБТХ, 35, 36, 37; ШЁЗХ-ны дүрэм, 5). ШЁЗХ-ны нийт гишүүдийн хуралдаанд гаргасан гомдлыг ШЭЗ-ийн Ажлын албанд ирүүлнэ. ШЁЗХ-ны нийт гишүүдийн хуралдаан нь гомдол, хүсэлтийг

10 “Гомдол гаргах журам,” *Монгол Улсын Шүүхийн ерөнхий зөвлөл*, 2015.07.01-нд үзсэн, <http://www.judcouncil.mn/ysgishuun.html>.

11 ШЁЗХ-ны гишүүн нь ШЭЗБТХ-ийн 34.1-д зааснаар “гомдол, хүсэлтийг” хүлээн авч шалгах, ШЗТХ-ийн 33.2.1-д зааснаар “гомдол, хүсэлтийн дагуу шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэх, үүсгэхээс татгалзах,” “гомдол, хүсэлтийг шалгаж дүгнэлт гаргах” үүрэгтэй боловч эдгээр заалтад буй “хүсэлт” гэдэгт юуг ойлгох вэ гэдгийг тодорхойлоогүйн зэрэгцээ ШЁЗХ-ны дүрэмд зөвхөн гомдлыг хянан шийдвэрлэх талаар зохицуулж, хүсэлт гэсэн хуульчлагдсан ойлголтыг орхигдуулсан. Монгол Улсын хуулиудад хүсэлт нь тодорхой төрийн байгууллага, албан тушаалтнаас аливаа зөрчлийг шалгуулахаар эрх бүхий байгууллагад гаргасан санаачилга гэсэн утгаар хэрэглэгдэх нь бий бөгөөд хүлээн авсан байгууллага тухайн хүсэлтийн дагуу маргааныг шууд үүсгэх үүрэгтэй байдаг. Жишээлбэл, Үндсэн хуулийн цэц нь Ерөнхийлөгч, УДШ, Улсын ерөнхий прокурор, УИХ-ийн хүсэлтээр үндсэн хуулийн маргааныг шууд үүсгэдэг (1997 оны Үндсэн хуулийн цэцэд маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагааны тухай хууль, 21-р зүйл, 2). Тиймээс, ШЭЗБТХ, ШЗТХ-д буй шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийн талаарх “хүсэлт” нь ийм утгатай эсэх, тийм бол хэн гаргаж болох вэ гэдгийг судалж нарийвчлан зохицуулах шаардлагатай.

хянан хэлэлцсэн хуралдаанаас шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэсэн, үүсгэхээс татгалзсан тогтоолд гаргасан гомдлыг хянан хэлэлцэж дараах шийдвэрийн аль нэгийг гаргана: сахилгын шийтгэл оногдуулах; сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгох; сахилгын хэргийг дахин шалгуулах; сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолыг хэвээр батлах; сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолыг хүчингүй болгож, гомдлыг дахин шалгуулах. Нийт гишүүдийн хуралдааны магадлалыг хуралдаан болсноос хойш 7 хоногийн дотор гомдол гаргагч болон шүүгчид хүргүүлнэ. Шүүгч эсхүл гомдол гаргагч ШЁЗХ-ны магадлалыг эс зөвшөөрвөл магадлалыг гардаж авснаас хойш 14 хоногийн дотор захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд гомдол гаргах эрхтэй. Гомдлыг ШЕЗ-ийн Ажлын албанд ирүүлнэ. Мөн, давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг эс зөвшөөрвөл УДШ-ийн захиргааны хэргийн танхимд гомдол гаргаж шийдвэрлүүлэх боломжтой.

Хүснэгт 2-т буй ШЁЗХ-нд ирүүлсэн гомдлыг хянан шийдвэрлэсэн статистикийг харвал 2014-2017 оны хооронд тус хороо 1,231 шүүгчид холбогдох 807 гомдол хүлээн авсан. 807 гомдлыг шалгасан дүнг хянаад 114 сахилгын хэрэг үүсгэсэн байна. Өөрөөр хэлбэл, нийт гомдлын 14 орчим хувьд сахилгын хэрэг үүсгэж, 86 хувьд сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан байна. 114 сахилгын хэргээс зөвхөн 42-т нь сахилгын шийтгэл ногдуулж, бусдыг нь хэрэгсэхгүй болгожээ. ШЁЗХ-ноос ногдуулсан 42 сахилгын шийтгэлийн 11 буюу 26.1 хувь нь л хүчин төгөлдөр болж, бусад 31 сахилгын шийтгэл (76.1 хувь)-ийг Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх болон Улсын дээд шүүх хүчингүй болгосон эсхүл хүлээн зөвшөөрөөгүй байна.

Хүснэгт 2: Шүүгчид ногдуулсан сахилгын шийтгэлийн тоо, төрөл (2014-2017)¹²

Он	Холбогдсон шүүгчийн тоо	Хүлээн авсан гомдлын тоо	Сахилгын хэрэг үүсгэсэн	ШЁЗХ: сахилгын шийтгэл	ЗХДЗШШ, УДШ: хэрэгсэхгүй болгосон	Сахилгын шийтгэл хүлээсэн шүүгчийн тоо
2014	328	208	24	7	7	0
2015	250	192	27	13	11	1 (2 шүүгчид сануулах шийтгэл)
2016	348	210	33	8	7	3 (1 шүүгчид сануулах, 1 шүүгч 2 зөрчил дараалан гаргаж, нэгэнд нь цалин бууруулах, нөгөөд нь огцруулах шийтгэл тус тус хүлээсэн)
2017	305	197	30	14	7	7 (4 шүүгчид сануулах, 3 шүүгчид цалин бууруулах шийтгэл)
Нийт	1,231	807	114	42	32	11

2012 онд батлагдсан Шүүхийн тухай багц хууль хэрэгжиж эхэлснээс хойш өмнөхтэй

12 Монгол Улсын шүүхийн тайлан (2015) 58, Монгол Улсын шүүхийн тайлан (2016) 56, Монгол Улсын шүүхийн тайлан (2017) 55.

харьцуулахад шүүгчийн ёс зүйг зөрчсөн тухай гомдлын тоо өссөн боловч сахилгын шийтгэл хүлээсэн шүүгчийн тоо эрс багассан байна. 2014-2017 оны хооронд 4 жилийн хугацаанд ШЁЗХ 807 гомдол хүлээн авч хянан шийдвэрлээд 42 сахилгын шийтгэл ногдуулсан боловч үүний 31-ыг Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх болон Улсын дээд шүүх хүчингүй болгож, 11 сахилгын шийтгэл л хүчин төгөлдөр болжээ. Гэтэл, 2008-2013 оны 6 жилийн хугацаанд шүүгчийн ёс зүйтэй холбогдуулан 635 гомдол, хүсэлт ирснийг хянан шийдвэрлээд 63 сахилгын шийтгэл ногдуулсан байна (Хүснэгт 1-ийг харна уу). Эндээс харахад 2008-2013 онд жилд дунджаар 105.8 гомдол ирж, 10 сахилгын шийтгэл ногдуулж байсан бол 2014-2017 онд жилд дунджаар 201.7 гомдол ирж, 2.7 сахилгын шийтгэл ногдуулсан байна. Өөрөөр хэлбэл, шүүгчийн ёс зүйг зөрчсөн гомдлын тоо хоёр дахин өссөн боловч хүчин төгөлдөр болсон сахилгын шийтгэлийн тоо бараг 4 дахин буурчээ. Мөн, 2008-2013 онд нийт гомдлын бараг 10 хувьтай тэнцэх сахилгын шийтгэл ногдуулсан (635 гомдол, 63 сахилгын шийтгэл) бол 2014-2017 онд нийт гомдлын 1.3 хувьтай тэнцэх сахилгын шийтгэл ногдуулсан (807 гомдол, 11 сахилгын шийтгэл) байна.

Сахилгын шийтгэл хүлээсэн шүүгчийн тоо дунджаар дөрөв дахин буурсан нь ийм шийтгэл ногдуулсан ШЁЗХ-ны магадлалын талаар Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх болон Улсын дээд шүүхэд гомдол гаргаж хянуулдаг болсноос тодорхой хэмжээнд үүдэлтэй. Сахилгын шийтгэл ногдуулсан 42 магадлалын 31-ыг нь хүчингүй болгосон эсхүл дахин хэлэлцүүлэхээр буцаасан эдгээр хоёр шүүхийн шийдвэрүүдэд анализ хийвэл шүүгчийн сахилгын процесст тулгардаг асуудлууд, түүнийг шийдвэрлэж болох хувилбар, тэдгээрийн үндэслэл харагдана. Тухайлбал, ШЁЗХ-ны эрх хэмжээ зөвхөн гомдлын хүрээгээр хязгаарлагдах уу, эсхүл гомдлыг шалгах явцад илэрсэн шүүгчийн ёс зүйн ноцтой зөрчлийг хянан шийдвэрлэх явдал багтах уу гэдэг дээр зөрүүтэй байр суурь гарсан (энэ бол шүүгчийн сахилгын хэд хэдэн хэрэг дээр хөндөгдсөн чухал асуудал боловч энэ өгүүллийн хүрээнд судалж амжсангүй).¹³ Түүнчлэн, шүүгчийн хууль хэрэглээний алдаа дийлэнхдээ ёс зүйн зөрчилд хамаарахгүй боловч хуулийн илэрхий заалтыг ноцтой, удаа дараа зөрчсөн эсхүл үндсэн эрхийн маргаангүй утгыг хэрэгжүүлээгүй явдлыг шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд тооцох эсэх, тийм бол үүнийг тодорхой сахилгын хэрэг дээр хэрхэн хэрэглэх вэ гэдэг дээр ялгаатай байр суурь бий болдог (энэ өгүүллийн 2.5-р хэсгийг үзнэ үү). Мөн, ШЁЗД болон ШЁЗХ-ны дүрмээр шүүгчид сахилгын шийтгэл хүлээлгэх хөөн хэлэлцэх хугацааг маш богино (6 сар, 1 жил) тогтоож өгснийг баримтлах эсхүл баримтлахгүй гэсэн байр сууриудаас Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх болон УДШ эхнийхийг нь сонгох үндэслэлтэй гэж үзсэн учраас шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсныг зөвшөөрсөн ч хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн гэсэн шалтгаанаар сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгож байгаа (энэ өгүүллийн 2.9-р хэсгийг үзнэ үү). Түүнчлэн, хэрэгсэхгүй болсон сахилгын хэрэг төдийгүй сахилгын хэрэг үүсгээгүй 807 гомдлын цаана нь үндэслэлтэй байж болох зөрчлүүд нотлогдоогүй өнгөрсөн байх магадлалтай (энэ өгүүллийн 2.8-р хэсгийг үзнэ үү). Учир нь, ШЁЗХ-нд ёс зүйн зөрчлийг шалгах чиг үүрэг байгаа ч мөрдөн шалгах бүрэн эрх байхгүйгээс хэргийг бүрэн шалгах, хангалттай нотлох боломж хязгаарлагдмал.

Дээрх болон бусад хүчин зүйл нь шүүхийн нэр хүндэд нөлөөлж байгаа. 2015

13 Жишээлбэл, ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 45, 2014.09.05; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар Ш/14, 2014.11.12; УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол, Дугаар 11, 2015.01.12.

онд ШЕЗ-өөс хийсэн “Шүүхэд итгэх иргэдийн итгэл” судалгаагаар нийт судалгаанд хамрагдагсдын 35 хувь нь шүүхэд итгэдэггүй гэсэн бөгөөд зарим аймагт энэ үзүүлэлт 50 хүртэл хувьтай гарчээ.¹⁴ ШЕЗХ нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх, ийм зөрчил гаргасан шүүгчид хариуцлага тооцох чиг үүргээ хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа талаар санал асуулгад оролцогчдын 2 хувь маш сайн, 31.7 хувь сайн, 23.8 хувь дунд зэрэг, үлдсэн 5 хувь муу, 37.6 хувь дүгнэж мэдэхгүй гэж хариулсан.¹⁵ ШЕЗХ чиг үүргээ хэрхэн хэрэгжүүлж байгаа тал дээр судалгаанд оролцогчдын 33.7 хувь нь маш сайн, сайн гэсэн үнэлгээ өгсөн нь тавин хувьдаа ч хүрэхээргүй байна.

2. ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХТЭЙ ХОЛБООТОЙ ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ, ШИЙДВЭРЛЭХ АРГА ЗАМ

Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхтэй холбоотой дараах 9 тулгамдсан асуудал байна: (1) ШЕЗХ-ны бүрэлдэхүүнд тавигдах шалгуур тодорхойгүй, залгамж чанар хадгалагдах баталгаагүй; (2) шүүгчийн ёс зүйн материаллаг хэм хэмжээний давхардсан; (3) ШЕЗХ болон Мэргэжлийн хариуцлагын хороо дахь шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэх харьяалал давхардсан; (4) ШЕЗХ болон ШЕЗ шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэх харьяаллыг хуваалцдаг; (5) шүүгчийн хууль хэрэглээний алдаа болон ёс зүйн зөрчлийн ялгаа хийгээд давхцалыг ялгах хэрэгцээ; (6) шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг хуралдаанаар шийдвэрлэж механик ачаалал үүсгэдэг; (7) ШЕЗХ-ны гишүүнд шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргийг төвлөрүүлсэн; (8) ШЕЗХ-нд шалгах чиг үүрэг өгсөн ч шалгах бүрэн эрх өгөөгүй; (9) шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд баримтлах хэтэрхий богино хөөн хэлэлцэх хугацааг дүрмээр тогтоосон; (10) ШЕЗХ-ны шийдвэр ба шүүхийн хяналт; (11) шүүгчийн сахилгын процессын ил тод байдлын хүрээ. Эдгээрийг тус бүрт нь авч үзэж шийдвэрлэх арга замыг тодорхойлъя.

2.1. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ БҮРЭЛДЭХҮҮН

САЙН ТУРШЛАГА

Шүүгчийн ёс зүйн маргааныг хянан шийдвэрлүүлэх бүрэлдэхүүнийг дан шүүгчдээс бүрдүүлэхээс татгалзаж хөндлөнгийн болгох нь олон улсын сайн туршлага юм. Тухайлбал, Европын аюулгүй байдал, хамтын ажиллагааны байгууллага болон ХБНГУ-ын Макс Планкын институтаас зохион байгуулсан уулзалтаас гарсан Шүүгчийн хараат бус байдлыг хамгаалах тухай Киевийн зөвлөмжид “Шүүгчийн сахилгын хэргийг сонсох, сахилгын арга хэмжээ ногдуулах эрх хэмжээ бүхий байгууллага нь дан шүүгчдээс бүрдэх ёсгүй, харин шүүгчийн мэргэжлийн бүрэлдэхүүнд багтахгүй гадны төлөөллийг багтаах шаардлагатай”¹⁶ гэж заасан байдаг. Шүүгчид сахилгын арга хэмжээ авах тогтолцоог шүүх эрх мэдэл өөрөө голлон хянадаг байвал шүүгчийн хариуцлагатай байдлыг хангахад хангалтгүйд тооцогдох боломжтой.¹⁷

14 “Шүүхэд итгэх иргэдийн итгэл судалгааны тайлан,” *Монгол Улсын шүүхийн ерөнхий зөвлөл*, 2015.

15 О.Мөнхсайхан, Г.Цагаанбаяр, Ж.Алтансүх, *Монгол Улс дахь Шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам* (УБ: Нээлттэй нийгэм форум, 2015), 146–147.

16 “Kyiv Recommendations On Judicial Independence In Eastern Europe, South Caucasus And Central Asia” (OSCE/ODIHR and Max Planck Minerva Research Group on Judicial Independence, June 23, 2010), <http://www.osce.org/odihr/kyivrec?download=true>.

17 Sarkar Ali Akkas, “Judicial Independence and Accountability: A Comparative Study of Contemporary Bangladesh Ex-

АНУ-ын 50 муж улсад байдаг шүүхийн сахилгын хороодын олонхынх нь бүрэлдэхүүн шүүгч, хуульч, иргэдийн төлөөллийг багтаадаг бөгөөд ихэнхдээ шүүгчид цөөнх байдаг байна (California, Hawaii, Iowa, New Jersey, New Mexico, North Dakota, Washington, Wisconsin зэргийг харна уу).¹⁸ Жишээлбэл, Невада мужийн шүүгчийн сахилгын комисс 7 гишүүнтэй бөгөөд Дээд шүүхээс томилсон 2 шүүгч, Мужийн Хуульчдын холбооноос томилсон 2 хуульч, Амбан захирагчаас томилсон 3 иргэн багтдаг.¹⁹

Дан шүүгчдээс бүрдсэн бүрэлдэхүүнээр шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлүүлэх нь шүүгчийн хариуцлагагүй байдлыг дэвэргэж байна гэж шүүмжлэлд өртөж өөрчлөлт орж эхэлж байна. Тухайлбал, Францад шүүгчийн явцуу ашиг сонирхлыг хамгаалах үзэгдлээс сэргийлэхийн тулд шүүгчийн сонгон шалгаруулалт, томилгоо, сахилгыг голлон хариуцдаг Шүүхийн зөвлөлийнхөө бүрэлдэхүүний олонхыг шүүгчдээс бүрдүүлэхээс 2008 онд татгалзсан байх бөгөөд Швед зэрэг бусад улсад ч шүүхийн сахилгын зөрчлийг хянан шийдвэрлэдэг бүрэлдэхүүний олонх шүүгч биш хүмүүс байна.²⁰ Түүнчлэн, ХБНГУ-д зөвхөн бүх насаараа томилогдсон шүүгчдээс бүрдсэн Холбооны үйлчилгээний (сахилгын) шүүх шүүгчийн сахилгын асуудлыг шийдвэрлэдэг бөгөөд муж улсын төвшинд ч ийм үйлчилгээний шүүхүүд байдаг байна. Гэвч, үйлчилгээний шүүх албан тушаалаа урвуулан ашигласан, шүүхийн процессыг хэт удаашруулсан шүүгчийг хаацайлах хандлагатай байдаг бөгөөд шүүгчийн хариуцлагын тогтолцоо хангалттай биш гэж хуулийн эрдэмтэд, шүүхийн тэргүүнээр ажиллаж байсан хүмүүс, хуульчдаар шүүмжлүүлэх болжээ.²¹ Улмаар, 2004 онд Шүүхийн тухай Холбооны хуульд өөрчлөлт оруулж, муж улсын үйлчилгээний шүүхийн бүрэлдэхүүнд Хуульчдын холбооны гишүүн хуульч (өмгөөлөгч)-ийг оруулахыг зөвшөөрөх болжээ. Өмгөөлөгчийг үйлчилгээний шүүх бүрэлдэхүүнд оролцуулах нь шүүгчийн хараат бус байдлыг зөрчдөггүй гэсэн үг.

Пост коммунистуудад мөн шүүгчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэх бүрэлдэхүүнд шүүгчдийг олонх болгохоос татгалзаж эхэлсэн. Жишээлбэл, 2008 оноос өмнө Чехд шүүгчид сахилгын арга хэмжээ авах асуудлыг зөвхөн шүүгчид шийдвэрлэдэг байсан нь зохимжгүй, хангалтгүй байсан гэж буруутгагдаж байв. Шүүгч нар бусад шүүгчээ сахилгажуулахад хэтэрхий зөөлөн ханддаг гэсэн шүүмжлэлээс урьдчилан сэргийлэхийн тулд шүүгчид сахилгын арга хэмжээ авах эрх мэдлийг Чехийн Захиргааны дээд шүүхийн тусгай танхимд шилжүүлсэн бөгөөд уг танхим гурван шүүгч болон гурван шүүгч биш гишүүд (нэг прокурор, нэг хуульч-Хуульчдын холбооны гишүүн, нэг хуульч эрдэмтэн)-ээс бүрддэг болжээ.²² Энэ танхимын 4-өөс доошгүй гишүүд санал нэгдэж шийдвэр гаргах

perience" (University of Wollongong, 2002), 223.

- 18 Russel Wheeler, "Judicial Independence in the United States of America," in *Judicial Independence in Transition*, ed. Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012), 549; Mark Tushnet, "Judicial Selection, Removal and Discipline in the US," in *Judiciaries in Comparative Perspective*, ed. H. P. Lee (Cambridge Univ Press, 2011), 148.
- 19 Allison Combs, "Judicial Discipline Commissions" (Legislative Counsel Bureau, Nevada Legislature, Background Paper 95-5), 3, <https://www.leg.state.nv.us/Division/Research/Publications/Bkground/BP95-05.pdf>.
- 20 Giuseppe Di Federico, "Judicial Accountability and Conduct: An Overview," in *Judicial Independence in Transition*, ed. Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012), 112; Antoine Garapon, "Judicial Independence in France," in *Judicial Independence in Transition*, ed. Harold Epineuse and Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012), 278; Joakim Nergelius and Dominik Zimmermann, "Judicial Independence in Sweden," in *Judicial Independence in Transition*, ed. Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012), 210.
- 21 Anja Seibert-Fohr, "Judicial Independence in Germany," in *Judicial Independence in Transition*, ed. Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012), 493-94.
- 22 Tomas Friedel and Michel Urban, "What Czech Judges Can and Cannot Do? Practice of Judicial Disciplinary Authorities in the Czech Republic: Empirical Analyses of All Disciplinary Decisions between 2008-2014," *Asian Journal of Legal*

учраас шүүгчид сахилгын шийдвэр дээр хориг тавих боломж хэвээр үлдсэн боловч сахилгын шүүхийн шийдвэрт давж заалдах гомдол гаргах боломжгүй ажээ.²³

МОНГОЛ

ШЁЗХ-ны гишүүдийн олонх шүүгч биш эсхүл шүүгчээр ажиллаж байсан хүмүүс биш учраас харьцангуй хөндлөнгийн бүрэлдэхүүнтэй ажиллаж байгаа бөгөөд энэ нь олон улсын сайн туршлагад нийцдэг. ШЁЗХ-ны гишүүнийг хэн нэр дэвшүүлэх, томилох вэ, тус хорооны шийдвэр шүүхээр хянагдах боломжтой юу гэдгээс шүүхийн бие даасан, хариуцлагатай байдлыг хамгаалах зорилгод үйлчлэх эсэх хамаардаг. ШЁЗХ-ны бүрэлдэхүүнтэй холбоотой гурван асуудлыг шийдвэрлэх хэрэгтэй.

Нэгд, ШЁЗХ-ны гишүүдийг гурван өөр байгууллага нэр дэвшүүлж байгаа ч бүгдийг нь Монгол Улсын Ерөнхийлөгч томилдог, тус хорооны гишүүд дотроосоо дарга аа нэр дэвшүүлдэг ч мөн л Ерөнхийлөгч томилдог. Ерөнхийлөгч хорооны бүх гишүүд, даргыг томилох эцсийн шийдвэрийг гаргаж байгаа нь ШЁЗХ-г түүнээс хараат болгох эрсдэлийг дагуулж байна. Ийм эрсдэл байгаа нь эрх бүхий байгууллагаас тус хороонд нэр дэвшүүлсэн хүмүүсийг ямар ч үндэслэл хэлэхгүйгээр Ерөнхийлөгч томилохгүй байдгаар харагддаг. Жишээлбэл, ШЁЗХ-ны дарга О.Алтангэрэлийг 2015 оны 64 дугаартай Ерөнхийлөгчийн зарлигаар чөлөөлсөн бөгөөд 2016 онд нийт гишүүдийн хуралдаанаар тус хорооны даргад нэр дэвшүүлсэн Х.Номингэрэлийг ямар ч шалтгаан хэлэлгүйгээр томилоогүй. Үүний улмаас тус хороо даргагүй жил шахам ажилласан. Мөн, 2017 онд Монголын хуульчдын холбоо тус хорооны гишүүнээр ажиллаж байсан доктор, профессор Б.Уранцэцэгийг дахин нэр дэвшүүлсэн боловч мөн л шалтгаан хэлэлгүйгээр томилоогүй хагас жил болоод байна. Үүнээс өмнө хэд хэдэн нэр дэвшигчийг ШЁЗХ-нд томилохоос татгалзсан шийдвэрийг Ерөнхийлөгч гаргаж байсан (ШЁЗХ-ны дүрэм, 2.3). Тиймээс, ШЁЗХ-ны гишүүдийн гуравны нэгийг гурван шатны шүүгчдийн зөвлөгөөнөөс, гуравны нэгийг Хуульчдын холбоо, үлдсэн гуравны нэгийг Хууль зүйн яам шууд томилдог болох нь зүйтэй бөгөөд шүүгчдийн зөвлөгөөн болон Хуульчдын холбооноос нэр дэвшүүлэх журмыг нарийвчлан хуульчлах хэрэгтэй. Мөн, ШЁЗХ-ны гишүүд хорооны даргаа дотроосоо олонхоороо шууд сонгодог байх хэрэгтэй.

Хоёрт, ШЁЗХ-ны гишүүнд тавигдах шалгуурыг тодорхой хуульчилж өгөөгүйгээс түүний бүрэлдэхүүний зохистой харьцаа алдагдах боломжтой. ШЗТХ-ийн 32.2-т ШЁЗХ нь нэр хүндтэй хуульч, эрдэмтэн, судлаач зэрэг есөн гишүүний бүрэлдэхүүнтэй байх талаар зааж “зэрэг” гэж нээлттэй орхисон учраас энэ бүрэлдэхүүнд үндсэндээ (ШЗТХ-ийн 32.2, 32.3-т хориглосноос бусад) хэн ч томилогдож болохоор байна. Мөн, эрдэмтэн, судлаач гэдэгт хэнийг хамруулахыг тодорхойлоогүй учраас өмнө нь ямар нэг судалгаа хийж байсан бол хэн ч багтах боломжтой байна. ШЁЗХ-ны бүрэлдэхүүнд тавигдах шаардлагаас “зэрэг” гэдгийг хасах, үүний оронд тодорхой жагсаалт хийх, ингэхдээ гуравны нэг нь тэтгэвэрт гарсан шүүгч байх, гуравны нэг нь хуульч байх, гуравны нэг нь хууль зүйн сургуулийн үндсэн багш байхаар заах хэрэгтэй. Тиймээс, ШЁЗХ-ны бүрэлдэхүүнд тавигдах шалгуурыг тодорхой хуульчлах нь чухал.

Гуравт, одоогийн хууль, дүрмээр ШЁЗХ-ны 9 гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа нэгэн зэрэг дуусах бөгөөд ШЁЗХ-ны дүрмийн 2.8-д “Ёс зүйн хорооны дарга, гишүүний

Education 3, no. 1 (2016): 26.

23 Friedel and Urban, 26.

бүрэн эрхийн хугацаа дуусахаас өмнө орон гарвал Шүүхийн захиргааны тухай хууль, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, энэ дүрэмд заасны дагуу тухайн гишүүнийг нэр дэвшүүлсэн субъект нь 14 хоногийн дотор нөхөн нэр дэвшүүлнэ. Гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа нь орон гарсан гишүүний бүрэн эрхийн үлдсэн хугацаатай адил байна” гэж заасан. Жишээлбэл, үүний дагуу практикт нэг жилийн хугацаанд ажиллаад орон гарсан гишүүний оронд томилогдсон гишүүний бүрэн эрхийн хугацаа хоёр жил болоод дуусч байгаа. Тиймээс, гишүүдийн бүрэн эрхийн хугацаа дууссаны дараа нь өөр шинэ 9 гишүүн томилогдож боломжтой. Энэ нь ШЕЗХ-ны ажлын залгамж чанар алдагдах, сүүлийн гурван жилд тогтсон сайн жишиг тасрах, алдагдах эрсдэлийг дагуулж, шүүгчийн ёс зүйн хөгжилд саад болж байна. Тиймээс, ШЕЗХ-ны гишүүдийг сөөлжүүлэн томилж, шинэчилдэг болох хэрэгтэй. “Сөөлжсөн бүрэн эрхийн хугацаа зөвлөлийн бүрэлдэхүүнийг тогтмол шинэчлэхийн зэрэгцээ залгамж чанарыг хангахад тусалж магадгүй.”²⁴ Тухайлбал, ШЕЗХ-ны дараагийн бүрэлдэхүүний 9 гишүүний 3 нь нэг жил, 3 нь хоёр жил, 3 нь гурван жилийн хугацаатай томилогдох, эдгээр гишүүдийн бүрэн эрх дуусгавар болсны дараа томилогдсон гишүүд тус бүр гурван жилээр томилогдоно гэж хуульчлах хэрэгтэй. Ийм өөрчлөлт хийсний дараа томилогдох хоёр дахь бүрэлдэхүүнээс эхлээд ШЕЗХ-ны гишүүдийн гуравны нэг жил бүр шинэчлэгдэхийн зэрэгцээ үлдсэн гишүүд нь залгамж чанараа хадгална.

2.2. ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН МАТЕРИАЛЛАГ ХЭМ ХЭМЖЭЭ

САЙН ТУРШЛАГА

Ихэнх ардчилсан улсуудад шүүгчийн ёс зүйг хуулийн ерөнхий заалтын хүрээнд зохицуулж ирсэн бөгөөд уг ерөнхий заалтыг зөрчсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж иржээ. Шүүгчийн ёс зүйг заавал биелэгдэх дүрмээр зохицуулах туршлага анх АНУ-д үүсчээ. Америкийн Хуульчдын холбоо 1924 онд Шүүгчийн ёс зүйн канонууд (Canons of Judicial Ethics) гэх нэртэй шүүгчийн мэргэжлийн болон ёс зүйн стандартыг тогтоосон дүрэм баталсан бөгөөд энэ нь заавал биелэгдэх шинжтэй гэхээсээ илүү шүүгчид урам зориг өгөх зорилготой байжээ. Америкийн хуульчдын холбоо 1924 оны канонуудаа шинэчлэн найруулж, Шүүгчийн ёс зүйн загвар дүрэм (the model Code of Judicial Conduct - үгчилбэл “Шүүгчийн зан авирын загвар дүрэм” гэх) баталж, 1990, 2007 онуудад шинэчилжээ. 1924 оны Канонуудтай харьцуулахад Шүүгчийн ёс зүйн загвар дүрэм нь заавал биелэгдэх хэм хэмжээг багтаасан онцлогтой. Шүүгчийн зан авирын дүрмийг АНУ-ын 50 мужийн болон холбооны шүүхийн тогтолцоонууд албан ёсоор авч хэрэгжүүлжээ.

НҮБ-ын Гэмт хэрэг, хар тамхитай тэмцэх байгууллага (UNODC)-ын хүрээнд 75 улсын шүүгч нар оролцож баталсан Шүүгчийн зан үйлийн Банглын зарчмууд Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг улс орнууд батлах, хэрэгжүүлэхэд тулгуур болж ирсэн. Уг зарчмууд нь хараат бус байдал, төвч байдал, цэгц байдал (integrity), зохистой байдал, тэгш байдал, мэргэжлийн шаардлага хангасан байдал ба хичээл зүтгэл гэсэн үнэт зүйлүүд, тэдгээрийн тодорхойлолт, тус бүрийг нь хэрэгжүүлэхэд баримтлах зан үйлийн жагсаалтыг багтаадаг байна.

24 Violaine Autheman and Sandra Elena, “Global Best Practices: Judicial Council (Lessons Learned from Europe and Latin America)” (IFES Rule of Law White Paper Series, 2004), 18, http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PBAAB591.pdf.

2000-аад оны дундаас хойш Англи болон Вэльс, Нидерланд, Итали зэрэг ардчилал төлөвшсөн улсууд шүүгчийн ёс зүйн дүрэмтэй болжээ. Армэн, Беларусь, Эстон, Гүрж, Молдав, Казахстан, Унгар, Польш, Румын, Орос, Монгол, Чех зэрэг пост коммунист улсууд ийм дүрэм мөн батлан хэрэгжүүлж байна. Ихэнх улсын шүүгчийн ёс зүйн дүрэм нь заавал биелэгдэх шинжтэй байдаг бол Англи болон Уэльс, Эстон, Канад, Австрали, Чех гэсэн улсуудад дүрэм нь шүүгчийн тэмүүлэх ёстой зан үйлийн идеалыг илэрхийлдэг.

Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм шүүгчийн амьдралын бүх хүрээнд хүрч үйлчилдэг байна. Шүүгчийн ёс зүйн дүрмүүд бүгд шүүгчийн үүргээ гүйцэтгэж байхад болон гүйцэтгэхгүй байхад үйлдсэн зан үйлд үйлчилдэг байна. Дийлэнх улсад шүүгчийн ёс зүйн дүрэм нь зөвхөн шүүгчид үйлчилдэг боловч Итали зэрэг цөөн улсад ёс зүйн дүрмээр шүүгч болон прокурорын зан үйлийг аль алиныг нь зохицуулдаг байна.²⁵

Зарим улсад хараахан шүүгчийн ёс зүйн дүрэмтэй болоогүй байгаа бөгөөд шүүгчийн мэргэжлийн зан үйлийг хуульд заасан ерөнхий зарчмаар зохицуулж, түүнийг зөрчвөл сахилгын хариуцлага хүлээлгэж байна. Жишээлбэл, Францад Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм байхгүй боловч 1958 оны зарлиг (ordinance), Магистратын зохицуулалтын 43-р зүйл, Эрүүгийн болон иргэний процессын хуулийн зарим заалтууд, Хүний эрхийн Европын конвенцын 6-р зүйл, шүүхийн шийдвэрээр тогтсон жишгүүдээр тогтоосон зарчмуудаар шүүгчийн мэргэжлийн зан үйлийг зохицуулдаг аж. Ийм зарчимд нь нэр төртэй, эвлэг, эрхэм байх үүрэг, үзэмжээ хариуцлагатайгаар хэрэглэх үүрэг, үнэнч байх болон мэргэжлийн үр чадвартай байх үүрэг, нууц хадгалах үүрэг, хараат бус байх үүрэг, төвийг сахисан байх үүрэг багтдаг.²⁶ Францад Шүүгчийн ёс зүйн дүрэмгүй ч шүүгчийн ёс зүйн маргаан шийдвэрлэсэн хэргүүдээ хэвлэх замаар шүүгчийн ёс зүйн жишгийн эрх зүйг хөгжүүлжээ. 1990-ээд оноос хойш шүүгчийн сахилгын хэргийг хэлэлцэх хуралдааныг нээлттэй явуулж, 2010 оноос хойш сахилгын хэргийг шийдвэрлэсэн шийдвэрүүдийг хэвлэж байгаа аж.²⁷ Түүнчлэн, ХБНГУ-ын хувьд Холбооны шүүхийн тухай хуулиар шүүгчийн мэргэжлийн үүргийг тодорхойлдог бөгөөд уг хуулийн 39-р зүйлд бүх шүүгч хараат бус байдлаа зөрчихгүйгээр үйл ажиллагаа явуулна гэж заасан. Хуулийн эдгээр үүргээ зөрчсөн нь сахилгын арга хэмжээ авах үндэслэл болдог байна. Хэдийгээр ХБНГУ-д шүүгчийн ёс зүйн дүрэм байхгүй боловч ийм дүрэмтэй болох эсэх хэлэлцүүлэг Европын бусад улстай харьцуулахад хожуу ч гэсэн эхлээд байгаа ажээ.²⁸

МОНГОЛ

Монгол Улс 1997 онд анх удаа Шүүгчийн ёс зүйн дүрэмтэй болсноос хойш энэ дүрэм хэд хэдэн удаа шинэчлэн найруулагдаад байна. Монгол Улсад Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм шүүгчийн амьдралын бүх хүрээнд хүрч үйлчилдэг гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн. УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоолдоо “Шүүгчийн ёс зүй нь шүүгчийн албан үйл ажиллагаагаар үл хязгаарлагдаж, хувийн амьдралдаа, нийгмийн харилцаанд оролцох бүрдээ даган баримтлах зарчим бөгөөд [ШЁЗХ-нд гомдол хянан шийдвэрлэх явцад] шүүгчийн гаргасан тайлбарыг үндэслэн түүний зан байдал, ёс зүйг тодорхойлсон Шүүгчийн ёс зүйн хорооны дүгнэлтийг буруу гэж үзэх хууль зүйн үндэслэл

25 Di Federico, “Judicial Accountability and Conduct: An Overview,” 97.

26 Garapon, “Judicial Independence in France,” 303.

27 Garapon, 303.

28 Seibert-Fohr, “Judicial Independence in Germany,” 508.

тогтоогдохгүй байна “ гэсэн.²⁹

Шүүгчийн ёс зүйг зохицуулсан хоёр материаллаг хэм хэмжээ, хоёр хороо, хоёр өөр процесс ажиллаж байна: Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм (ШЁЗД) болон Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэм; ШЁЗХ болон Хуульчдын холбооны Мэргэжлийн хариуцлагын хороо; ШЁЗХ-ны дүрэм болон Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны маргаан хянан шийдвэрлэх журам. Энэ нь материаллаг болон процессын хэм хэмжээний хувьд давхардал үүсгэдэг. Эдгээр давхардлыг нэг тал руу нь шийдвэрлэх нь тулгамдсан асуудал болоод байна.

ШЁЗД болон Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрмээр шүүгчийн төвийг сахих, хараат бус, шударга байх, зохисгүй байдал гаргахгүй байх, маргааны нэг талтай нөгөө талыг байлцуулахгүйгээр харилцахгүй байх зэрэг шүүгчийн ёс зүйн адилхан асуудлыг зохицуулсан. Энэ хоёр дүрмийн агуулгыг харьцуулан судалбал шүүгчийн ёс зүйн агуулга Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэмд ШЁЗД-ээс илүү дэлгэрэнгүй туссан гэдэг нь хоёр зүйлээр тодорхой.

Нэгт, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэмд шүүгчийн ёс зүйн олон улсын стандарт бараг бүгд туссан. Харин, ШЁЗД-д олон чухал зарчим, зохицуулалт орхигдсон. Жишээлбэл, шүүгчийн ашиг сонирхлын зөрчлийг зохицуулах, татгалзлыг шийдвэрлэх, хичээл зүтгэл гаргах, мэргэжлийн шаардлага хангасан байх, шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг хадгалах, хэлэлцүүлэх эрхийг хангах, хэрэг, маргааныг заавал шийдвэрлэх, биеэ зөв авч явах үүргүүд зэрэг маш олон чухал асуудлыг ШЁЗД-д огт тусгаагүй, харин эдгээрийг бүгдийг нь Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэмд зохицуулсан байна. ШЁЗД-д орхигдсон эдгээр асуудал нь Шүүгчийн ёс зүйн талаарх Бангловын зарчмууд,³⁰ Америк,³¹ Канад³² зэрэг улсын шүүгчийн ёс зүйн дүрэм, үндсэн зарчмуудад тусгалаа олсон байдаг.

Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэмд зохицуулсан ч ШЁЗД-д огт тусгаагүй орхигдсон дээр дурдсан чухал заалтуудаас нэг жишээг дэлгэрэнгүй танилцуулъя. 2012 оны Шүүхийн тухай багц хууль батлагдахаас өмнө судалгаанд оролцогчдын дөнгөж 28 хувь шүүхэд итгэдэг, 80 хувь нь итгэдэггүй гэсэн хариу хэлж байсан. Шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг сэргээхийн тулд авах арга хэмжээ дотор ШЁЗД-ийг шинэчлэх шаардлага багтаж байсан. ШЁЗД-д заахыг зөвлөсөн зохицуулалт дотор “ашиг сонирхлын зөрчил юу багтахыг тодорхой зааж, ашиг сонирхлын зөрчил бодитой байгаа эсхүл ийнхүү ойлгогдох хэргийг шийдвэрлэхийг шүүгчид хориглох” санал байсан.³³ Харамсалтай нь, 2014 онд Хуульчдын холбооны Шүүгчдийн хорооноос баталсан ШЁЗД-д ашиг сонирхлын зөрчлийг шүүд тодорхойлж хориглоогүй бөгөөд шүүд бусаар холбогдох цөөн заалт тусгажээ. Жишээлбэл, тус дүрмийн 3.3 дугаар зүйлийн 2-т “Хэргийн оролцогчдын зүгээс шүүгчийг татгалзахад хүргэх нөхцөл байдлыг өөрийн үг

29 УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол, Дугаар 297, 2016.10.12.

30 The Judicial Integrity Group, “The Bangalore Principles of Judicial Conduct,” 2007, <http://www.coe.int/t/dghl/cooperation/ccje/textes/BangalorePrinciplesComment.PDF>.

31 ABA, “Model Code of Judicial Conduct,” 1990, http://www.americanbar.org/groups/professional_responsibility/publications/model_code_of_judicial_conduct.html.

32 Candian Judicial Council, “Ethical Principles for Judges,” 2004, http://www.cjc-ccm.gc.ca/cmslib/general/news_pub_judicialconduct_Principles_en.pdf.

33 Brent T. White, *Report on the Status of the Court Reform in Mongolia* (Open Society Forum, 2008), 30.

яриа, үйлдлээр бий болгохоос урьдчилан сэргийлж, зайлсхийнэ,” 4.1 дүгээр зүйлийн 1-т “Шүүгч нь өөрийн хувийн ашиг сонирхлын болон хөрөнгө, орлогын мэдүүлгээ холбогдох хууль тогтоомжид заасны дагуу үнэн зөв мэдүүлнэ” гэсэн байна. 2013 оны Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрэмд эдгээр урьдчилан сэргийлэх шинжтэй заалтыг заахын зэрэгцээ ашиг сонирхлын зөрчил гэдгийг тодорхойлж, түүнд хамаарах илэрхий тохиолдлыг зааж, татгалзах үүргийг бие даасан бүлэг болгон оруулжээ. Тус дүрмийн “Шүүгчийн ашиг сонирхлын зөрчил” нэртэй Арван зургадугаар бүлэгт дараах зүйлүүд багтжээ.

16.1 дүгээр зүйл. Хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцохоос татгалзах ерөнхий нөхцөл

1. Шүүгч хуулиар хүлээсэн шүүгчийн үүргээ бодитой, шударга, төвийг сахиж гүйцэтгэхэд нь саад учруулах үндэслэл бүхий эргэлзээ байвал тухайн хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцохоос татгалзана.
2. Шүүгч дараах нөхцөл үүссэн тохиолдолд хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцохоос татгалзана:
 - 2.1. шүүгч өөрөө эсхүл өөртэй нь хамаарал бүхий этгээд тухайн маргаантай асуудалд эсхүл хянан шийдвэрлэх ажиллагааны аль нэг талтай хувийн ашиг сонирхлоор холбоотой гэдгийг мэдэж байгаа;
 - 2.2. тухайн хянан шийдвэрлэх ажиллагааны асуудлын талаар тодорхой үр дүнд хүрнэ, шийдвэр гаргана гэж олон нийтэд мэдээлсэн эсхүл олон нийтэд тийм ойлголт төрүүлсэн.

16.2 дугаар зүйл. Хянан шийдвэрлэх ажиллагааны оролцооноос шалтгаалж татгалзах

1. Шүүгч нь өөрөө эсхүл түүнтэй хамаарал бүхий этгээд нь дараах этгээдийн аль нэг гэдгийг мэдсэн бол тухайн хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцохоос татгалзана:
 - 1.1. хэрэг, маргааны оролцогч, эсхүл түүний шууд удирдах албан тушаалтан;
 - 1.2. хуульчаар оролцож байгаа;
 - 1.3. гэрчээр оролцох.

16.3 дугаар зүйл. Урьд нь гүйцэтгэж байсан үүргээс хамаарч татгалзах

1. Шүүгч урьд нь тухайн хэрэг, маргаантай холбогдуулан дараах үүргийн аль нэгийг гүйцэтгэж байсан бол хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцохоос татгалзана:
 - 1.1. хуульчаар оролцож байсан, эсхүл нэг өмгөөллийн нөхөрлөлд ажиллаж байсан бусад хуульч нь тухайн асуудалд голлох үүрэгтэй оролцсон;
 - 1.2. хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд төрийн албан хаагчийн хувиар оролцсон эсхүл тухайн асуудлын талаар төрийн албан хаагчийн хувьд байр сууриа олон нийтэд илэрхийлж байсан;
 - 1.3. гэрчийн мэдүүлэг өгч байсан;
 - 1.4. хянан шийдвэрлэхэд шүүгчээр оролцож байсан.

16.4 дүгээр зүйл. Ашиг сонирхол, хөрөнгө, орлогоо мэдүүлэх

1. Шүүгч нь өөрийн хувийн ашиг сонирхлын болон хөрөнгө, орлогын мэдүүлгээ тогтмол, үнэн, зөв мэдүүлж, манлайлна.

16.5 дугаар зүйл. Талууд болон тэдгээрийн хуульчид шүүгчээс татгалзах

1. Шүүгч энэ дүрмийн 16.1-16.3 дугаар зүйлд зааснаар хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд оролцохоос татгалзах үндэслэл байгаа бол энэ талаар талуудад мэдэгдэх бөгөөд тэдгээрийг шүүгчээс татгалзах санал тавих боломжоор хангана.

Ашиг сонирхлын зөрчлийн талаарх дээрх ерөнхий болон нарийвчилсан зохицуулалт нь олон улсын сайн туршлагад нийцсэн байна.³⁴ Хэдийгээр эрүү, иргэн, захиргааны

34 ABA, “Model Code of Judicial Conduct”; Candian Judicial Council, “Ethical Principles for Judges”; The Judicial Integrity Group, “The Bangalore Principles of Judicial Conduct.”

процессын хуулиудад шүүгчийн ашиг сонирхлын зөрчлийг ерөнхий байдлаар зохицуулдаг боловч түүнд буй “хэргийн оролцогчтой хувийн харилцаатай,” “үг хэргийг шударгаар шийдэж чадах талаар үндэслэл бүхий эргэлзээ байвал” зэрэг ерөнхий зарчмыг хэрхэн ойлгох нь тэр бүр шүүгч нарт тодорхой биш байдаг. Иймд, хуульд буй ерөнхий зарчмыг ойлгоход туслах зорилгоор ШЁЗД-д тодруулан зохицуулах нь зүйтэй.

Хоёрт, ШЁЗД-д шүүгчийн ёс зүйн олон улсын стандартад төдийлөн нийцэхгүй заалтууд оржээ. Шүүгчийн ёс зүйн материаллаг харилцааг зохицуулсан дүрэмд шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх хөөн хэлэлцэх хугацааг тусгадаггүй. Гэтэл, хуульд байхгүй хөөн хэлэлцэх хугацааг ШЁЗД-ээр тогтоосон бөгөөд ингэхдээ хэт богино хугацаа тавьсан нь эргэлзээтэй. Ийм заалт ШЁЗД-д орсон нь хууль зүйн техник талаасаа мэргэжлийн бус төдийгүй шүүгчийн ёс зүйн олон улсын сайн туршлагад нийцэхгүй, олон нийтийн шүүхэд итгэх итгэлд халтай гэдгийг энэ өгүүллийн 2.9-д өгүүлнэ.

Шүүгч маргааны нэг талтай нөгөө талыг байлцуулахгүйгээр уулзахыг хатуу хориглодог нь хууль дээдлэх ёс төлөвшсөн олон улсад тогтсон зарчим.³⁵ 2008 онд Шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг сэргээхийн тулд авах арга хэмжээ дотор Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг шинэчлэх, ингэхдээ “маргааны нэг талыг байлцуулахгүйгээр нөгөө талтай шүүгч уулзахыг хориглох”-ыг судлаачид зөвлөж байсан юм.³⁶ Тиймээс, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль (ШЭЗБТХ)-ийн 27.1.17-д “хэргийн нөгөө талыг байлцуулахгүйгээр нэг талтай уулзах”-ыг шүүд хориглосон. Гэтэл, 2014 онд Хуульчдын холбооны Шүүгчдийн хорооноос баталсан ШЁЗД-ийн 3.2-р зүйлийн 4-т “Шүүгч хэргийн оролцогчтой ганцаарчлан уулзаж хэргийн нөхцөл байдал, гэм буруугийн талаар ярилцаж болохгүй бөгөөд хэрэв албан ажлын зайлшгүй шаардлагын улмаас хэргийн нэг талыг байлцуулахгүйгээр нөгөө талтай уулзах бол шүүхийн туслах ажилтан байлцуулах бөгөөд уулзалтын агуулгын талаар тэмдэглэл хөтлөн хэрэгт хавсаргана” гэж зааж хуучин зохицуулалтаа сэргээсэн нь хуулийн дээрх заалттай зөрчилддөг. ШЁЗХ-нд ирж буй гомдлоос харахад шүүгч нар маргааны нэг талыг байлцуулахгүйгээр нөгөө талтай уулзах тохиолдолд гарсаар байгаа бөгөөд үүнийгээ ШЁЗД-ийн 3.2-р зүйлийн 4-өөр зөвтгөх нь элбэг байна.³⁷ Шүүгчийн туслах байсаар байхад шүүгчийг маргааны нэг талтай уулзахыг зөвшөөрч байгааг зөвтгөхөд хэцүү. Учир нь, шүүгч хэргийн нэг талтай нөгөө талыг байлцуулалгүйгээр харилцсанаар зөвхөн нэг талын үндэслэлийг сонсох бөгөөд уг үндэслэлийг няцаах боломжийг нөгөө талд олгодоггүй. Зөвхөн нэг талын үндэслэлийг сонссоноор шүүгч хууль зүйн болон фактын асуудал дээр алдаатай шийдвэр гаргах эрсдэлийг бий болгодог. Түүнчлэн, шүүгч нь авилга эсхүл бусад зүй бус нөлөөнд автах, эсхүл тийнхүү ойлгогдох үүд хаалгыг нээдэг. Шүүгчид заримдаа маргааны аль нэг талтай

35 ABA, “Model Code of Judicial Conduct,” Rule 2.9; The Judicial Integrity Group, *Commentary on the Bangalore Principles of Judicial Conduct*, 2007, 62, https://www.unodc.org/documents/congress//background-information/Corruption/Bangalore_principles_EN.pdf.

36 White, *Report on the Status of the Court Reform in Mongolia*, 30.

37 Жишээлбэл, эрүүгийн хэргийн шүүхийн шүүгч нь прокурорыг байлцуулахгүйгээр яллагдагч нартай уулзаж хэргийн агуулгын талаар ярьсан гэдгийг тогтоосон ШЁЗХ-ны 2014.07.22-ны өдрийн тогтоол, Захиргааны хэргийн шүүхийн шүүгч шүүх хуралдаан болохоос өмнө хэргийн нэг тал болох төрийн захиргааны байгууллагын дарга уу утсаар ярьсан гэдгээ хүлээн зөвшөөрсөн шүүгчийн тайлбар бүхий ШЁЗХ-ны 2016.08.30-ны өдрийн 107-р тогтоолыг тус тус үзнэ үү. Мөн, Эрүүгийн хэргийн анхан шатны шүүхийн шүүгч аймгийнхаа орлогч прокурортой олон нийтийн газар шөнө дунд хүртэл хамт байж согтууруулах ундааны зүйл хэрэглэсэн болон бусад зөрчил гаргасан шүүгчид цалин бууруулах сахилгын шийтгэлийг оногдуулж байсан (ШЁЗХ-ны 2017.06.09-ний өдрийн магадлал).

нөгөө талыг байлцуулахгүйгээр үүлздаг байсан хуучин практикийг³⁸ үргэлжлүүлэх боломжийг ШЁЗД-ээр олгож байгаа нь шүүгчид итгэх олон нийтийн итгэлийг унагах нэг хүчин зүйл болж байна.

2.3. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРОО БА МЭРГЭЖЛИЙН ХАРИУЦЛАГЫН ХОРОО

САЙН ТУРШЛАГА

Ихэнх улсад шүүгчийн сахилгын хэргийг тусгайлан хариуцдаг байгууллага хянан шийдвэрлэдэг байна. Ийм байгууллага нь Шүүхийн зөвлөл (Франц, Итали зэрэг), Шүүхийн сахилгын хороо (АНУ-ын муж улсууд), Сахилгын шүүх (ХБНГУ, Чех зэрэг) зэрэг нэр, хэлбэртэй байдаг байна. Ихэнх улсад хуульчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэдэг байгууллага нь шүүгчийн сахилгын хэргийг бараг шийдвэрлэдэггүй байна. Гэвч, шүүгчийн шүүгч болохоос өмнөх үед үйлдэгдсэн байж болох зөрчлийг хуульчийн сахилгын асуудал хариуцсан байгууллага шийдвэрлэнэ гэсэн шийдвэрийг Миссури мужийн Дээд шүүх гаргаж байсан.³⁹

МОНГОЛ

ШЁЗХ болон Хуульчдын холбооны Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны маргааны харьяаллын давхардлыг нэг тийш нь болгох шаардлагатай. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсан тухай нэг асуудлын талаар ШЁЗХ эсхүл Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны алинд нь ч хандах боломжтой. Шүүгчийн ёс зүйн асуудлаар энэ хоёр хорооны аль ашигтайд нь хандах, нэг асуудлаар хоёр өөр шийдвэрүүд гарах боломжтой нь адилхан эсхүл төстэй хэргийг нэг янзаар шийдвэрлэх зарчим, тэгш эрх зөрчигдөж, процессын шударга ёс алдагдах аюултай. Тиймээс, харьяаллын давхардлыг арилгах хэрэгтэй.

Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг энэ чиглэлээр дагнан ажиллаж байгаа, илүү мэргэшсэн ШЁЗХ-нд харьяалуулах нь зүйтэй. ШЁЗХ болон Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны аль нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэвэл зохистой болох талаар харьцуулан авч үзье. Хүснэгт 3-г харна уу.



38 Уайт, *Монгол Улсын шүүхийн шинэтгэлийн өнөөгийн байдалд хийсэн судалгааны тайлан*, 20.

39 Cynthia Gray, "How Judicial Conduct Commissions Work," *The Justice System Journal* 28, no. 3 (2007): 409.

Хүснэгт 3. Шүүхийн ёс зүйн хороо ба Мэргэжлийн хариуцлагын хороо

	Шүүхийн ёс зүйн хороо	Мэргэжлийн хариуцлагын хороо
Бүрэлдэхүүн	Нэр хүндтэй хуульч, эрдэмтэн, судлаач зэрэг байна. Шүүгч болон шүүхийн захиргааны ажилтан байхыг хориглоно.	Шүүгчдийн төлөөлөл 18, прокурорын төлөөлөл 6, өмгөөлөгчдийн төлөөлөл 6
Гишүүдийн тоо	9	30
Бүрэн эрхийн хугацаа	3 жил, нэг удаа улирч болно.	3 жил, нэг удаа улирч болно.
Нэр дэвшүүлэлт	Анхан болон давж заалдах, хяналтын шатны шүүхийн шүүгчдийн зөвлөгөөнөөс тус бүр нэг, Хуульчдын холбооноос гурав, хууль зүйн асуудал эрхэлсэн төрийн захиргааны байгууллагаас гурван хүний нэрийг дэвшүүлнэ.	Шүүгч гишүүнд нэр дэвшүүлэх эрх Хуульчдын холбооны прокурор, өмгөөлөгчдийн хороонд, прокурор гишүүнд нэр дэвшүүлэх эрх Хуульчдын холбооны шүүгч, өмгөөлөгчдийн хороонд, өмгөөлөгч гишүүнд нэр дэвшүүлэх эрх Хуульчдын холбооны шүүгч, прокурорын хороонд бий.
Маргааны хүрээ	Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил (ШЭЗБТХ болон Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн эсэх маргаан)-ийг хянан шийдвэрлэх	Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны зөрчил, сахилга, ёс зүйн байдалд дүгнэлт гаргах, ХЭЗБТХ болон Хуульчийн мэргэжлийн дүрэм зөрчсөн эсэх болон хуульчийн мэргэжил, ур чадварын төвшинд эргэлзсэн тухай маргааныг хянан шийдвэрлэх

Прокурор, өмгөөлөгч, хуульчийн ёс зүйн асуудлыг шийдвэрлэдэг Мэргэжлийн хариуцлагын хороонд шүүгчийн ёс зүйн асуудлыг харьяалуулсан нь шүүгчийн хараат бус байдалд нөлөөлөх эрсдэлтэй гэсэн шүүмжлэл гардаг. Мэргэжлийн хариуцлагын хороо нь Хуульчдын холбооны удирдлагаас хараат бус, бие даасан байхаар журамлагдсан.⁴⁰ Энэ хорооны 30 гишүүний 18 нь шүүгч учраас хараат бус байдал алдагдсан гэсэн шүүмжлэл үндэслэлгүй. Харин, энэ хороонд шүүгчид дийлэнх байгаад шүүгчдийнхээ ёс зүйн асуудлыг шийдвэрлэвэл шүүгчид шүүгчдээ хамгаалдаг болох эрсдэлтэй гэж хардаж магадгүй. Гэвч, энэ бүрэлдэхүүн нь хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлж буй хуульчид болон прокурорын мэргэжлийн үйл ажиллагааны зөрчлийг хянан шийдвэрлэх хөндлөнгийн бүрэлдэхүүнийг бүрдүүлж, уг маргааныг төвийг сахиж, хараат бус, шударгаар шийдвэрлэх баталгаа болдог.

Хүснэгт 6-д буй харьцуулалтаас үзвэл ШЁЗХ-нд шүүгч болон шүүхийн захиргааны ажилтан орохыг хориглосноор харьцангуй хөндлөнгийн шинжтэй хяналтын бүрэлдэхүүн байна. Гэтэл, Мэргэжлийн хариуцлагын хороо нь маргааныг 5 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй шийдвэрлэх бөгөөд үүний 3 нь шүүгч байхаар заасан. Шүүгчийн асуудлыг шийдвэрлэхэд шүүгч нар олонх байгаа нь шүүгч шүүгчээ хамгаалах хардлага, эрсдэлийг бий болгодог (энэ өгүүллийн 2.1-ийг үзнэ үү). Түүнчлэн, ШЁЗХ-ны гишүүний тоо 9 бөгөөд эдгээр гишүүд нь нэр хүндтэй хуульч, эрдэмтэн, судлаач зэрэг байна. 9 гишүүнийг таван өөр

40 О.Мөнхсайхан, “Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл (2015) батлагдвал хуульчийн мэргэжлийн хариуцлагын тогтолцооны үр нөлөөтэй, хараат бус, шударга байдал алдагдана,” *Шүүх эрх мэдэл*, №3 (2015): 11–40.

газраас нэр дэвшүүлж байгаа нь хөндлөнгийн хяналт (check)-ыг бий болгох бололцоог олгодог. Мөн, ШЕЗХ нь зөвхөн шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсан тухай маргааныг хянан шийдвэрлэдэг учраас маргааны хүрээ нь харьцангуй хумигдмал, дагнаж мэргэшсэн шинжтэй. Харин, Мэргэжлийн хариуцлагын хороо нь прокурор, хууль зүйн үйлчилгээ үзүүлж буй хуульчид зэрэг бүх хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны зөрчлийг хянан шийдвэрлэдэг учраас маргааны хүрээ нь өргөн, ерөнхийлсөн шинжтэй. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил нь бусад хуульчийнхаас онцлог, илүү мэргэшихийг шаарддаг учраас энэ асуудлыг ШЕЗХ-нд харьяалуулах нь илүү зохистой байж магад. Олон улсад шүүгчийн ёс зүйн асуудлыг тусгайлан хариуцсан шүүх эсхүл хагас шүүхийн шинжтэй сахилгын хороо шийдвэрлэх нь элбэг.

2.4. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРОО БА ШҮҮХИЙН ЕРӨНХИЙ ЗӨВЛӨЛ

САЙН ТУРШЛАГА

Бие даасан, хариуцлагатай шүүх эрх мэдэл төлөвшсөн улсуудад шүүхийн захиргааны гурван үндсэн загвар бий: Хойд Европ загвар, Өмнөд Европ загвар, Хууль зүйн яамны загвар.⁴¹ Эхний хоёр загварт шүүхийн зөвлөл байх боловч энэ зөвлөлд бүх эрх мэдлийг төвлөрүүлээгүй. Монгол Улсын ШЕЗ-ийн хэрэгжүүлж байгаа нийт чиг үүргийг Хойд Европ загвартай улсуудад гурван өөр байгууллага хэрэгжүүлдэг бол Өмнөд Европ загвартай улсуудад хоёр тусдаа байгууллага хэрэгжүүлдэг.⁴² Шүүхийн захиргааны загварыг харьцуулсан судалгааны үр дүнд Монголын ШЕЗ нь шүүгчийн сахилгын асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцох ёсгүй гэсэн дүгнэлтэд хүрсэн.

Шүүхийн зөвлөлтэй улсуудын хувьд шүүгчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэх чиг үүргийг Шүүхийн зөвлөл, түүний доторх хороонд өгдөг улсууд байдаг бол уг асуудлыг шүүхийн зөвлөлөөс тусдаа бие даасан байгууллагад өгдөг зэрэг улсууд байна. Эхний загварын улсуудын төлөөлөл болсон Франц, Италийн Шүүхийн зөвлөл сахилгын хэргийг хэрхэн шийдвэрлэдэг талаар энэ өгүүллийн 2.7 дахь хэсгээс үзнэ үү.

Европт шүүгчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэх чиг үүргийг шүүхийн зөвлөлөөс тусдаа сахилгын бие даасан байгууллага эсхүл шүүхэд өгдөг улсууд байдаг. Жишээлбэл, Латвид Шүүхийн сахилгын хороо, Литвт шүүхийн нэр хүндийн шүүх байдаг бол Эстонд Дээд шүүхийн сахилгын танхим, Дэнмаркт Тусгай шүүх, Польшид сахилгын шүүхүүд, Нидерландад Дээд шүүх уг асуудлыг харьяалан шийддэг.⁴³ Эдгээр тогтолцоонд шүүхийн зөвлөл оролцоотой эсхүл оролцоогүй байдаг. Литв, Словак, Польш, Унгарт шүүхийн зөвлөл нь сахилгын бие даасан байгууллагын гишүүдийг томилоход оролцдог бол Литв, Бельги, Словакт шүүгчийн эсрэг сахилгын хэрэг үүсгэх бүрэн эрхтэй байдаг байна.⁴⁴ Англи, Эстон, Дэнмарк, Ирланд, Латви, Нидерландад шүүхийн зөвлөл нь шүүгчийн эсрэг сахилгын хэрэг хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд ордоггүй.⁴⁵

41 О.Мөнхсайхан, Г.Цагаанбаяр, Ж.Алтансүх, *Монгол Улс дахь Шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам*, 21.

42 Мөн тэнд, 22–23.

43 Goda Ambrasaitė, “Comparative Analysis on the High Councils for Judiciary in the EU Member States and Judicial Immunity” (European Commission/ENPI, 2015), 17, http://www.justicereformukraine.eu/wp-content/uploads/2017/12/Report_Councils_eng.pdf.

44 Ambrasaitė, 17–18.

45 Ambrasaitė, 18.

НҮБ-ийн Ерөнхий Ассемблегээс 1985 онд дэмжсэн “Шүүхийн хараат бус байдлын тухай суурь зарчмууд”-ын шүүгчид сахилгын арга хэмжээ авах, түүнийг түдгэлзүүлэх, огцруулахтай холбоотой дараах дөрвөн заалт орсон байна:

17. Мэргэжлийн болон шүүгчийнх нь хувьд шүүгчийн эсрэг гаргасан гомдол, буруутгасан дүгнэлтийг зохих журмын дагуу шуурхай, шударгаар хянан шийдвэрлэнэ. Шүүгч нь шударгаар шүүлгэх эрхтэй. Эхний шатанд тухайн асуудлыг шалгах ажиллагаа нь шүүгч хүсэлт гаргаснаас бусад тохиолдолд хаалттай явагдана.

18. Шүүгчийн үүргээ биелүүлэхэд тохирохгүйг нь илтгэх зан үйлийн болон чадамжийн үндэслэлээр л шүүгчийг түдгэлзүүлэх, огцруулах боломжтой.

19. Шүүгчийн эсрэг сахилгын арга хэмжээ авах, түдгэлзүүлэх, огцруулах ажиллагаа нь шүүгчийн ёс зүйн тогтсон стандартын дагуу тодорхойлогдоно.

20. Шүүгчийн эсрэг сахилгын арга хэмжээ авах, түдгэлзүүлэх, огцруулах ажиллагааг хараат бус хяналтаар хянуулах боломжтой байна. Энэ зарчим нь импичмент эсхүл түүнтэй төстэй ажиллагааны явцад гаргасан хамгийн дээд шатны шүүхийн шийдвэр эсхүл хууль тогтоогчийн шийдвэрт үйлчлэхгүй байж болно.⁴⁶

Дээрх заалтуудын агуулга нь шүүгчийн зан үйлтэй эсхүл чадамжтай холбоотой аливаа гомдлыг урьдчилан тогтоосон стандартын дагуу шударга процессоор шийдвэрлэх, энэ талаарх шийдвэрийг хараат бус, төвийг сахисан байгууллагаар хянуулах боломжтой байхыг шаарддаг. Дараах элементүүдийг хангасан процессыг шударга гэж ихэвчлэн үздэг: өөрийнх нь эсрэг гомдлын талаар даруй мэдэх эрх, өөрийнх нь эсрэг цугларсан нотлох баримттай танилцах эрх, сахилгын хэргийг шийдвэрлэхтэй холбогдуулан амаар эсхүл бичгээр өөрийнхөө үндэслэл, баримтыг танилцуулах эрх, сахилгын хэргийг хэлэлцэх хуралдаанд оролцох эрх, хууль зүйн туслалцаа авах эрх, өөрийнх нь эсрэг сахилгын хэргийг давж заалдах эрхийг шүүгчид эдлүүлэх хэрэгтэй.⁴⁷ Процессын шударга байдлын эдгээр баталгаа нь шүүгчийн сахилгын процессыг шүүгчийн хараат бус байдалд халдах хэрэгсэл болгож ашиглахаас сэргийлдэг байна.

Хууль дээдлэх ёс төлөвшсөн ихэнх улсуудад шүүгчийн зан үйл эсхүл чадамжтай холбоотой гомдлыг аль алийг шударга ёсны шаардлага хангасан сахилгын процессоор шийдвэрлэдэг. Шүүгчийн үүргээ биелүүлэхэд тохирохгүйг нь илтгэх зан үйлийн болон чадамжийн үндэслэлээр л шүүгчийг түдгэлзүүлэх, огцруулах боломжтой байна гэж НҮБ-ийн Шүүхийн хараат бус байдлын тухай суурь зарчмын 18-д заасан. Зан үйлтэй холбоотой гомдол нь илүү ёс зүйн зөрчлийн талаар байдаг бол чадамжтай холбоотой гомдол нь илүү бие махбодын эсхүл оюун санааны чадамж нь хязгаарлагдсаны улмаар шүүгчийн үүргээ биелүүлэх боломжгүй байхыг ойлгодог. Сүүлийнхийн жишээ нь гэвэл, Австри улсын Шинэ Өмнөд Вальс мужийн Дээд шүүхийн шүүгч Брюс эрүүл мэндийн асуудал (clinical depression)-аасаа болж олон шийдвэрээ урт хугацаанд гаргалгүй удаашруулсан тул түүнийг чадамжгүй болсонд тооцож, огцруулах асуудлыг авч хэлэлцсэн бөгөөд мөн үүнээсээ болж эрүүгийн хэрэг дээр ноцтой алдаа гаргасан гэх асуудал сөхөгдсөн ч эдгээр асуудлыг шалгаж шийдвэрлэхээс өмнө Шүүгч Брюс өөрөө чөлөөлөгджээ.⁴⁸

46 UN Basic Principles on the Independence of the Judiciary, 1985, <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/IndependenceJudiciary.aspx>

47 Di Federico, “Judicial Accountability and Conduct: An Overview,” 114.

48 H. P. Lee, “Appointment, Discipline and Removal of Judges in Australia,” in *Judiciaries in Comparative Perspective*, ed. H. P. Lee (Cambridge Univ Press, 2011), 40.

Шүүгч нь уг албан тушаалыг хашихад шаардлагатай бие махбодын болон оюун ухааны хувьд чадамжтай байх ёстой. Хэрэв шүүгч цус харвах, зүрхний шигдээс тусах, сэтгэл гутралд орох зэргээр ийм чадамж аа алдвал түүнийг албан тушаалаас нь огцруулах, түдгэлзүүлэх эсхүл бусад сахилгын арга хэмжээ авах үндэслэл болдог. Учир нь, чадамжгүй шүүгчийн үйл ажиллагаанаас болж олон нийт хохироод байхыг зөвшөөрөх боломжгүй, давж заалдах процесс нь алдааг засах зорилготой боловч чадамжгүй шүүгч алдаа дахин дахин гарахаас сэргийлж чаддаггүй.⁴⁹ Хэрэв тухайн чадамжгүй шүүгч нь давж заалдах эсхүл хяналтын шатны шүүхэд ажилладаг бол үүнээс үүдэн гарсан шударга бус явдлыг багасгах ямар ч боломжгүй.⁵⁰ Иймд, АНУ, Канад, Австрал, Шинэ Зеланд зэрэг улсад шүүгчийн сахилгын асуудал хариуцсан байгууллага нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчил төдийгүй чадамж хязгаарлагдсан асуудлыг харьяалан шударга процессоор шийдвэрлэдэг.⁵¹

МОНГОЛ

Шүүхийн захиргааны дараах нийтлэг чиг үүрэг бараг бүгдээрээ ШЕЗ-д төвлөрдөг: (1) шүүх эрх мэдлийн талаарх бодлого; (2) шүүхийн менежмент, (3) шүүхийн төсөв; (4) шүүгчийн шалгаруулалт; (5) шүүгчийн гүйцэтгэлийн үнэлгээ, (6) шүүгчийн сахилга. ШЕЗ-ийн эдгээр чиг үүрэг, бүрэн эрхийг 1993, 2002 оны ШТХ-иудаар тогтвортой тодорхойлж ирсэн бол 2012 оны Шүүхийн тухай багц хуулиар илүү нарийвчлан зохицуулсан. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил, сахилгын асуудлыг шийдвэрлэхэд ШЕЗ оролцдоггүй мэт боловч анхааралтай харвал тийм биш юм.

ШЕЗХ нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй боловч ШЕЗ шүүгчийн ёс зүй, сахилгын асуудалтай холбоотой хэд хэдэн чухал бүрэн эрхийг хэрэгжүүлдэг. Жишээлбэл, ШЭЗБТХ-ийн 37.2-т зааснаар ШЕЗХ шүүгчид огцруулах сахилгын шийтгэл оногдуулсан бол түүнийг огцруулах асуудлыг ШЕЗ Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлнэ. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянаж шийдвэрлэх бие даасан байгууллага (Шүүгчийн сахилгын хороо, Шүүхийн сахилгын хороо, Шүүхийн ёс зүйн хороо) ажиллаж ирсэн боловч ноцтой зөрчил гаргасны улмаас огцруулах шийтгэл оногдуулсан тохиолдолд ШЕЗ тухайн шүүгчийг огцруулах тухай саналыг Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлдэг ийм журам 1993 оноос хойш үйлчилж байна. 2012 оны ШЭЗБТХ-иар энэ журмын хугацаа зэргийг илүү тодорхой болгосон.

ШЕЗ-ийн гишүүд Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийн талаарх гомдлыг харьяаллын дагуу ШЕЗХ руу ихэнхдээ шилжүүлдэг боловч заримдаа шилжүүлэлгүйгээр өөрөө хариу өгч байсан. Жишээлбэл, ШЕЗ-ийн гишүүн Д.Дамдин-Од нь шүүгч Г.Мангиликийг шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гаргасан талаарх гомдолд 2015 оны 10-р сарын 22-ны өдрийн 02/1506 тоот албан бичгээр дараах хариу өгчээ:

49 Akkas, "Judicial Independence and Accountability: A Comparative Study of Contemporary Bangladesh Experience," 203.

50 Akkas, 203.

51 Lee, "Appointment, Discipline and Removal of Judges in Australia," 40; Martin L. Friedland, "Appointment, Discipline and Removal of Judges in Canada," in *Judiciaries in Comparative Perspective*, ed. H. P. Lee (Cambridge Univ Press, 2011), 63; Philip A. Joseph, "Appointment, Discipline and Removal of Judges in New Zealand," in *Judiciaries in Comparative Perspective*, ed. H. P. Lee (Cambridge Univ Press, 2011), 81, 85; Tushnet, "Judicial Selection, Removal and Discipline in the US."

Дээрх гомдолд шүүгч Б.Мангилик нь нэхэмжлэгч Н.Сакений нэхэмжлэлтэй иргэний хэргийг хянан шийдвэрлэх явцдаа Шүүхийн шийдвэрийг хуульд заасан хугацаанд хэргийн оролцогчид гардуулаагүй, шүүх хуралдааны танхимд уншиж сонгосон шүүхийн шийдвэрийн агуулга, сүүлд гардаж авсан шүүхийн шийдвэрийн тогтоох хэсэгт шүүх хуралдаанаар хэлэлцээгүй асуудлын талаар заалт нэмж оруулсан, тогтоох хэсгийн дараалал алдагдсан зэрэг зөрчил гаргасан талаар дурджээ. Эдгээр нь шүүгч Б.Мангиликийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад гаргасан мэргэжил, үр чадвар, дадлага, туршлагатай холбоотой алдаа мөн бөгөөд үүнийг дээд шатны шүүх, давж заалдах гомдлоор хянан шийдвэрлэх журмаар залруулах боломжтой байдаг. Түүнчлэн, Монгол улсын шүүхийн Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 1.4 дүгээр зүйлийн 2 дахь хэсэгт зааснаар дээрх төрлийн алдааг ёс зүйн зөрчилд хамруулаагүй байна.

Иймд та бүхний гаргасан гомдолд үндэслэн шүүгч Б.Мангиликийг Шүүхийн ёс зүйн хороонд шилжүүлэх боломжгүй болохыг мэдэгдье.

Харин Б.Мангилик нь мэргэжил, үр чадвар, дадлага туршлагатай холбоотой алдаагаа мэдсээр байж дахин давтан гаргавал, түүнд зохих хариуцлагыг ногдуулах үндэслэл болно.

ШЕЗ-ийн гишүүний бүрэн эрхийг ШЗТХ-ийн 17.1-д заасан байна. Энэ заалт болон бусад хууль тогтоомжид шүүгчийн ёс зүйн гомдолд хариу өгөх бүрэн эрхийг ШЕЗ-ийн гишүүнд өгөөгүй байна. Тиймээс, ШЕЗ-ийн гишүүн нь өөрийн бүрэн эрхэд хамаарахгүй асуудлаар гомдол гаргагчид хариу өгчээ. Энэ гишүүн уг гомдлыг харьяалах байгууллага болох ШЁЗХ-нд шилжүүлэх ёстой байсан. Учир нь, Иргэдээс төрийн байгууллага, албан тушаалтанд гаргасан өргөдөл гомдлыг шийдвэрлэх тухай хуулийн 13-р зүйлд зааснаар ШЕЗ-ийн гишүүн нь “өөрийн эрх хэмжээнд хамаарахгүй бөгөөд албан ёсоор нийтэд зарласан асуудлаар гаргаагүй өргөдөл, гомдлыг харьяалах газар нь 3 хоногийн дотор шилжүүлэх” үүрэгтэй.

ШЕЗ-өөс ШЁЗХ-ныхараат бус байдалд нөлөөлж мэдэх эргэлзээтэй зохицуулалт дүрэм болон хуульд байна. ШЕЗ-ийн гишүүн, ажлын албаны ажилтнаас ШЁЗХ-нд зүй бусаар нөлөөлөх гэж оролдсон эсхүл тийнхүү нөлөөлсөн ямар нэг тохиолдол тэмдэглэгдээгүй. Гэхдээ, ШЕЗ-өөс ШЁЗХ-ны үйл ажиллагаанд хөндлөнгөөс оролцож болох зохицуулалт хууль болон дүрэмд байна. Жишээлбэл, ШЗТХ-ийн 32.9-т “Ёс зүйн хорооны ажлын алба нь Ерөнхий зөвлөлийн ажлын албанд харьяалагдана,” ШЁЗХ-ны дүрмийн 2.12-т “Ажлын албаны орон тоог Шүүхийн ерөнхий зөвлөл тогтооно” гэж заасан нь хорооны хэвийн ажиллагааг хангахад хэрэгтэй зохицуулалт. Гэвч, ШЁЗХ-ны дүрмийн 2.10-т “Ёс зүйн хороо нь хэвлэмэл хуудастай байна. Дарга, гишүүдийн захирамжид Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн тэмдэг, тогтоол магадлалд тамга хэрэглэнэ” гэж заасан. Мөн, ШЁЗХ-нд гомдол гаргахад заавал ШЕЗ-ийн Ажлын албаар дамждаг, ШЁЗХ-ны нийтийн гишүүдийн хуралдааны магадлалд давж заалдах гомдол гарвал заавал ШЕЗ-ийн Ажлын албанд ирүүлдэг.⁵² Эдгээр заалтын улмаас ШЕЗ-ийн гишүүн эсхүл ажилтанд шүүгчийн эсрэг гомдол очих, эдгээр гомдолтой албан үүргийн шаардлагагүйгээр танилцах, хариу өгөх тохиолдол гарч байна. Түүнчлэн, ШЁЗХ-ны гишүүдийн урамшуулал болон Ажлын албаны ажилтнуудын цалин, урамшуулал, үйл ажиллагааны зардал бүхэлдээ ШЕЗ-өөс хамааралтай. Мөн, ноцтой зөрчил гаргасан шүүгчийг огцруулах тухай шийдвэрийг ШЁЗХ гаргасан тохиолдолд заавал ШЕЗ рүү хүргүүлж Ерөнхийлөгч рүү уламжлуулдаг бөгөөд Ерөнхийлөгч тухайн шүүгчийг огцруулах эсэхийг шийдвэрлэдэг (ШЭЗБТХ, 37.1). Тиймээс, ШЁЗХ болон түүний Ажлын албаны хараат бус байдлыг баталгааг эдийн засгийн, бүтцийн болон үйл ажиллагааны утгаар хангах хэрэгтэй.

52 “Гомдол гаргах журам.”

ШЕЗ нь шүүгчийг чөлөөлөх болон огцруулах өргөн эрх мэдлийг хэрэгжүүлэхээр ШЭЗБТХ-ийн 18-р зүйлд заажээ. Уг хуулийн 18.4-т зааснаар дараах үндэслэлээр ШЕЗ-ийн саналыг үндэслэн шүүгчийг огцруулна: (1) шүүгчийн албан тушаалтай хавсарч үл болох үйл ажиллагаа эрхэлсэн; (2) сахилгын шийтгэл хүлээсэн шүүгч нэг жилийн дотор сахилгын шийтгэл дахин хүлээсэн; (3) гэм буруутайд тооцож эрүүгийн хариуцлага хүлээлгэсэн шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болсон; (4) хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаа эрхлэх зөвшөөрлийг нь хүчингүй болгосон; (5) эмнэлгийн чанартай албадлагын арга хэмжээ авах тухай шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болсон. Шүүгчийг огцруулах эсэх эдгээр үндэслэл нь давхар шүүгчийн ёс зүйн зөрчил болох бөгөөд эдгээр үндэслэлээр ШЭЗХ-ны шийдвэр гарсан эсэхээс үл хамааран ШЕЗ тухайн шүүгчийг огцруулах саналыг Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлэх бүрэн эрхтэй гэж ойлгогдож байна. 2002 оны Шүүхийн тухай хуулиар Шүүхийн сахилгын хороонд харьяалуулж байсан зарим сахилгын зөрчлийг ШЕЗ-д шилжүүлсэн байна. Жишээлбэл, 2002 оны Шүүхийн тухай хуулийн 34.3-т “Шүүгч багшлах болон эрдэм шинжилгээний ажил гүйцэтгэхээс бусад хуулиар тогтоосон үүрэгт нь үл хамаарах ажил, албан тушаал хавсарч болохгүй” гэж заасныг зөрчсөн эсэх асуудлыг Шүүхийн сахилгын хороо шийдвэрлэж байсан бол 2012 оны ШЭЗБТХ-ийн 18.4-өөр “шүүгчийн албан тушаалтай хавсарч үл болох үйл ажиллагаа эрхэлсэн” гэсэн үндэслэлээр огцруулах бүрэн эрхийг ШЕЗ-д шинээр өгсөн байна.

Шүүгчийг чөлөөлөх үндэслэлийг тогтоож шийдвэрлэх эрх мэдлийг ШЕЗ хэрэгжүүлдэг. ШЭЗБТХ-ийн 18.3-т зааснаар ШЕЗ-ийн саналыг үндэслэн дараах үндэслэлээр шүүгчийн бүрэн эрхийг хугацаанаас нь өмнө дуусгавар болгож чөлөөлнө: (1) шүүгч албан тушаалаасаа чөлөөлөгдөх хүсэлтээ бичгээр гаргасан; (2) эрүүл мэндийн болон хүндэтгэн үзэх бусад шалтгаанаар шүүгчийн бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх боломжгүй болсон; (3) өөр ажилд шилжсэн, томилогдсон, эсхүл сонгогдсон; (4) Монгол Улсын харьяатаас гарах болсон, эсхүл гадаад улсын нутаг дэвсгэрт байнга оршин суух эрх авсан; (5) шүүгч улс төрийн сонгуульд нэр дэвших болсон; (6) шүүгчийн иргэний эрх зүйн чадамжийг хязгаарласан, эсхүл иргэний эрх зүйн чадамжгүйд тогтоосон шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болсон; (7) шүүхийг татан буулгах, эсхүл өөрчлөн зохион байгуулахтай холбогдуулан өөр шүүхэд шилжүүлэхээс шүүгч өөрөө татгалзсан; (8) шүүгч нас барсан, эсхүл нас барсанд тооцох тухай шүүхийн шийдвэр хуулийн хүчин төгөлдөр болсон. Шүүгч эрүүл мэндийн болон хүндэтгэн үзэх бусад шалтгаанаар шүүгчийн бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх боломжгүй болсон эсэх, шүүгчийн иргэний эрх зүйн чадамж нь хязгаарлагдсан эсэх зэрэг фактын маргаантай байж болох асуудлыг ч ШЕЗ шийдвэрлэж, шүүгчийг чөлөөлөх бүрэн эрхийг хэрэгжүүлж байна.

ШЕЗ-д зарим төрлийн ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэх төдийгүй чадамжгүй (шүүгчийн бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэх боломжгүй) болсон эсэх асуудлыг харьяалан шийдвэрлүүлж байгаа ч үүнийг шийдвэрлэх ажиллагаа нь шударга байх шаардлагыг хангадаггүй. Шүүгчийн тодорхой зан үйл эсхүл чадамжийн байдал нь түүнийг огцруулах үндэслэл болж буй эсэх асуудлыг хараат бус, төвийг сахисан байгууллага шударга сонсголоор шийдвэрлэгдэх ёстой.⁵³ Тухайлбал, НҮБ-ийн Шүүхийн хараат бус байдлын тухай суурь зарчмын 17-д шүүгчийн эсрэг гаргасан гомдол, буруутгасан дүгнэлтийг шуурхай

53 *International Principles on the Independence and Accountability of Judges, Lawyers and Prosecutors - A Practitioners Guide*, 2nd ed. (Geneva: International Commission of Jurists, 2007), 56.

шийдвэрлэх, ингэхдээ шүүгчийн шударгаар шүүлгэх эрхийг хангахаар заасан бол ШЕЗ дээрх асуудлаарх шийдвэрлэхдээ шударга байх шаардлага ШЭЗБТХ-д эсхүл ШЕЗ-ийн холбогдох журамд суугаагүй. Тодруулбал, шүүгчийг дурдсан үндэслэлээр огцруулахтай холбоотой тайлбар гаргах, өмгөөлөгч авах, хуралдаанд оролцох зэрэг эрхийг нь журамлаагүй, уг асуудлыг шийдвэрлэх хугацааг заагаагүй. Мөн, НҮБ-ийн суурь зарчмын 20-д Шүүгчийн эсрэг сахилгын арга хэмжээ авах, түдгэлзүүлэх, огцруулах ажиллагааг хараат бус хяналтаар хянуулах боломжтой байхаар заасан боловч ШЕЗ-ийн шүүгчийг чөлөөлсөн, огцруулсан шийдвэрийг хараат бус байгууллагаар хянуулах журам байхгүй байна.

Өргөн эрх мэдэлтэй шүүхийн зөвлөл эргээд шүүгчийн хараат бус, хариуцлагатай байдалд халтай.⁵⁴ Тиймээс, Монгол Улсын ШЕЗ-ийн хэт төвлөрсөн эрх мэдлийг задалж, өөр өөр бие даасан байгууллагуудаар хэрэгжүүлж, хяналт тэнцэл бүхий тогтолцоог бий болгох хэрэгтэй. Тухайлбал, шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх чиг үүргийг ШЁЗХ дангаар хэрэгжүүлбэл зохилтой. ШЁЗХ нь ШЕЗ-ийн доторх байгууллага гэхээсээ илүү түүнээс бие даан ажиллавал шүүгчийн хараат бус, хариуцлагатай байдалд тустай. Шүүгчийг огцруулах, чөлөөлөх асуудлыг ШЕЗ биш ШЁЗХ гүйцэтгэх боломжтой. ШЁЗХ маргаан шийдвэрлэх зорилго, журам, чиг үүрэгтэй байгуулагдсан учраас фактын асуудал тогтоох, шүүгчид хариуцлага тооцох, огцруулах, чөлөөлөх шийдвэр гаргах бүрэн эрхийг хэрэгжүүлэхэд илүү тохирдог. ШЁЗХ-ны шийдвэр шүүхээр хянагдах боломжтой байх бөгөөд түүнийг хэрэгжүүлэхэд ШЕЗ оролцох ёсгүй. Жишээлбэл, ноцтой сахилгын шийтгэл гаргасан шүүгчийг огцруулах тухай ШЁЗХ-ны шийдвэр гарсан бол заавал ШЕЗ рүү очих, улмаар Ерөнхийлөгч зарлиг гаргах шаардлагагүй. Шүүхийн бодлого, захиргаа, менежмент, төсөвтэй холбоотой чиг үүрэг хэрэгжүүлэхээр байгуулагдсан ШЕЗ маргаан шийдвэрлэхэд оролцвол шүүгчдийг ШЕЗ-өөс хараат болгох аюултай.

2.5. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ ЭРХ ХЭМЖЭЭНИЙ ХҮРЭЭ

САЙН ТУРШЛАГА

Шүүхийн шийдвэрийн агуулгыг зүй бусаар авч үзэж эсхүл давж заалдах шатанд хүчингүй болсон шийдвэртэй нь холбогдуулан хариуцлага хүлээлгэвэл шүүгчийн хараат бус байдалд халдсан хэрэг болно. Жишээлбэл, Киргизстан, Казахстан улсуудад шүүгчээр хүсээгүй шийдвэрээ гаргуулахгүй байхад шүүгчийн сахилгын процессыг ашиглаж, хараат бус байдалд нь халдсан талаар бичжээ.⁵⁵ Гэвч, шүүгчийн шийдвэр гаргалт эсхүл хянан шийдвэрлэх ажиллагаатай холбогдуулан шүүгчид зохих ёсоор сахилгын арга хэмжээг авдаг практик бий бөгөөд үүнийг шүүгчийн хараат бус байдалд халдсан гэж үздэггүй гэж энэ сэдвээр мэргэшсэн судлаач Ди Федерико бичжээ.⁵⁶ Жишээлбэл, хуульд зөвхөн торгох ял байхад шүүгдэгчид урт хугацааны хорих ял оногдуулсан эсхүл Бүрхны хуулийн эсрэг гэдэг үндэслэлээр хуулийг хэрэглэхээс татгалзсан тохиолдолд тухайн шүүгчид сахилгын арга хэмжээ авах боломжтой талаар тэрээр дурджээ. Энэ өгүүллийн хүрээнд АНУ болон ХБНГУ-д ийм асуудлыг ямар шалгуураар шийдвэрлэдэг талаар товч авч үзье.

54 О.Мөнхсайхан, Г.Цагаанбаяр, Ж.Алтансүх, *Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам*, 27–34.

55 M. Kachkeev, "Judicial Independence in Kyrgyzstan and Kazakhstan," in *Judicial Independence in Transition*, ed. Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012).

56 Di Federico, "Judicial Accountability and Conduct: An Overview," 113.

АНУ-д хэдийгээр шүүхийн сахилгын хороо шүүгчийн хараат бус байдлыг хангах үүднээс нотлох баримтын үнэлгээ болон хууль хэрэглээтэй холбоотой шүүгчийн шийдвэрийг хянадаггүй зарчим барьдаг. Гэвч, энэхүү зарчим үйлчлэхгүй тохиолдол байдаг. Шүүхийн сахилгын хороо (1) хууль хэрэглээний алдаа хэв шинж болж тогтсон бол, (2) тал засах, ялгаварлан гадуурхах, уурлах, өс хонзон авах зэрэг зохисгүй сэдлээр шийдвэр гаргасан бол, (3) илэрхий, тодорхойлогдсон хуулийн хэм хэмжээг зөрчсөн, (4) процессын чухал шаардлагыг үл тоосон, (5) үндсэн эрхийг зөрчсөн гэх нөхцөлүүдийн аль нэгийг хангагдсан бол шүүгчийн үйл ажиллагааг хянаж шийдвэрлэж болдог.⁵⁷

ХБНГУ-д мөн адил шүүгчийн мэргэжлийн алдааны асуудлыг шийдвэрлэхдээ шүүгчийн хараат бус байдал болон хариуцлагын тэнцвэрийг олохыг зорьдог байна. Холбооны үйлчилгээний шүүх (the Federal Service Court) шударга ёсыг үр нөлөөтэйгээр хангахын зэрэгцээ шүүгчийн хараат бус байдлыг хамгаалахын тулд сахилгын хяналтад хамаарах гадаад хүрээ болон сахилгын хяналтад орж болохгүй шүүгчийн үйл ажиллагааны дотоод хүрээ хоёрыг ялгаж үздэг байна.⁵⁸ Шүүгчийн гаргасан шийдвэр гаргалтын агуулга (нотлох баримтаар авах, боломжит эвлэрлийг үнэлэх, сонсголын үеэр дэг болон хууль сахиулах, тэмдэглэл үйлдэх зэрэг)-ыг хянаж болохгүй боловч шүүгчийн чиг үүргээ гүйцэтгэж буй арга хэлбэр (шүүх хуралдааны товьг цагтаа эхлүүлж буй байдал, цаг барьж буй байдал, хэргийн талуудтай харьцаж буй байдал, хянан шийдвэрлэх ажиллагааны дэгтэй байдал зэрэг) хянагдаж болно.⁵⁹ Цөөн тохиолдолд хуулийг илэрхий зөрчсөн шүүгчийн алдаатай шийдвэрийг үйлчилгээний шүүх хянаж байсан бөгөөд энэ нь хууль дээдлэх ёсыг сахиулахад зайлшгүй гэж үздэг байна.⁶⁰ Жишээлбэл, Шүүхийн тухай хуулийг зөрчиж шүүхийн танхимаас өмгөөлөгчийг албадан гаргахыг тушаасан шүүгч дээр ийм хяналт хэрэгжүүлсэн гэж бичжээ.

Шүүхийн сахилгын хорооны эрх хэмжээ нь шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг алдагдуулсан аливаа зөрчлийг хянан шийдвэрлэх боломжтой байдаг. Шүүгч байх үеийн төдийгүй шүүгч болохоос өмнөх үеийн ёс зүйн зөрчлийг хамарч хэрэгждэг. Жишээлбэл, шүүгчийн шүүгч болохоос нь өмнөх зан үйл одоо шүүгчээр ажиллах шаардлага хангасан эсэхэд нөлөөтэй байгаа бол уг зан үйлийнх нь төлөө тухайн шүүгчид сахилгын арга хэмжээ авах эрх хэмжээ Шүүхийн сахилгын хороо (“Шүүхийн мэргэжлийн хороо” гэх нэртэй)-нд бий гэж Небраск мужийн Дээд шүүх шийвэрлэж байжээ.⁶¹ Энэ сахилгын хэрэгт шүүгч нь орон нутгийн прокуророор ажиллаж байхдаа эрүүгийн хэрэг дээр цагдаагийн тайлангийн хуулбарыг өөрчилж, эх тайлангаа өөрчлөх эсхүл яллах дүгнэлтэд нийцүүлэн мэдүүлгээ өөрчлөхийг уг тайланг бичсэн цагдаагийн албан хаагчаас хүссэн байна.

Зарим улсуудад тэтгэвэрт гарсан шүүгчид сахилгын арга хэмжээ авдаг байна. Ийм зохицуулалт Эстонд байдаг байна.⁶² Мөн, АНУ-ын зарим мужид шүүхийн сахилгын хороо нь шүүгч албан тушаалаа хашихаа больсон бол түүнтэй холбоотой асуудлыг шийдвэрлэх эрх хэмжээгүй болдог бол ихэнх мужид шүүхийн сахилгын хороо эсхүл дээд шүүх нь

57 Cynthia Gray, “The Line Between Legal Error and Judicial Misconduct: Balancing Judicial Independence and Accountability,” *Hofstra Law Review* 32, no. 4 (2004).

58 Seibert-Fohr, “Judicial Independence in Germany,” 487.

59 Seibert-Fohr, 487–88.

60 Seibert-Fohr, 487–88.

61 Gray, “How Judicial Conduct Commissions Work,” 408–9.

62 Timo Ligi, “Judicial Independence in Estonia,” in *Judicial Independence in Transition*, ed. Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012), 739–93.

шүүгчээс чөлөөлөгдсөн, огцорсон шүүгчид хаалттай эсхүл нээлттэй сануулах зэрэг хариуцлага тооцох боломжтой байдаг байна. Шүүгчийн ёс зүй, сахилгын асуудлаар мэргэшсэн профессор Синтия Грэй үүний цаад шалтгааныг ингэж бичсэн байна:

...Хэдийгээр шүүгч нь албан тушаалаа хашихаа болсон боловч “тухайн ёс зүйн зөрчил нь шүүхийн тогтолцооны зарчимч байдалд ноцтой халдсан бол уг зарчимч байдлыг хамгаалахын тулд хариуцлага хүлээлгэх нь чухал. Учир нь, дуугүй байх нь ийм зөрчлийг өөхшүүлдэг гэсэн ойлголтыг олон нийтэд төрүүлдэг” (Probert, 1981, at 776) ... “Албан тушаалаа орхисны дараа урьдын шүүгч нь өөрийн намтартаа шүүгчийн албан тушаалын статусыг хадгалдаг. Энэхүү албан тушаалын протокол сэвтсэн гэдгийг олон нийт мэдэх эрхтэй” (In re Steady, 1994, at 118). “Шүүгчийн зан үйл бол олон нийтийн ашиг сонирхлын чухал асуудал бөгөөд урьдын шүүгчтэй холбоотой хэргүүд нь шүүх эрх мэдэл бүхэлдээ яаж ажиллахыг тодорхойлох удирдамжийн үүрэг гүйцэтгэж, шаардлагатай жишгийг тогтоож байдаг” (Commission v. Dodds, 1996, at 182).⁶³

Эндээс харахад шүүгчийг тэтгэвэрт гарсан, чөлөөлөгдсөн зэргээр түүний шүүгч байхдаа үйлдсэн ёс зүйн зөрчлийг шалгахгүй, тогтоохгүй, хариуцлага хүлээлгэхгүй байх нь шүүхийн нэр хүндэд хортой хохирол учруулдаг байна.

МОНГОЛ

2002 оны ШТХ-ийн 30.7.2-т зааснаар Шүүхийн мэргэшлийн хороо “шүүгчийг ажил хэргийн чадвар, мэргэшлийн төвшингийн хувьд албан тушаалдаа тэнцэхгүй үндэслэлээр албан тушаал бууруулах, чөлөөлөх тохиолдолд дүгнэлт гаргах” бүрэн эрхтэй байсан. Шүүхийн тухай багц хуулиар Шүүхийн мэргэшлийн хорооны энэ чиг үүргийг хасч, голлон шүүгчийн шалгаруулалтыг хариуцуулдаг болсон. Гэвч, сүүлийн үед шүүгчийн мэдлэг, ур чадварын хувьд хангалтгүй шүүгчийн асуудлыг шийдвэрлэх газаргүй болсон эсхүл Шүүхийн мэргэшлийн хороонд энэ төрлийн асуудлыг шийдвэрлэдэг чиг үүргийг эргүүлж өгөх хэрэгтэй гэж ярих болсон.

Шүүхийн тухай багц хуулиар Шүүхийн мэргэшлийн хороонд шүүгчийн чадвар, мэргэшлийн асуудлыг хариуцуулахаас татгалзсан нь олон улсын жишигт нийцсэн төдийгүй үндэслэлтэй алхам болсон. Шүүгчээр ажиллахад шаардлагатай мэдлэг, ур чадвартай байх, түүнийгээ тасралтгүй хөгжүүлэх, хичээл зүтгэл гаргахыг шүүгчийн ёс зүйн нэг үүрэг хэмээн шүүгчийн ёс зүйн дүрэм, үндсэн зарчмуудад зааж өгдөг. Тухайлбал, Шүүгчийн ёс зүйн талаарх Бангловын зарчмуудын 6 дахь үнэт зүйлийг “мэргэжлийн шаардлага ба хичээл зүтгэл” гэж нэрлэсэн, улмаар “мэргэжлийн шаардлага хангасан байх болон хичээл зүтгэл гаргах нь шүүгчийн албан үүргээ зохих ёсоор гүйцэтгэхэд зайлшгүй” хэмээх зарчмыг хүлээн зөвшөөрсөн.⁶⁴ АНУ, Канад зэрэг улсын шүүгчийн ёс зүйн дүрэм, үндсэн зарчмуудад мэргэжлийн шаардлага хангасан байх болон хичээл зүтгэл гаргах үүргүүд тусгагддаг.⁶⁵ Монгол Улсын ШЁЗД-д энэ хоёр үүргүүд тусгагдаагүй боловч Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрмийн 1.6, 1.7-р зүйлүүдэд тусгасан бөгөөд энэ хоёр заалт бүх хуульчдад хамаатай нийтлэг үүрэг учраас шүүгч ч гэсэн биелүүлэх ёстой. Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 2.3-р зүйлд заасан зохисгүй байдал гэдэгт Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрмийг зөрчсөн үйлдэл багтдаг учраас ШЁЗХ мөн мэргэжлийн шаардлага хангасан байх болон хичээл зүтгэл гаргах хоёр үүрэг нь шүүгчид хамаатай хэмээн үзэж энэ талаар шийдвэрлэх боломжтой.

63 Gray, “How Judicial Conduct Commissions Work,” 409.

64 The Judicial Integrity Group, “The Bangalore Principles of Judicial Conduct,” Value 6.

65 ABA, “Model Code of Judicial Conduct”; Candian Judicial Council, “Ethical Principles for Judges.”

Шүүгчийн мэдлэг, үр чадвартай холбоотой асуудал нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчил болох боломжтой бөгөөд үүнийг шийдвэрлэхийн тулд ШЁЗД-д тусгасан хоёр янзын зарчмыг тайлбарлах шаардлагатай. Нэг талаас, 2014 оны ШЁЗХД-ийн 1.4-р зүйлийн 1-т “Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад шүүгчийн гаргасан мэргэжил, үр чадвар, дадлага, туршлагатай холбоотой алдаа нь ёс зүйн зөрчилд хамаарахгүй” гэж заасан нь шүүгчийн хууль буруу хэрэглэсэн алдаанд хариуцлага хүлээлгэхгүй байх зарчмыг тунхагласан хэрэг. Энэ зарчим нь шүүгч аливаа хэрэг, маргааныг буруу шийдвэрлээд хариуцлага хүлээчих вий гэсэн айдасгүйгээр хууль зүйн хувьд хамгийн зөв гэсэн үндэслэлийнхээ дагуу хэрэг, маргааныг хянан шийдвэрлэх боломжийг шүүгчид олгодог учраас шүүгчийн хараат бус байдлын нэг баталгаа болдог билээ. Нөгөө талаас, хуульд захирагдах зарчмыг ягштал баримтлахыг шүүгчид үүрэг болгодог. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 1-р зүйлийн 2-т төрийн үйл ажиллагааны үндсэн зарчмын нэг бол хууль дээдлэх гэж заасан бөгөөд шүүн таслах ажиллагаа нь төрийн үйл ажиллагаанд багтдаг учраас энэ зарчмыг шүүгч биелүүлэх үүрэгтэй. Тийм учраас, Үндсэн хуулийн 49-р зүйлийн 1-т “Шүүгч хараат бус байж, гагцхүү хуульд захирагдана” гэж тодорхой заасан. Мөн, хууль дээдлэх зарчим нь процессын хуулиуд болон ШЭЗБТХ-д ч тусгалаа олсон. Түүнчлэн, ШЁЗД-ийн 1.3-р зүйлийн 1-т зааснаар “хууль дээдлэх” зарчмыг хувийн зан чанар болгон төлөвшүүлэхийг шүүгчид үүрэг болгоод зогсохгүй энэ дүрмийн 3.3-р зүйлд “Шүүгч нь хэрэг хянан шийдвэрлэх бүх ажиллагааг хуульд нийцүүлэн хэрэгжүүлж, биелэлтэд хяналт тавих үүрэгтэй” гэж тодорхой заасан. Өөрөөр хэлбэл, шүүгч аливаа хэрэг, маргааныг дур зоргоороо биш зөвхөн хуулийг хэрэглэж, хууль зүйн үндэслэлээр хуулийн дагуу шийдвэрлэх үүрэгтэйг эдгээр эрх зүйн эх сурвалжид тусгажээ.

Шүүгчийн хууль буруу хэрэглэсэн алдаанд хариуцлага хүлээлгэхгүй байх зарчим болон хуульд захирагдах зарчим хоёрын зохицлыг хангах нь амаргүй. Эхний зарчмыг хэт баривал шүүгчийн хараат бус байдал нэрийн дор хуульд захирагдалгүй шийдвэр гаргадаг шүүгчийн хариуцлагагүй байдлыг дэвэргэнэ. Хоёр дахь зарчмыг хэтэрхий баривал шүүгчийн хараат бус байдалд халдах эрсдэлтэй. Тиймээс, ШЁЗХ-оос шүүгчийн ёс зүйн онолд байдаг утгаар энэ хоёр зарчмын уялдааг хангаж хэрэглэх жишиг тогтоосон. Тодруулбал, зөвхөн дараах хоёр нөхцөлийн аль нэг хангагдсанаас бусад тохиолдолд шүүгчийн хууль хэрэглэсэн алдаанд хариуцлага хүлээлгэхгүй (ШЁЗД-ийн 1.3 дахь хууль дээдлэх зарчим, 3.3-р зүйл дэх хянан шийдвэрлэх бүх ажиллагааг хуульд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх үүргийг зөрчсөний төлөө сахилгын шийтгэл хүлээлгэхгүй): (1) Үндсэн хуулиар илэрхий хамгаалагдсан үндсэн эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн; эсхүл (2) хэн ч маргахгүй хуулийн тодорхой заалтыг зөрчсөн, ялангуяа удаа дараа зөрчсөн. Хууль зүйн туслалцаа авах эрхийг нь мэдсээр байж хангахгүй байх, давж заалдах гомдол гаргах эрхийг огт эдлүүлэхгүй байх нь эхний нөхцөлийг зөрчсөн жишээ. Маргааны нэг талтай нөгөө талыг байлцуулахгүйгээр уулзахыг илэрхий хориглосон ШЭЗБТХ-ийн 27.1.17-г зөрчиж маргааны нэг талтай ганцаарчлан уулзаж хэргийн талаар ярих нь хоёр дахь нөхцөлийг зөрчсөн жишээ.

ШЁЗХ энэ хоёр шалгуурын дагуу хууль хэрэглээний зарим алдааг шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд тооцсоныг ЗХДЗШШ болон УДШ-ын захиргааны хэргийн танхим хэд хэдэн удаа хүлээн зөвшөөрсөн. Үүнд:

- Зөрчилд холбогдогчийн шүүх ажиллагаанд биечлэн оролцох үндсэн эрхийг эдлүүлээгүй, нотлох баримттай танилцах, зөрчлийн талаар тайлбар өгөх, нотлох баримт, хүсэлт гаргах боломж олгоогүйг шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд

тооцож сануулах шийтгэл ногдуулсан ШЁЗХ-ны магадлал гаргасан боловч ЗХДЗШШ уг асуудлыг хууль хэрэглээний алдаа гэж үзэж ШЁЗХ-ны магадлалыг хүчингүй болгосон. Гэвч, УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдаанаар уг хэргийг хянаад “эдгээр процессын ажиллагаанууд нь шүүгчээс өдөр тутамд хэрэг маргаан болгоны хувьд хийдэг, хэнд ч ойлгомжтой, тодорхой, мэргэжлийн үр чадвар, туршлага шаардахааргүй бөгөөд тэдгээрийг хэрэгжүүлээгүй хууль хэрэглээний алдаа биш” хэмээн үзэж, ЗХДЗШШ-ийн магадлалыг хүчингүй болгож, ШЁЗХ-ны магадлалыг хэвээр үлдээсэн.⁶⁶

- “Яллагдагч Ч.Э-д батлан даалтад авах таслан сэргийлэх арга хэмжээ авахдаа яллагдагчид эрх, үүргийг нь тайлбарлаж өгсөн эсэхэд хяналт тавиагүй, ...цагдан хорих таслан сэргийлэх арга хэмжээ авахдаа захирамжид гомдол гаргах эрхийг заагаагүй, яллагдагчийн эрүүл мэндийн байдал, сэтгэл санааны хүндрэлтэй байдлыг харгалзан үзээгүй”-ээрээ шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гаргасан хэмээн шүүгч Л.Ц-д сануулах сахилгын шийтгэлийг ШЁЗХ ногдуулсан магадлал гаргасныг ЗХДЗШШ болон УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдаан тус тус хэвээр үлдээсэн.⁶⁷
- ЗХДЗШШ шүүх хуралдааны тэмдэглэл хуульд заасан хугацаанд бүрэн гүйцэд бичигдсэн эсэхэд шүүх хуралдаан даргалагчийн хувиар хяналт тавиагүйгээс хуулийн хугацаанд бүрэн гараагүй, мөн, шүүхийн шийдвэрийг хуульд заасан хугацаанд бичиж гаргаагүй зөрчил гаргасныг хүлээн зөвшөөрсөн боловч уг зөрчил гарснаас хойш ШЁЗД-ийн 5.1.3-т заасан 6 сарын хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн гэсэн үндэслэлээр тухайн шүүгчид сануулах шийтгэл ногдуулсан ШЁЗХ-ны магадлалыг хүчингүй болгосон.⁶⁸

Эндээс үзэхэд, хүний үндсэн эрхийг зөрчсөн эсхүл хуулийн илэрхий заалтыг ноцтой, удаа дараа зөрчсөн асуудал нь хууль хэрэглээний алдаа бус ёс зүйн зөрчил болно гэдгийг шүүх хүлээн зөвшөөрсөн байна. Гэвч, зарим сахилгын хэрэг дээр энэ хоёр шалгуурыг хэрхэн ойлгож хэрэглэх вэ гэдэг талаар ШЁЗХ болон шүүхийн хооронд зөрөөтэй тайлбарууд бий. Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа болон түүний явцад гарсан шийдвэртэй холбоотой асуудлыг ШЁЗХ ёс зүйн зөрчил гэж үзэж сахилгын шийтгэл ногдуулсан байхад уг асуудлыг ЗХДЗШШ болон УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдаан ёс зүйн зөрчил биш харин хууль хэрэглээний алдаа хэмээн үзэж, ШЁЗХ-ны магадлалуудыг тус тус хүчингүй болгож байсан.⁶⁹ ШЁЗХ болон түүний

66 ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 55, 2016.12.08; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 221/ЁА2017/0005, 2017.03.15; УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол, Дугаар 180, 2017.05.17.

67 ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 74, 2014.11.27; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар ш/11, 2015.04.15; УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол, Дугаар 145, 2015.06.08.

68 ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 63, 2016.12.08; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 221/МА2017/0141, 2017.02.15.

69 ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 49, 2014.09.05; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар Ш/16, 2014.11.19; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 11, 2015.02.13; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 261, 2015.06.17; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 42, 2015.07.03; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 450, 2015.09.23; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 63, 2015.10.22; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 221, 2015.12.17; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 30, 2014.07.03; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар Ш/09, 2014.10.09; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 39, 2015.07.03; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар Ш/490, 2015.10.28; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 23, 2016.04.15; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 221/ЁМ2016/0014, 2016.06.15; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 24, 2015.03.17; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 239, 2015.06.05; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 53, 2015.09.17; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 02, 2016.01.15; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 50, 2016.10.27; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 221/ЁМ2017/0001, 2017.01.05; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 79, 2015.12.17; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 09, 2016.03.16.

шийдвэрийг хянах чиг үүрэгтэй шүүхүүдийн хувьд хууль хэрэглээний алдаа шүүгчийн ёс зүйн зөрчил болох шалгуур юу вэ, уг шалгуурыг хэрхэн хэрэглэх вэ гэдэг нь сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх явцад шийдвэрлэгдэж, улам тодорхой болж байх бөгөөд шүүгчийн хараат бус байдалд халдахаас сэргийлэх үүднээс уг асуудлаарх маргааныг шүүх тасалж буй нь зөв юм.

Үндсэн хуулиар илэрхий хамгаалагдсан үндсэн эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн, эсхүл хэн ч маргахгүй хуулийн тодорхой заалтыг ноцтой зөрчсөн, удаа дараа зөрчсөнөөс бусад тохиолдолд мэргэжлийн алдааг ёс зүйн зөрчилд тооцохгүй байгаа ШЁЗХ-ны болон шүүхийн жишиг нь олон улсын сайн туршлагад нийцдэг. Хүний үндсэн эрхийн илэрхий утгыг зөрчсөн, хуулийн илэрхий, тодорхой заалтыг удаа дараа, ноцтой зөрчсөн хариуцлагагүй үйлдлийг шүүгчийн хараат бус байдлаар хаацайлан өнгөрөөж болохгүй. ШЁЗД хууль хэрэглээний алдаа ямар тохиолдолд шүүгчийн ёс зүйн зөрчил болох вэ гэдгийг шийдвэрлэхдээ шүүгчийн хараат бус байдал болон хариуцлагатай байдлын балансыг хангасан энэ мэт шалгуурыг баримтлах нь зүйтэй бөгөөд энэ балансыг барилгүй шүүгчийн хараат бус байдал руу халдах эрсдэл нь уг хорооны шийдвэр шүүхийн хяналтад байгаагаар хязгаарлагддаг. Өөрөөр хэлбэл, ШЁЗХ-ны шийдвэрт гомдол гаргаж шүүхээр хянуулах боломжтой байгаа учраас шүүгчид хууль хэрэглээний алдаа гаргавал сахилгын шийтгэл хүлээнэ гэж айлгүйгээр ажиллах нөхцөл бүрдсэн.

Шүүгчээр томилогдохоос өмнөх зан үйлтэй нь холбогдуулж шүүгчид хариуцлага хүлээлгэх эсэх асуудлыг Шүүхийн ёс зүйн хорооны нийт гишүүдийн хуралдаанаар хэлэлцэж шийдвэрлэсэн тохиолдол гараагүй байна.⁷⁰ Харин, ШЁЗХ-ны шалгаж байсан гомдолд буруутай гэж дурдагдаж байсан шүүгч нь тухайн асуудлыг шийдвэрлэхээс өмнө тэтгэвэрт гарсан тохиолдол хэд хэд гарсан. Шүүхийн ёс зүйн хороо тэтгэвэрт гарсан эсхүл чөлөөлөгдсөн шүүгчийн үйлдсэн ёс зүйн зөрчил гарсныг тогтоосон боловч хариуцлага хүлээлгээгүй орхиж шийдвэрлэсэн. Жишээлбэл, нэгэн шүүгч нь нэхэмжлэлийн шаардлагыг хариуцагч биелүүлсэн тухай зөвхөн хариуцагч талын тайлбарт тулгуурлан нэхэмжлэлийн шаардлагыг хариуцагч биелүүлсэн гэж үзээд хялбаршуулсан журмаар шийдвэрлэсэн төдийгүй хөрөнгө орлогын мэдүүлгээ үнэн зөв гаргаагүй нь тогтоогдсон. ШЁЗХ үүнийг ёс зүйн зөрчил гэж үзсэн боловч уг шүүгч шүүгчийн албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн тул түүнд үүсгэсэн сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн байна.⁷¹ Мөн, шүүгч шүүгдэгчид хандан “Бидний хувьд ээжийгээ нүдний булангаар ч харах эрхгүй байдаг. Та нарын хувьд өөр байдаг юм байна. Би ээжид буруу өгөхгүй байна, чи ганцаараа энхийн цагаан тагтаа, бусад нь хар хэрээ юм биз дээ, дугуй дугуйгаа олдог юм, охиноо яагаад ааваараа овоглосон юм бэ? аавтайгаа гэр бүлийн харьцаатай байдаг уу...” зэргээр хэлснийг шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гэж ШЁЗХ үзсэн боловч уг шүүгч шүүгчийн албан тушаалаас чөлөөлөгдсөн тул түүнд үүсгэсэн сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгосон.⁷²

70 Гэвч, Цэцийн гишүүний ийм ёс зүйн зөрчил гарч байв. Цэцийн гишүүн Д.Сугар Цэцийн гишүүнээр томилогдохоосоо өмнө Төрийн өмчийн хорооны дарга байхдаа Цэцийн гишүүний цалингаасаа 40.5 дахин их хөрөнгө, орлогыг Хөрөнгө, орлогын мэдүүлэгтээ мэдүүлээгүй. Энэхүү ёс зүйн зөрчилтэй нь холбогдуулан Д.Сугарт сахилгын шийтгэл ногдуулсан Цэцийн даргын тушаалд хийсэн анализыг дараах өгүүлээс уншина уу. О.Мөнхсайхан, “Цэцийн гишүүнд хариуцлага хүлээлгэх асуудалд хийсэн дүн шинжилгээ,” *Хууль дээдлэх ёс* Цуврал 2 (48) (2014): 7–22.

71 Шүүхийн ёс зүйн хорооны 2015.12.17-ны өдрийн магадлал.

72 Шүүхийн ёс зүйн хорооны 2016.10.27-ны өдрийн магадлал.

2.6. ШҮҮГЧИД САХИЛГЫН ХЭРЭГ ҮҮСГЭХ ЭСЭХ ХУРАЛДААН

ШЭЗБТХ-ийн 33-р зүйлд зааснаар иргэн, албан тушаалтан, хуулийн этгээд шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгүүлэхээр ШЁЗХ-нд гомдол, хүсэлт гаргах эрхтэй бөгөөд уг гомдлыг ШЁЗХ заавал хянан үзнэ. Улмаар ШЁЗХ-ны гишүүн гомдол, хүсэлтийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор шалгаж, шалгалтын дүнг тус хорооны гурван гишүүн хянаж, сахилгын хэрэг үүсгэх, эсвэл үүсгэхээс татгалзах тухай тогтоол гаргахаар хуульчилсан. Гурван гишүүний энэ ажиллагаа хуралдааны эсхүл зөвлөлдөөний хэлбэртэй байх үү гэдгийг хуульд заагаагүй боловч ШЁЗХ-ны дүрэмд хуралдааны хэлбэртэй байхаар утгажуулсан.

2014-2017 онд ШЁЗХ-нд ирсэн 807 гомдлыг шалгасан дүнг хянаад 114 сахилгын хэрэг үүсгэсэн байна. Өөрөөр хэлбэл, нийт гомдлын 14 орчим хувьд сахилгын хэрэг үүсгэж, 86 хувьд сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан байна. 114 сахилгын хэргээс зөвхөн 42-т нь сахилгын шийтгэл ногдуулж, бусдыг нь хэрэгсэхгүй болгожээ. Сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг гурван гишүүний бүрэлдэхүүнтэй хуралдаанаар шийдвэрлэж, нийт гомдлын 86-аас дээш хувьд хэрэг үүсгэх үндэслэлгүй байгаа нь ШЁЗХ-ны орон тооны бус гишүүдэд ажлын ачааллыг механикаар нэмэгдүүлэх, шүүгчийн эсрэг үндэслэлгүй гомдлыг нээлттэй хуралдаанаар хэлэлцэх замаар тухайн шүүгчийн нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлөх, иргэд болон шүүгчид чирэгдэл учруулах сөрөг талтай. Үндэслэлтэй, үндэслэлгүй гомдол бүрийг гурван гишүүний хуралдаанаар хэлэлцэж байгаа нь хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд зүй бусаар нөлөөлөх арга хэрэгсэл болох эрсдэлийг дагуулдаг. Гомдол хэлэлцэх хуралдаан нь гурван үндсэн асуудал үүсгэдэг гэж ШЁЗХ-ны гишүүд үзжээ:

[1] “Ирж буй гомдлын дийлэнх нь үндэслэлгүй, харьяаллын биш учир хэрэгсэхгүй болдог. Тиймээс, бүх гомдлыг хуралдаанаар хэлэлцэх нь цаг, зардал үргүй зарцуулахад хүргэж байна.”
“Ёс зүйн хороонд огт харьяалагдахгүй гомдлууд ирж энэ гомдлыг заавал хуралдаанаар хэлэлцэж байгаа нь цаг алдаж ажил чирэгдүүлдэг.”

[2] “Орон тооны бус хорооны гишүүдийн ажлын ачааллыг нэмэгдүүлж байна. Учир нь гомдол бүр дээр хуралдаан хийж байгаа учраас гомдол гаргасан тал хэргийнхээ талаар ярихыг нь үндэслэлгүй байсан ч гэсэн заавал сонсох шаардлагатай болж цаг маш их зарцуулдаг.”

[3] “Хэн ч Шүүхийн ёс зүйн хороонд гомдол гаргах эрхтэй учраас гомдол бүр дээр хуралдаан хийх нь шүүгчийн нэр хүндэд сөргөөр нөлөөлөх, хараат бус байдлыг нь алдагдуулах эрсдэл бий болгож байна.”⁷³

Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсан тухай бүх гомдлыг хүлээж авч хуралдаан хийж шийдвэрлэхгүй байх зохистой хувилбар бодож олох хэрэгтэй. Жишээлбэл, одоогийн хуулийн хүрээнд талуудыг оролцуулсан хуралдаан хийлгүйгээр гурван гишүүн сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг зөвлөлдөж шийдвэрлэх боломжтой. ШЁЗХ-ны Ажлын албаны үйл ажиллагаанд хийсэн шинжилгээ үнэлгээгээр “сахилгын хэрэг үүсгэх эсэх асуудлыг хуралдаан хийлгүйгээр шийдвэрлэдэг болох” гэсэн саналыг мөн тус хорооны гишүүд гаргажээ.

2.7. ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙГ ШАЛГАХ, НОТЛОХ, ШИЙДВЭРЛЭХ ЧИГ ҮҮРГҮҮД САЙН ТУРШЛАГА

Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсан тухай гомдлыг шалгах, нотлох чиг үүрэг болон үүсгэсэн сахилгын хэргийг шийдвэрлэх чиг үүргийг тус тус салгах нь олон улсын сайн туршлагад тооцогдож хүлээн зөвшөөрөгдсөн. Шүүгчдийн явцуу сонирхлоор ханддаг гэсэн буруутгалаас сэргийлэх, сахилгын процедурын шударга байдлыг хангах үүднээс шүүгчийн сахилгын хороо нь гомдол хүлээн авч мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулах болон сахилгын хэргийг сонсож сахилгын арга хэмжээ ногдуулах эрх хэмжээнүүдийг давхардуулан хэрэгжүүлэх ёсгүй гэсэн санаа Киевийн зөвлөмжид тусгагдсан байдаг.⁷⁴ “Шүүхийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэдэг байгууллага нь эдгээр хэргийг үүсгэх ёсгүй бөгөөд эдгээр хэргийг үүсгэж эрх хэмжээтэй хүнийг гишүүнээр байлгах ёсгүй”⁷⁵ гэж уг зөвлөмжид бичжээ. Өөрөөр хэлбэл, мөрдөн шалгах чиг үүрэг болон нотлох баримтыг үнэлж шийдвэрлэх чиг үүргийг салгадаг. Шүүхийн зөвлөл эсхүл сахилгын хороо нь сахилгын хэргийг мөрдөн шалгах болон шийдвэрлэх чиг үүргийг хоёуланг нь хэрэгжүүлж болохгүй.⁷⁶

Шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэх, шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргүүдийг нэг субъектэд төвлөрүүлэхээс татгалзаж, өөр өөр этгээдэд хуваарилж хэрэгжүүлэхийг хууль дээдлэх ёсны үүднээс сайшаадаг. АНУ-д эдгээр эрх мэдлийг төвлөрүүлсэн болон хуваарилсан хоёр янзын загвар хэрэгжиж байна. Сахилгын хорооны шийдвэрийг Дээд шүүх хянах боломжтой тохиолдолд уг хороо мөрдөн шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргийг хэрэгжүүлэхэд шударгаар шүүлгэх эрх зөрчигдөхгүй гэж 20 мужийн дээд шүүхүүд шийдвэрлэсэн байна.⁷⁷ Гэвч, эдгээр мужуудыг судалж үзвэл хэдийгээр сахилгын хороо нь эдгээр чиг үүргийг хамтад нь хэрэгжүүлдэг боловч тусдаа сахилгын хуульчийг томилж шалгах, нотлох чиг үүрэг хэрэгжүүлэх хандлагатай байна. Жишээлбэл, Невада мужид аливаа этгээд мужийн эсхүл орон нутгийн шүүгчийн эсрэг гомдлоо Шүүгчийн сахилгын комисст гаргаж болох бөгөөд комисс эхний шалгалт хийсний дараа сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзах эсхүл үүсгэж хуралдаанаар хэлэлцүүлэх шийдвэр гаргадаг. Үүний тулд Комисс хуралдаан бүртээ сахилгын хуульчийг томилж шалгах, нотлох ажиллагаа хийлгэдэг⁷⁸ бөгөөд ихэнхдээ Ерөнхий прокурорын газар ажиллаж буй хуульчийг сонгодог. Комисс нь сахилгын зөрчлийг нотлох илэрхий, итгэл үнэмшил төрүүлэхүйц үндэслэл байгаа гэж үзвэл комиссоос томилогдож нотлох ажиллагаа хийж буй сахилгын хуульч энэ тухай дүгнэлт үйлдэж гарын үсэг зурдаг. Уг дүгнэлтийг шүүгчид хүргүүлэх бөгөөд шүүгч 20 хоногт тайлбар гаргах эрхтэй. Комиссын хуралдаанд нэг талаас уг сахилгын хуульч, нөгөө талаас шүүгч ордог бөгөөд сахилгын хуульч эсхүл шүүгч комиссын шийдвэрийн талаарх гомдлоо Дээд шүүхэд гаргах эрхтэй.

АНУ дахь эрх мэдлийг хуваарилсан загвар нь хос байгууллага бүхий бүтэц болон хос танхим бүхий бүтэц гэсэн хоёр хэлбэртэй. Хос байгууллага бүхий бүтцийн дагуу шүүгчийн эсрэг гомдлыг нэг байгууллага хүлээн авч шалгах, улмаар зөрчлийг нотолсон дүгнэлт

74 “Kyiv Recommendations On Judicial Independence In Eastern Europe, South Caucasus And Central Asia,” 2.

75 “Kyiv Recommendations On Judicial Independence In Eastern Europe, South Caucasus And Central Asia,” 6.

76 Lydia F. Muller, “Judicial Administration in Transitional Eastern Countries,” in *Judicial Independence in Transition*, ed. Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012), 946.

77 Gray, “How Judicial Conduct Commissions Work,” 414.

78 Combs, “Judicial Discipline Commissions,” 3.

үйлдэх чиг үүрэгтэй бол өөр нэг байгууллага уг дүгнэлтийг хэлэлцэж шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй байдаг (Alabama, Delaware, Illinois, Ohio, Oklahoma, Pennsylvania, West Virginia, Wisconsin гэсэн 8 мужид байна) бөгөөд хоёр дахь байгууллагын шийдвэр нь ихэнхдээ Дээд шүүхээр хянагддаг эсхүл хянагдах боломжтой байна.⁷⁹ Хос бүрэлдэхүүн бүхий бүтэц нь шүүхийн сахилгын хороо гэсэн нэг байгууллагатай байх бөгөөд гишүүд нь мөрдөн шалгах болон шийдвэрлэх чиг үүргийг ээлжлэн гүйцэтгэдэг. Шүүгчийн эсрэг гомдлыг шалгаж, зөрчлийг нотолсон дүгнэлт гаргах чиг үүрэгтэй мөрдөн шалгах бүрэлдэхүүнд суусан гишүүн нь тухайн дүгнэлтийг хэлэлцэж шийдвэрлэх бүрэлдэхүүнд орох ёсгүй бөгөөд хэлэлцэж шийдвэрлэх чиг үүрэгтэй бүрэлдэхүүний шийдвэрийн талаар Дээд шүүхэд гомдол гаргах боломжтой байдаг (Arizona, Florida, Kansas, North Carolina, South Carolina, Tennessee, Vermont, Wyoming гэсэн 8 мужид байна).⁸⁰

Канад улсын холбооны шүүхийн шүүгчийн сахилгын асуудлыг шалгах болон шийдвэрлэх чиг үүргүүдийг салгаж өгсөн ажээ. Холбооны шүүхийн шүүгчийн эсрэг гомдлыг аливаа этгээд Канадын Шүүхийн зөвлөлд гаргаж болдог бөгөөд нэргүй гомдол гаргахыг ч зөвшөөрдөг байна. Тус зөвлөлийн Шүүхийн сахилгын хороо (Judicial conduct committee)-ны дарга эсхүл дэд дарга нарын нэг нь уг гомдлыг авч үздэг бөгөөд энэ эхний шатанд ихэнх гомдол хэрэгсэхгүй болдог. Энэ эхний шатанд заримдаа шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гаргасан гэх асуудлыг мөрдөн шалгуулахад гаднаас хуульч томилж оролцуулдаг байна.⁸¹ Энэ шатанд гомдол хэрэгсэхгүй болоогүй бол гурваас таван шүүгчийн бүрэлдэхүүн албан ёсны магадлах ажиллагаа явуулах эсэхийг шийдвэрлэдэг байна. Мужийн ерөнхий прокурор эсхүл холбооны Хууль зүйн сайд Канадын шүүхийн зөвлөлд гомдол гаргасан бол албан ёсны магадлах ажиллагаа шууд явуулдаг байна. Шүүхийн зөвлөлийн гишүүн мөрдөн шалгах болон албан ёсны магадлах ажиллагаа явуулахад оролцсон бол шүүхийн зөвлөл уг асуудлыг шийдвэрлэхэд оролцдоггүй талаар Мартин Л. Фрийдланд ингэж бичжээ:

Мөрдөн шалгах ажиллагаа (investigation)-нд оролцсон Зөвлөлийн гишүүн – шүүгч нь магадлах ажиллагаа (inquiry)-нд оролцдоггүй. Магадлах ажиллагаанд оролцсон шүүгч Зөвлөлийн нийт гишүүдийн хуралдаанаар зөвлөлдөхөд оролцдоггүй. Тиймээс, мөрдөн шалгах болон шийдвэрлэх ажиллагааг хооронд нь зааглахад анхаарсан гэсэн үг. Миний бодлоор бол, АНУ-ын зарим мужид байдаг шиг мөрдөн шалгах болон шийдвэрлэх ажиллагааг ажлын байр болон хүний нөөцийн хувьд бүрэн тусгаарласан бүтэц илүү дээр юм.⁸²

Фрийдландын бичсэнээр 5-7 гишүүдээр бүрдсэн Магадлах хороо (Inquiry Committee) албан ёсны магадлах ажиллагааг хэрэгжүүлдэг бөгөөд уг хорооны гишүүдийн олонхыг Шүүхийн зөвлөлийн гишүүд бүрдүүлэх боловч туршлагатай хуульчид болон шүүгчид тэнцвэртэйгээр бүрэлдэхүүнд багтдаг. Сахилгын хэргийг Магадлах хороонд танилцуулах үүрэг бүхий бие даасан зөвлөх (хуульч)-ийг томилог. Магадлах хороо хаалттай явуулахаар шийдвэрлэснээс бусад тохиолдолд хуралдаан нээлттэй явагддаг. Шүүхийн зөвлөл нь шүүгчийн огцруулах талаарх Магадлах хорооны зөвлөмжийг хүлээн авч Хууль зүйн сайдад зөвлөмж хүргүүлдэг.

Европын улсуудад мөрдөн шалгах, нотлох чиг үүрэг болон шийдвэрлэх чиг үүргийг

79 Gray, "How Judicial Conduct Commissions Work," 414.

80 Gray, 415.

81 Friedland, "Appointment, Discipline and Removal of Judges in Canada," 60.

82 Friedland, 61.

ихэвчлэн салгасан байдаг. Эдгээр улсаас Австри, Франц болон Италийг авч үзье. Австрид хамтын удирдлагын нэг байгууллага сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг эхлүүлж, мөрдөн шалгаж, шийдвэрлэдэг боловч мөрдөн шалгасан гишүүд уг хэргийг шийдвэрлэх бүрэлдэхүүнд ордоггүй.⁸³

Мөрдөн шалгах ажиллагааг Франц зэрэг улсад Хууль зүйн яамны Шүүхийн үйлчилгээний ерөнхий хянан шалгагч нь Хууль зүйн сайдын даалгаснаар шүүгч (болон прокурор)-ийн сахилгын зөрчлийг мөрдөн шалгадаг бөгөөд Дээд шүүхийн ерөнхий шүүгч нь Сахилгын зөвлөл (Шүүхийн дээд зөвлөлийн Шүүгчийн сахилгын хэргийн бүрэлдэхүүн)-ийн даргын хувьд гишүүдээсээ мөрдөн шалгагчийг томилж болдог.⁸⁴ Хууль зүйн сайдын хяналт дор явагдсан Шүүхийн үйлчилгээний хянан шалгагчийн явуулсан мөрдөн шалгах ажиллагааны дараа Дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч эсхүл Хууль зүйн сайд фактын асуудлыг Сахилгын зөвлөлд танилцуулдаг бөгөөд Сахилгын зөвлөл нэг гишүүнээ мөрдөн шалгалт явуулж илтгэх үүрэгтэйгээр томилдог.⁸⁵ Мөрдөн шалгах ажиллагаа дууссаны дараа нээлттэй хуралдаанд хариуцагчийг дууддаг. Хуралдааны үеэр Шүүхийн үйлчилгээний газрын дарга Хууль зүйн сайдын нэрийн өмнөөс ярьдаг бол илтгэгч гишүүн танилцуулга аа үншдаг.⁸⁶ Уг танилцуулгад тулгуурлан Сахилгын зөвлөл зөвлөлдөх тасалгаанд зөвлөлдөж, шийдвэрээ гаргах бөгөөд шийдвэр нь хууль зүйн хувьд үндэслэгдсэн, олон нийтэд нээлттэй байдаг. Сахилгын зөвлөл нь сахилгын хэргийг шийдвэрлэх бөгөөд уг зөвлөлд Дээд шүүхийн ерөнхий шүүгч, таван шүүгч, нэг прокурор, Төрийн зөвлөлийн нэг гишүүн, нэг хуульч, бусад зургаан гишүүн багтдаг.⁸⁷

Италид Сахилгын хэргийг үүсгэх бүрэн эрх Хууль зүйн сайд болон Дээд шүүхийн Ерөнхий прокурорт байдаг бөгөөд ихэнх сахилгын хэргийг Ерөнхий прокурор үүсгэдэг. Дээд шүүхийн Ерөнхий прокурор нь өөрийнх нь анхааралд өртсөн бүх зөрчлийг мөрдөн шалгаж нотлох ажиллагаа явуулах ёстой.⁸⁸ Шүүхийн дээд зөвлөл нь сахилгын зөрчил байж болзошгүй асуудлыг Хууль зүйн сайд болон Ерөнхий прокурорт мэдэгдэж болох бөгөөд шүүхийн газрын тэргүүнүүд сахилгын зөрчлийн талаар мэдэгдэх үүрэгтэй. Хууль зүйн сайд, Ерөнхий прокурор, Шүүхийн дээд зөвлөл, шүүх газрын тэргүүнүүдэд иргэдийн гомдлыг авч үздэг. Шүүхийн дээд зөвлөлийн нэг нэгж болох Сахилгын комисс шүүгчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэдэг бөгөөд Шүүхийн дээд зөвлөл нууц санал хураалтаар гишүүдээсээ зургааг уг комиссын бүрэлдэхүүнд сонгодог. Сахилгын комиссыг Шүүхийн дээд зөвлөлийн дэд ерөнхийлөгч даргалж, парламентаас сонгогдсон нэг гишүүн, Дээд шүүхийн нэг шүүгч, гурван шүүгч багтдаг.⁸⁹ Хууль зүйн сайд өөрийн хяналт шалгалтын газрын хуульчдаар мөрдөн шалгуулсны дараа сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг эхлүүлэх хүсэлт гаргадаг. Хууль зүйн сайд Ерөнхий прокурорын

83 UNODC, *Resource Guide on Strengthening Judicial Integrity and Capacity* (New York: United Nations, 2011), 133.

84 Acquaviva Nais, Castagnet Florence, and Evangelou Morgane, "A Comparative Analysis of Disciplinary System for European Judges and Prosecutors" (The 7th edition of the THEMIS Competition, 2012), 12.

85 Garapon, "Judicial Independence in France," 291.

86 Garapon, 291.

87 Nais, Florence, and Morgane, "A Comparative Analysis of Disciplinary System for European Judges and Prosecutors," 10.

88 Giuseppe Di Federico, "Judicial Independence in Italy," in *Judicial Independence in Transition*, ed. Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012), 381.

89 Nais, Florence, and Morgane, "A Comparative Analysis of Disciplinary System for European Judges and Prosecutors," 10.

тодорхойлсон зөрчил дээр зөрчил нэмж оруулах боломжтой байдаг байна.⁹⁰ Хэдийгээр Хууль зүйн сайд болон Ерөнхий прокурор хянан шийдвэрлэх ажиллагааг эхлүүлэх бүрэн эрхтэй боловч Ерөнхий прокурор албан ёсны мөрдөн шалгалт явуулж, Сахилгын комиссын өмнө нотлох чиг үүрэг гүйцэтгэдэг.⁹¹

МОНГОЛ

Одоогийн ШЁЗХ-ны дүрэмд зааснаар гишүүн ёс зүйн зөрчлийг шалгах, нотлох, шийдвэрлэх бүх чиг үүргийг давхар хэрэгжүүлж, шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх процессын бүх үе шатанд оролцдог. Дараах гурван үндэслэлээр шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсан тухай гомдлыг шалгах, нотлох чиг үүргийг хэрэгжүүлсэн этгээд тухайн хэргийг шийдвэрлэх бүрэлдэхүүнд ордоггүй болох шаардлагатай.⁹² Нэгт, шалгах, нотлох чиг үүрэг болон шийдвэрлэх чиг үүргийг салгах нь хороо үр нөлөөтэй ажиллах үндэс болно. Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй дүрмээр шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргийг хорооны гишүүн дангаар гүйцэтгэдэг. Гишүүн нь орон тооны бус бөгөөд үндсэн ажлын ачаалал ихтэй тул ийм олон чиг үүргийг хамтад нь үр нөлөөтэй гүйцэтгэхэд цаг хугацаа хүрэлцдэггүй байх, дутуу дулимаг гүйцэтгэх магадлалыг нэмэгдүүлдэг.

Хоёрт, шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргүүдийг салгаж өөр өөр этгээдээр хэрэгжүүлүүлэх нь процессын шударга ёсонд илүү нийцдэг. Нэг хүн өөрөө шалгаж, нотлогдсон эсэхийг танилцуулсан хэргээ шийдвэрлэхэд таслах эрхтэй оролцох нь тухайн гишүүний төвийг сахисан байдлыг сулруулах эсхүл тийнхүү харагдах боломжтой. Шалгах, нотлох явцад тухайн асуудлаар тодорхой итгэл үнэмшилтэй болох боломжтой бөгөөд үүнийхээ дараа уг маргааныг хөндлөнгийн байр сууриас шийдвэрлэж чадах уу гэсэн шүүмжлэл гардаг. Түүнчлэн, яваандаа ШЁЗХ-ны үнэлдэг баримтад нотлох баримтын шаардлага тавигддаг болох хэрэгтэй бөгөөд энэ тохиолдолд тодорхой баримт нь нотлох баримтын шаардлага хангахгүй гэдгээр тооцогдохгүй болсон бол түүнийг цуглуулсан этгээдийн итгэл үнэмшил хэвээр үлдэх бөгөөд уг баримтгүйгээр хэргийг шийдвэрлэхэд нөлөөлөх боломжтой.

Гуравт, чиг үүргүүдийг салгах нь шүүгчийн ёс зүйн маргааны мөн чанарт илүү нийцнэ. Одоогийн тогтолцоонд нэг талаас хорооны гишүүн шалгах чиг үүрэгтэй боловч нөгөө талаас гомдлоо тодорхой хэмжээнд нотлохыг гомдол гаргагчид шууд бусаар үүрэгжүүлдэг. Гэвч, шүүгчийн ёс зүйн маргаан нь маргааны талуудад нотлох үүрэг хүлээлгэдэг хувийн эрх зүйн маргаан биш, харин нийтийн ашиг сонирхол хөнддөг нийтийн эрх зүйн маргаан. Учир нь, шүүгч ёс зүйн зөрчил гаргасан асуудал нь шүүх болон хуульд итгэх олон нийтийн итгэлийг үгүй хийдэг ноцтой үр дагавартай. Тиймээс, шүүгчийн ёс зүйн маргааны талуудад гомдол гаргагчийг багтааж болдоггүй.

Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг шалгах, нотлох чиг үүрэг болон шийдвэрлэх чиг үүргийг салгах хэрэгтэй. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа нь хагас шүүхийн шинжтэй ажиллагаа тул эдгээр чиг үүргийг салгах нь илүү зохистой. Эрүүгийн процессод гэмт хэргийг мөрдөн шалгах чиг үүргийг мөрдөн байцаагч, яллах

90 Garapon, "Judicial Independence in France," 381.

91 Di Federico, "Judicial Independence in Italy," 382.

92 Мэргэжлийн хариуцлагын хороо дотор эдгээр гурван чиг үүргүүдийг салгаж өөрөөр этгээдээр гүйцэтгүүлж байна. О.Мөнхсайхан, "Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгын төсөл (2015) батлагдвал хуульчийн мэргэжлийн хариуцлагын тогтолцооны үр нөлөөтэй, хараат бус, шударга байдал алдагдана," *Шүүх эрх мэдэл*, дугаар 3 (2015): 29–32.

чиг үүргийг прокурор, гэмт хэрэг үйлдсэн эсэхийг тогтоож шийдвэрлэх чиг үүргийг шүүгч хэрэгжүүлдэг. Үүнтэй адил шүүгч ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг шударгаар тогтоохын тулд энэ чиг үүргүүдийг салгах шаардлага тулгарч байна.

Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг мөрдөн шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргийг бүгдийг ШЁЗХ-ны гишүүн гүйцэтгэж байгаа учраас төвийг сахисан байр сууриа хадгалахад амаргүй бөгөөд төвийг сахиагүй гэж хардагдах боломжтой. Гомдлыг мөрдөн шалгаж, нотолсон ШЁЗХ-ны гишүүнд тухайн шүүгчийн талаар урьдчилсан таамаг үүссэн байж болох тул ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэх явцад нэг тийш давамгайлах магадлалтай. Өөрөөр хэлбэл, ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг шалгаж, нотолж байгаа гишүүн нийт гишүүдийн хуралдаан дээр цагаатгах байр суурь барих эсэхэд олон нийт эргэлзэж магадгүй. Гэтэл, шүүх нь хариуцлагатай, хараат бус, нэр хүндтэй гэж үнэлэгддэг улсуудад ийм маргааныг мөрдөн шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргийг тусад нь салгадаг. Үүний үр дүнд ажил үүргийн хувиар нь нарийвчлагдан тус тусын чиг үүргээ хангалттай гүйцэтгэх төдийгүй эцсийн дүндээ шүүгчид хариуцлага тооцох механизм хангалттай сайн ажиллах, шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлдэг.

2.8. ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧЛИЙГ ШАЛГАХ ЧИГ ҮҮРГИЙГ ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ БҮРЭН ЭРХ ОЛГОГДООГҮЙ

САЙН ТУРШЛАГА

Хууль дээдлэх ёс төлөвшсөн орнуудын туршлагыг судалж үзэхэд шүүгчийн ёс зүйн асуудлыг хянан шалгаж байгаа субъектүүд бүгд мөрдөн шалгах бүрэн эрхтэй. Шүүгч ёс зүйн зөрчил гаргасан гэх гомдол ирсэн бол түүнийг мөрдөн шалгадаг. Гэмт хэргийн тухай гомдол мэдээлэл цагдаад ирэхэд гомдлыг заавал хүлээн авч шалгадаг шиг шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийн талаарх гомдлыг ч заавал хүлээн авч шалгах ижил зарчим үйлчилдэг. Итали, Франц зэрэг улсад мөрдөн шалгах чиг үүргийг илтгэгч шүүгч, прокурор хэрэгжүүлдэг учраас угаас мөрдөн шалгах эрх мэдэлтэй байдаг.

АНУ-ын олон мужид шүүгчийн сахилгын хороо бий бөгөөд энэ хороо нь шүүгч, хуульч, иргэдээс бүрддэг. Иргэн, хуулийн этгээдийн гаргасан шүүгчид холбогдох гомдлын талаар мөрдөн шалгах бүрэн эрхийг шүүхийн сахилгын хороонд олгож хэрэгжүүлдэг.⁹³ Америкийн хуульчдын холбооны Шүүгчийн сахилгыг сахиулах загвар дүрмийн 14-р зүйлийн 2-т “Энэ дүрмийн 17 дугаар зүйлийн 3-т заасан бүрэн мөрдөн шалгах ажиллагаагаар Сахилгын мэргэжилтэн мөрдөн шалгах чиг үүргээ гүйцэтгэх зорилгоор шүүгч болон гэрчийг зарлан дуудах хуудсаар дуудан ирүүлэх, шаардлагатай бичиг баримт болон нотлох баримтыг гаргуулах ажиллагааг албадан хийлгэж болно. Сахилгын мэргэжилтэн нь шалгах ажиллагааны хүрээнд шүүгчийн хүсэлтээр гэрчийг албадан ирүүлэх болон нотлох баримт гаргуулах бүрэн эрхтэй”⁹⁴ гэж заасан. Мөн тус дүрмийн 14-р зүйлийн 3-т “Албадан мэдүүлэг өгөх болон хуралдаанд оролцуулах бүрэн эрхийн хүрээнд Сахилгын мэргэжилтэн болон хариуцагч нь ёс зүйн асуудал шийдвэрлэх хуралдаан болон мэдүүлгийн үед гэрчийг албадан ирүүлэх болон холбогдох баримт бичгийг гаргуулахыг шаардаж болно,” мөн дүрмийн 14-р зүйлийн 4 буюу Албадан

93 UNODC, *Resource Guide on Strengthening Judicial Integrity and Capacity*, 12.

94 “Model Rules for Judicial Disciplinary Enforcement” (American Bar Association, 1994), http://.americanbar.org/groups/professional_responsibility/model_rules_judicial_disciplinary_enforcement.html.

ажиллагааны хэрэгжилт хэсэгт “Мөрдөн шалгах үед албадан ирүүлэх, баримт бичиг албадан гаргуулах, гэрчээс мэдүүлэг авах шаардлагатай бол эдгээр ажиллагааг албадан гүйцэтгэнэ”⁹⁵ гэж заасан. АНУ-ын муж улсын хувьд мөн сахилгын хэргийг мөрдөн шалгах чиг үүрэгтэй албан тушаалтан нь энэ чиг үүргээ хэрэгжүүлэхэд шаардлагатай эрх мэдэлтэй байдаг. Дээрхээс үзэхэд АНУ-д шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг шалгахад мөрдөн шалгах чиг үүрэг төдийгүй бүрэн эрх нь хангалттай олгогдсон байх бөгөөд гэрчээс мэдүүлэг авах, гэрчийг хуралдаанд ирүүлэх, гэрчээс холбогдох баримт бичгийг гаргуулах, холбогдох нотлох баримтыг байгаа газраас нь гаргуулах бүрэн эрхтэй төдийгүй хэрэв шаардлагыг биелүүлээгүй бол албадан гүйцэтгүүлэх эрх мэдэлтэй. Үүний үр дүнд ёс зүйн зөрчлийг шалгахад ямар нэгэн хүндрэл үүсэхгүй ба бүрэн шалгаж, шүүгчийг ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэхийг хангалттай нотлох боломжтой байдаг.

МОНГОЛ

ШЭЭБТХ-ийн 34.1-д ШЁЗХ-ны гишүүн гомдол, хүсэлтийг шалгана гэж заасан. Мөн, ШЁЗХ-ны дүрмийн 3.3.3-т дараах заалт бий: “гишүүн шаардлагатай гэж үзвэл Ажлын албаны ажилтнаар баримт, мэдээлэл бүрдүүлэх даалгавар өгч болно. Энэ тохиолдолд гишүүн захирамж гаргана. Захирамжид ажилтны хийх ажлын үндсэн чиглэлийг тодорхойлсон байна.” Гишүүнд шалгах чиг үүрэг өгсөн эдгээр заалтаас өөр зохицуулалт хууль болон дүрэмд байхгүй. ШЁЗХ-ны гишүүн шалгах чиг үүргээ хэрхэн хэрэгжүүлэх, ямар бүрэн эрх эдлэх талаар хуульчлаагүй.

ШЁЗХ-нд ёс зүйн зөрчлийг шалгах чиг үүрэг байгаа боловч шалгах бүрэн эрх байхгүй. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гаргасан эсэх нь шалгаж нотлоход төвөгтэй асуудал. Гэвч, гэрчээс хууль сануулж тайлбар авах, аливаа этгээдээс нотлох баримт гаргуулах, шинжээч томилох зэрэг бүрэн эрх ШЁЗХ-ны гишүүн эсхүл Ажлын албанд өгөөгүй учраас шүүгчийн эсрэг гарсан гомдлыг бүрэн шалгах боломж хязгаарлагдмал. ШЁЗХ-ны гишүүнд шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийн талаарх гомдлыг шалгах явцад ийм хүндрэл, бэрхшээлүүд тулгардаг гэсэн хариулт өгчээ:

“Хороонд гомдлыг бүрэн шалгах эрх мэдэл байхгүйгээс шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсан эсэхийг нотолж чадахгүй хэрэгсэхгүй болж байна. Жишээ нь Мобикомоос шүүгч хэргийн нэг тал руу утагтсан эсэх мэдээллийг авч чадахгүйгээс энэ асуудал бүрэн шалгагдалгүй хэрэгсэхгүй болсон.”

“Шүүгчийн ёс зүйн зөрчсөн эсэх асуудлыг нотлох баримтаар хөдөлбөргүй тогтоох асуудал манай хорооны ажил. Гэтэл нотлох баримтыг гаргуулж авах, цуглуулах эрх мэдэлгүй байна. Иймд нотлох баримт цуглуулж чаддаг, шударгаар үнэлж чаддаг байх ёстой.”

“Шүүгчдээс гаргаж буй зарим зөрчил нь шууд өөрсдөөс нь бус, шүүхийн ажилтнууд, өмгөөлөгчдөөс шууд хамаарах зүйл байна. Иймд Ёс зүйн хорооны хуралд гаргасан алдаа нь шүүхийн нэр хүндэд нөлөөлдгийг ойлгуулахын тулд эдгээрийг дуудан оруулах бүрэн эрхийг Шүүхийн ёс зүйн хороонд өгөх [хэрэгтэй].”

“Шүүгчийн ёс зүйн зарим гомдлыг шалгахын тулд прокурор, мөрдөн байцаагч, шүүхийн ажилтнаас тайлбар авах шаардлага гарч байна. Гэтэл прокурор, мөрдөн байцаагч нар тайлбар өгөхөөс татгалзаж байгааг зогсоох, үндэслэлгүйгээр татгалзсан бол хариуцлага тооцдог болох хэрэгтэй.”⁹⁶

95 Мөн тэнд.

96 Мөн тэнд.

Шалгах чиг үүрэгтэй боловч шалгах бүрэн эрхгүй байгаа нь үндэслэлтэй байж болох гомдлоос татгалзах, сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгоход хүргэдэг. Энэ нь ШЁЗХ төдийгүй шүүгчид итгэх олон нийтийн итгэлийг унагахад хувь нэмэр оруулдаг. Тиймээс, ШЁЗХ-нд шалгах эрх мэдлийг өгөх шаардлагатай.

2.9. ХӨӨН ХЭЛЭЛЦЭХ ХУГАЦАА ХЭТ БОГИНО

САЙН ТУРШЛАГА

Бусад улсын туршлагаас үзэхэд шүүгчийн сахилгын зөрчилд хөөн хэлэлцэх хугацааг үйлчилдэг болон үйлчилдэггүй гэсэн хоёр хэлбэр байдаг. Хүний амьдралын, бизнесийн, улс орны хамгийн чухал маргаантай асуудлыг шийдвэрлэх эрх мэдлийг хэрэгжүүлж буй шүүгч нар олон нийтийн итгэлийг хүлээхүйц өндөр ёс зүйтэй байх шаардлагатай. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил олон нийтийн шүүхэд итгэх итгэлийг хамгийн ихээр унагадаг учраас тэвчишгүй байх ёстой. Ямар нэг хөөн хэлэлцэх хугацаа тогтоосон үед уг хугацааны дотор сахилгын хэрэг үүсгээгүй эсхүл сахилгын шийтгэл хүлээлгэж чадаагүй бол ямар ч ноцтой зөрчил гаргасан шүүгч хариуцлагаас мултрах боломжтой. Тиймээс, хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчлэх ёсгүй гэж үздэг. Жишээлбэл, Америкийн хуульчдын холбооноос зөвлөсөн Шүүгчийн сахилгыг сахиулах загвар дүрмийн 18-р дүрмийн 10-т шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэхэд хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчлэхгүй хэмээн заасан.⁹⁷ АНУ-ын муж улсуудын шүүгчийн сахилгын тогтолцоонд мөн хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчилдэггүй. Мөн, Канадад шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулахад хөөн хэлэлцэх хугацаа хэрэглэдэггүй байна.

Хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчилдэг улсууд “гомдол мэдээлэл гаргах эрх бүхий субъектүүд тухайн цаг үед нь мэдээлэл гаргаснаар фактыг үнэн зөв шийдвэрлэх боломжтойн дээр зарим ёс зүйн зөрчил тодорхой хугацааны дараа өөрөө арилах боломжтой”⁹⁸ гэж тайлбарладаг. Гэхдээ, хөөн хэлэлцэх хугацааг урт тогтоож өгдөг. Жишээлбэл, Италид сахилгын зөрчлийг мөрдөн шалгах ажиллагаа 2 жилээс урт хугацаанд үргэлжилсэн, Шүүхийн дээд зөвлөл 2 жилийн дотор шийдвэрээ гараагүй, эсхүл ёс зүйн зөрчил гарснаас хойш 10 жилийн дараа мэдсэн бол сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг дуусгавар болгодог байна.⁹⁹

Бельгид сахилгын асуудал хариуцсан этгээд зөрчлийн үйл баримтын талаар мэдсэнээс хойш 6 сарын дотор уг зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг эхлүүлэх ёстой ажээ.¹⁰⁰ Францад гомдол гаргагч тухайн хэрэгт холбогдох эцсийн шийдвэр гарснаас хойш 1 жилийн дотор гомдол гаргаж болох боловч Хууль зүйн сайд, Давж заалдах шатны шүүхийн тэргүүн зэрэг эрх бүхий этгээдээс Шүүхийн зөвлөлд хүсэлт гаргахад ийм хугацаа байдаггүй байна.¹⁰¹ Хууль зүйн сайд нь иргэний гомдол, мэдээллийг шалгасны үндсэн дээр хүсэлт гаргах боломжтой учраас Хууль зүйн сайдад шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийн талаар гомдол, мэдээлэл гаргахад хугацаа байхгүй ажээ.

97 “Model Rules for Judicial Disciplinary Enforcement.”

98 Д.Баттулга, “Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд үйлчлэх хөөн хэлэлцэх хугацаа,” 40.

99 Di Federico, “Judicial Independence in Italy,” 381.

100 “Securing Justice: The Disiplinary System For Judges in the Russian Federation” (ICJ, December 2012), 31.

101 “Securing Justice: The Disiplinary System For Judges in the Russian Federation,” 31.

ХБНГУ-ын Бавари мужид төрийн жинхэнэ албан хаагчийн ёс зүйн зөрчлийг мөрдөн шалгахад хөөн хэлэлцэх хугацаа тогтоодоггүй бөгөөд шийтгэл оногдуулахад тухайн зөрчлийн шинж байдлаас хамааруулан ялгамжтай хугацаа тогтоодог гэж Улсын дээд шүүхийн шүүгч П.Соёл-Эрдэнэ бичжээ:

[ХБНГУ-ын] сахилгын зөрчлийн хуульд “хөөн хэлэлцэх хугацаа” гэсэн ойлголт байдаггүй. Энэ ойлголтыг зөвхөн эрүүгийн эрх зүйн ойлголт гэж үздэг... Иймээс сахилгын зөрчил үйлдэгдсэнээс хойш урт удаан хугацаа өнгөрсний дараа ч мөрдөн шалгаж болно. ...Сахилгын зөрчил үйлдэгдсэнээс хойш 2-оос дээш жил өнгөрсөн бол сануулга өгөх, мөнгөн торгууль оногдуулах арга хэмжээ авч болохгүй, ...3-аас дээш жил өнгөрсөн бол цалин хасах арга хэмжээ авч болохгүй, ...7-оос дээш жил өнгөрсөн бол албан тушаал бууруулах арга хэмжээ авч болохгүй. Харин төрийн албанаас халах хэмжээний зөрчил үйлдсэн бол сахилгын шийтгэлд ямар нэг хугацааны хязгаарлалт тавиагүй. Өөрөөр хэлбэл ажлаас халагдах шийтгэл хүлээх хэмжээний хүнд, ноцтой сахилгын зөрчилд үйлдсэн төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйлдсэн хэрэг 10 жилийн хойш илэрсэн байсан ч ажлаас халах сахилгын шийтгэл оногдуулж болно.¹⁰²

Эндээс үзэхэд Бавари мужид төрийн жинхэнэ албан хаагчид шүүгч хамаарах бөгөөд эдгээрийн сахилгын зөрчлийг мөрдөн шалгахад хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчилдэггүй байна. Мөн, зөрчлийн шинж чанараас хамааруулан хөөн хэлэлцэх хугацааг 2, 3, 7 жил гэсэн урт хугацаагаар тогтоосон байх ч ажлаас халах хэмжээний ноцтой зөрчилд хөөн хэлэлцэх хугацаа тавьдаггүй байна.

Шилжилтийн улсуудын хувьд ч харьцангуй урт хөөн хэлэлцэх хугацаа тавьж өгдөг байна. Польшийн хувьд сахилгын зөрчил гаргаснаас хойш 3 жилийн дотор сахилгын хэрэг үүсгэх бөгөөд зөрчил гарснаас хойш 5 жил өнгөрсөн бол хариуцлага хүлээлгэдэггүй, Босни-Герцеговинигийн зөрчил гарснаас хойш 5 болон түүнээс дээш жил өнгөрсөн бол шүүгч, прокурорын эсрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулахгүй ажээ.¹⁰³ Унгарт тухайн зөрчил гарснаас хойш гурван жил өнгөрсөн бол албан ёсны хянан шийдвэрлэх ажиллагаа явуулдаггүй.¹⁰⁴ ОХУ-д шүүгчийн сахилгын зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчилдэггүй бөгөөд ОХУ-ын Дээд шүүх Хөдөлмөрийн тухай хуульд буй хөөн хэлэлцэх хугацаа шүүгчийн сахилгын зөрчлийн талаар гомдол гаргахад үйлчлэхгүй гэж шийдсэн байна.¹⁰⁵

МОНГОЛ

1993 оны ШТХ-ийн 45-р зүйл, 2002 оны ШТХ-ийн 54, 56-р зүйлд шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх маш богино хугацаа зааж байсан. Тухайлбал, 2002 оны хуулийн 54.2-т “Сахилгын зөрчлийг илрүүлснээс хойш зургаан сар, зөрчил гаргаснаас хойш нэг жилээс илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл оногдуулахгүй” гэж байсан. Гэвч, 2012 оны Шүүхийн тухай багц хуулийн шинэчлэлийн хүрээнд энэхүү хөөн хэлэлцэх хугацаанаас татгалзаж, өмнөх хуулийн энэ талаарх зохицуулалтыг хассан.

Хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуульд шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд баримтлах хөөн хэлэлцэх хугацааны талаар тодорхой тусгаагүй байхад дүрмээр ийм хугацааг тогтоосон. Ийнхүү тогтоохдоо 1993, 2002 оны ШТХ-иудад байсан шиг маш

102 П.Соёл-Эрдэнэ, “Төрийн жинхэнэ албан хаагчийн үйлдсэн сахилгын зөрчил ба хөөн хэлэлцэх хугацаа.”

103 Д.Баттулга, “Шүүгчийн Ёс Зүйн Зөрчлийг Хянан Шийдвэрлэхэд Үйлчлэх Хөөн Хэлэлцэх Хугацаа,” 40.

104 Zoltan Fleck, “Judicial Independence in Hungary,” in *Judicial Independence in Transition*, ed. Anja Seibert-Fohr (Springer Science & Business Media, 2012), 815.

105 “Securing Justice: The Disiplinary System For Judges in the Russian Federation,” 29.

богинохон хугацаа тавьсан. ШЁЗХ-ны дүрмийг Монгол Улсын Ерөнхийлөгч батлах бөгөөд тус хороо нь Монголын хуульчдын холбооны Шүүгчдийн хорооны Удирдах зөвлөлийн хурлаар батлагдсан Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн эсэх асуудлыг хянан шийдвэрлэдэг. Энэ хоёр дүрмийн аль алинд нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчил хянан шийдвэрлэх хөөн хэлэлцэх хугацааг зааж өгчээ. Гэтэл, хоёр дүрмийн хөөн хэлэлцэх хугацаа нь өөр өөр байх бөгөөд сонголттой хувилбар үүсэж, тодорхойгүй байдал үүсгэжээ. ШЁЗХ-ны дүрмийн 5.1.7-д “Шүүгчид холбогдох сахилгын зөрчлийг илрүүлснээс хойш зургаан сар, зөрчил гаргаснаас хойш нэг жил өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулахгүй” гэж заасан бол ШЁЗД-ийн 5.1.3-д “Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлснээс хойш 1 сар, зөрчил гаргаснаас хойш 6 сараас илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй” гэж заасан.

Дээрх хугацаанд шинжилгээ хийж үзэхэд ШЭЗБТХ-ийн 34.1-т “Ёс зүйн хорооны гишүүн гомдол, хүсэлтийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор шалгана,” 35.1-т зааснаар “Ёс зүйн хороо сахилгын хэргийг 30 хоногийн дотор нийт гишүүний олонхын ирцтэйгээр хэлэлцэн, хуралдаанд оролцсон гишүүдийн олонхын саналаар шийдвэрлэнэ,” ШЁЗХ-ны дүрмийн 3.3.2 дахь хэсэгт “Ёс зүйн хорооны дарга шаардлагатай тохиолдолд гомдол шалгах хугацааг 30 хоногоор нэг удаа сунгаж болно” зэргээс үзэхэд ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд дор хаяж 1-3 сарын хугацаа зарцуулахаар байна. Гэтэл, шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг илрүүлснээс хойш 1 сар өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй гэсэн заалт хэрэгжих боломжгүй шахуу болж байна. Үүнээс гадна хөөн хэлэлцэх хугацаа тоолохыг тасалдах (зогсоох) зохицуулалт байхгүй тул зөрчил гарснаас хойш тухайн шүүгчид хөөн хэлэлцэх хугацаанд багтааж сахилгын шийтгэл хүлээлгэж чадах эсэх нь хууль зүйн хувьд тодорхойгүй. ЗХДЗШШ хэд хэдэн сахилгын хэрэг дээр хөөн хэлэлцэх хугацааг тасалдуулахгүйгээр үлгэлжлүүлэн тоолж байсан бол УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол “шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд оногдуулсан сахилгын шийтгэлийн хууль зүйн үндэслэлийг хянан шалгасан хугацаа нь Иргэний хуулийн 79 дүгээр зүйлийн 79.1 дэх хэсэгт зааснаар хөөн хэлэлцэх хугацаа тасалдсан” байна гэж дүгнэсэн.¹⁰⁶

Хууль дээдлэх зарчим хэрэгждэг бусад улсад шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд хөөн хэлэлцэх хугацааг тогтоодоггүй эсхүл урт тогтоодог байна. Гэтэл, Монгол Улсын хувьд шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд хөөн хэлэлцэх хугацаа үйлчлэх тухай хуульд биш дүрэмд заасан боловч 6 сар гэсэн хэт богино хугацаа тогтоосон нь шүүгчид хариуцлага тооцох механизмыг сулруулж, шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг унагах шалтгаан болж байна. Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх болон УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдаан дараах шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсныг хүлээн зөвшөөрсөн боловч хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн гэсэн үндэслэлээр тухайн сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгож байсан.¹⁰⁷

- “...2009 оны 3 сарын 25-ны ...өдөр иргэн Ц.Т шүүгч Р.А-гийн ажлын өрөөнд цүнх

106 УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол, Дугаар 297, 2016.10.12.

107 ЗХДЗШШ болон УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдаан нь ШЁЗХ-ны бусад магадлалыг хүчингүй болгоход баримталсан үндэслэлүүдэд хөөн хэлэлцэх хугацаа дууссаныг мөн дурдсан байдаг. Жишээлбэл, ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 45, 2014.09.05; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар ш/14, 2014.11.12; УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол, Дугаар 11, 2015.01.12; ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 62, 2015.10.22; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 579, 2015.12.16; УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол, Дугаар 51, 2016.02.22.

барьж ороод шүүгч Р.А-тай уулзан уг цүнхийг түүнд өгсөн нь камерийн бичлэг (CD) болон түүнийг буулгасан зургаар нотлогдож байна» гээд “...дүүргийн шүүхэд шийдвэрлэгдэхээр хэрэг нь хянагдаж байсан «ВВВ» ХХК-ий захирал С.Э-ийн нөхөр Ц.Т шүүгч Р.А-тай уулзан цүнхтэй зүйл өгснийг шүүгч Р.А хүлээн авсан” нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчил хэмээн ШЁЗХ үзэж шүүгч Р.А-д цалин бууруулах сахилгын шийтгэл ногдуулсан магадлал гаргасан. ЗХДЗШШ болон УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдаан тус магадлалыг хянахдаа шүүгч Р.А-гийн үйдлийг шүүгчийн ёс зүйн зөрчил байсан гэдгийг хүлээн зөвшөөрсөн боловч “уг үйлдлээс хойш 4 жил гаруй хугацаа өнгөрсөн, өөрөөр хэлбэл сахилгын шийтгэл ногдуулж болох хугацаа өнгөрсөн” гэх үндэслэлээр хорооны уг магадлалыг хүчингүй болгож шийдвэрлэсэн.¹⁰⁸

- Шүүх хуралдааны тэмдэглэл хуульд заасан хугацаанд бүрэн гүйцэд бичигдсэн эсэхэд шүүх хуралдаан даргалагчийн хувиар хяналт тавиагүйгээс хуулийн хугацаанд бүрэн гараагүй, мөн, шүүхийн шийдвэрийг хууль заасан хугацаанд бичиж гаргаагүй зөрчил гаргасан гэж ШЁЗХ үзнийг хүлээн зөвшөөрсөн боловч уг зөрчил гарснаас хойш ШЁЗД-ийн 5.1.3-д заасан 6 сарын хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн гэсэн үндэслэлээр тухайн шүүгчид сануулах шийтгэл ногдуулсан ШЁЗХ-ны магадлалыг хүчингүй болгосон¹⁰⁹
- Шүүгч “...эрүүгийн хэргийг давж заалдах журмаар хянан хэлэлцэхдээ хохирогч гэх хүмүүсээс үүнээс өмнө “гичий” гэж хэлүүлж байсан эсэх, өөрийн байгууллагын үйлчлэгч ажилтанд ингэж хэлүүлснээр та бүгдийн нэр хүнд хэр унасныг болон учирсан хор уршиг, үр дагаварыг нотолсон баримт бичиг хэрэгт байхгүй байна, хүнийг эрүүгийн ялаар шийтгэнэ гэдэг хариуцлагатай зүйл шүү, ноцтой аюултай биш асуудлыг эрүүгийн гэм бурууд тооцоод байвал зөв биш байх шүү гэж прокурор, хэргийн оролцогчоос асуусан”-ыг шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гэж ШЁЗХ үзээд цалин бууруулах шийтгэл ногдуулсан магадлал гаргасан. Гэвч, ЗХДЗШШ-ээс уг магадлалыг дараах үндэслэлээр хүчингүй болгосон: “...шүүгчийн ёс зүйгүй авирласан гэж гомдол гаргасныг 2013 оны 10 дугаар сарын 01-ний өдөр Шүүхийн сахилгын хороо /хуучин нэрээр/ хүлээн авсан байх ба... Иймд сахилгын зөрчил илэрсэн 2013 оны 10 дугаар сарын 01-ний өдрөөс хойш Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 5 дугаар зүйлийн 5.17-д заасан шийтгэл ногдуулах хугацааг хэтрүүлэн 6 сар 25 хоногийн дараа буюу 2014 оны 04 дүгээр сарын 25-ны өдөр шүүгч Д.М-д сахилгын шийтгэл ногдуулсан нь ...Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн... 5.1 дүгээр зүйлийн 3 дахь заалтыг зөрчсөн байна.”¹¹⁰
- “1465 дугаар шийдвэрийг гүйцэтгэх ажиллагаа 2011 оны 11 дүгээр сарын 03-ны өдөр эхэлснээс хойш 8 сар орчмын дараа буюу 2012 оны 07 дугаар сарын 09-ний өдөр шүүгч Д.У уг шийдвэрийг тайлбарлах тухай 1352 дугаар албан тоотыг гаргасан... нь Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 121.1-д заасан “гагцүү уг шийдвэрийг биелүүлж эхлэхээс өмнө түүнийг хууль зүйн үндэслэлийг... тайлбарлаж болно” гэснийг илт” зөрчсөн шүүгчид сануулах сахилгын шийтгэл ногдуулсан магадлалыг ШЁЗХ гарсан. Хэдийгээр ЗХДЗШШ нь “шүүгч Д.У ёс зүйн

108 ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 32, 2014.07.03; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар ш/07, 2014.10.08; УДШ-ийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоол, Дугаар 279, 2014.12.01.

109 ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 63, 2016.12.08; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 221/МА2017/0141, 2017.02.15.

110 ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 01, 2014.01.25; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар ш/4, 2014.06.25.

зөрчил гаргасан тухай Шүүхийн ёс зүйн хорооны 82 дугаар магадлалын дүгнэлт зөв байна” гэсэн боловч ШЁЗХ-ны дүрэмд заасан хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн хэмээн тус хорооны магадлалын холбогдох хэсгийг хүчингүй болгосон.¹¹¹

Монгол Улсад шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд хөөн хэлэлцэх хугацаа хэрэглэхгүй байх эсхүл 3-аас дээш жилийн хөөн хэлэлцэх хугацаа тогтоох шаардлагатай. Ийм сайн жишиг Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны маргаан шийдвэрлэх журмын 1.7-р зүйлд орж хэрэгжиж байна: “Хөөн хэлэлцэх хугацаа зөрчил гарсан өдрөөс хойш гурван жил байна. Маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаа эхэлснээр хөөн хэлэлцэх хугацаа тоолохыг зогсооно.” Энэ журамд шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх хөөн хэлэлцэх хугацаанаас харьцангуй урт хугацаа тогтоож өгсний дээр хөөн хэлэлцэх хугацаа тоолохыг зогсоох зохицуулалтыг оруулж, зөрчил гаргасан хуульчдад хариуцлага тооцох, хуульчдын нэр хүндийг хамгаалах боломжийг нэмэгдүүлж өгснөөрөө ач холбогдолтой.

2.10. ШЁЗХ-НЫ ШИЙДВЭР БА ШҮҮХИЙН ХЯНАЛТ

САЙН ТУРШЛАГА

НҮБ-ийн суурь зарчмын 20-д зааснаар Шүүгчийн эсрэг сахилгын арга хэмжээ авах, түдгэлзүүлэх, огцруулах ажиллагааг хараат бус хяналтаар хянуулах боломжтой байхыг шаарддаг. Шүүгч биш хүмүүсээс олонх нь бүрдсэн бүрэлдэхүүнээр шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлүүлэх нь шүүгчийн хараат бус байдалд халдах эрсдэлтэй байж болох ч уг бүрэлдэхүүний шийдвэрийн талаарх гомдлыг Дээд шүүхэд гаргах боломжтой байдаг учраас уг эрсдэлээс сэргийлж чаддаг. Олонх улсад шүүхийн сахилгын хорооны шийдвэрийн талаарх гомдлыг хамгийн дээд шатны шүүхэд гаргаж хянуулснаар давж заалдах эрх нь хангагдсанд тооцдог бөгөөд шүүхийн хоёр эсхүл гурван шатыг заавал дамжихыг шаарддаггүй. Жишээлбэл, АНУ-ын хувьд мужийн дээд шүүхэд гомдол гаргаагүй бол шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан шүүхийн сахилгын хорооны шийдвэр эцэслэгддэг эсхүл шүүхийн сахилгын хорооны шийдвэр зөвлөмж хэлбэртэй гарч Дээд шүүхээр хянагддаг байна.¹¹² Шүүхийн сахилгын хороо Дээд шүүхийн шүүгчтэй холбоотой гомдлыг шийдвэрлэж түүнд гомдол гаргасан бол уг шүүгчтэй хамт ажилладаг шүүгчид нь уг асуудлыг хянаж шийдвэрлэх болдог. Дээд шүүхийн шүүгчтэй холбоотой гомдлыг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хараат бус, төвийг сахисан байлгах төдийгүй ийм ойлголтыг олон нийтэд өгөхийн тулд АНУ-ын зарим мужид Дээд шүүхийнхээс өөр шүүгчдээр уг гомдлыг хянуулдаг байна. Хэд хэдэн мужид Дээд шүүхийн шүүгч ёс зүйн зөрчил гаргасныг шүүхийн сахилгын хороо тогтоосон бол түүнтэй холбоотой гомдлыг дээд шүүхийг орлох бүрэлдэхүүнээс хянуулдаг бөгөөд ийм бүрэлдэхүүнд ихэвчлэн давж заалдах шатны шүүгчдээс шодож эсхүл албан тушаалын эрэмбээр томилдог байна.¹¹³ Жишээлбэл, Пенселвания мужийн Дээд шүүхийн шүүгчийн сахилгатай холбоотой эцсийн шийдвэрийг сугалаагаар сонгосон долоон шүүгчээс бүрдсэн тусгай бүрэлдэхүүн гаргадаг.¹¹⁴

111 ШЁЗХ-ны магадлал, Дугаар 82, 2015.12.17; ЗХДЗШШ-ийн магадлал, Дугаар 06, 2016.02.25.

112 Cynthia Gray, *A Study of State Judicial Disciplinary Sanctions*, vol. 28 (AJS and SJI, 2002).

113 Gray, “How Judicial Conduct Commissions Work,” 417.

114 Combs, “Judicial Discipline Commissions,” 10.

Европын улсуудын хувьд ч шүүгчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэсэн байгууллагын шийдвэрийн талаар шүүхэд гомдол гаргаж хянуулах боломжтой байдаг бөгөөд дийлэнхдээ Дээд шүүхэд ханддаг байна. Жишээлбэл, Францын Шүүхийн дээд зөвлөл (Сахилгын зөвлөл)-ийн шүүгчийн сахилгатай холбоотой шийдвэр Төрийн зөвлөл (Захиргааны дээд шүүх)-ээр хянагдах боломжтой байдаг. Шүүгчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэсэн шийдвэрийн талаарх гомдлыг хэлэлцэхдээ Төрийн зөвлөл нь хяналтын шатны шүүхийн үүрэг гүйцэтгэж, тухайн шийдвэр хэлбэрийн (харьяалал, процессын) болон агуулгын хувьд хуульд нийцсэх эсэхийг л хянадаг бөгөөд тухай сахилгын хэргийн фактын асуудлыг хянадаггүй.¹¹⁵ Мөн, Италийн Шүүхийн дээд зөвлөлийн Сахилгын комиссын шийдвэр дахь хуулийн асуудлаар Дээд шүүхийн иргэний танхимд гомдол гаргах боломжтой.¹¹⁶

МОНГОЛ

Монгол Улсын хувьд ч ШЁЗХ-ны бүрэлдэхүүний олонх шүүгч биш байгаа ч 2012 оны Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулиар уг хорооны шийдвэрийн талаар Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх болон Улсын дээд шүүхэд гомдол гаргах боломжтой болсноороо шүүгчийн хараат бус байдалд зүй бусаар халдахаас хамгаалсан баталгаа болсон. Гэвч, ШЁЗХ-ны шийдвэрийг давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхүүдээр хянуулах боломжтой байгаа нь сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хэт сунжруулж байна. Мөн, давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхийн шүүгчидтэй холбоотой гарсан шийдвэрийг хамт ажилладаг шүүгчид нь хянаж буй нь төдийлөн зохисгүй биш бөгөөд шүүхийн хоёр шатыг дамжиж буй тохиолдолд үүнийг шийдвэрлэхэд төвөгтэй. Иймд, дээр дурдсан олон улсын жишигт нийцүүлэн ШЁЗХ-ны шийдвэр дэх хуулийн асуудлын талаарх гомдлыг зөвхөн Улсын дээд шүүхийн Захиргааны хэргийн танхимд гаргах боломжтойгоор зохицуулж, уг шүүхийн шийдвэр эцсийн болдог болох нь зүйтэй. Түүнчлэн, олон улсын сайн туршлагын дагуу Дээд шүүхийн шүүгчийн талаар гарсан ШЁЗХ-ны шийдвэрт эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүгчдээс таван шүүгчийг шодож гаргаад хянуулах зохицуулалт хийх боломжыг судлах нь зүйтэй.

2.11. ИЛ ТОД БАЙДАЛ

САЙН ТУРШЛАГА

Шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа ил тод явагддаг бөгөөд энэ талаарх шийдвэрийг хэвлэх нь сайн туршлагад тооцогддог. Жишээлбэл, Франц, Итали зэрэг Европын улсуудад шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрүүд болон энэ талаарх Дээд шүүхийн шийдвэрүүдийг бусад шүүхийн шийдвэрийн нэгэн адил хэвлэдэг байна.¹¹⁷ АНУ-д шүүхийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэх ажиллагааны ил тод байдлын талаар илүү нарийвчилсан зохицуулалттай. АНУ-ын холбооны шүүхийн шүүгчийн сахилгын зөрчил гаргасан гэх гомдол, түүнийг хэрхэн шийдвэрлэсэн талаарх товч мэдээллийг хэвлэхийн зэрэгцээ гомдлыг хэрэгсэхгүй болгосон эсхүл сахилгын

115 Garapon, "Judicial Independence in France," 292.

116 Di Federico, "Judicial Independence in Italy," 382..

117 Garapon, "Judicial Independence in France," 303.

шийтгэл ногдуулсан бүх шийдвэрийг хэвлэдэг байна.¹¹⁸ Нээлттэй шийтгэл ногдуулснаас бусад тохиолдолд холбогдох шүүгчийн нэрийг илчлэхгүйгээр хэвлэдэг байна. Муж улс дахь шүүгчийн сахилгын процесс илүү ил тод ажээ. Шүүгчийг албан ёсоор буруутгах дүгнэлт гаргасны дараа хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хаалттай байдал дуусгавар болж, сахилгын хэргийг шийдвэрлэх хурал нээлттэй явагдахын зэрэгцээ нээлттэй сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрүүд хэвлэн нийтлэгддэг.¹¹⁹ Түүнчлэн, холбооны болон муж улсын шүүгчийн эсрэг гомдол гаргах загвар болон холбогдох зохицуулалтыг цахим хуудастаа болон цаасан хэлбэрээр олон нийтэд хүртээмжтэй байлгадаг байна.

НҮБ-ийн Ерөнхий Ассемблегээс 1985 онд дэмжсэн “Шүүхийн хараат бус байдлын тухай суурь зарчмууд”-ын 17-д “Эхний шатанд тухайн асуудлыг шалгах ажиллагаа нь шүүгч хүсэлт гаргаснаас бусад тохиолдолд хаалттай явагдана” гэж заасан байдаг. Мөн, АНУ-ын бүх мужид сахилгын зөрчил гарсан тухай гомдлыг мөрдөн шалгах бүх ажиллагаа хаалттай байдаг бөгөөд сахилгын хороо нь шүүгчийн эсрэг гомдол ирсэн эсхүл шүүгчийн талаар мөрдөн шалгах ажиллагаа явуулж буй талаар мэдээлэл өгөх ёсгүй ажээ. Хаалттай мөрдөн шалгах ажиллагаа нь өс авах, буруутгах боломжийг хаах замаар гомдол чөлөөтэй гаргахыг болон гэрчийн мэдүүлэг өгөхийг хөхүүлэн дэмждэг; шалгагдаж нотлогдоогүй гомдлыг хэвлэн нийтлэхээс шүүгчийн хамгаалдаг; шүүгчийн зан үйл эсхүл чадамжийн талаар үндэслэлгүй гомдлыг олон нийтэд дэлгэхээс зайлсхийх замаар шүүхийн институцэд итгэх олон нийтийн итгэлийг хадгалдаг.¹²⁰ Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны зөрчлийг хянан шийдвэрлэх, гэмт хэрэг мөрдөх, шүүгчид нэр дэвшигчийг сонгох шалгаруулах зэрэг зүй ёсны зорилгоор эрх бүхий байгууллагад мэдээлэл өгөхийг мөрдөн шалгах ажиллагааны нууц хориглодоггүй байна. Харин, мөрдөн шалгах ажиллагааны үр дүнд шүүгч ёс зүйн зөрчил үйлдсэн гэх үндэслэл байвал нууцлал дуусгавар болж, энэ тухай шүүгчийг буруутгах дүгнэлт үйлддэг. Уг дүгнэлт, түүнд өгсөн шүүгчийн тайлбар, уг дүгнэлтэд үндэслэн сахилгын хэргийг хэлэлцэх хуралдаан, түүнээс гарсан шийдвэр зэрэг нь ил тод болдог.¹²¹

МОНГОЛ

Монгол Улсад шүүгчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэсэн Шүүгчийн сахилгын хорооны болон Шүүхийн сахилгын хорооны шийдвэрийг 2014 он хүртэл хэвлэж байгаагүй. 2014 оноос Шүүхийн ёс зүйн хорооны зарим шийдвэрүүд, түүнтэй холбоотой Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх магадлалыг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн цахим хуудаст тусгай булан үүсгэж тавих болсон ч бүх шийдвэрүүд нь тавигдаагүй байгаа¹²² бөгөөд УДШ-ийн тогтоолыг энэхүү цахим хуудас дээр байрлуулдаггүй. Эдгээр шийдвэрийг цахим хуудас дээр хэзээ тавих талаар тогтсон журам байхгүй байгаа учраас энэ нь Шүүхийн ёс зүйн хорооны дарга, Шүүхийн ёс зүйн хорооны Ажлын албаны дарга, ШЕЗ-ийн цахим хуудас хариуцсан мэргэжилтэн зэрэг албан тушаалтны үзэмжээс хамаардаг. 2017 онд ШЕЗХ Монгол Улсад шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэсэн Шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэрүүд болон тэдгээрийн талаарх

118 Wheeler, “Judicial Independence in the United States of America,” 553.

119 Gray, “How Judicial Conduct Commissions Work,” 413.

120 Gray, 409–10.

121 Gray, 413.

122 2017.06.15-ны өдрөөс хойш тус хорооны магадлал ШЕЗ-ийн цахим хуудаст тавигдаагүй байна. Шүүхийн ёс зүйн хорооны магадлал, <http://judcouncil.mn/ysmagadlal/>; 2015.04.29-ний өдрөөс хойш ЗХДЗШШ-ийн магадлал цахим хуудаст тавигдаагүй байна. ЗХДЗШШ-ийн магадлал, <http://judcouncil.mn/davakhmagadlal/>

гомдлын дагуу гаргасан Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх магадлал, Улсын дээд шүүхийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоолуудыг Азийн сангийн дэмжлэгтэйгээр эмхэтгэл болгон хэвлэсэн нь Монгол Улсад анх удаа энэ төрлийн шийдвэрийг хэвлэсэн явдал болсон бөгөөд шүүгчийн ёс зүйн төлөвшилд өндөр хувь нэмэр болох алхам болсон. Гэвч, шүүгчийн сахилгыг хэргийг шийдвэрлэсэн шийдвэрийг цахим хуудаст байрлуулах болон эмхэтгэн хэвлүүлэх журам байхгүй байгаа учраас энэ сайн туршлага тасалдах эрсдэлтэй байна.

Шүүгчийн ёс зүйг зөрчсөн тухай гомдол гаргах журмын талаарх мэдээг ШЕЗ-ийн цахим хуудас дээр байрлуулахын¹²³ зэрэгцээ Азийн сангийн санхүүжилтээр ийм агуулгатай хоёр төрлийн плакат хэвлүүлж Монгол Улсын зарим шүүх болон бусад байгууллагын иргэдэд мэдээлэл өгөх самбарт байрлуулсан байна.

Шүүхийн ёс зүйн хорооны гишүүний гомдлыг шалгах чиг үүрэгтэй боловч уг шалгалт нь нууц эсхүл нээлттэй байх талаар ШЕЗХ-ны дүрэмд нарийвчлан заагаагүй байна. Мөн, гишүүний шалгалтын дүнг хянах гурван гишүүний хуралдаан нээлттэй эсхүл хаалттай явагдах эсэх нь тодорхой зохицуулагдаагүй бөгөөд ШЕЗ-ийн цахим хуудас дээр уг бүрэлдэхүүнээс гарсан тогтоолуудыг байрлуулж иржээ. Хамгийн сүүлд 2017 оны 10-р сарын 18-нд тогтоолуудыг байрлуулсан байна. Ингэхдээ гомдол гаргагч болон шүүгчийн нэр болон бусад мэдээллийг дардаггүй. Тиймээс, ШЕЗХ шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гарсан тухай гомдлын 86 хувьд сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалздаг учраас үндэслэлгүй, нотлогдоогүй мэдээлэл хэвлэн нийтлэгдэж байна. Энэ нь тухайн шүүгчийн нэр хүндийг үндэслэлгүйгээр унагах, олон нийтийн шүүхэд итгэх итгэлд сэв суулгах шалтгаан болж байхыг үгүйсгэхгүй.

ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Шүүгчийн сахилгын тогтолцоо нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гаргасан шүүгчид тохирох шийтгэл оногдуулах замаар шүүгчийг хариуцлагажуулах механизм. Тиймээс, шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх журам нь зохих шаардлага хангахгүй бол шүүгчийг хүлээх ёстой хариуцлагаас үндэслэлгүйгээр чөлөөлөх, шийтгэл завшуулах, эсхүл шүүгчийн хараат бус байдалд халдах эрсдэлтэй.

ШЕЗХ шүүгч болон шүүхийн захиргааны ажилтныг оролцуулаагүй харьцангуй хөндлөнгийн бүрэлдэхүүнтэйгээр байгуулагдан ажиллаж буй нь чухал. Гэвч, хараат бусаар ажиллах, хариуцлага тооцох чадвартай байх талаас нь үнэлбэл одоогийн ШЕЗХ-ны ажиллаж буй эрх зүйн орчинг шалгаж үзэхэд төдийлөн сайн дүр зураг харагдахгүй байна. Тиймээс, шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэж байгаа өнөөгийн тогтолцоог сайжруулахад чиглэсэн дараах зөвлөмжийг гаргаж байна:

- ШЕЗХ-ны бүрэлдэхүүнд тавигдах шаардлагыг тодорхой болгох, гишүүдийг гурав гурван жилээр сөөлжин томилох, ШЕЗХ-ны бүх гишүүд, даргыг Ерөнхийлөгч томилдгийг болих;
- Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн агуулгыг олон улсын стандартын дагуу шинэчлэх, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрмээс шүүгчид холбогдох заалтуудыг нэмж тусгах;

123 Гомдол гаргах журам, <http://www.judcouncil.mn/ysgishuun.html>

- ШЕЭХ болон Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны харьяаллын давхардлыг арилгах, Шүүгчийн ёс зүйн маргааныг бүхэлд нь ШЕЭХ-нд харьяалуулах;
- Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх асуудлыг ШЕЭХ-нд дангаар нь харьяалуулж шийдвэрлүүлэх, уг ажиллагаа дахь ШЕЭХ-ийн оролцоог халах;
- Шүүгчийн хэрэглээний алдаа болон ёс зүйн зөрчлийн ялгаа, давхцлыг оновчтой тодорхойлж хэвших;
- Шүүгчийн албан тушаалд тохирох эсэхэд нь ноцтой эргэлзээ үүсгэж буй тохиолдолд тухайн шүүгчийн албан тушаалд томилогдохоос өмнө үйлдэгдсэн зөрчлийг, мөн тэтгэвэрт гарсан, чөлөөлөгдсөн шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх бүрэн эрхийг ШЕЭХ-нд өгөх;
- Сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг ШЕЭХ-ны гурван гишүүний хуралдаанаас бус зөвлөгөөнөөр шийдвэрлэх (эсхүл нэг гишүүн шийдвэрлэж, сахилгын хэрэг үүсгээгүй тохиолдолд давж заалдах гомдол гаргах эрхийг эдлүүлэх);
- Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг мөрдөн шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргүүдийг салгах (шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг мөрдөн шалгах, нотлох чиг үүрэгтэй этгээд тухайн хэргийг шийдвэрлэх бүрэлдэхүүнд оролцохгүй байх);
- Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд шаардлагатай мөрдөн шалгах бүрэн эрх (оролцогчийг дуудан ирүүлэх, нотлох баримт гаргуулж авах, цуглуулах, хууль сануулж мэдүүлэг авах зэрэг)-ийг ШЕЭХ-нд өгөх;
- Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм болон ШЕЭХ-ны дүрэмд буй хэт богино хөөн хэлэлцэх хугацааг халах, сахилгын шийтгэл хүлээлгэхэд хөөн хэлэлцэх хугацаа хэрэглэхийг хориглох (хөөн хэлэлцэх хугацаа байна гэвэл 3 жилээс доошгүй болгох бөгөөд тухайн зөрчлийн талаарх гомдол, мэдээлэл ШЕЭХ-нд ирсэн үеэс уг хугацааг тоолохыг зогсоох (тасалдуулах) талаар заах);
- ШЕЭХ-ны шийдвэр дэх хуулийн асуудлын талаарх гомдлыг Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд гаргадгийг больж, уг гомдлыг шууд Улсын дээд шүүхэд гомдол гаргах боломжтойгоор зохицуулах, мөн Дээд шүүхийн шүүгчийн талаар гарсан ШЕЭХ-ны шийдвэрт гаргасан гомдлыг давж заалдах шатны шүүгчдээс таван шүүгчийг шодож гаргаад хянуулах зохицуулалтыг хуульчлах;
- Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх зорилгоор явуулж буй мөрдөн шалгах ажиллагаа нууц байх, зөвхөн шүүгчийг зөрчил гаргасан гэж буруутгах үндэслэл бүхий дүгнэлт гарсны дараа уг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг нээлттэй болгох, тухайлбал уг дүгнэлтээс гадна түүнд өгсөн шүүгчийн тайлбар, уг сахилгын хэргийг хэлэлцсэн хуралдаан, гарсан шийдвэр нээлттэй, ил тод болох талаар заах;
- Шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэсэн Шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэрүүд болон тэдгээр дэх хуулийн асуудлын талаарх гомдлын дагуу гарсан Улсын дээд шүүхийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоолуудыг хүчинтэй болсон даруйд цахим хуудаст байрлуулах, жил бүр эмхэтгэн хэвлүүлдэг байх шаардлагыг хуульчлах.

ИЛТГЭГЧ: МУИС-ИЙН ХУУЛЬ ЗҮЙН СУРГУУЛИЙН ДЭД ЗАХИРАЛ, ПРОФЕССОР, ХУУЛЬ ЗҮЙН ДОКТОР А.БЯМБАЖАРГАЛ



Доктор (S.J.D), профессор А.Бямбажаргал 2017 оноос МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн дэд захирлаар ажиллаж байна. 2007 онд МУИС-ийн Хууль зүйн сургуулийн бакалавр, 2009 онд мөн сургуулийн магистр, 2015 онд БНСУ-ын Күүкмин Их сургуулийн Хууль зүйн сургуулийн доктор зэрэгтэй. МУИС-ийн Хууль зүйн сургуульд 2007 оноос хойш ажиллаж байна.

МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ ШИЙДВЭР: ҮР НӨЛӨӨ, ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

АГУУЛГА

- 1 Оршил
- 2 Судалгааны хүрээнд авч судлах асуудал
- 3 Монгол Улсын ШЁЗХ-ны шийдвэрийн үр нөлөө (тогтолцооны хүрээнд)
 - 3.1 Шүүгчийн сахилгын маргаан хянан шийдвэрлэх загвар
 - 3.1.1 Сахилгын маргаан хянан шийдвэрлэх субъектээр нь ангилах
 - 3.1.2 Сахилгын маргааныг шийдвэрлэх субъектийн эрх хэмжээгээр ангилах
 - 3.2 Монгол Улсын шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх тогтолцоо, онцлог
 - 3.3 Өнөөгийн шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх процесс ба тулгамдсан асуудал
 - 3.3.1 ШЁЗХ-ны маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаа
 - 3.3.2 Шүүхээс маргаан хянан шийдвэрлэх үе шат
- 4 Монгол Улсын ШЁЗХ-ны шийдвэрт хийх дүн шинжилгээ
 - 4.1 ЗХДЗШШ-ээр Шүүхийн ёс зүйн хорооны магадлалыг хянан шийдвэрлэсэн байдал
 - 4.2 ШЁЗХ-ны шийдвэрийг ЗХДЗШШ-ээс хүчингүй болгож буй үндэслэл ба тулгамдсан асуудал
 - 4.2.1 ШЁЗХ-ны шийдвэр ба шүүхийн процесс дахь давхцал
 - 4.2.2 Хөөн хэлэлцэх хугацаа: ШЁЗХ, шүүхийн шийдвэрийн үр нөлөө
 - 4.2.3 Гомдлын шаардлагаас өөр үндэслэлээр хянан шийдвэрлэсэн байдал
 - 4.2.4 ШЁЗХ процессын алдаа гаргасан
 - 4.2.5 Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил ба мэргэжлийн алдааны зааг ялгаа
- 5 Дүгнэлт, санал

1. ОРШИЛ

Монгол Улс 2012 оноос эхлэн шүүх эрх мэдлийн шинэтгэлийн хүрээнд “Шүүхийн багц хууль”¹-ийг баталсан нь шүүгчийн хараат бус, шүүх эрх мэдлийн бие даасан байдлыг хангах хүрээнд томоохон алхам болсон. Энэ хүрээнд дан ганц шүүгчийн эрх хэмжээ, хараат бус байдал, шүүх эрх мэдлийн бие даасан байдлыг хангаад зогсохгүй шүүгчийн хариуцлагын механизм бүхэлдээ шинэчлэгдэж, шинэ үзэл баримтлалын дор ажиллаж ирлээ.

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 49 дүгээр зүйлийн 1 дүгээр зүйлд “Шүүгч хараат бус байж, гагцхүү хуульд захирагдана” хэмээх зарчмыг тунхагласан. Энэхүү зарчмын хэрэгжих гол баталгаа нь шүүгчийн хараат бус, шүүхийн бие даасан байдлын хэмжүүрээс шууд хамааралтай юм. Шүүхийн бие даасан байдал хангагдаагүй нөхцөлд шүүгчийн хараат бус байдал алдагдах бөгөөд үүнээс үүдэн иргэдийн үндсэн хуулиар баталгаажсан шударгаар шүүлгэх эрх зөрчигдөх нь гарцаагүй юм. Энэ бол шүүхийн бие даасан байдал болон шүүгчийн хараат бус байдлыг жигд хангах шаардлагын үндэслэл юм. Манай улсын хувьд дээрх чиг үүргийг хэрэгжүүлэх гол институт нь Үндсэн хууль болон бусад хуульд зааснаар Шүүхийн ерөнхий зөвлөл (ШЕЗ) билээ. Шүүгчийн хараат бус байдал алдагдахад дан ганц шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэх тогтолцооны хувьд аюул учраад зогсохгүй нийгэмд хууль, шударга ёс алдагдаж үүнийг хэн нэгний дур зорго орлож үндсэн хуулийн байгуулал хүний эрх, эрх чөлөө зөрчигдөх нь жам ёсны асуудал болдог. Үүний улмаас шүүгчийн хараат бус, шүүхийн бие даасан байдал баталгаатайгаар хангагдаж байж хууль шударга ёс, ардчиллыг тогтоох үндсэн хуулийн зорилго биеллээ олно.

Харин шүүгчийн хараат бус байдлын нөгөө талд нь шүүгчийн хариуцлага буюу шүүгч бүрэн эрхээ хэрэгжүүлж, шүүн таслах ажиллагааг эрхлэх явцдаа шүүгчийн ёс зүй болон хуулийг зөрчдөг, огт хариуцлага хүлээдэггүй дархан эрхтэй этгээд болгохгүй байх тэнцвэржүүлэгч механизм оршдог. Шүүгчийн ёс зүйн талаарх Банглорын зарчмуудын оршил хэсэгт шүүхийн тогтолцоо болон шүүгчийн ёс зүй, үнэнч шударга байдалд итгэх олон нийтийн итгэл нь өнөөгийн ардчилсан нийгмийн амин сүнс болохоор тунхагласан.² Тус зарчмын 13 дахь хэсэгт шүүхийн бие даасан байдал, шүүгчийн ёс зүйтэй байдал, шүүхийн тогтолцооны үр ашигтай, шударга байдалд итгэх олон нийтийн итгэл хэмээн тайлбарласан³ нь шүүгчийн хариуцлагын асуудал нь энэ тогтолцооны амин чухал хэсэг болохыг тод томруунаар харуулж байгаа юм. Тийм ч учраас шүүх шударга ёсыг тогтоох тогтолцоо нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх тогтолцоог бэхжүүлэх замаар биеллээ олдог.

2012 оны шүүхийн тухай багц хуулиудын Шүүхийн ёс зүйн хороо (ШЁХ) шинэ бүтэц, маргаан хянан шийдвэрлэх процессын дор ажиллаж эхэлсэн. Эдүгээ уг байгууллагын хянан шийдвэрлэсэн маргаан, шийдвэрийнх нь үр нөлөөнд дүн шинжилгээ хийх боломж

1 Монгол Улсын Их хурлаас Монгол Улсын шүүхийн тухай, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай, Хуульчийн эрх зүйн байдлын тухай, Шүүхийн захиргааны тухай, Шүүхийн иргэдийн төлөөлөгчийн эрх зүйн байдлын тухай, Эвлэрүүлэн зуучлалын тухай хуулиудыг 2012-2013 онд батлан гаргасан.

2 The Bangalore Principles of Judicial Conduct, 2002 http://www.unodc.org/pdf/crime/corruption/judicial_group/Bangalore_principles.pdf

3 United Nations Office on Drugs and Crime. Commentary on the Bangalore Principles of Judicial Conduct. September 2007. p.29 https://www.unodc.org/documents/corruption/publications_unodc_commentary-e.pdf

бүрдээд байна.

Судлаачийн хувьд энэхүү илтгэлээрээ дамжуулан өнөөгийн монгол улсын шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэрийн үр нөлөөг судлах замаар дүн шинжилгээ хийхийг зорилоо.

2. СУДАЛГААНЫ ХҮРЭЭНД АВЧ СУДЛАХ АСУУДАЛ

Энэхүү судалгааны үндсэн зорилго өнөөгийн монгол улсын шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэрийг үр нөлөөг судлах улмаар түүнд дүн шинжилгээ хийхэд оршиж байна. Судлаачийн зүгээс уг зорилгыг хангаж өмнө тавьсан үр дүн хүрэхийн тулд дээрх хоёр асуудлыг тус бүрд нь авч судаллаа. Үүнд: Нэг, Шүүхийн ёс зүйн маргаан хянан шийдвэрлэх тогтолцоо, Хоёр, ШЁЗХ-ны шийдвэр түүнд хийх дүн шинжилгээ зэрэг болно. ШЁЗХ-ны шийдвэрийн үр нөлөө нь шүүхийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх тогтолцоотой шууд хамааралтай бөгөөд дээрх шалтгаанаас үүдэн тус бүрд нь судлан авч үзэх болно.

3. МОНГОЛ УЛСЫН ШЁЗХ-НЫ ШИЙДВЭРИЙН ҮР НӨЛӨӨ (ТОГТОЛЦООНЫ ХҮРЭЭНД)

3.1. ШҮҮГЧИЙН САХИЛГЫН МАРГААН ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ЗАГВАР

Дэлхий дахинаа шүүгчийн сахилгын маргааныг хянан шийдвэрлэдэг тогтолцоог (1) Сахилгын маргаан хянан шийдвэрлэх субъектээр болон (2) сахилгын маргааныг шийдвэрлэх субъектийн эрх хэмжээний хувьд ангилан авч үзэж байна.

3.1.1. САХИЛГЫН МАРГААН ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ СУБЪЕКТЭЭР НЬ АНГИЛАХ

Уг ангиллаар шүүгчийн сахилгын маргаан хянан шийдвэрлэх субъект буюу институцийн оролцоо, маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үе шатыг шалгуур болгон дараах байдлаар ангилан авч үзсэн болно. Эдүгээ дэлхий дахинд шүүгчийн сахилгын маргааныг хянан шийдвэрлэж буй субъектийн хувьд дараах хоёр төрлийн загвар хэрэгжиж байна. Үүнд: Шүүгчийн сахилгын маргааныг (1) шүүхийн бус байгууллагаас, (2) шүүх шийдвэрлэдэг⁴ загвар гэж ангилж болно. Эдгээр хоёр үндсэн загвар нь зарчмын хувьд аль аль нь шүүгчийн сахилгын маргааныг хянан шийдвэрлэх агуулгаараа ижил боловч эрх зүйн байдлын хувьд харилцан адилгүй субъектүүд шүүгчийн сахилгын хэргийг шийдвэрлэдэг.

Шүүхийн бус байгууллагаас шүүгчийн сахилгын маргаан хянан шийдвэрлэх загвар

Уг тогтолцооны хувьд дотроо хоёр бие даасан шинж бүхий загвараас бүрддэг. Тус тогтолцооны хоёр загварын хувьд шүүхийн бус байгууллагын зүгээс шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх боловч шүүх эрх мэдлийн хүрээнд эсвэл түүний гаднах тогтолцоонд хамаарч байна уу гэдгээрээ ялгаатай. Үүнийг: **1. Шүүхийн зөвлөл; 2. Бие даасан зөвлөл** хэмээн авч үздэг.

1. *Шүүхийн зөвлөл*: Энэхүү зөвлөл нь шүүх эрх мэдлийн хүрээнд хамаарах боловч шүүх байгууллагад үл хамаарна. Эл загварын дагуу шүүгчийн сахилгын маргаан

4 Nuno Garoupa and Tom Ginsburg, Guardian the Guardians: Judicial council and Judicial Independence. Law and Economics Working paper. No. 444. 2008., p.2.

хянан шийдвэрлэх ажиллагааны онцлог нь шүүхийн зөвлөл буюу шүүгчийн хараат бус, шүүхийн бие даасан байдлыг хангах чиг үүрэг бүхий институцээр дамжуулан шүүгчийн сахилгын хэргийг дангаар хянан шийдвэрлэх байдлаар хэрэгжинэ.⁵ Шүүхийн зөвлөл нь шүүгчид асуудлаа дотооддоо бие даан шийдвэрлэх боломжийг олгох, шүүгчийн томилгоо, сахилгын асуудлыг бусад хөндлөнгийн нөлөөллөөс ангид шийдвэрлэх нөхцөлийг бүрдүүлэх зорилготой байдаг.⁶ Энэхүү загварт дурдаж буй Шүүхийн зөвлөл нь харьцангуй өргөн эрх хэмжээтэйн дээр дан ганц шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэхээс гадна шүүгчийн томилгоо зэрэг асуудлыг өргөн хэмжээнд авч шийдвэрлэдэг онцлогтой.⁷

2. *Бие даасан зөвлөл*: Энэ загварын дагуу шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэдэг субъект нь бие даасан, хамтын зарчмаар ажилладаг хороо, комисс, зөвлөл зэрэг хэлбэртэй байгууллага байдаг.⁸ Шүүхийн зөвлөлөөс тусдаа бие даасан субъект шийдвэрлэх нь шүүхийн захиргааны хүний нөөцийн чиг үүргийн төвлөрлийг багасгадаг, шүүхийн захиргаанаас харьцангуй хараат бус, чиг үүргийн хувьд дагнан мэргэшэх зэрэг давуу талтай.⁹ Шүүхийн сахилгын хорооны бүрэлдэхүүн, томилгоо, үйл ажиллагааны хараат бус байдлыг бүрдүүлэхэд төрийн бусад эрх мэдлээс хараат бус байлгах, бүрэлдэхүүнд шүүгчид болон олон нийт, хуульчдын төлөөллийг харилцан тэнцвэртэй оруулах шаардлагатай.¹⁰

Шүүхийн байгууллагаас шүүгчийн сахилгын маргаан хянан шийдвэрлэх загвар

Энэ загварын гол онцлог нь шүүх эрх мэдэл буюу шүүхийн байгууллагаас шүүгчийн сахилгын маргааныг хянан шийдвэрлэдэг. Энэхүү шүүх нь зөвхөн шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх бөгөөд шүүх эрх мэдлийн үндсэн тогтолцоонд багтана. Тус загвар нь үндсэн хэлбэрээр сахилгын маргааныг хянан шийдвэрлэдэг. Энэ нь шүүх бүрэлдэхүүн дэх сахилгын маргааныг хянан шийдвэрлэх тусгай шүүгч эсвэл сахилгын маргаан хянан шийдвэрлэх дагнасан шүүх байдаг.¹¹

Харин сахилгын бие даасан шүүхгүй улсуудын хувьд нийтлэг хэрэгждэг хэлбэр нь анхан шатны шүүхийн шүүгчийн сахилгын хэргийг давж заалдах шатны шүүх, давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчийн сахилгын хэргийг дээд шүүх шийдвэрлэх хэлбэрээр хэрэгжиж байна.¹²

3.1.2. САХИЛГЫН МАРГААНЫГ ШИЙДВЭРЛЭХ СУБЪЕКТИЙН ЭРХ ХЭМЖЭЭГЭЭР

5 Nuno Garoupa and Tom Ginsburg, Guardian the Guardians: Judicial council and Judicial Independence. Law and Economics Working paper. No. 444. 2008., p.2.

6 Мөн тэнд.

7 П.Баярцэцэг. Монгол Улс дахь шүүгчийн сахилгын процесс: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам. Хууль зүйн магистрын ажил. МУИС. 2016., 14 дэх тал.

8 Cynthia Gray, How Judicial Conduct Commissions Work. The Justice System Journal. Vol. 28, No. 3, Judicial Conduct and Ethics (2007), pp. 405

9 П.Баярцэцэг. Дурдсан бүтээл. 14 дэх тал.

10 Мөн тэнд.

11 European Network of Council for the Judiciary, Minimum Judicial Standards V: Disciplinary Proceedings and Liability of Judges. Hague., 2015. P.33. www.csm1909.ro/csm/linkuri/14_12_2015_77735_ro.pdf

12 Энэхүү загвар бүхий улсуудын нэг тод жишээ нь Унгар, Польш, Словени зэрэг Европын хэд хэдэн улсууд байна.

АНГИЛАХ

Шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хэрэгжүүлж буй институцийн бүрэн эрх, чиг үүргийн хүрээнд ангилах хэдэн хэдэн шалгуур байдаг. Эдгээрийг үндсэн гурван хэсэгт хуваан авч үзэж болно. Үүний гол шалгуур нь шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд хэрэгжүүлэх чиг үүрэг байдаг. Дээрх шалгуураар авч үзвэл (1) Америк маягийн загвар буюу мөрдөн шалгах, нотлох, хяналт тавих, хянан шийдвэрлэх дөрвөн чиг үүргийг тус тусад нь салгасан байх, (2) Европын холбооны улсуудын буюу мөрдөн шалгах, хянан шийдвэрлэх гэсэн хоёр чиг үүргийг салгасан, (3) Сахилгын хороо нь бүх чиг үүргийг өөртөө төвлөрүүлсэн загвар¹³ хэмээн ангилж болно. Сайх загваруудыг дэлгэрүүлэн авч үзвэл:

Мөрдөн шалгах, нотлох, хяналт тавих, хянан шийдвэрлэх чиг үүргүүдийг тус бүрд нь салгасан загвар

Энэ тогтолцоо АНУ-ын ихэнх мужид хэрэгжиж буй бөгөөд АНУ-ын Хуульчдын холбооноос (Барын холбоо) тогтоосон шүүгчийн сахилгын жишиг дүрэмд зааснаар Шүүгчийн сахилгын хороо нь 12 гишүүнтэй бөгөөд тэдгээрээс 3 гишүүн мөрдөх шалгах (investigation panel), 9 гишүүний хувьд хянан шийдвэрлэх (hearing panel) чиг үүрэгтэйгээр хуваагдсан байдаг. Гэвч гишүүдийн аль нэг чиг үүргийг байнга хэрэгжүүлэхээр хуваарилаагүй бөгөөд гишүүд аль ч чиг үүргийг хэрэгжүүлж болох боловч гагцхүү тухайн сахилгын маргааны хувьд хоёр чиг үүргийг хамт хэрэгжүүлэх боломжгүй байна.¹⁴ Түүнчлэн тус жишиг дүрмийн 1 дүгээр хэсгийн 3-т зааснаар “Мөрдөн шалгах бүрэлдэхүүн нь сахилгын мэргэжилтэн (disciplinary counsel) гомдлыг урьдчилан шалгах ажилд хяналт тавих, сахилгын хэрэг үүсгэн мөрдөн шалгах ажиллагааг эхлүүлэх, гомдлыг хэрэгсэхгүй болгох, сахилгын хэргийг мөрдөн шалгах ажиллагааны дүгнэлтэд хяналт тавих, мөрдөн шалгах ажиллагааг хэрэгсэхгүй болох” эрх хэмжээг олгосон байна. Сахилгын мэргэжилтний чиг үүргийн хувьд тус жишиг дүрмийн 24 дүгээр зүйлийн 4 дэх хэсэгт “шүүгчийн сахилгын зөрчлийн талаарх гомдол мэдээллийг хүлээн авах, урьдчилан шалгах ажиллагаа хийх, дүгнэлт хийж мөрдөн шалгах бүрэлдэхүүнд танилцуулах, ийнхүү танилцуулж зөвшөөрөл авсны үндсэн дээр мөрдөн шалгах ажиллагааг гүйцэтгэх, мөрдөн шалгах ажиллагааны талаар гомдол гаргагч болон сахилгын хэрэгт холбогдох шүүгчид мэдэгдэх, мөрдөн шалгах ажиллагааг дуусгаж, уг ажиллагааны хүрээнд нотлогдсон үйл баримт, оногдуулах сахилгын шийтгэлийг заасан дүгнэлт үйлдэж бүрэлдэхүүнд танилцуулах, нотлох зэрэг ажиллагааг гардан хэрэгжүүлнэ”. Дээрх ажиллагааны дараа маргааныг хянан шийдвэрлэх бүрэлдэхүүний хувьд сахилгын хэргийг эцэслэн шийдвэрлэж, сахилгын шийтгэл оногдуулах эсвэл шийтгэл оногдуулах саналаа эрх бүхий байгууллагад гаргахаар тус жишиг дүрэмд заасан.

Мөрдөн шалгах болон хянан шийдвэрлэх чиг үүргийг салгасан загвар

Энэ загварыг Европын улсууд илүүтэйгээр сонгон хэрэглэж байна. Сахилгын хэргийг мөрдөн шалгах чиг үүрэг бүхий байгууллага гомдлын дагуу сахилгын хэргийг үүсгэж, холбогдох нотлох баримтыг бүрдүүлэн цаашид шүүхэд шүүгчийн гэм бурууг нотлох чиг

13 European network of council for the judiciary, minimum judicial standards v: disciplinary proceedings and liability of judges. 2014-20156 Hague. P.276 www.csm1909.ro/csm/linhuri/14_12_2015_77735_ro.pdf

14 American Bar Association. Model Rules on Disciplinary Enforcement. Section 1. Rule 1-5 http://www.americanbar.org/groups/professional_responsibility/model_rules_judicial_disciplinary_enforcement/contents.html

үүргийг хэрэгжүүлэх байдлаар хуваарилагдсан байдаг. Тухайлбал: Польш, ХБНГУ зэрэг улсын хувьд шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотойгоор сахилгын хэрэг үүсгэх, мөрдөн шалгах чиг үүргийг Шүүхийн үндэсний зөвлөлөөс томилогдсон сахилгын төлөөлөгч хэрэгжүүлж улмаар Сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх тусгай шүүхээс уг маргааныг хянан шийдвэрлэх байдлаар хэрэгжиж байна.¹⁵

Сахилгын хороонд бүх чиг үүрэг нь төвлөрсөн загвар

Сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэхэд шаардлагатай чиг үүргийг уг тогтолцоо нь хуваарилалгүйгээр аль нэг субъектэд төвлөрүүлсэн байдлаар хэрэгжиж байна. Энэ нь шүүгчийн сахилгын хэргийн хувьд (1) гомдол хүлээн авах, (2) нотлох, (3) хяналт тавих болон (4) хянан шийдвэрлэх бүх чиг үүргийг нэг субъект дангаар хэрэгжүүлэх байдлаар илэрнэ. Уг загварын нэг төлөөлөгч болох Франц улсын хувьд шүүгч өөрийн албан тушаалаар хүлээсэн үүрэг, шүүгчийн нэр хүндийг уруугаар ашиглаж ёс зүйн зөрчил гаргасан бол иргэдийн гомдол, холбогдох мэдээллийн дагуу Хууль зүйн сайд, давж заалдах шатны шүүхийн ерөнхий шүүгч, Ерөнхий прокурор сахилгын хэрэг үүсгүүлэх хүсэлтээ Шүүхийн дээд зөвлөл (Conseil Superier de la Magistrature)-д хүргүүлнэ. Зөвлөлөөс аль нэг гишүүнээр мөрдөн шалгалт хийлгэхээр хуваарилах бөгөөд улмаар уг шалгалт буюу мөрдөн шалгалтын дараагаар сахилгын хэргийг Зөвлөл нээлттэй хурлаар хянан шийдвэрлэнэ.¹⁶

Дээрх судалгаанаас үзвэл Монгол Улсад үйлчилж буй шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх тогтолцоо нь чухам аль загварт багтах бэ? Уг тогтолцоо үр нөлөөтэй юу? зэрэг асуултууд тавигдаж байна. Өөрөөр хэлбэл дэлхий дахинд дээрхээс өөр шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэдэг загвар байхгүй байгаа нь бид дээрхийн хаана байгаа бэ? хэмээх асуултыг өөрөө тавиад түүндээ хариулах нь арга зүйн хувьд илүү оновчтой болохыг харуулж байна.

3.2. МОНГОЛ УЛСЫН ШҮҮГЧИЙН САХИЛГЫН ХЭРЭГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ТОГТОЛЦОО, ОНЦЛОГ

1992 оны шинэ Үндсэн хууль батлагдсанаас хойш эдүгээг хүртэл манай улсын шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх, шүүгчид хариуцлага хүлээлгэх тогтолцоо багагүй өөрчлөгдөж ирсэн. Энэ хугацаанд шүүхийн ёс зүйн маргааныг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хэрэгжүүлж байсан тогтолцоог маргаан хянан шийдвэрлэх институцийн түвшинд авч үзвэл хоёр хэсэгт хуваан авч үзэж болох бөгөөд өнөөгийн шүүгчийн хариуцлагын тогтолцоо өмнөх практикаас харьцангуй ялгаатайгаар хэрэгжиж байна.

Цаг хугацаа болон шүүгчийн сахилгын хэрэг хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны онцлогоос хамааран (1) 1993-2002 оны шүүгчийн сахилгын хороо, (2) 2002-2013 оны шүүгчийн сахилгын хороо болон (3) 2013 оноос хойш өнөөгийн ШЁЗХ хэмээн агилан авч үзэж болно. Дээрх (Хүснэгт1. Шүүхийн сахилгын маргаан хянан шийдвэрлэх тогтолцооны харьцуулалт (1993-2016)) Судалгааны хүрээнд өнөөгийн шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан

15 A comparative analysis of Disciplinary Systems for European judges and prosecutors. For the 7th edition of the THEMIS Competition – 2012. P.4-9 www.ejtn.eu/Documents/Themis%202012/.../Written%20paper%20France%203.pdf

16 A comparative analysis of Disciplinary Systems for European judges and prosecutors. For the 7th edition of the THEMIS Competition – 2012.. p. 10-18. www.ejtn.eu/Documents/Themis%202012/.../Written%20paper%20France%203.pdf

шийдвэрлэх тогтолцоог дэлгэрүүлэн судаллаа.¹⁷

Хүснэгт 1. Шүүхийн сахилгын маргаан хянан шийдвэрлэх тогтолцооны харьцуулалт (1993-2016)

№	Үйл ажиллагааны үе шат	Шүүгчийн сахилгын хороо /1993-2002/	Шүүхийн сахилгын хороо /2002-2013 он хүртэл/	Шүүхийн ёс зүйн хороо /2013 оноос хойш/
	Хэргийн харьяалал	Шүүгчийн ёс зүйтэй холбоотой гомдлыг хянан шийдвэрлэхээр заасан боловч 1997 он хүртэл Шүүгчийн ёс зүйн дүрэмгүй байжээ.	Шүүгчийн үйл ажиллагаатай холбоотой, шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн тухай гомдол, хүсэлтийг хянан шийдвэрлэнэ.	Шүүгчийн ёс зүйтэй холбоотой гомдлыг хянан шийдвэрлэнэ.
2.	Гомдол, хүсэлт гаргах эрх бүхий субъект	Иргэд гомдол гаргана. Ерөнхий шүүгч нар сахилгын хэрэг үүсгэх эрхтэй.	Иргэн, аж ахуйн нэгж, байгууллага, бүх шатны ерөнхий шүүгч	Иргэн, албан тушаалтан, хуулийн этгээд
3.	Гомдол, хүсэлтийг хүлээн авах	Сахилгын хэрэг үүсгэх эрх бүхий субъект	Ажлын алба	Ажлын алба
4.	Гомдлыг хуваарилах		Сахилгын хорооны дарга аль нэг гишүүнд хуваарилна.	Ёс зүйн хорооны дарга, гишүүдийн нэрсийн дарааллаар хуваарилна.
5.	Гомдол шалгах ажиллагаа	Гомдол шалгах процесс тодорхойгүй.	Сахилгын хорооны дарга, гишүүн ажлын албанд даалгавар өгөх эрхтэй, хэдэн хэдэн гишүүн, ажилтан хамтран шалгаж болно.	Гишүүн шаардлагатай тохиолдолд баримт, мэдээлэл бүрдүүлэх даалгавар өгч захирамж гаргана.
6.	Гомдлыг хянан хэлэлцэх бүрэлдэхүүнийг томилох	-	-	Шалгах ажиллагаа дууссаны дараа Ёс зүйн хорооны дарга бүрэлдэхүүнийг томилж, тов зарлана.
7.	Шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэх	Ерөнхий шүүгч, УДШүүгч сахилгын зөрчил гаргасан эсэхээсээ ялгамжтайгаар тухайн шатны ерөнхий шүүгч нар сахилгын хэрэг үүсгэнэ.	Сахилгын хорооны дарга сахилгын хэрэг үүсгэх, сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзах нэмэлт шалгалт хийх шаардлагатай эсэхийг шийдвэрлэнэ.	Гомдлыг хянан хэлэлцэх томилогдсон гишүүдийн хуралдаанаар сахилгын хэрэг үүсгэх, сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзах шийдвэр гаргана.

17 Шүүхийн ёс зүйн маргаан хянан шийдвэрлэх 1993-2013 тогтолцооны талаар дэлгэрүүлэн унших бол профессор О.Мөнхсайханы “Монгол Улс дахь Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх ажиллагаа: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам” илтгэл. Шүүх эрх мэдэл сэтгүүлийн 2016 оны №1 дэх дугаар 16 дахь талаас дэлгэрүүлэн үзнэ үү.

8.	Сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх	УДШ-ийн дэргэдэх ШСХ, Эсхүл тухайн шатны шүүхийн дэргэдэх ШСХ шийдвэрлэнэ.	Сахилгын хорооны 3 гишүүний бүрэлдэхүүн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэнэ.	Нийт гишүүдийн хуралдаанаар сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэнэ.
9.	Сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд гомдол гаргах	Сахилгын шийтгэл хүлээсэн шүүгч л УДШ-д гомдол гаргах боломжтой байсан.	Сахилгын хорооны нийт гишүүдийн хуралдаанаар шийдвэрлэнэ.	Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх шийдвэрлэнэ.
10.	Сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагаанд хяналтын журмаар гомдол гаргах	Зөвхөн Улсын дээд шүүхэд сахилгын шийтгэл хүлээсэн шүүгч гомдол гаргах боломжтой. Иргэн гомдол гаргах боломжгүй байсан.	Давж заалдах гомдлоор сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэсэн Сахилгын хорооны нийт гишүүдийн хуралдааны магадлал эцсийн шийдвэр байна.	Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн магадлалд Улсын дээд шүүхэд хяналтын журмаар гомдол гаргах боломжтой.

Өнөөгийн шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх тогтолцооны дагуу шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдлыг ШЁЗХ хянан шийдвэрлэдэг байхаар 2012 оны Шүүхийн тухай хуульд заасан бөгөөд Шүүхийн ёс зүйн хороог хуульч, эрдэмтэн судлаачид зэрэг 9 хүний бүрэлдэхүүнтэйгээр Монгол Улсын Ерөнхийлөгч баталж, өмгөөлөгч, шүүгч, прокурор оролцохыг хориглосон. Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм, Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрмийг шинэчлэн баталсан бөгөөд шинэ тогтолцоо ажиллаж эхэлсэн 2014 оноос хойш 3 жил өнгөрөөд байна. Шинэ тогтолцоогоор шүүгчийн ёс зүйн гомдлыг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг эдүгээ хүчин төгөлдөр үйлчилж буй Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль болон ШЁЗХ-ны дүрэм, Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай¹⁸ зэрэг хуулиар зохицуулж байна.

3.3. ӨНӨӨГИЙН ШҮҮГЧИЙН САХИЛГЫН ХЭРЭГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ПРОЦЕСС БА ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ

Өнөөгийн шүүхийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааг (1) ШЁЗХ болон (2) Шүүхийн хэмээн үндсэн II үе шаттайгаар хэрэгжиж байна хэмээн үзэж болно. Ингэхдээ I үе шатны хувьд буюу ШЁСХ-ны шалгах (1) Гомдол хүлээн авах, шалгах үе шат, (2) Гомдол хянан хэлэлцэх үе шат, (3) сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх хэмээх гурван үе шатыг дамжин явагдана. II үе шатны хувьд буюу Шүүхийн үе шат нь (1) давж заалдах, (2) хяналтын шатны шүүхийн үе шатыг дамжин маргаан эцэслэн шийдвэрлэгдэх боломжтой.

3.3.1. ШЁЗХ-НЫ МАРГААН ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ АЖИЛЛАГАА

(1) *Гомдол хүлээн авах, шалгах ажиллагааны үе шат*: Иргэн, албан тушаалтан, хуулийн этгээд нь ШЁЗХ-нд шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийн талаар гомдол гаргаснаар ёс зүйн гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа эхэлдэг. ШЁЗХ-ны ажлын алба нь гомдлыг хүлээж авсан даруйд хорооны даргад танилцуулж, дарга нь хянан шалгах гишүүнд хуваарилна.

18 <http://www.legalinfo.mn/law/details/11703>

Хянан шалгах гишүүн гомдлыг хүлээж авсан өдрөөс хойш шүүгчид танилцуулж, шаардлагатай баримт, мэдээлэл цуглуулна. Баримт мэдээлэл цуглуулахдаа гишүүн нь хянан шалгагч референтэд даалгавар өгч болно. Шаардлагатай баримт цуглуулсны дараа хорооны даргад танилцуулга бичиж, хуралдааныг зарлана. Хорооны дарга гомдлыг хянан хэлэлцэх бусад 2 гишүүдийг томилно.¹⁹

(2) Гомдол хянан хэлэлцэх үе шат: ШЁЗХ-ны даргад гомдлыг хянан үзэж сахилгын хэрэг үүсгэх, эс үүсгэх асуудлыг 3 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй шийдвэрлэнэ гэж заасан бөгөөд одоогоор ШЁЗХ нь 3 гишүүний бүрэлдэхүүнтэй хянан хэлэлцэх хуралдаан хэлбэрээр шийдвэрлэж байна. Хуралдаанд шүүгч болон гомдол гаргагч биеэр оролцож болно. Хуралдааны шийдвэр олонхын саналаар гарна.²⁰ Сүүлийн үед гомдлыг хянан хэлэлцэх хуралдаан нь шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргийг нэг субъектэд төвлөрүүлсэн, хорооны гишүүдэд механик ачааллыг үүсгэдэг гэх шалтгаанаар гомдлыг хянаж сахилгын хэрэг үүсгэх асуудлыг заавал хуралдаанаар хийх шаардлагагүй гэх шүүмж, санал бодол гарч ирж байна.²¹

(3) Сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх үе шат: Гомдол хянан хэлэлцэх хуралдаанаас сахилгын хэрэг үүсгэх тогтоол гарсан бол тогтоолыг гардуулснаас хойш 10 хоногийн дотор нийт гишүүдийн хуралдаан хийж, сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэнэ. Мөн гомдол хянан хэлэлцэх хуралдаанаар шүүгчийг ёс зүйн зөрчил гаргаагүй гэж үзэж, сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсаныг гомдол гаргагч эс зөвшөөрвөл, нийт гишүүдийн хуралдаанд давж заалдаж болдог. Нийт гишүүдийн хуралдаанаас магадлал гарна. Магадлалаар сахилгын шийтгэл оногдуулах, эсхүл сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгох, дахин шалгуулах, сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолыг хүчингүй болгох, эсвэл хэвээр батлах шийдвэр гаргана. Нийт гишүүдийн хуралдааны дараалал гомдол хянан хэлэлцэх хуралдаантай ижил явагдана. Энэхүү процессын ажиллагаа дууссанаар ШЁЗХ-ны шүүгчийн сахилгын хэргийн хувьд хянан шийдвэрлэх ажиллагаа дуусгавар болно.

3.3.2. ШҮҮХЭЭС МАРГААН ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭХ ҮЕ ШАТ

(1) Давж заалдах үе шат: Нийт гишүүдийн хуралдаанаар сахилгын шийтгэл оногдуулах, эсхүл сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгодог. Гэвч энэ нь шүүгчийн ёс зүйн гомдлыг шийдвэрлэх эцсийн үе шат биш юм. ШЁЗХ-ны магадлалыг маргааны оролцогч, тэдгээрийн төлөөлөгч, өмгөөлөгч эс зөвшөөрвөл уг магадлалыг гардан авснаас хойш 14 хоногийн дотор Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд гомдол гаргах эрхтэй.²² Өөрөөр хэлбэл, ШЁЗХ-ны нийт гишүүдийн хурлын шийдвэрийг одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хууль ёсоор ЗХДЗШШ-д давж заалдах гомдлыг маргаанд оролцогчдын төлөөлөгч, гомдол гаргагч, шүүгч гаргах эрхтэй байна.

(2) Хяналтын шатны шүүхийн үе шат: Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд 2014 оны 4 дүгээр сарын 10-ны өдөр орсон өөрчлөлтөөр²³ шүүгчийн ёс зүйн маргааны

19 Б.Ариунзаяа нар, Шүүгчийн ёс зүйн гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа. Шүүхийн судалгаа мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгийн судалгааны тайлан. 2015. 75 дахь тал

20 Мөн тэнд

21 О.Мөнхсайхан нар, “Монгол улс дахь шүүхийн захиргааны загвар, тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам”, 2015 он, 112 дахь тал

22 Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 35.2 дахь заалт

23 <http://www.legalinfo.mn/law/details/11703>

талаарх ЗХДЗШШ-ийн шийдвэрийг эс зөвшөөрч буюу ЗХШХШТХ-д заасан үндэслэл журмын дагуу УДШ-ийн Захиргааны хэргийн танхимд хяналтын журмаар гомдол гаргах боломжтой болсон нь уг маргаан зарим талаараа захиргааны хэргийн шүүхийн ердийн маргаантай ижил болж байна.

Дээрхээс үүдэн ШЁЗХ-ны шийдвэрийг ЗХДЗШШ-ээс чухам ямар шалгуураар хэрхэн хянах нь ээдрээтэй байдлыг бий болгож байна. Өөрөөр хэлбэл, ШЁЗХ-ны шийдвэр агуулгын хувьд (1) Анхан шатны шүүх, (2) Захиргааны хэргийн урьдчилан шийдвэрлэх шат, (3) Шүүхтэй төстэй байгууллагын шийдвэрийн аль нь болохоос түүнийг шийдвэрийн хувьд заяа хамаарахад хүрч байна.

Эдгээрээс гадна өнөөгийн монгол улс дахь шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх тогтолцоо нь холимог шинжтэй буюу маргаан хянан шийдвэрлэх тогтолцооны хувьд дэлхий дахин оршин буй загваруудын алинд нь үл хамаарах болох нь тогтоогдож байна. Хэдийгээр шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх холимог тогтолцоо (монгол улс дах) оршин байж болох боловч түүний үр дүн нь бодит амьдралд үр нөлөөгөө өгч байх учиртай билээ.

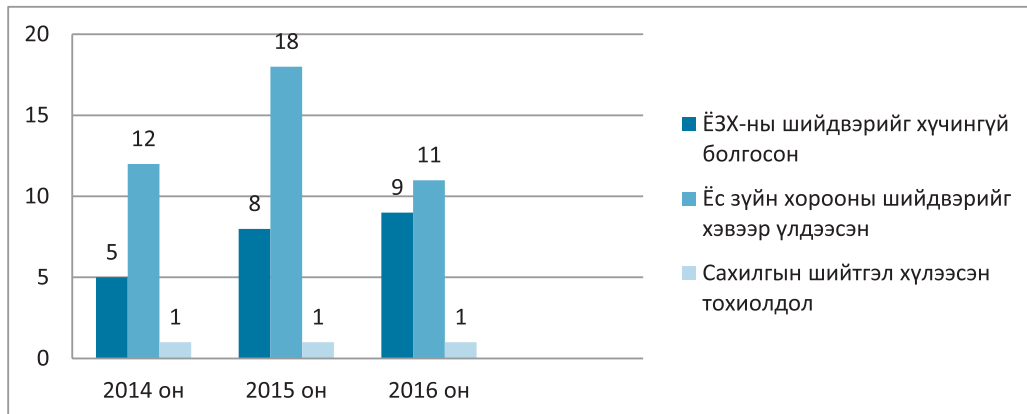
4. МОНГОЛ УЛСЫН ШЁЗХ-НЫ ШИЙДВЭРТ ХИЙХ ДҮН ШИНЖИЛГЭЭ

4.1. ЗХДЗШШ-ЭЭР ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНЫ МАГАДЛАЛЫГ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

ЗХДЗШШ-ээр ШЁЗХ-ны магадлалыг хэлэлцэн шийдвэрлэсэн байдлыг авч үзвэл 2014 онд 18 хэрэг шийдвэрлэснээс ШЁЗХ-ны шийдвэрээс хүчингүй болгосон 5, хэвээр үлдээсэн 12 байгаа бөгөөд сахилгын шийтгэл хүлээлгэсэн магадлалыг хэвээр үлдээсэн 1 тохиолдол байна. 2015 оны байдлаар шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбогдох 27 хэрэг хянан шийдвэрлэснээс сахилгын шийтгэл оногдуулсан ШЁЗХ-ны шийдвэрийг хүчингүй болгосон 8, ШЁЗХ-ны магадлалыг хэвээр үлдээсэн 18 магадлал байгаа бөгөөд шүүгчид сахилгын хариуцлага хүлээлгэсэн ШЁЗХ-ны магадлалыг хэвээр үлдээсэн 1 тохиолдол гарчээ. Харин 2016 онд ёс зүйн зөрчилтэй холбогдох 20 хэргийг хянан шийдвэрлэснээс ШЁЗХ-ны шийдвэрийг хүчингүй болгосон 9, хэвээр үлдээсэн 11 магадлал байна. Шүүгчид сахилгын шийтгэл хүлээлгэсэн ШЁЗХ-ны магадлалыг хэвээр үлдээсэн 1 тохиолдол гарсан байна.

ОИХ.МН
СУДАЛГААНЫ САН

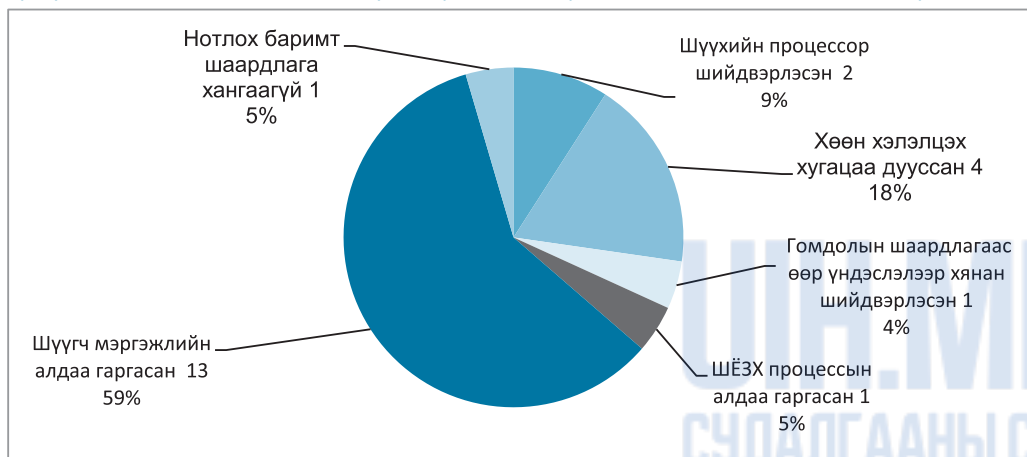
График1. ЗХДЗШШ-ээс ШЁЗХ-ны шүүгчийн сахилгын шийтгэлтэй холбогдох хэргийг хянан шийдвэрлэсэн байдал



Энэхүү статистикаас үзвэл ЗХДЗШШ-ээс ШЁЗХ-ны дийлэнх шийдвэрийг хүчингүй болгож буй нь харагдаж байна. Үүнээс үүдэн агуулгын хувьд чухам ямар үндэслэл, шалгуураар ШЁЗХ-ны магадлал хүчингүй болгож буй нь ихээхэн ач холбогдолтой юм.

Судлаачийн хувьд энэхүү нөхцөл байдлын шалтгааныг тогтоох зорилгоор ЗХДЗШШ-ээс 2017 оны хагас жилийн байдлаар хүчингүй болсон ШЁЗХ-ны бүх магадлалыг судлан үзлээ (График 2). Үүнд:

График 2. ШЁЗХ-ны магадлал хүчингүй болсон үндэслэл (2014-2017 оны 6 сар)



Уг судалгаанаас харвал нийт шийдвэрийн 59% буюу 13 тохиолдолд ЗХДЗШШ-ээс ШЁЗХ-ны шийдвэр “мэргэжлийн алдаа гаргасан”, 18% нь “хөөн хэлэлцэх хугацаа дууссан” хэмээх үндэслэлээр хүчингүй болгосон болох нь тогтоогдож байна. Судалгааны ажлын дараагийн хэсгээр дээрх ЗХДЗШШ-ээс ШЁЗХ-ны шийдвэрийг хүчингүй болгож буй шийдвэрийн үндэслэлд дүн шинжилгээ хийж үзлээ.

4.2. ШЁЗХ-НЫ ШИЙДВЭРИЙГ ЗХДЗШШ-ЭЭС ХҮЧИНГҮЙ БОЛГОЖ БҮЙ ҮНДЭСЛЭЛ БА ТУЛГАМДСАН АСУУДАЛ

ШЁЗХ-ны шийдвэрт дүн шинжилгээ хийх хүрээнд үндсэн хоёр чухал асуудлыг нэн тэргүүн авч үзэх шаардлагатай байна. Энэ Нэгдүгээрт, маргаан хянан шийдвэрлэх процессын ажиллагаатай холбогдох асуудал, Хоёрдугаарт, маргааны агуулга буюу материаллаг хуулийн хэрэглээний асуудал зэрэг юм.

Нэгдүгээрт, маргаан хянан шийдвэрлэх процессын ажиллагаатай холбогдох асуудал: ШЁЗХ-ын 2014 оноос өнөөг хүртэл хянан шийдвэрлээд гаргасан магадлалыг (шийдвэр) хүчингүй болсон шалтгааныг судалж үзэхэд Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд орсон өөрчлөлтөөс 24 үүдэн шүүгчийн ёс зүйн маргааны ЗХДЗШШ-ээс анхан шатны шүүхийн шийдвэрийн нэгэн адил хянан шийдвэрлэх болжээ. Ийнхүү дүгнэх үндэслэл нь ЗХДЗШШ-ээс ШЁЗХ-ны магадлалыг хүчингүй болсон тохиолдлыг 2014-2017 оны 6 дугаар сарын байдлаар авч үзвэл олонх шийдвэр одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй хуульд зааснаар буюу Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 106.2 дахь “Шийдвэр хууль ёсны бөгөөд үндэслэл бүхий байна” хэмээх заалтыг зөрчсөн гэж дүгнэсэн байгаагаас харагдаж байна. Тухайлбал:

1. ШЁЗХ-ийн 2014 оны №30 магадлал, Шүүх хуралдааны явцад гомдлыг хэлэлцэхгүй орхисон нь ёс зүйн зөрчил болсон гэж дүгнэжээ.
2. Давж заалдах шатны шүүх: 2014 №9 дугаар магадлал: Хуралдааны явцад гомдлыг хэлэлцэхгүй орхих нь ёс зүйн бус мэргэжлийн алдаа буюу хууль хэрэглээний алдаа байна. ШЁЗХ-ны магадлал хуульд нийцсэн, үндэслэл бүхий байх шинжийг агуулаагүй буюу тамга тэмдэггүй, хуралдааны тэмдэглэл тамга тэмдэггүй, гишүүний даалгавар тамга, тэмдэггүй зэргийг дүрдсэн.

Хоёрдугаарт, маргааны агуулга буюу материаллаг хуулийн хэрэглээний асуудал: ЗХДЗШШ-ээс ШЁЗХ-ны шийдвэрийг хянах хүрээнд гол эргэлзээг бий болгож буй зохицуулалт нь Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 1.4.2 дахь “Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад шүүгчийн гаргасан мэргэжил, үр чадвар, дадлага, туршлагатай холбоотой алдаа нь ёс зүйн зөрчилд хамаарахгүй” гэх заалт юм. Учир нь уг заалтын хэрэглээнээс үүдэн шүүгчийн ёс зүйн болон мэргэжлийн үр чадварын алдааг хэрхэн зааглах нь хууль хэрэглээнд гол бэрхшээлийг бий болгож байна. Үүний тод жишээ нь ЗХДЗШШ-ээс хүчингүй болгосон ШЁЗХ-ны шийдвэрийн 59% буюу 13 тохиолдол үндэслэл нь саахь “мэргэжлийн алдаа гаргасан” гэх хүрээнд хамаарч буйгаас харагдана.

Дээрх шалтгаанууд нь ШЁЗХ-ны маргаан хянан шийдвэрлэх үйл ажиллагааны ач холбогдол, шийдвэрийн үр нөлөөг бууруулж буй үндсэн шалтгаан болж байна. Судлаач ЗХДЗШШ-ээс ШЁЗХ-ны шийдвэрийг хянаад хүчингүй болгож буй үндэслэлүүдийг судалж үзээд дараах таван хэсэгт ангилан судаллаа.

24 35.1.Ёс зүйн хороо сахилгын хэргийг 30 хоногийн дотор нийт гишүүний олонхын ирцтэйгээр хэлэлцэн, хуралдаанд оролцсон гишүүдийн олонхын саналаар шийдвэрлэнэ. /Энэ хэсэгт 2013 оны 1 дүгээр сарын 17-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/ 35.2.Энэ хуулийн 35.1-д заасан магадлалыг маргааны оролцогч, тэдгээрийн төлөөлөгч, өмгөөлөгч эс зөвшөөрвөл уг магадлалыг гардан авснаас хойш 14 хоногийн дотор Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд гомдол гаргах эрхтэй. Давж заалдах шатны шүүхийн шийдвэр эцсийн байна (хасагдсан зохицуулалт). /Энэ хэсэгт 2014 оны 4 дүгээр сарын 10-ны өдрийн хуулиар өөрчлөлт оруулсан/

4.2.1. ШЁЗХ-НЫ ШИЙДВЭР БА ШҮҮХИЙН ПРОЦЕСС ДАХЬ ДАВХЦАЛ

ЗХДЗШШ-ийн практикаас үзвэл маргааны агуулга буюу цөм болж буй асуудал ердийн шүүхээс хянан шийдвэрлэх маргааны явцад арилсан тохиолдолд үүнтэй зэрэгцэн хянан шийдвэрлэгдэж буй ёс зүйн маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаа хэрхэх бэ? хэмээх асуудал энэ хүрээнд хамаарч байна. Эдүгээ 2 тохиолдолд (нийт маргааны 9%) дээрх үндэслэлээр буюу ШЁЗХ нь нэгэнт процессын ажиллагаанд явцад шийдвэрлэгдсэн асуудлаар шүүгчид сахилгын шийтгэл оногдуулах нь үндэслэлгүй хэмээн давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхээс дүгнэж байна. Тэгвэл шүүхийн практикийг судалж үзвэл хяналтын болон давж заалдах шатны шүүхээс зарим маргааны хувьд нэгэнт шүүхийн маргааны явцад арилсан асуудал ёс зүйн зөрчил хэмээн үзэхгүй гэх хандлага байна. Жишээ нь:

Шүүгч Д-д холбогдох маргаан. УДШ-ийн 2016 №61 дүгээр тогтоол. Гол утга: Шүүгч Д нь давж заалдах гомдол гаргах хугацаа өнгөрсөн гомдлыг хүлээн авсан гэх үндэслэлээр иргэн Г гомдол гаргасан. ШЁЗХ 2015 №52 магадлалаар сануулах шийтгэл оногдуулсан. ЗХДЗШШ-ийн ЁЗХ-ны магадлалыг хүчингүй болгож (шийдвэр гардаж авсан нотлох баримыг үнэлээгүй) дахин хянан шийдвэрлүүлэхээр буцаасан. УДШ-ийн тогтоолоор нэгэнт маргаан иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүхээр хянан шийдвэрлэгдээд анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хэвээр үлдээсэн буюу нөхцөл байдал арилсан хэмээн үзсэн.

Үүнээс үзвэл ШЁЗХ-ны маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагаандаа ёс зүйн зөрчлийн үйл баримтын талаас хянах шаардлагатай гэх шалгуурыг дээд шатны шүүхээс тавьж байна гэх үндэслэл тогтоогдож байна. Одоо хүчин төгөлдөр үйлчилж буй ШЁЗХ-ны дүрэмд энэ харилцааг зохицуулсан буюу шүүх болон ёс зүйн хорооны процессын давхардлыг хэрхэх талаарх зохицуулалт дутагдаж байна.

4.2.2. ХӨӨН ХЭЛЭЛЦЭХ ХУГАЦАА: ШЁЗХ, ШҮҮХИЙН ШИЙДВЭРИЙН ҮР НӨЛӨӨ

ШЁЗХ-ны цөөнгүй шийдвэр буюу нийт шийдвэрийн 18% “хөөн хэлэлцэх хугацаа дууссан” хэмээх үндэслэлээр ЗХДЗШШ-ээс хүчингүй болгосон. болох нь тогтоогдож байна. Монгол Улсын Шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 5.1 дүгээр зүйлийн 3 дахь хэсэгт “Ёс зүйн зөрчлийг илрүүлснээс хойш 1 сар, зөрчил гаргаснаас хойш 6 сараас илүү хугацаа өнгөрсөн бол сахилгын шийтгэл ногдуулж болохгүй” хэмээн заасан билээ. Тэгвэл энэхүү зохицуулалттай холбоотойгоор ШЁЗХ-ноос сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх явцад гомдлын шаардлага үндэслэлтэй буюу зөрчил үйлдсэн нь тогтоогдсон боловч хөөн хэлэлцэх хугацаа дууссан үндэслэлээр ЗХДЗШШ хэргийг хэрэгсэхгүй болгох тохиолдол цөөнгүй байна. Эдгээрийг судалж үзвэл 2014-2016 оны хооронд ЗХДЗШШ-ээс нийт дөрвөн ШЁЗХ-ны магадлалыг хөөн хэлэлцэх хугацаа дууссан үндэслэлээр хүчингүй болгосон байна. Жишээ нь:

Тохиолдол 1. Шүүхийн сахилгын хороо /2013 он/ нь “Зохигчдын давж заалдах гомдол гаргах эрхийг хязгаарласан, шүүгчийн үүрэгт ажилдаа хайнга хандсан” гэж үзэн Монгол Улсын шүүхийн шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн /2010 он/ 4.1 дэх заалт: “шүүгч ... өөрийн үйл ажиллагаагаар шүүхийн нэр хүндийг хадгалж, олон нийтийн шүүхэд итгэх итгэлийг алдагдуулахгүй байх үүрэгтэй” гэх заалтыг зөрчсөн гэж үзэн Шүүхийн сахилгын хорооны 2013 оны 19 дүгээр тогтоолоор сануулах сахилгын шийтгэл ногдуулсан байна. Харин ЗХДЗШШ-ээс шүүгч нь ёс зүйн зөрчил гаргасан байх боловч Шүүхийн тухай хуулийн /2002 он/ 54 дүгээр зүйлийн 54.2-д заасан сахилгын шийтгэл ногдуулж болох хугацаа өнгөрсөн байх тул сахилгын шийтгэлийг хүчингүй болгосон байна.

Тохиолдол 2. ЗХДЗШШ-ийн 2014.02.06-ны өдрийн ш/04 дүгээр магадлал. Ёс зүйн хорооны магадлалаар өмгөөлөгчид үг хэлэх боломж олгоогүй, “чи зайл” гэж ёс зүйгүй үйлдэл гаргасан тул Монгол Улсын шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 2.3 дахь хэсэг “Шүүгч зохисгүй байдал гаргаж болохгүй бөгөөд бусдад ийнхүү ойлгогдохоос зайлсхийнэ.” гэсэн заалтыг зөрчсөн гэж үзэж шүүгчид 3 сарын хугацаанд цалинг 20 хувиар хасах сахилгын шийтгэл ногдуулсан байна. Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх магадлалдаа “Шүүхийн ёс зүйн хороо гомдлыг шалгахдаа шаардлагатай баримт, мэдээллийг цуглуулах” үүргээ биелээгүй шийтгэл ногдуулсан нь буруу гэж тайлбарласан хэдий ч шүүгч сахилгын зөрчил гаргаагүй гэж дүгнээгүй. Зөвхөн сахилгын шийтгэл ногдуулах хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн тул сахилгын шийтгэл ногдуулсан шийдвэрийг хүчингүй болгожээ.

Тохиолдол 3. ЗХДЗШШ-ийн 2014.10.08-ны өдрийн ш/07 дугаар магадлал. Ёс зүйн хорооноос Хэргийн оролцогчийн нөхөртэй нөгөө талын оролцогчийг байлцуулахгүйгээр үулзаж, цүнхтэй зүйл авсан гэж 3 сарын хугацаатай 30 хувиар цалинг бууруулах сахилгын шийтгэл ногдуулсан. Энэ нь Монгол Улсын Шүүхийн ёс зүйн дүрэм /2003/-ийн 6.1-т “... биеэ авч явах байдлаараа шүүхийн төвч, шударга байдал, нэр хүндийг өсгөх...”, 7.2-т “шүүн таслах ажлын хүрээнд бусдад буруу ойлголт төрүүлэх...”, 7.2.3-т “... хэргийн оролцогч, тэдгээрийн өмгөөлөгч, найз нөхөдтэй хувийн харилцаанд оролцохгүй байх” гэсэн заалтыг зөрчсөн гэж үзжээ. Шүүгч 2009 онд хэргийн оролцогчийн хамаарал бүхий этгээдээс цүнхтэй зүйл авсан нь тогтоогдсон боловч, шүүхээс ШЁЗХ нь зөрчил гарсан цаг хугацаанаас хойш батлагдсан хууль тогтоомжийг баримталж сахилгын шийтгэл ногдуулсан нь үндэслэлгүй. Сахилгын шийтгэл ногдуулах хугацаа өнгөрсөн гэж дүгнэжээ. Тохиолдол 4. ЗХДЗШШ-ийн 2016.02.25-ны өдрийн дугаар 06 дугаар магадлал. Ёс зүйн хорооны магадлалаар шүүгч шүүхийн шийдвэрээ тайлбарлах явцад шүүхийн шийдвэрт тусгагдаагүй агуулгаар тайлбар хийсэн үйлдлийг Шүүхийн ёс зүйн дүрмийн 1.3 дугаар зүйл “... хууль дээдлэх...”, 3.3-р зүйл “хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хуульд нийцүүлэн хэрэгжүүлэх” гэх заалтуудыг зөрчсөн гэж үзэж сануулах шийтгэл оногдуулсан байна. Харин ЗХДЗШШ-ээс Сахилгын шийтгэл оногдуулах хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн гэж үзэн магадлалыг хүчингүй болгосон. Ингэхдээ шаардлагатай тохиолдолд шүүгч үг шийдвэрийг биелүүлж эхлэхээс өмнө тайлбар гаргаж болно гэж хуульд тодорхой заасан байдаг ч илэрхий ийм заалтыг мэдсээр байж зөрчсөн буюу хуулийг буруу хэрэглэсэн нь ёс зүйн зөрчил мөн гэх дүгнэлтийг хийжээ.

Шүүгчийн сахилгын зөрчил хянан шийдвэрлэх хугацаа хэт богино, хөөн хэлэлцэх хугацаа тасалдах зохицуулалтыг нарийвчлан зохицуулаагүй нь практикт шүүгчийн гаргасан зөрчил хэдий ноцтой байсан ч гаргасан зөрчилдөө хариуцлага хүлээхгүй байх тохиолдол байна. ШЁЗХ-ны дүрэм болон ШЁЗД-д шүүгчийн ёс зүйн зөрчил хянан шийдвэрлэх хөөн хэлэлцэх хугацааг ялгаатай тодорхойлсон нь цаашид дээрх байдал үргэлжлэх боломжтойг харуулж байна.

Захиргааны хэргийн шүүхээс хөөн хэлэлцэх хугацаатай холбоотой зохицуулалтыг хэрэглэхдээ “нэг харилцааг зохицуулсан хэм хэмжээнүүд зөрчилдсөн тохиолдолд тухайн этгээдийн эрх зүйн байдлыг дордуулахгүй буюу аль ашигтай хэм хэмжээг сонгон хэрэглэнэ” гэсэн эрх зүйн зарчмыг баримтлан Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 5.1.3 дугаар заалтыг хэрэглэж байна²⁵.

Энэ хүрээнд процессын ажиллагааны явцад эргэлзээтэй асуудал нь шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийн хянан шийдвэрлэх явцад хөөн хэлэлцэх хугацаа тасалдахгүй байгаа буюу тасалдаж болох эсэх асуудал юм.²⁶

Гэвч цөөн тохиолдолд буюу хоёр тохиолдолд УДШ-ийн захиргааны хэргийн танхимаас ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой хөөн хэлэлцэх хугацааг тасалдсан хэмээн

25 Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрмийн төслийн хэлэлцүүлэг. 2017.04.07-ны өдөр. Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн шүүгчийн ярилцлагаас.

26 ЗХДЗШШ-ийн 2014. №03 дугаар магадлал; 2014 №04 дүгээр магадлал; 2014 №07 дугаар магадлал; УДШ-ийн 2016.2.25-ны өдрийн №06 дугаар тогтоолд хөөн хэлэлцэх хугацааг тасалдаагүй хэмээн үзэж давж заалдах, хяналтын гомдлыг хангаж шийдвэрлэсэн байна.

үзэж шүүгчид ёс зүйн хариуцлага хүлээлгэсэн байна. Хөөн хэлэлцэх хугацаа тасалдсан нотолгоо:

Тохиолдол 1: УДШ-ийн 2015 №145 тогтоол. Шүүгч Ц-ийн гомдлыг хянан шийдвэрлэхдээ 2014 оны 11 сараас 2015 оны 6 сарын (7 сар) хугацаанд маргаан үргэлжилж байсан. Маргааны агуулга: Иргэн Э нь өөрийн охинтой хамт явж байгаад зам тээврийн ослоор охин нь нас барж өөрөө эрүүгийн хэрэгт ял шийтгүүлэх явцдаа түүнийг цагдан хорих таслан шийдвэрлэх арга хэмжээ авсан захирамжид давж заалдах гомдол гаргахгүй байхаар буюу давж заалдах эрхийг хязгаарласан.

Тохиолдол 2: УДШ-ийн 2016 №297 тогтоол, Шүүгч Ц-тэй холбоотой гомдолд тасалдсан хэмээн үзсэн. ШЁЗХ-ны 2016 №34 магадлал, ЗХДЗШШ-ийн 2016 № 22 магадлал.

Дээрх тохиолдлуудаас үзвэл хөөн хэлэлцэх хугацааг шүүхээс тухайн зөрчлийн онцлогтой холбоотойгоор ялгамжтай хэрэглэж болох жишгийн тогтоосон байна. Энэ нь бүхий л ёс зүйн зөрчлийн хувьд дан ганц хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн бол түүнд хариуцлага хүлээлгэж болохгүй хэмээн үзэх нь үндэслэлгүй болохыг шүүхийн практик нотолж байна. Ингэхдээ сайх хоёр тохиолдлын хувьд ижил тал нь тухай сахилгын хэрэгт шалгагдаж буй шүүгчийн хувийн байдал, гаргасан зөрчлийн тохиолдолд илүүтэйгээр үндэслэн ийнхүү хөөн хэлэлцэх хугацааг тасалдах хэлбэрээр шийдвэрлэсэн болох нь харагдаж байна.

4.2.3. ГОМДЛЫН ШААРДЛАГААС ӨӨР ҮНДЭСЛЭЛЭЭР ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

Хяналтын болон давж заалдах шатны шүүхийн хувьд ШЁЗХ-ны магадлалыг хянан шийдвэрлэх явцдаа маргааны агуулгад дурдагдаагүй асуудлаар шүүгчид сахилгын шийтгэл оногдуулсан байгаа нь тухайн магадлалыг хүчингүй болгох үндэслэл болно хэмээн үзсэн. Жишээ нь:

Шүүгч У нь хариуцагчаас гэр бүлийн хүн нь зээл авсан гэх гомдлыг хянан шийдвэрлэх явцдаа гэр бүлийн гишүүний авсан зээлийг 2012, 2013 онд хөрөнгө орлогодоо зохих ёсоор мэдүүлээгүй нь ёс зүйн зөрчил хэмээн үзсэнийг хүчингүй болгосон байна (УДШ-ийн 2015 № 11, ЗХДЗШШ-ийн 2014 № 14 магадлал).

Дээрхээс үзвэл дээд болон хяналтын шатны шүүхээс ШЁЗХ-г хянан шийдвэрлэж буй маргааны хүрээнд гагцхүү гомдолд дурдагдсан асуудалтай холбоотойгоор сахилгын шийтгэл оногдуулах шаардлагатай гэх жишиг уг маргааны хүрээнд тогтоосон байна.

Гэвч дээрхээс гадна УДШ-ийн 2016 №297 тогтоолоор, шүүгч Ц-тэй²⁷ холбоотой гомдолд агуулгын хувьд анхны гомдолд дурдагдсан зүйлсэд бус түүний ШЁЗХ-нд гаргасан хариу тайлбарт нь мөн үндэслэн сахилгын шийтгэлийг оногдуулж улмаар Монгол Улсын ерөнхийлөгчийн зарлигаар шүүгчээс чөлөөлсөн нэгэн тохиолдол байна. Үүнээс үзвэл шүүхээс дээрх тохиолдлуудад нэгэн ижил хэм хэмжээг ялгамжтай байдлаар хэрэглэж байна.

27 ШЁЗХ-ны 2016 №34 магадлал, ЗХДЗШШ-ийн 2016 № 22 магадлалыг үз.

4.2.4. ШЁЗХ ПРОЦЕССЫН АЛДАА ГАРГАСАН

ШЁЗХ-ны шийдвэрийг хяналтын болон давж заалдах шатны шүүхээс хянахдаа уг магадлалыг хууль ёсны бөгөөд үндэслэл бүхий байх шалгуурыг тавин хянаж буйг өмнө өгүүлсэн билээ. Үүний нэгэн нотолгоо нь ёс зүйн маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад процессын алдаа гаргасан гэх үндэслэлээр хүчингүй болгож буйгаас харагдаж байна. Жишээ нь:

ЗХДЗШШ-ийн 2015 № 579 магадлалаар ШЁЗХ ны магадлал нь ШЁЗХ-ны даргын захирамжаар тогтоосноос өөр гишүүн даргалж шийдвэрт гарын үсэг зурсан болон Шийдвэрт маргаанд холбогдох нотлох баримтыг авч үнэлээгүй нь хүчингүй болгох гол үндэслэл болсон. Улмаар ШЁЗХ-нд буцаасан боловч түүнд нь шүүгч гомдол гарган УДШ-ийн 2016 №51 тогтоолоор хүчингүй болгон шийдвэрлэсэн байна.

Гэвч уг үндэслэлээр хүчингүй болсон ШЁЗХ-ны шийдвэр нь уг хороо шинээр зохион байгуулагдаж буй үетэй давхцаж буй бөгөөд энэ хүрээнд ШЁЗХ-ны ажлын албаны чиг үүрэг, оролцоог хуулиар тодорхой болгох байдлаар дээрх асуудлыг шийдвэрлэх боломжтой юм.

4.2.5. ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛ БА МЭРГЭЖЛИЙН АЛДААНЫ ЗААГ ЯЛГАА

Шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд хууль хэрэглээ буюу хэм хэмжээг хэрхэн ойлгох хүрээнд ихээхэн маргаан дагуулж буй асуудал бол ШЁЗД-ийн 1.4.2 дах заалт *“Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад шүүгчийн гаргасан мэргэжил, ур чадвар, дадлага, туршилагатай холбоотой алдаа нь ёс зүйн зөрчилд хамаарахгүй”* гэх заалтыг хэрэглээтэй холбогдох хэсэг юм.

Уг асуудал нь (1) Шүүгч хууль буруу хэрэглэсэн алдаанд хариуцлага хүлээлгэхгүй байх зарчим – Шүүгчийн хариуцлага гэх ойлголт үгүй болох, (2) Хуульд захирагдах буюу хууль дээдлэх зарчим – Шүүгчийн хараат бус байдалд халдах боломжтой хэмээн зарчмуудын зөрчилдөөнийг бий болгож байдаг. Гэвч эдгээр зарчим хоорондын зөрчилдөөн одоо хэр нь гарсаар байгаа бөгөөд цаашид ч дээрх асуудлыг нэг мөр болгох, нэгдсэн жишиг (практик) тогтоохгүй бол цаашид ул бүх даамжрах аюултай юм.

Уг асуудлын хүрээнд ШЁЗХ-ны зүгээс дараах жишгийг тогтоох оролдлого хийсэн байна (2015 оны №82 магадлал):

(1) Үндсэн хуулиар илэрхий хамгаалагдсан үндсэн эрх, эрх чөлөөг зөрчсөн;

(2) Хэн ч маргахгүй хуулийн тодорхой заалтыг зөрчсөн, ялангуяа удаа дараа зөрчсөн хэмээн өөрийн магадлалын үндэслэл хэсэгт дурсан байна. Гэвч энэхүү байдлаар шүүгчийн мэргэжлийн алдааг ёс зүйн алдаанаас ялгах оролдлого хийсэн боловч бодит байдалд тийнхүү ялгаж шийдвэрлэж буй нь эргэлзээ үүсгэсэн хэвээр байна. Учир нь хууль зүйн утгаараа чухам субсумци буюу маргаан хэрэг тохиолдолд хэрхэн тохируулж хэрэглэх нь одоо хэр нь эргэлзээ бүхий хэвээр байна. Жишээ нь:

Уг маргаан 2014-2016 онд ШЁЗХ болон ЗХДЗШШ, УДШ зэрэг маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагааны бүхий л шатыг дамжсан онцлогтой тохиолдол юм. Маргааны гол агуулга: Шүүгч У нь өөрийн хянан шийдвэрлэсэн маргааны шийдвэрийг нэхэмжлэгчийн итгэмжлэгдсэн төлөөлөгчийн хүсэлтээр 2012.7.9-нд албан бичгээр өөрийн шийдвэрийг тайлбарласан.

- 2014 онд: 1/ШЁЗХ магадлал: Шүүгч У сахилгын шийтгэл оногдуулахгүй. 2/ЗХДЗШШ: магадлал хэвээр, 3/ УДШ: Хүчингүй болгож ШЁЗХ-д буцаасан.
- 2015 онд: ШЁЗХ зөрчил гарсан хэмээн үзсэн бөгөөд улмаар шүүгч дангаар буюу тайлбар гаргах эрхгүй хэмээн үзэж сахилгын шийтгэл оногдуулан шийдвэрлэсэн.
- 2016 онд: Үр дүн: Эцсийн байдлаар ЗХДЗШШ-ийн 2016 оны №6 магадлалаар (1) Зөрчил гарсан болон илрүүлсэн хөөн хэлэлцэх хугацаа дуусгавар болсон, (2) 2013.4 сард болсон асуудалд буюу (2010 ЁЗД) 2014 оны шинэ ёс Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг баримталсан нь үндэслэлгүй хэмээн үзэж сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгож уг маргаан дуусгавар болсон.

Энэхүү тохиолдлоос үзвэл шүүгч маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцдаа шийдвэрийн агуулгыг тайлбарлаж болох эсэх асуудал нь мэргэжлийн алдаанд хамаарах үү? эсвэл ёс зүйн зөрчилд хамаарах үү? гэдэг асуудалд хяналтын шатны шүүхээс эцсийн хариултыг өгөөгүй байх бөгөөд гагцхүү процессын хэм хэмжээг шалгуур болгон маргааныг эцэслэн шийдвэрлэсэн. Энэ мэт асуудлууд нь шүүгчийн ёс зүйн маргааны хүрээнд нэгдмэл ойлголт, оновчтой жишиг тогтоохгүй бол цаашид ШЁЗХ-ны үйл ажиллагаа, шийдвэрийн үр нөлөө бууруулах сөрөг үр дагаврыг бий болгож байна.

5. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Ардчилсан дэглэм бүхий улсын хувьд шүүх эрх мэдэл нийгэмд шударга ёсыг тогтоох үндсэн суурь болдог. Тэгвэл шүүх эрх мэдэл шударга байх анхдагч үндэс нь шүүх эрх мэдлийг хэрэгжүүлэгч шүүгчдийн ёс зүйтэй холбоотой билээ. Энэ ч үүднээсээ шүүгчийн ёс зүйн буюу сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үр нөлөөнөөс шүүх эрх мэдэл хараат бус ажиллах баталгаа бүрдэж байдаг.

Монгол Улс нь 2013 оноос Шүүхийн ёс зүйн хороо буюу шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх шинэ тогтолцоо, маргаан хянан шийдвэрлэх ажиллагааг хэрэгжүүлээд цөөнгүй хугацааг үдлээ. Энэ хугацаанд тус хороо өөрийн чиг үүргээ хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд тууштай хэрэгжүүлж иржээ. Гэвч өнөөгийн Монгол Улс дах шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны тогтолцооны онцлогоос хамааран ШЁЗХ-ны шийдвэр дараах үндэслэлээр үр дүн багатай болж ирсэн байна. Үүнд:

1. Шүүгчийн ёс зүйн маргаан хянан шийдвэрлэх тогтолцооны хувьд монгол улс хоёр шатлал бүхий, дэлхийн бусад орнууд элбэг сонгон хэрэглэхгүй байгаа холимог шинж бүхий тогтолцоог сонгон авчээ. Энэхүү тогтолцооны дагуу ШЁЗХ-ны маргааныг эцэслэн шийдвэрлэх бус ёс зүйн маргааны хувьд процедурын шинжтэйгээр оролцох институт болсон байна;
2. ШЁЗХ-ны шийдвэр агуулгын хувьд үр нөлөө багатай болж байна. Учир нь ШЁЗХ-ны шүүгчид хариуцлага хүлээлгэсэн олонх шийдвэр нь давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхээс анхан шатны шүүх байдлаар хянан шийдвэрлэдгээс үүдэн орон тооны бус уг байгууллага хуулиар өргөн эрх хэмжээтэй мэт боловч түүнийг хэрэгжүүлэх бүрэн эрхгүй институт болсон байна;
3. Эцэст нь дүгнэн үзвэл өнөөгийн шүүхийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх тогтолцоо, түүнийг хэрэгжүүлэгч ШЁЗХ нь өөрийн үндсэн чиг үүрэг болох шүүгчийн

сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд эзлэх байр суур, гаргаж буй шийдвэр нь үр нөлөө багатай байна хэмээх дүгнэхэд хүргэж байна.

Судлаачийн хувьд энэхүү тулгамдсан асуудлыг дараах байдлаар шийдвэрлэх боломжтой хэмээх саналыг дэвшүүлж байна.

1. Монгол Улсад эдүгээ хэрэгжиж буй шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх загварыг тодорхой болгох. Өнөөгийн тогтолцоо нь тодорхойгүйгээс үүдэн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх шүүхийн өмнөх болон шүүхийн шатыг дамжин хэрэгжиж байна. Иймд СХХША-д оролцогчдын чиг үүргийн давхардлыг арилгах, мөрдөн шалгах, нотлох, хяналт тавих болон хянан шийдвэрлэх чиг үүргийг сонгон буй тогтолцооны хүрээнд оновчтой хуваарилах.
2. ШЁЗХ-ны магадлал буюу шийдвэрийг давж заалдах журмаар хянах хүрээнд (ЗХДЗШШ болон УДШ-ийн ЗХТ) хянан шийдвэрлэх процессын журам болон шүүхийн эрх хэмжээг тусгайлан тогтоох шаардлагатай юм. Өөрөөр хэлбэл шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэх процесст шүүхийн оролцоог бусад төрлийн хэргээс харьяалал, хугацаа, шүүхийн эрх хэмжээний хувьд ялгамжтай авч үздэг эрх зүйн орчныг буй болгох нь тохиромжтой.
3. ШЁЗХ, Шүүхийн хүрээнд ШЁЗД-ийн 1.4.2-т заасан мэргэжлийн үйл ажиллагаа болон ёс зүйн зөрчлийн талаарх нэгдмэл практик тогтоох шаардлагатай. Тухайлбал, шүүгчийн сахилгын зөрчилд хариуцлага хүлээлгэх хэт богино хөөн хэлэлцэх хугацаатай байдаг боловч зарим ноцтой тохиолдолд хөөн хэлэлцэх хугацаа хэрэглэхгүй байх болон хөөн хэлэлцэх хугацаа тасалдах байдлаар УДШ-ээс хянан шийдвэрлэсэн маргаан буй нь үүний нэг нотолгоо юм.

“ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙ БА САХИЛГА” ОЛОН УЛСЫН БАГА ХУРЛЫН ТЭМДЭГЛЭЛ

2017.10.09.

Улаанбаатар хот

Блю скай зочид буудлын “Кристал” танхимд “Шүүгчийн ёс зүй ба сахилга” олон улсын бага хурлын үйл ажиллагааг Шүүхийн ёс зүйн хорооны ажлын албаны дарга Н.Ганбаатар эхлүүлж нээлтэд зориулж Шүүхийн ёс зүйн хорооны дарга Н.Эрдэнэцогт, Канад улсаас Монгол Улсад суугаа онц бөгөөд бүрэн эрхэт элчин сайд Дэвид Спрол, Азийн сангийн Монгол дахь суурин төлөөлөгчийн үүрэг гүйцэтгэгч Эдвард Андерсон нар үг хэлэв.

Японы Токио хот дахь Мэйжи их сургуулийн ХЗС-ийн Эрх судлалын профессор Ясүтомо Моригива: “Шүүгчийн ёс зүйг онолын болон практик талаас нь авч үзэх нь” илтгэлийг 09:20. цагт Блю скай зочид буудал “Кристал” танхимд эхлүүлээ.

Илтгэлтэй холбогдуулан 2 илтгэгчээс асуулт тавьж, санал гаргаж хэлэлцүүлэв.

Улсын ерөнхий прокурорын газрын ахлах прокурор, гадаад харилцаа Эрх зүйн түслалцааны хэлтсийн дарга Г.Ганзориг: Санал хэлье. Илтгэлээс сонсож байхад ШЁЗХ-ны олонхи шийдвэрийг ЗХДЗШШ-ийн магадлал, УДШ-ийн тогтоолоор дахин шалгуулахаар буцаах буюу хэрэгсэхгүй болгож байгаа нь ШЁЗХ шийдвэрээ бодитой гаргаж хийх ёстой ажлаа хийж чадахгүй байна. Эсвэл магадлалыг хянаж байгаа шүүх шүүгчийг хамгаалж байна. Шүүхийн хяналтад байж болохгүй гэдгийг харуулж байна. Иймд олон улсын туршлага, жишээ нь Канад болон бусад эрх зүй өндөр хөгжсөн орнуудад шүүгчийн талаар гаргасан гомдлыг шалгах чиг үүрэг, сахилгын шийтгэл ногдуулах чиг үүрэг өөр өөр субъект хэрэгжүүлдэг тогтолцоог нэвтрүүлэх хэрэгтэй. Шүүхийн ёс зүйн хороо эдийн засгийн хувьд хараат бус байх ёстой гэдэг чухал зарчим, шүүгчийг чөлөөлөхөд Шүүхийн Ерөнхий зөвлөл оролцогч байж болохгүй юм.

Гүйцэтгэх нарийн бичгийн дарга Т.Мэндсайхан: О.Мөнхсайхан гишүүний илтгэлд дурдсан гомдолд хамаарах шүүгчийн тоог харуулна уу. Гадны зочид юу гэж дүгнэж байна.

Ясүтомо Моригива: Монголд 500 гаруй шүүгчид ажиллаж байгаа бол тэдэнд гомдсон гомдлын тоо жил тутам 200-гаас дээш түүнд хамаарах шүүгчийн тоо 300 орчим байгаа нь их тоо байна.

Монголын Хуульчдын холбооны Хуульчийн мэргэжлийн хариуцлагын хорооны гишүүн, Өмгөөлөгч Х.Базаррагчаа: Шүүгчийн мэргэжлийн хариуцлага, ёс зүйн хариуцлагыг яаж ялгаж салгаж ойлгох вэ. Тус тусад нь авч үзэх шаардлагатай юу. Шүүхийн ёс зүйн хороо нэгтгэн шийдвэрлэж болох уу?

Роберт Вraith: Гомдлын агуулга ямар байгаагаас хамаарч авч үзнэ. Мэргэжлийн алдаа гэж гомдол гаргагч үзсэн бол шалгаж түүнд нь тохирсон ажиллагааг хэрэгжүүлнэ Мэргэжлийн алдааг удаа дараалан гаргасан бол ёс зүйн зөрчил болдог практик байдаг. Бичгээр санамж, зөвлөгөө өгдөг, илэрхий ашиг сонирхолтой бол бараг арилдаггүй. Хүн учир мэдэхгүй эргэлзээтэй байдлаас алдаа гаргадаг. Тийм үед сургалтанд хамруулж

мэргэжлийн болон ёс зүйн алдаа гаргахаас сэргийлэх.

Ёс зүйн зөрчил гаргасан гэж сахилгын шийтгэл ногдуулах бол бичгээр үндэслэлээ гаргах тул албан ёсоор шалгаж хэлэлцэнэ. Шийдвэрлэх бүрэлдэхүүний хувьд Шүүхийн зөвлөлийн гурван гишүүн болон мэргэжлээрээ 10-аас доошгүй жил ажилласан хоёр хуульч багтдаг. Шүүгч ноцтой зөрчил гаргасан бол албан үүргээс чөлөөлөх эсэхийг Шүүхийн зөвлөл, парламентад оруулах эсэхийг шийдвэрлэдэг.

Хамгийн өндөр ёс зүйтэй хуулчийг маш нарийн шүүлтүүрээр шилж олоод шүүгчээр томилдог. Хуулийн фирмд буюу бусад хуулийн салбарт 10-аас доошгүй жил ажилласан түршлагатай байх гэсэн босго тавигддаг. Иймд түршлагатай хуульчдаас шүүгчийг шилж олдог. Ихэнхдээ бараг 20-иос доошгүй жил ажилласан хуульч шүүгчээр томилогдож байна. Иймд Шүүгчийн албан тушаалаас огцруулах явдал цөөхөн, ер нь байдаггүй. Канадад 3 шүүгчийг огцруулах шийтгэл ногдуулах хэмжээнд шалгагдаж Парламентад огцруулах хүсэлт явуулахын өмнө өөрөө хүсэлтээ гаргаад чөлөөлөгдөж байсан. Шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг нэмэгдүүлэхэд л хорооны үйл ажиллагаа чиглэгдсэн байдаг.

Шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолд үндэслэлийг бичиж шүүгчид зөвлөмж хүргүүлнэ. Мэргэжлийн алдаа гаргасан бол сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзаж зөвлөмж хүргүүлэх зохицуулалт шаардлагатай юм.

Шүүхийн ёс зүйн хорооны гишүүн, МУИС-ийн хууль зүйн сургуулийн дэд профессор, хууль зүйн доктор О.Мөнхсайхан: Канадад шүүгчийн ёс зүйн асуудлыг хэлэлцэхдээ хөөн хэлэлцэх хугацааг баримталдаг уу? Хорооны гишүүн гомдол шалгаж явахад дахиад нэг зөрчил илэрлээ түүнийг хамт шалгаж болох уу. Ямар зохицуулалт байна?

Роберт Вraith: Хөөн хэлэлцэх хугацаа гэж байхгүй. Шүүгч болохоос өмнө зөрчил гаргасан явдал ч байдаг байнга шалгаад л яваад байна. Нотлогдсон үед шийдвэрлэнэ. Энд хугацаа хамаарахгүй. Гомдлын дагуу шалгаж байтал өөр зөрчил гаргасан нь илэрвэл анхны гаргасан гомдлыг шалгаж дуусаад дахиад шинэ зөрчил болгон шалгадаг.

Монголын Хуульчдын холбооны Хуульчийн мэргэжлийн хариуцлагын хорооны гишүүн, Өмгөөлөгч Баасанжав: Мэргэжлийн алдаа гэж байдаг бол сануулдаг сургадаг байх, Ёс зүйн алдаа гэдгийг яаж томъёолох ёстой юм бэ. Үр дагаварыг нь яаж тооцох вэ. Гадны зочдын сэтгэгдлийг сонсох гэсэн юм.

Роберт Вraith: Ёс зүйн зарчим зөрчсөн бол ёс зүйн зөрчил, мэргэжлийн гэдэг бол ойлгомжтой мэргэжлийн алдааг удаа дараалан гаргасан бол ёс зүйн зөрчил болно. Олон нийтийн итгэлийг бууруулж байна гэж үзнэ.

Ясүтомо Моригива: Мэргэжлийн үр чадварыг тогтоох явдал чухал болдог. Мэргэжлийн үр чадварыг тогтоолгох хэмжээнд хүрвэл шүүгчид тогтоолгохоос өмнө соёлтойгоор өөрөө шүүгчийн албан тушаалаас чөлөөлөгдөх, тэтгэвэрт гаргах зэрэг тохиолдол түгээмэл байдаг. Ёс суртахуун муу бол ямар сургалтанд хамруулаад ч өөрчлөгдөхгүй иймд чөлөөлөх л хамгийн зөв шийдвэр. Үр чадваргүй шүүгч шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг бууруулах үр дагавартай.

Шүүгчийн сонгон шалгаруулалтын явцад стандартуудыг тогтоож өгсөн байдаг. Шүүгчид туслах чиг үүрэгтэй хороо ажиллах гэх мэт.

ДҮГНЭЛТ, ЗӨВЛӨМЖ

Ардчилсан улсуудад шүүгчийн баримтлах ёстой ёс зүйн стандарт өндөр байдаг бөгөөд түүний шүүн таслах ажиллагаа төдийгүй хувийн амьдрал, бусад үйл ажиллагаанд хүрч үйлчилдэг. Учир нь, хувь хүний, байгууллагын, улс орны амьдралын хамгийн чухал асуудлын хувь заяатай холбоотой хэрэг, маргааныг нотлох баримт болон хуульд тулгуурлан шударга, үндэслэлтэй шийдвэрлэх чиг үүргийг шүүх нийгмийн өмнө хүлээдэг. Шүүх энэ чиг үүргээ хараат бусаар хэрэгжүүлэх нь эн тэргүүний зарчим. Хараат бус, бие даасан шүүхгүйгээр хүний эрх, хууль дээдлэх зарчим хэрэгжих боломжгүй. Гэвч, шүүгчийн хараат бус байдал нь шүүгчийн хариуцлагагүй байдлыг хаацайлах зорилгоор ашиглагдах ёсгүй.

Монгол Улс нь 2013 оноос шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх тогтолцоог шинэчлэн байгуулж, ажиллуулж байна. Энэ хугацаанд Шүүхийн ёс зүйн хороо (ШЁЗХ) өөрийн чиг үүргээ хуульд заасан бүрэн эрхийн хүрээнд тууштай хэрэгжүүлж иржээ. Тус хороо Шүүхийн ерөнхий зөвлөлтэй хамтран Шүүгчийн ёс зүйн хорооны дүрмийн хэрэгжилтэд мониторинг хийж, шүүгчийн сахилгын процесст тулгамдаж буй асуудлыг шийдвэрлэх санал боловсруулсан байна. Мөн, шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг шийдвэрлэсэн шийдвэрүүд Монголд анх удаа цахим хуудас дээр хэсэгчлэн тавигдаж, шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан тус хорооны магадлал, түүнийг хянасан шүүхийн шийдвэрүүдийг эмхэтгэн хэвлүүлж буй нь ил тод байдлыг хангаад зогсохгүй шүүхэд итгэх олон нийтийн итгэлийг дэмжсэн бодит алхам болжээ. Шүүхийн ёс зүйн хороо нь сахилгын хэргийг шийдвэрлэхдээ ерөнхийдөө шүүгчийн ёс зүйн зүйн зарчмыг дэлгэрэнгүй тайлбарлаж, шүүгчийн хараат бус байдал болон хариуцлагатай байдлын тэнцвэрийг хангасан, үндэслэл бүхий шийдвэр гаргахын төлөө хичээсэн байна.

Гэвч өнөөгийн Монгол Улс дахь шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны тогтолцооны онцлогоос хамааран ШЁЗХ-ны шийдвэр үр дүн багатай болж ирсэн байна. Юуны өмнө, шүүгчийн ёс зүйн маргаан хянан шийдвэрлэх тогтолцооны хувьд Монгол улс хоёр шатлал бүхий, дэлхийн бусад орнууд элбэг сонгон хэрэглэхгүй байгаа холимог шинж бүхий тогтолцоог сонгон авчээ. Энэхүү тогтолцооны дагуу ШЁЗХ-ны маргааныг эцэслэн шийдвэрлэх бус ёс зүйн маргааны хувьд процедурын шинжтэйгээр оролцох инстүүц болсон байна. Түүнчлэн, ШЁЗХ-ны шийдвэр агуулгын хувьд үр нөлөө багатай болж байна. Учир нь, ШЁЗХ-ны шүүгчид сахилгын шийтгэл хүлээлгэсэн шийдвэрийн дийлэнхийг давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхээс хүчингүй болгосон нь нэг талаас орон тооны бус гишүүнчлэлтэй тус хорооны шийдвэрийг анхан шатны шүүхийн шийдвэрийг хянадаг шигээ хянаж буйтай холбоотой, нөгөө талаас шүүгчийн сахилгын зөрчлийн мөн чанарын талаарх нэгдмэл ойлголт бүрдээгүй, нарийвчилсан зохицуулалт дутуутай холбоотой байна. Мөн, ШЁЗХ зарим шийдвэрийн үндэслэлээ илүү сайжруулах шаардлага харагдаж байна. Иймд, орон тооны бус уг хороо хуулиар өргөн эрх хэмжээтэй мэт боловч түүнийг хэрэгжүүлэх бүрэн эрхгүй институт болсон байна. Өнөөгийн шүүхийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх тогтолцоо, түүнийг

хэрэгжүүлэгч ШЁЗХ нь өөрийн үндсэн чиг үүрэг болох шүүгчийн сахилгын хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны хүрээнд эзлэх байр суурь, гаргаж буй шийдвэр нь үр нөлөө муутай байна.

Иймд шүүгчийн ёс зүй ба сахилга олон улсын бага хуралд оролцогчид Монгол Улс дахь шүүхийн шинэтгэлийг гүнзгийрүүлэх, шүүхийн хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах талаар гаргасан санал, дүгнэлт, зөвлөмжийг үндэслэн Улсын Их Хурал, Засгийн газар, Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Улсын Дээд Шүүх, Монголын Хуульчдын холбоонд дараах зөвлөмжийг хүргэх нь зүйтэй гэж үзлээ:

1. Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн агуулгыг олон улсын стандарт (Банглогрын зарчим)-ын дагуу шинэчлэх, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагаанд баримтлах дүрмээс шүүгчид холбогдох шаардлагатай заалтуудыг Шүүгчийн ёс зүйн дүрэмд нэмж тусгах, Хуульчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны дүрмээс шүүгчийн ёс зүйтэй холбоотой хэсгийг хасуулах;
2. Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн заалтыг онолын хувьд төдийгүй Монголын болон бусад орны кэйст тулгуурлан тайлбарласан албан бус тайлбарыг боловсруулж хэвлэх, шүүгчдэд тараах, шүүгчийн үргэлжилсэн сургалтад ашиглах
3. Шүүгчид тулгарч буй ёс зүйн холбогдолтой асуудлаар зөвлөгөөг өгөх чиг үүрэгтэй тусгай хороог нэмж байгуулах (үг зөвлөгөө нь нууцлалтай байж зөвхөн тухайн шүүгчид очих бөгөөд шүүгчийн нэр, хувийн мэдээлэлгүйгээр нийтэлж болно);
4. ШЁЗХ-ны бүрэлдэхүүнд тавигдах шаардлагыг тодорхой болгож, бүрэлдэхүүний харьцааг заах, эрх бүхий байгууллага шүүд томилдог болох (тухайлбал, анхан болон давж заалдах, хяналтын шатны шүүхийн шүүгчдийн зөвлөгөөнөөс тус бүр нэг тэтгэвэрт гарсан шүүгчийг, Хуульчдын холбооноос гурван хуульчийг, хууль зүйн асуудал эрхэлсэн төрийн зсахиргааны төв байгууллагаас гурван хууль зүйн эрдэмтнийг томилох), гишүүний бүрэн эрх нь дараагийн гишүүнийг томилсноор дуусгавар болохоор зохицуулах, Шүүхийн ёс зүйн хорооны даргаар есөн гишүүний аль нэгийг олонхын саналаар сонгодог болох;
5. ШЁЗХ бие даасан инстүүц болгон хөгжүүлэх тал дээр бодлого гаргагчид анхаарал хандуулах, үүний тулд Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх асуудлыг ШЁЗХ-нд дангаар нь харьяалуулж шийдвэрлүүлэх, уг ажиллагаа дахь Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн оролцоог халах;
6. ШЁЗХ болон Мэргэжлийн хариуцлагын хорооны харьяаллын давхардлыг арилгах, Шүүгчийн ёс зүйн маргааныг бүхэлд нь ШЁЗХ-нд харьяалуулах;
7. Шүүгчийн хууль хэрэглээний алдаа болон ёс зүйн зөрчлийн ялгаа, давхцлыг олон улсын сайн туршлагыг харгалзан оновчтой тодорхойлж хэвших;
8. Шүүгчийн албан тушаалд тохирох эсэхэд нь ноцтой эргэлзээ үүсгэж буй тохиолдолд тухайн шүүгчийн албан тушаалд томилогдохоос өмнө үйлдэгдсэн зөрчлийг, мөн тэтгэвэрт гарсан, чөлөөлөгдсөн шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэх эрх хэмжээг ШЁЗХ-нд өгөх;
9. Шүүхийн ёс зүйн хороонд ирсэн гомдлор зөвхөн сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэхийн тулд гишүүн шалгалт явуулж, гурван гишүүн хуралдаж шийдвэрлэж буй өнөөгийн хүнд сурталтай тогтолцоог халах (сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг ШЁЗХ-ны гурван гишүүний хуралдаанаас бус зөвлөгөөнөөр шийдвэрлэх эсхүл нэг гишүүн

- шийдвэрлэж, сахилгын хэрэг үүсгээгүй тохиолдолд ШЁЗХ дотор гомдол гаргах эрхийг эдлүүлэх гэсэн хоёр арга замын нэгийг сонгох);
10. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг мөрдөн шалгах, нотлох, шийдвэрлэх чиг үүргүүдийг салгах (шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг мөрдөн шалгах, нотлох чиг үүрэг гүйцэтгэсэн этгээд тухайн хэргийг шийдвэрлэх бүрэлдэхүүнд оролцохыг хориглох;
 11. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг хянан шийдвэрлэхэд шаардлагатай мөрдөн шалгах бүрэн эрх (оролцогчийг дуудан ирүүлэх, нотлох баримт гаргуулж авах, цуглуулах, хууль сануулж мэдүүлэг авах зэрэг)-ийг ШЁЗХ-нд өгөх;
 12. Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм болон Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэмд байгаа хөөн хэлэлцэх хугацааг халж, сахилгын шийтгэл хүлээлгэхэд хөөн хэлэлцэх хугацааг баримтлахгүй байх зэрэг хууль эрх зүйн орчныг бүрдүүлэхийг зөвлөж байна.
 13. Шүүгчийн ёс зүйн зөрчлийг илрүүлэх зорилгоор явуулж буй мөрдөн шалгах ажиллагаа нууц байж, шүүгчид үүсгэсэн сахилгын хэргийг хэлэлцэж шийдвэрлэх хуралдааныг нээлттэй явуулах;
 14. ШЁЗХ-ны шийдвэр дэх хуулийн асуудлын талаарх гомдлыг Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд гаргадгийг больж, уг гомдлыг шууд Улсын дээд шүүхэд гаргах боломжтойгоор зохицуулах, мөн Дээд шүүхийн шүүгчийн талаар гарсан ШЁЗХ-ны шийдвэрт эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүгчдээс таван шүүгчийг шодож гаргаад хянуулах зохицуулалтыг хуульчлах;
 15. ШЁЗХ-ны магадлал буюу шийдвэрийг давж заалдах гомдлыг шүүх (Улсын дээд шүүхийн захиргааны хэргийн танхим)-ээс хянах журмыг хуульчлах, шүүхийн эрх хэмжээг тус хорооны шийдвэр дэх зөвхөн хууль зүйн асуудлаар хязгаарлах зэргээр ердийн захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэдэгээс ялгамжтайгаар авч үзэх,
 16. Шүүгчийн сахилгын хэргийг хянан шийдвэрлэсэн Шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэрүүд болон тэдгээрийг гомдлын дагуу хянаж гарсан Улсын дээд шүүхийн хяналтын шатны захиргааны хэргийн шүүх хуралдааны тогтоолуудыг хүчинтэй болсон даруйд цахим хуудаст байрлуулах, жил бүр эмхэтгэн хэвлүүлдэг байхаар хуульчлах.

ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНООС ГОМДОЛ ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ: СУДАЛГАА (2014-2016 ОН)

АГУУЛГА

Судалгаа хийсэн арга зүйн талаар

Нэг. Шүүгчид хариуцлага хүлээлгэх талаар хууль тогтоомжид тусгагдсан байдал

Хоёр. Шүүхийн ёс зүйн хороо болон ЗХДЗШШ, УДШ-ээс шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдлыг шийдвэрлэсэн байдал

Гурав. Шүүхийн ёс зүйн хороонд ирүүлсэн шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдлын цаг хугацааны байдал

Дөрөв. Шүүхийн ёс зүйн хороонд ирүүлсэн шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдол гаргагчийн төрөл, шүүхийн харьяалал болон бусад

Тав. Нэгдсэн статистик, тоон үзүүлэлт

Зургаа. Шүүхийн ёс зүйн хороонд ирсэн гомдлыг ЗХДЗШШ, УДШ-ээр хянан шийдвэрлэсэн байдал

Нэгдсэн дүгнэлт

СУДАЛГАА ХИЙСЭН АРГА ЗҮЙН ТАЛААР

Шүүхийн Ёс зүйн хорооны 2014, 2015, 2016 онуудад хүлээн авч, шийдвэрлэсэн гомдолд статистик, тоон анализ хийх замаар дээрх гурван жилийн гомдол хянан шийдвэрлэлтэд судалгаа хийв.

Судалгааг хийхдээ хөндлөнгийн байр сууринаас хандаж, судалгааны зорилго, зорилтод заасан хэлбэрээр статистик, тоон анализ судалгааг хийсэн. Энэхүү судалгааны зорилго нь Монгол Улсын хууль тогтоомжийн хүрээнд шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд хариуцлага хүлээлгэж буй практик нөхцөл байдал, хариуцлагын төрөл, түүний эрх зүйн үндэслэлийг судлах юм. Энэхүү зорилгын хүрээнд дараах зорилтуудыг тавьсан байна.

- Шүүгчид хариуцлага хүлээлгэх үндэслэл, түүний хэрэгжилтийг хангах асуудал үндэсний хууль тогтоомжид тусгагдсан байдлыг судлах;
- Хууль тогтоомжийн дагуу шүүгчид хариуцлага хүлээлгэх тогтоосон процедур, дүрэм журам, практикийг судлах;
- Шүүгчийн ёс зүйн болон бусад зөрчилд хүлээлгэж буй шийтгэл, түүний төрөл, хэлбэр, хэрэглэсэн байдлыг судлах;
- 2014-2016 онд гарсан Шүүхийн ёс зүйн хорооны тогтоол, магадлал, ёс зүйн маргаан хянан шийдвэрлэсэн Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн магадлал

болон Улсын дээд шүүхийн тогтоолуудад үндэслэл болон бусад асуудалд дүн шинжилгээ хийх.

Дээрх зорилго, зорилтын хүрээнд Шүүхийн ёс зүйн хороонд ирсэн 2014 оны 208 гомдол, 2015 онд ирсэн 216 гомдол, 2016 онд ирсэн 231 гомдол болон Шүүхийн ёс зүйн хорооноос сахилгын хэрэг үүсгэсэн 2014 онд 24, 2015 онд 27, 2016 онд 33 гомдол, Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн магадлал, улсын дээд шүүхийн тогтоолыг тодорхой шаардлагын дагуу ангилан, статистик, тоон үзүүлэлтийг гарган, түүнд үндэслэн тодорхой зарим дүгнэлтийг хийсэн болно. Ийнхүү судалгаа хийхэд гомдол, тогтоол, магадлал зэрэг ШЁЗХ-оос гаргасан баримт бичиг, зарим мэдээллээр хангаж, ШЁЗХ-ны ажлын албаныхан ихээхэн түслалцаа үзүүлсэн болно.

Мөн уг судалгаанд ашиглагдсан материал, түүн дээр үндэслэн гарсан статистик тоон үзүүлэлт нь ШЁЗХ болон Монгол Улсын аль нэг шатны, дагнасан болон орон нутаг, нийслэл дэх шүүхийн үйл ажиллагаа, түүний чанарт үнэлэлт өгч байгаа зүйл биш бөгөөд энэхүү судалгааны зорилго нь зөвхөн тоон статистик гаргаж, мэдээлэл өгөхөд оршино.

НЭГ. ШҮҮГЧИД ХАРИУЦЛАГА ХҮЛЭЭЛГЭХ ТУХАЙ ХУУЛЬ ТОГТООМЖИД ТУСГАГДСАН БАЙДАЛ

1.1. Үндсэн хууль, бусад хууль тогтоомж дахь зохицуулалт

Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Тавин нэгдүгээр зүйлийн 4 дэх хэсэгт “Үндсэн хууль, шүүхийн тухай хуульд заасан үндэслэл, шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу огцруулах, эсхүл хүсэлтээр нь чөлөөлөхөөс бусад тохиолдолд аль ч шатны шүүхийн шүүгчийг огцруулахыг хориглоно.” гэж заасныг үндэслэл болгон, шүүгчид сахилгын шийтгэл оногдуулж ажлаас нь чөлөөлөх асуудлыг хууль, журамд заасны дагуу хянан шийдвэрлэх байна.

Шүүгчийн ёс зүйн зөрчил, түүнд хүлээлгэх хариуцлага, ёс зүйн зөрчилд гомдол гаргах, хянан шийдвэрлэх ажиллагаа, журам зэргийг Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль, Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм, Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм гэсэн үндсэн хэм хэмжээгээр зохицуулсан байна.

1.2. Гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагааны зохицуулалт

Дээрх Шүүгчийн ёс зүйтэй холбоотой гомдлыг хүлээн авснаас хойш хянан шийдвэрлэх хүртэлх үйл явц, процессыг холбогдох хууль тогтоомж, эрх зүйн хэм хэмжээнээс үзвэл дараах процессын үйл ажиллагаа явагдахаар байна.

Гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үндэслэл болсон хэм хэмжээ:

№		Хуулийн зохицуулалт
		Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль
1	Хүлээлгэх хариуцлага	31.1.Шүүгч зөвхөн хуульд захирагдах, шударга ёсны зарчим болон шүүгчийн ёс зүйг санаатай буюу болгоомжгүйгээр зөрчсөн бол холбогдох сахилгын болон хуульд заасны дагуу хариуцлага хүлээнэ. 31.2.Шүүгчийн алдаа, гаргасан зөрчлөөс хувь хүн, хуулийн этгээдэд учруулсан гэм хорыг Иргэний хуульд заасан үндэслэлийн дагуу төр хариуцан арилгана.
2	Гомдол гаргах	33.1.Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн гэж үзсэн иргэн, албан тушаалтан, хуулийн этгээд шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгүүлэхээр Ёс зүйн хороонд гомдол гаргана. 33.2.Энэ хуулийн 33.1-д заасан гомдлыг Ёс зүйн хороо заавал хянан үзнэ.
3	Сахилгын хэрэг үүсгэх	34.1.Ёс зүйн хорооны гишүүн гомдол, хүсэлтийг хүлээн авсан өдрөөс хойш 30 хоногийн дотор шалгана. 34.2.Энэ хуулийн 34.1-д заасан шалгалтын дүнг Ёс зүйн хорооны гурван гишүүн хянаж, сахилгын хэрэг үүсгэх, эсхүл үүсгэхээс татгалзах тухай тогтоол гаргана.
4	Нийт гишүүдийн хуралдаан	35.1.Ёс зүйн хороо сахилгын хэргийг 30 хоногийн дотор нийт гишүүний олонхын ирцтэйгээр хэлэлцэн, хуралдаанд оролцсон гишүүдийн олонхын саналаар шийдвэрлэнэ.
5	Үндэслэл болгох хэм хэмжээ	32.1.Шүүгч Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг үйл ажиллагаандаа мөрдлөг болгон ажиллана.
6	Сахилгын хариуцлага	37.1.Шүүгч энэ хууль, шүүгчийн ёс зүйн дүрэм, шүүхийн байгууллага дахь хөдөлмөрийн харилцааг зохицуулсан хуулиар тогтоосон журмыг зөрчсөн бол түүнд дор дурдсан сахилгын арга хэмжээний аль нэгийг авна: 37.1.1.сануулах; 37.1.2.зургаан сар хүртэл хугацаагаар 30 хүртэл хувиар цалинг бууруулах; 37.1.3.огцруулах.
7	Шийдвэр	36.1.Ёс зүйн хороо сахилгын хэргийг хянан хэлэлцээд дараах шийдвэрийн аль нэгийг гаргана: 36.1.1.сахилгын шийтгэл ногдуулах; 36.1.2.сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгох; 36.1.3.сахилгын хэргийг дахин шалгуулах;

1.3. Гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагааны журам, процесс

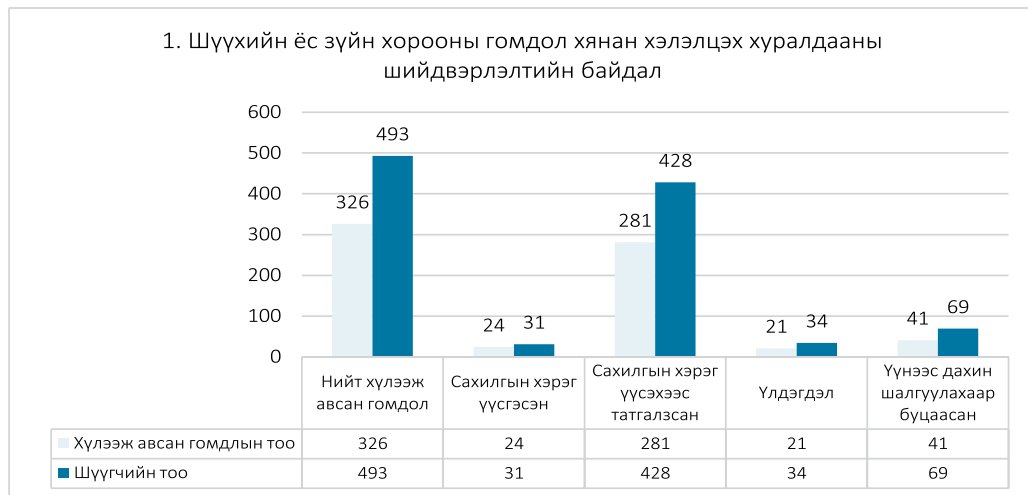
Гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа:

№	Явагдах ажиллагаа	Хугацаа	Үндэслэл
Нэг. ШЁЭХ-д гомдол ирснээс ШЁЭХ шийдвэрлэх хүртэл			
1.	Гомдлыг хорооны дарга ажлын 2 өдөрт гишүүдийн нэрийн эхний үсгийн цагаан толгойн дарааллаар хуваарилна.	2 өдөрт	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 3.1 зүйл.
2.	Гомдлын хувийг шүүгчид ажлын 2 хоногийн дотор хүргүүлнэ.	2 хоногийн дотор	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 3.1 зүйл, 3.2 зүйл.
3.	Шүүгч тайлбараа ирүүлнэ.	14 хоногийн дотор	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 3.3.1 зүйл.
4.	Гомдлыг шалгана. Нэг удаа 30 хоногоор сунгана.	30 хоногийн дотор	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 3.3.5 зүйл.
5.	Гурван гишүүний бүрэлдэхүүнтэй хэлэлцэж сахилгын хэрэг үүсгэх, сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзах тогтоолын аль нэгийг гаргана.	-	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 4 зүйл.
6.	Тогтоолыг гардан авснаас хойш нийт гишүүдийн хуралдаанд гомдол гаргах эрхтэй. Гаргаагүй бол тогтоол хүчин төгөлдөр болно.	10 хоногийн дотор	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 4 зүйл.
Хоёр. ШЁЭХ-ны бүх гишүүдийн хуралдаанаар гомдлыг хэлэлцэх			
7.	Тогтоол хүчин төгөлдөр болсноос хойш нийт гишүүдийн хуралдаан товлож илтгэгч гишүүнийг томилно. Хуралдааныг шүүгч болон гомдол гаргагчийн бичгээр гаргасан хүсэлтийн дагуу нэг удаа хойшлуулж болно.	10 хоногийн дотор	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 5.1 зүйл.
8.	Нийт гишүүдийн хуралдаан олонхийн ирцтэйгээр хуралдаж сахилгын хэрэг, гомдлыг хянан шийдвэрлэнэ.	10 хоногийн дотор	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 5.1 зүйл.
9.	Хуралдааны магадлалыг хуралдаан болсноос хойш албажуулна. шүүгч болон гомдол гаргасан этгээдэд хүргүүлнэ.	7 хоногийн дотор албажуулна. 10 хоногийн дотор хүргүүлнэ.	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 5.10 зүйл.
Гурав. ШЁЭХ-ны магадлалыг ЗХДЗШШүүхээр хянан шийдвэрлэх			
10.	Магадлалыг эс зөвшөөрвөл Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд гомдол гаргана. Гомдлыг ажлын албаны 3 хоногийн дотор Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд хүргүүлнэ.	Гардан авснаас хойш 14 хоногийн дотор гомдол гаргана.	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 5.13 зүйл. Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль
Дөрөв. ЗХДЗШШ-ийн магадлалыг УДШ хянан шийдвэрлэх			
11.	Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхийн магадлалыг эс зөвшөөрвөл Монгол Улсын Дээд шүүхийн Захиргааны хэргийн танхимд гомдол гаргана. Гомдлыг ёс зүйн хорооны ажлын алба хүлээн авна.	Гардан авснаас хойш 14 хоногийн дотор гомдол гаргана.	Шүүхийн Ёс зүйн хорооны дүрэм 5.13 зүйл. Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хууль

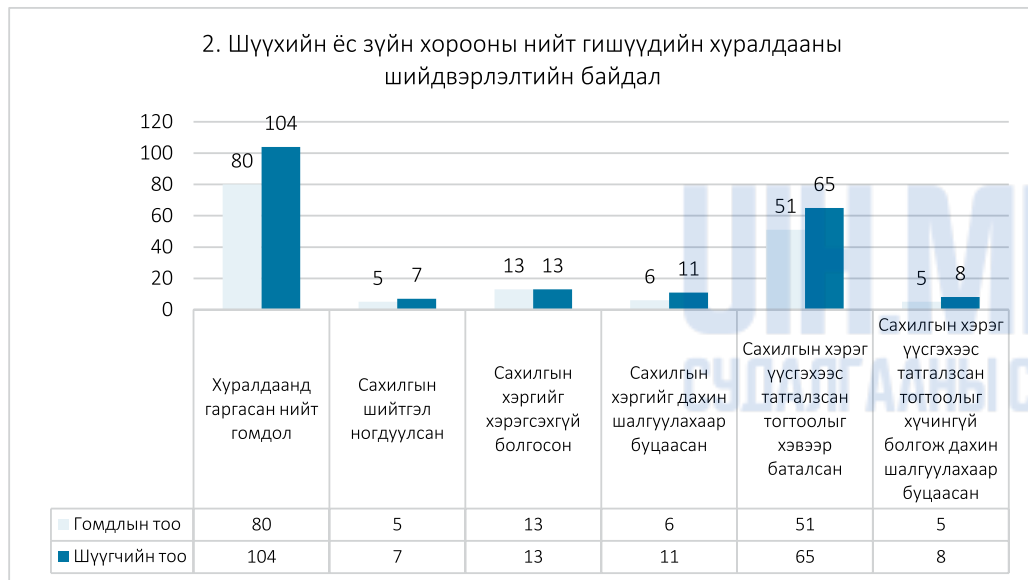
ХОЁР. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРОО БОЛОН ЗХДЗШШ, УДШ-ЭЭС ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛТЭЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

А. 2014 ОН

Шүүхийн ёс зүйн хорооноос шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдлыг шийдвэрлэсэн байдал1:

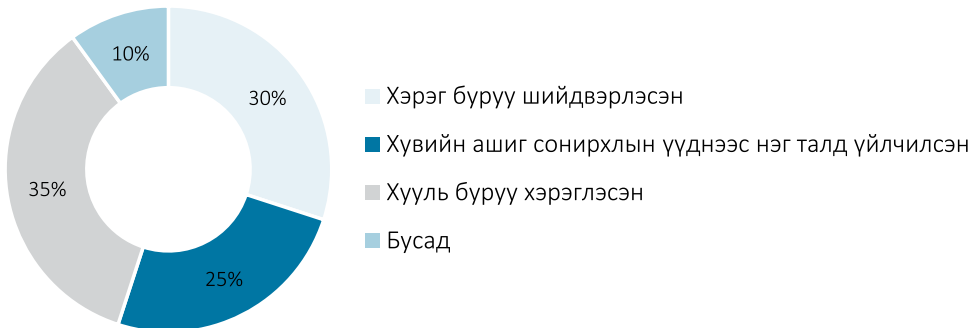


Шүүхийн ёс зүйн хорооноос гомдлыг хянаж үзээд гаргасан тогтоолд гомдол гаргасан тохиолдолд нийт гишүүдийн хуралдааныг хуралдуулж байгаа ба 2014 оны хувьд нийт гишүүдийн хуралдааны шийдвэрлэлтийн байдлыг дараах хүснэгтэд заасан байна.

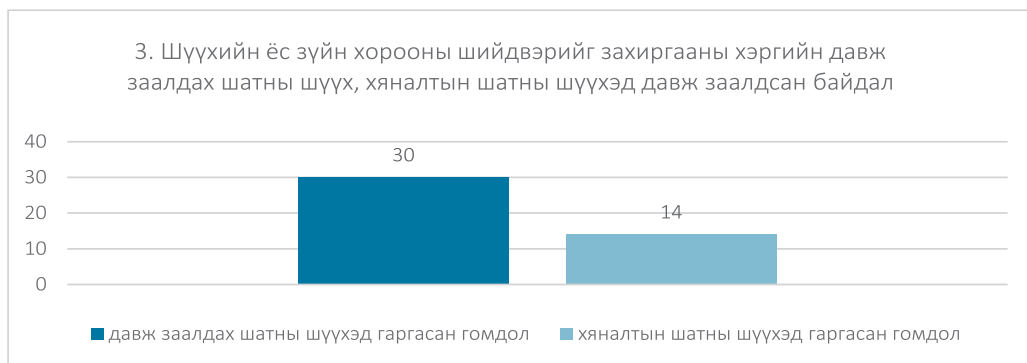


1 Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл Монгол Улсын Шүүхийн тайлан 2014

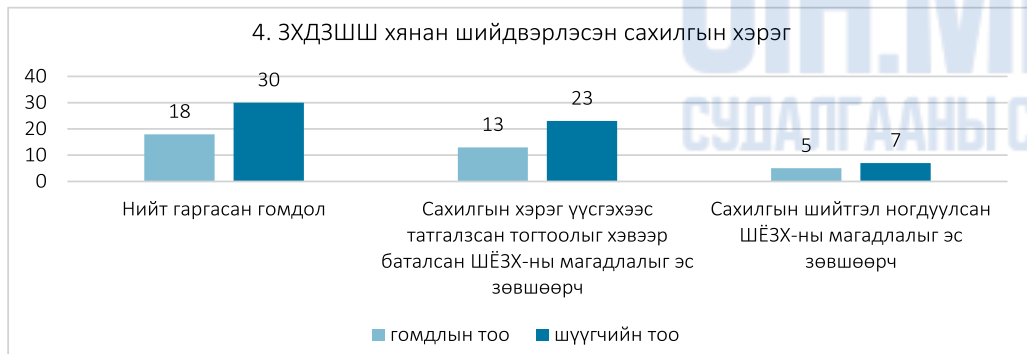
ШЁЗХ нь ирсэн нийт гомдлоос сахилгын хэрэг үүсгэхээр шийдвэрлэн хянан хэлэлцсэн гомдлын агуулгыг харвал²:



Шүүхийн ёс зүйн хорооны магадлалыг захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх, хяналтын шатны шүүхэд давж заалдсан байдал:



ШЁЗХ-оос гомдлыг гурван гишүүний болон нийт гишүүний хуралдаанаар хянан шийдвэрлэсний дараа тухайн магадлалыг Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд давж заалдах журмаар хандах эрхийг холбогдох хуулийн зохицуулалтаар олгосон ба уг эрхийн хүрээнд 2014 онд Ёс зүйн хорооноос гаргасан магадлалд Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх болон УДШ-д хяналтын шатаар шийдвэрлүүлэхээр гаргасан гомдлын тоо харьцангуй их байжээ.



2 Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл Монгол Улсын Шүүхийн тайлан 2014

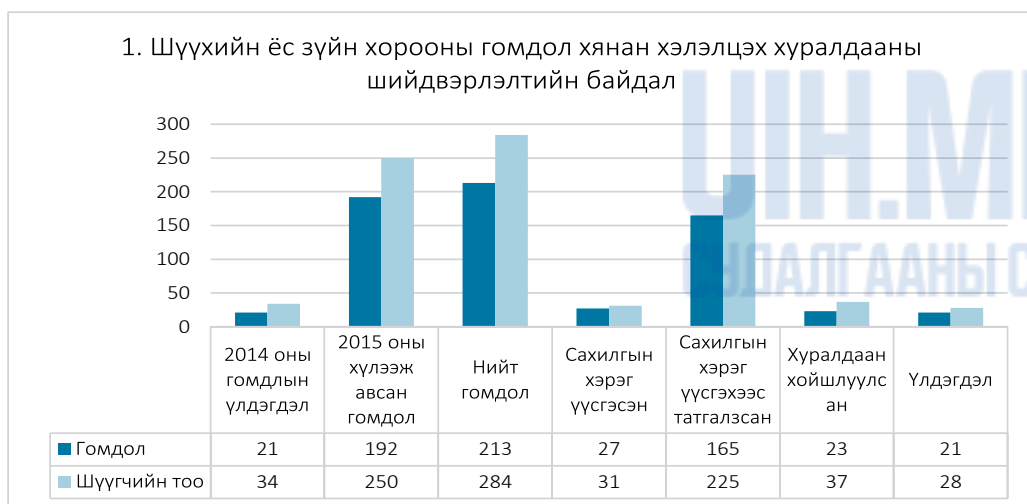
Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд 30 шүүгчид холбогдох 18 сахилгын хэргийг хянан хэлэлцэж, 7 шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан ШЁЗХ-ны 5 магадлалыг хүчингүй болгож, 12 шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолыг хэвээр баталсан ШЁЗХ-ны 5 магадлалыг хэвээр баталж, 11 шүүгчид холбогдох 5 сахилгын хэрэг хянагдсан.



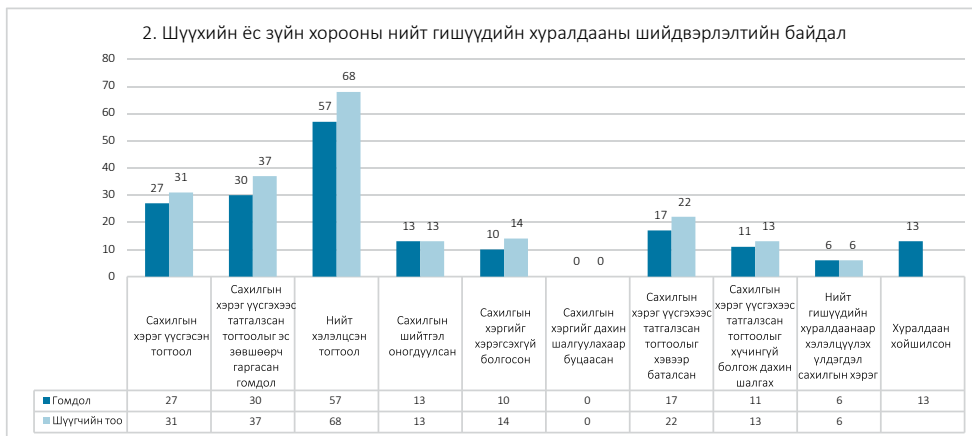
Улсын Дээд шүүхийн захиргааны хэргийн танхимд 14 шүүгчид холбогдох 9 сахилгын хэргийг хүлээн авч, 6 гомдлын 4 шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолыг ШЁЗХ, ЗХДЗШШ-ийн магадлалаар тус тус хэвээр үлдээснийг УДШ-ээс мөн хэвээр үлдээж, 8 шүүгчид холбогдох 5 сахилгын хэрэг хянагдсан байна.

Б. 2015 ОН

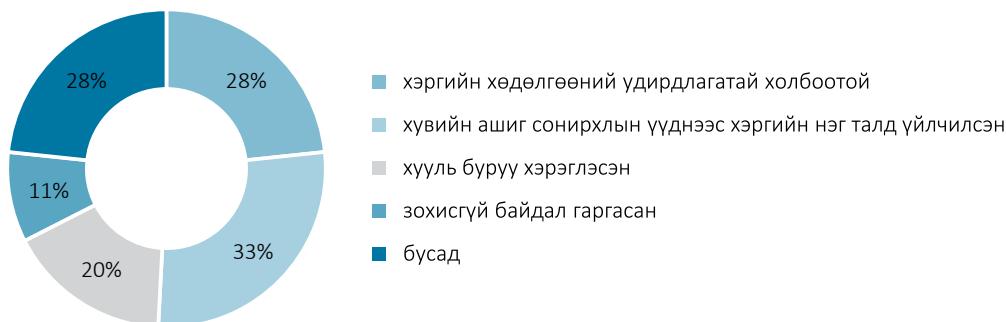
Шүүхийн ёс зүйн хорооноос шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдлыг шийдвэрлэсэн байдал³:



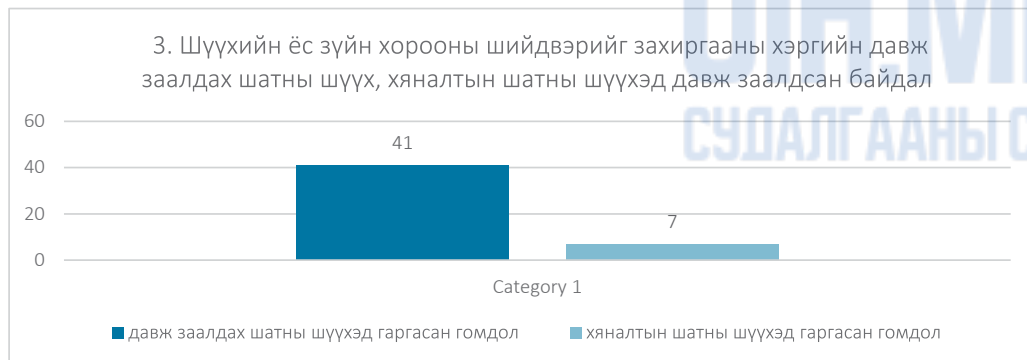
Шүүхийн ёс зүйн хорооноос гомдлыг хянаж үзээд гаргасан шийдвэрт гомдол гаргасан тохиолдолд нийт гишүүдийн хуралдааныг хуралдуулж байгаа ба 2015 оны хувьд нийт гишүүдийн хуралдааны шийдвэрлэлтийн байдлыг дараах хүснэгтэд заасан байна.



ШЁЭХ нь ирсэн нийт гомдлоос сахилгын хэрэг үүсгэхээр шийдвэрлэн хянан хэлэлцсэн гомдлын агуулгыг харвал⁴:



Шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэрийг захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх, хяналтын шатны шүүхэд давж заалдсан байдал:



4 Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл Монгол Улсын Шүүхийн тайлан 2015

2015 онд ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ЗХДЗШШ-ээс хянан шийдвэрлэсэн хэргийн 15.7 хувьд нь Улсын дээд шүүхэд хяналтын шатны журмаар хянан шийдвэрлүүлэхээр хандсан байна.



Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд 41 шүүгчид холбогдох 34 сахилгын хэргийг хянан хэлэлцэж, сахилгын шийтгэл ногдуулсан ШЁЗХ-ны 2 магадлалыг хэвээр үлдээж, 5 шүүгчид холбогдох 5 сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгож, 2 шүүгчид холбогдох 2 сахилгын хэргийг хэрэгсэхгүй болгож дахин шалгуулахаар буцааж, 25 шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолыг хэвээр баталсан ШЁЗХ-ны 18 магадлалыг хэвээр баталж, 3 шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолыг хэвээр баталсан ШЁЗХ-ны 3 магадлалыг хүчингүй болгож дахин шалгуулахаар буцааж, 4 шүүгчид холбогдох 4 сахилгын хэрэг хянагдсан байна.

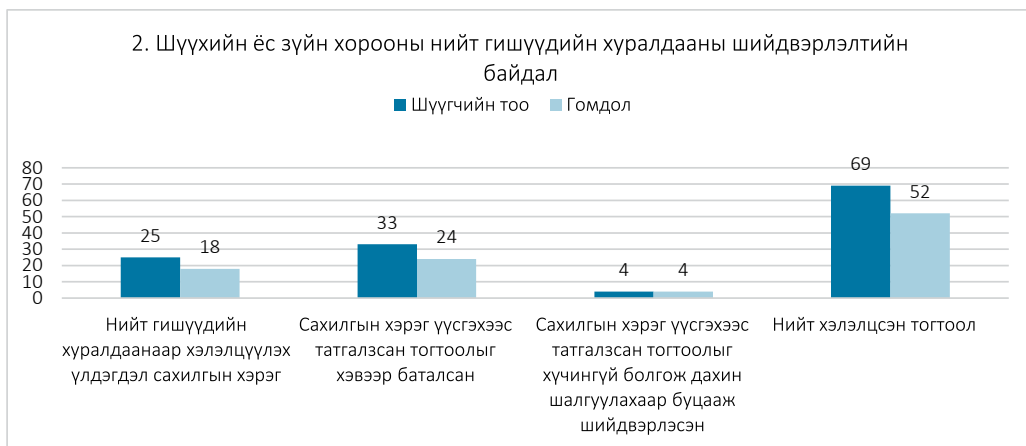
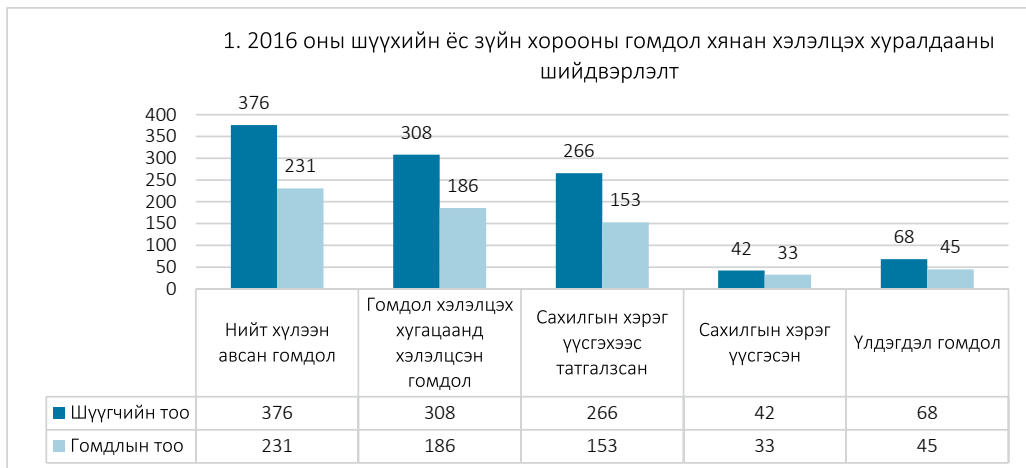


Улсын Дээд шүүхийн захиргааны хэргийн танхимд 7 шүүгчид холбогдох 6 сахилгын хэргийг хүлээн авч, 6 шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолыг хэвээр үлдээсэн ШЁЗХ, ЗХДЗШШ-ийн магадлалыг УДШ-ээс мөн хэвээр үлдээж, 1 шүүгчид сануулах сахилгын шийтгэл ногдуулсныг хэвээр үлдээж тус тус шийдвэрлэсэн.

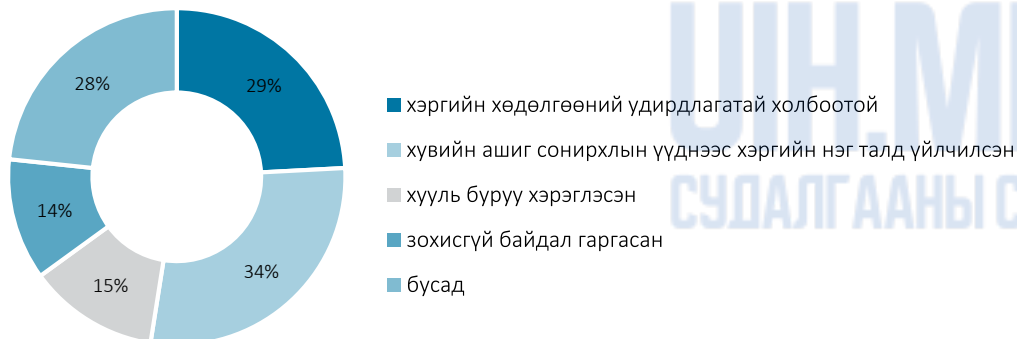
В. 2016 ОН

Шүүхийн ёс зүйн хорооноос шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдлыг шийдвэрлэсэн байдал: Үүнд, 2016 онд ШЁЗХ-нд 376 шүүгчид холбогдох 231 гомдлыг хүлээн авсан ба үүний 33 гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэсэн байна⁵.

5 Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл Монгол Улсын Шүүхийн тайлан 2016



ШЁЗХ нь ирсэн нийт гомдлоос сахилгын хэрэг үүсгэхээр шийдвэрлэн хянан хэлэлцсэн гомдлын агуулгыг харвал⁶:

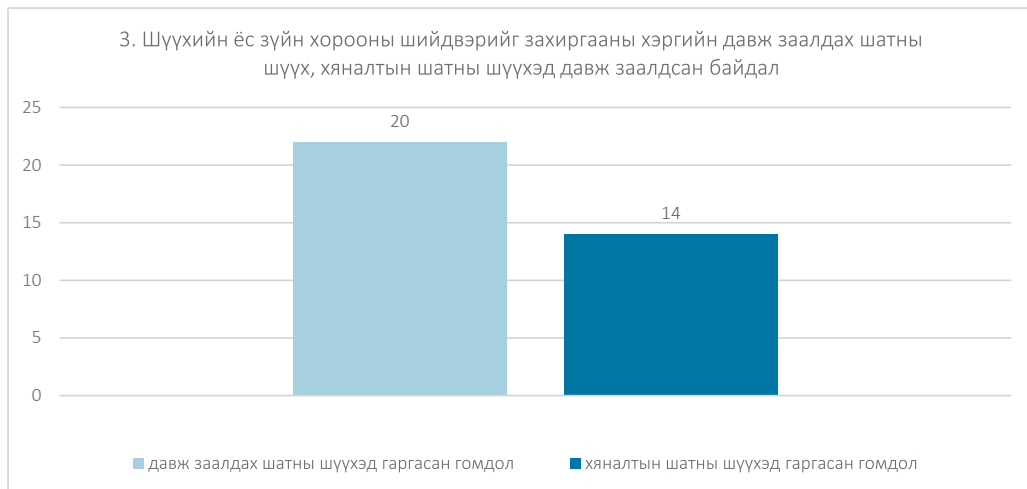


Шүүхийн ёс зүйн хорооны гомдол хянан хэлэлцэх хуралдааны тогтоолыг 69 шүүгчид холбогдох 52 тогтоолыг хянан хэлэлцэж, 25 шүүгчид холбогдох 21 сахилгын

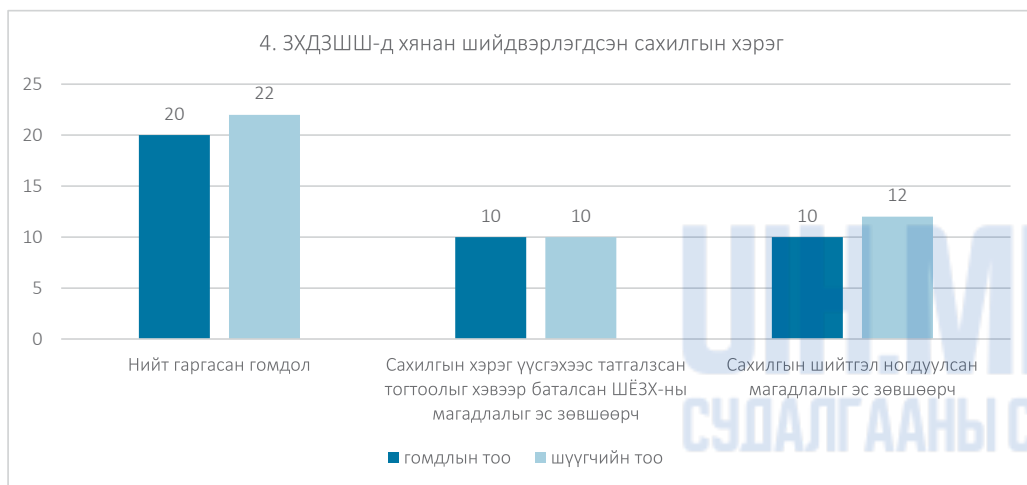
6 Шүүхийн Ерөнхий Зөвлөл Монгол Улсын Шүүхийн тайлан 2016

хэргийг хэрэгсэхгүй болгож, сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан 33 шүүгчид холбогдох 24 тогтоолыг хэвээр баталж, сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан 4 шүүгчид холбогдох 4 тогтоолыг хүчингүй болгож, хэргийг дахин шалгуулахаар буцааж шийдвэрлэжээ.

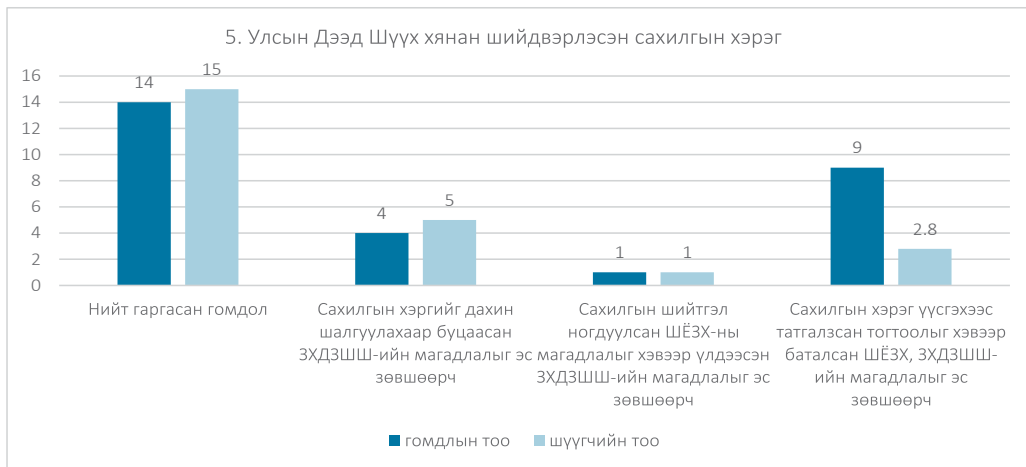
Шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэрийг захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх, хяналтын шатны шүүхэд давж заалдсан байдал:



2016 онд ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой ЗХДЗШШ-ээс хянан шийдвэрлэсэн хэргийн 70 хувьд нь Улсын дээд шүүхэд хяналтын шатны журмаар хянан шийдвэрлүүлэхээр хандсан байна.



Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд 21 шүүгчид холбогдох 20 сахилгын хэргийг хянан хэлэлцэж, 6 шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан ШЁЗХ-ны 5 магадлалыг хүчингүй болгож, 2 шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан 2 магадлалыг хэвээр үлдээж, 3 шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан 3 магадлалыг хүчингүй болгож ШЁЗХ-нд гомдлыг дахин шалгуулахаар буцааж, 10 шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан тогтоолыг хэвээр баталсан ШЁЗХ-ны 10 магадлалыг хэвээр баталж шийдвэрлэжээ.

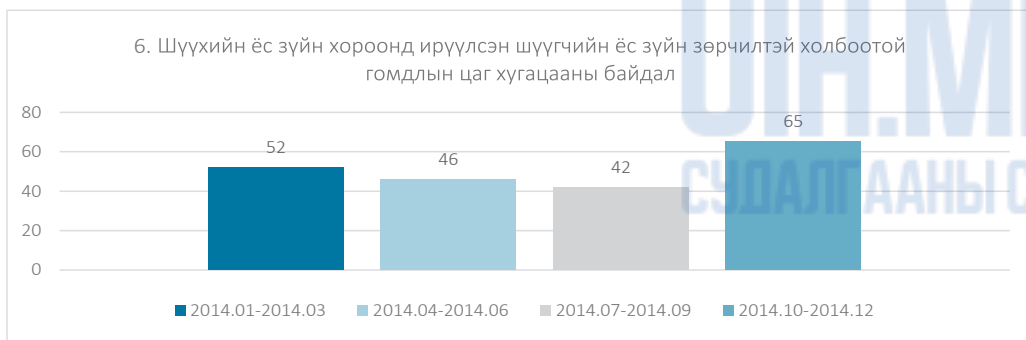


Улсын Дээд шүүхийн захиргааны хэргийн танхимд 15 шүүгчид холбогдох 14 сахилгын хэргийг хүлээн авч, сахилгын хэрэг үүсгэхээс татгалзсан ШЕЭХ-ны тогтоол, магадлалыг хэвээр үлдээсэн ЗХДЗШШ-ийн 9 магадлалын 8 магадлалыг УДШ-ээс мөн хэвээр үлдээж, 1 гомдлыг хүлээн авахаас татгалзаж, 1 шүүгчид огцруулах сахилгын шийтгэл ногдуулсан ШЕЭХ-ны магадлалыг хэвээр үлдээсэн ЗХДЗШШ-ийн магадлалыг хэвээр баталсан.

Мөн ЗХДЗШШ-ийн “гомдлыг дахин шалгуулахаар буцаах тухай” магадлалтай 4 сахилгын хэргийн 1 магадлалыг хэвээр үлдээж, 2 магадлалын “гомдлыг дахин шалгуулахаар ШЕЭХ-нд буцаасугай” гэснийг хасч “сахилгын шийтгэл ногдуулсныг хүчингүй болгосугай” гэснийг хэвээр үлдээж, 1 сахилгын хэргийг ШЕЭХ-ны тогтоол, магадлал, ЗХДЗШШ-ийн магадлалыг хүчингүй болгож гомдол гаргагчийн гомдлыг хэрэгсэхгүй болгож тус тус шийдвэрлэжээ.

ГУРАВ. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНД ИРҮҮЛСЭН ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛТЭЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДЛЫН ЦАГ ХУГАЦААНЫ БАЙДАЛ

А. 2014 ОН



Шүүхийн ёс зүйн хороонд ирүүлсэн гомдлын цаг хугацааны байдлыг авч үзвэл 01-ээс 03 сар хүртэлх хугацаанд нийт гомдлын 25.4 хувь, 04-өөс 06 сар хүртэлх хугацаанд нийт гомдлын 22.4 хувь, 07-09 сарын хугацаанд нийт гомдлын 20.5 хувь, 10-12 сарын

хугацаанд нийт гомдлын 31.7 хувь нь ирсэн байна.

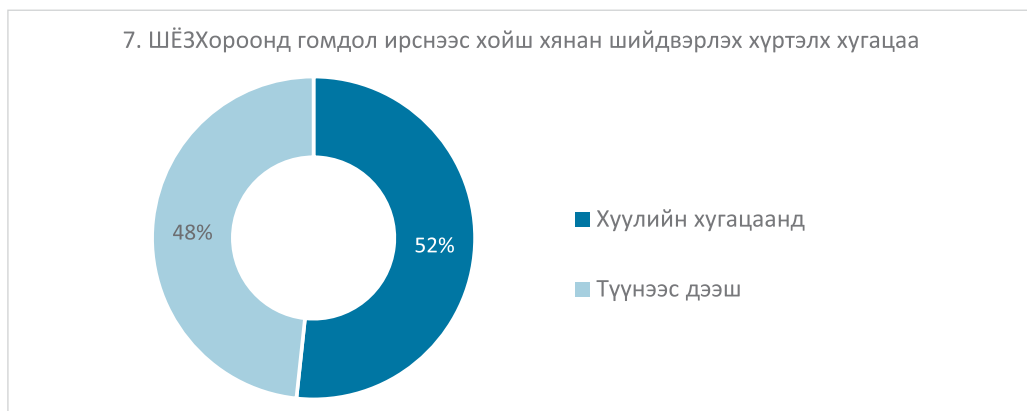
- Шүүхийн Ёс зүйн хороонд гомдол ирснээс хойш тухайн гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэх хүртэлх хугацааг авч үзвэл:

Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн-11 сар 16 хоног

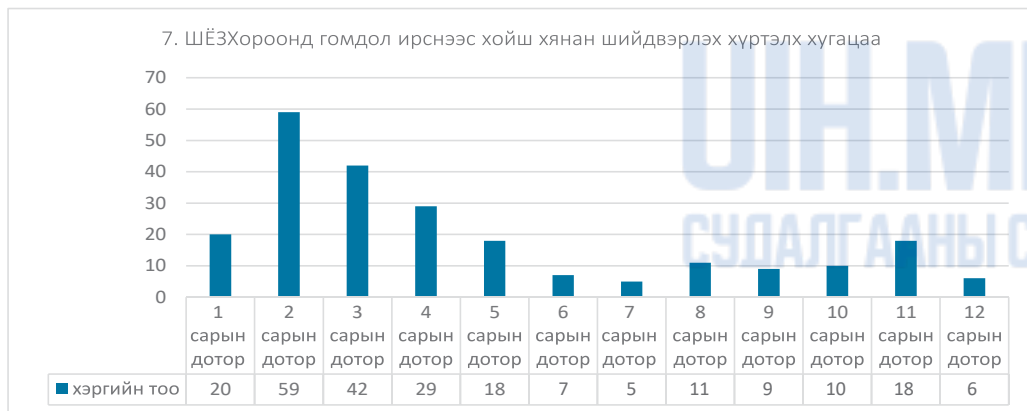
(Энэ тохиолдолд ШЁЗХ-ны ажлын дүрэм батлагдаагүй, ШЁЗХ-ны гишүүд бүрэн томилогдож дуусаагүй байсан тул хэвийн үйл ажиллагаа хангагдан, ШЁЗД болон хуульд заасны дагуу гомдол хянан шийдвэрлэх хугацаа удааширсан байна.)

Хамгийн богино хугацаанд шийдвэрлэсэн-15 хоног

Хууль болон ШЁЗД-д заасны дагуу ШЁЗХ-д гомдол ирснээс хойш түүнд холбогдуулан сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэхэд 30 хоног, үүнийг шаардлагатай тохиолдолд 30 хүртэл хоногоор сунгаж болох ба нийт 60 хоног байна. Үүнээс үзвэл гомдлыг ШЁЗХ сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэхэд хууль, Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрмийн дагуу 60 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэх байна⁷.



Дээрх хугацааг илүү нарийвчлалтайгаар авч үзвэл:



- ШЁЗХ-гомдлыг хүлээн авах эсэхийг шийдвэрлэсний дараа давж заалдсан тохиолдолд

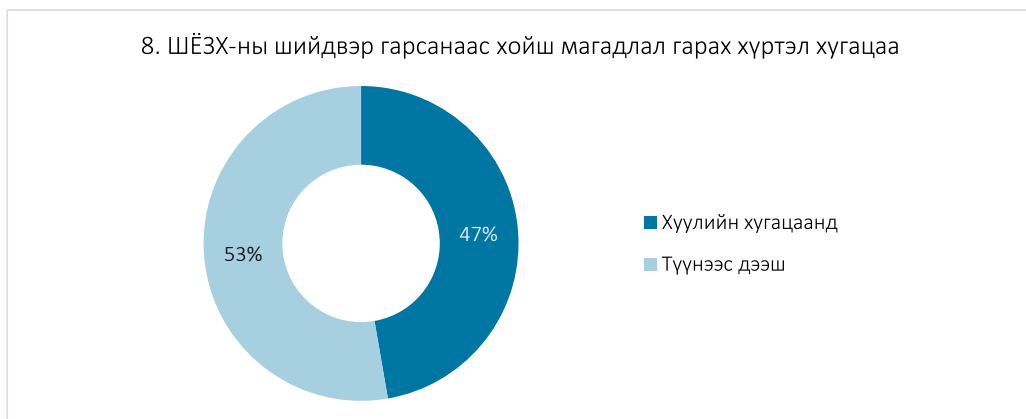
⁷ Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрэм 2013 он

ШЕЗ хорооноос магадлал гарган шийдвэрлэсэн нь:

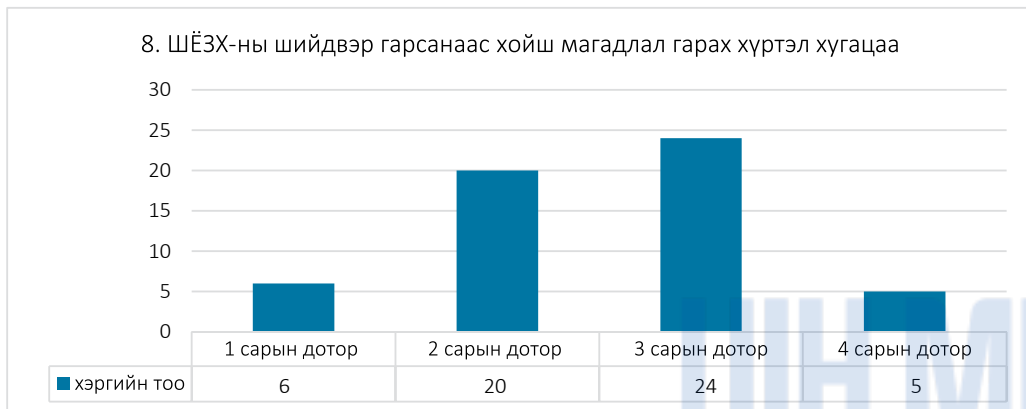
ШЕЗД-д заасны дагуу ШЕЗХ-оос гаргасан гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэсний дараа 30 хоногийн дотор ШЕЗХ-ны нийт гишүүдийн хурлаар хэргийг хянан шийдвэрлэх ёстой байна⁸.

Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн-3 сар 8 хоног

Хамгийн хурдан шийдвэрлэсэн-20 хоног



Дээрх хугацааг илүү нарийвчлалтайгаар авч үзвэл:



- ШЕЗХ-оос гаргасан магадлалд давж заалдаж ЗХДЗШШ-ээр хэргийг хянан шийдвэрлэх хүртэлх хугацаа:

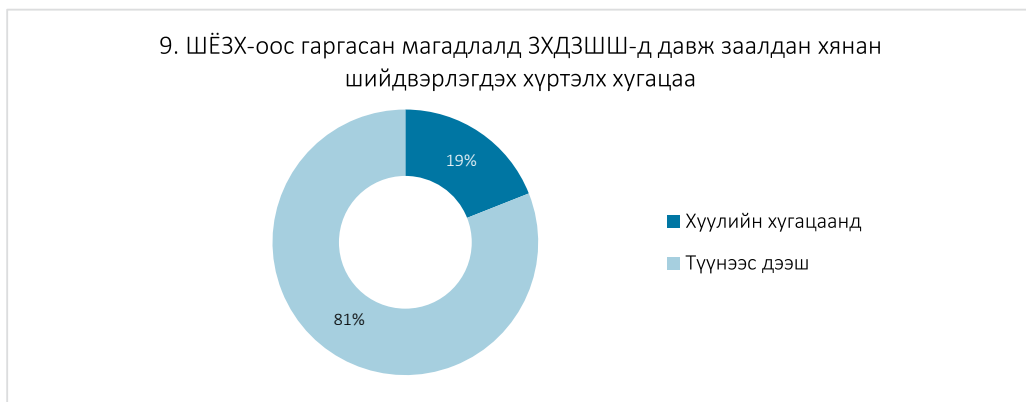
Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасны дагуу тухайн хэрэгт ЗХДЗШШ-д гомдол гаргасан тохиолдолд гомдол гаргасан өдрөөс хойш 60 хоногийн дотор хэргийг хянан шийдвэрлэх ёстой байна⁹.

Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн-4 сар 25 хоног

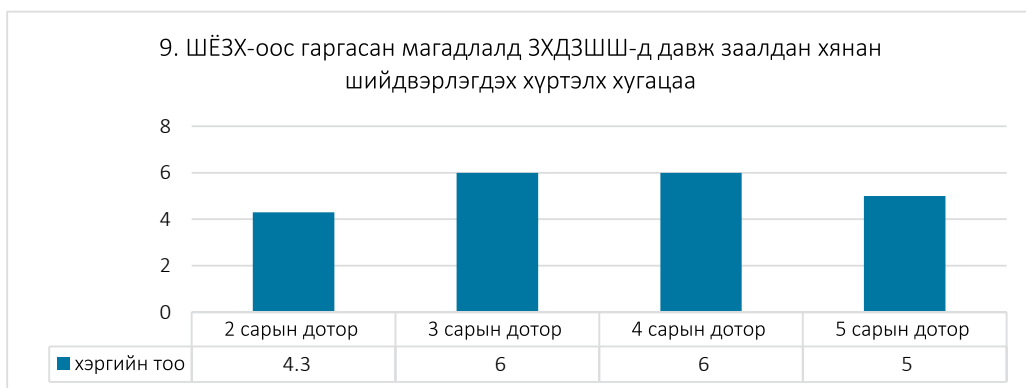
⁸ Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрэм 2013 он

⁹ Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль 63 дугаар зүйлийн 63.1-т “Хуульд өөрөөр заагаагүй бол хэрэг үүсгэснээс хойш 60 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэнэ.” гэж заасан байна.

Хамгийн хурдан шийдвэрлэсэн-1 сар



Дээрх хугацааг илүү нарийвчлалтайгаар авч үзвэл:



- ЗХДЗШШ-ийн гаргасан магадлалд гомдол гарган УДШ-ээр хянан шийдвэрлэх хүртэлх хугацаа:

Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн- 2 сар 22 хоног

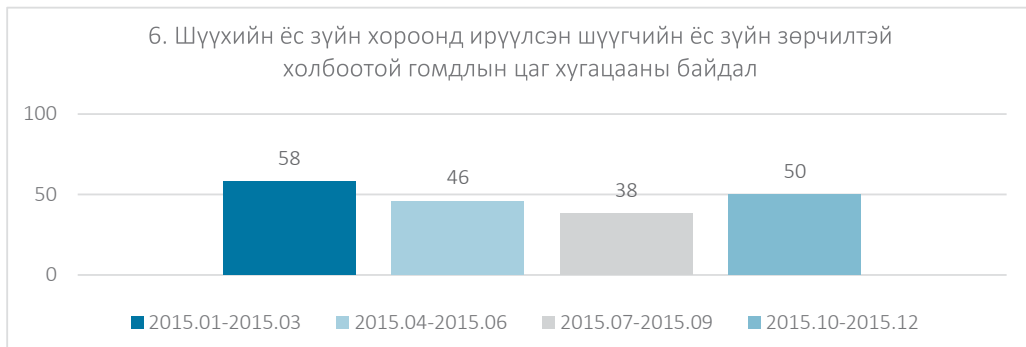
Хамгийн хурдан шийдвэрлэсэн-1 сар 16 хоног

ЗХДЗШШ-ийн гаргасан магадлалд гомдол гарган УДШ-ээр 2 сарын дотор хянан шийдвэрлэгдсэн хэрэг нийт 2 хэрэг буюу 28.6% байгаа бол УДШ-ээр 3 сарын дотор хянан шийдвэрлэгдсэн хэрэг нийт 5 буюу 71.4% байна.

Хяналтын шатанд гомдол гаргасан хугацаа мэдэгдэхгүй байгаа тул ЗХХШТХ-д заасан хэрэг хяналтын шатны шүүхээр хэрэг хянан шийдвэрлэх хугацаанд буюу хяналтын шатны шүүхэд гомдол гаргаснаас хойш нийт 30 хоногт багтаан хэргийг хянан шийдвэрлэсэн 10 хэргийг тооцох боломжгүй байна.

10 Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хууль 125 дугаар зүйлийн 125.1-т “Хэргийг хүлээн авснаас хойш 30 хоногийн дотор хяналтын шатны шүүх хуралдаанаар хянан шийдвэрлэнэ.” гэж заасан байна.

Б. 2015 ОН



Шүүхийн ёс зүйн хороонд ирүүлсэн гомдлын цаг хугацааны байдлыг авч үзвэл 01-ээс 03 сар хүртэлх хугацаанд нийт гомдлын 30.2 хувь, 04-өөс 06 сар хүртэлх хугацаанд нийт гомдлын 24 хувь, 07-09 сарын хугацаанд нийт гомдлын 19.8 хувь, 10-12 сарын хугацаанд нийт гомдлын 26 хувь нь ирсэн байна.

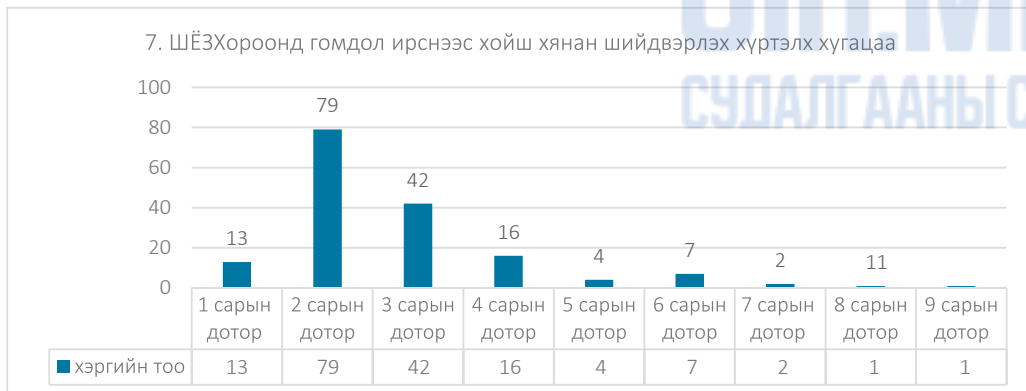
- Шүүхийн Ёс зүйн хороонд гомдол ирснээс хойш хянан шийдвэрлэх тухайн гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэх хүртэлх хугацааг авч үзвэл:

Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн-9 сар 2 хоног

Хамгийн богино хугацаанд шийдвэрлэсэн-7 хоног



Дээрх хугацааг илүү нарийвчлалтайгаар авч үзвэл:



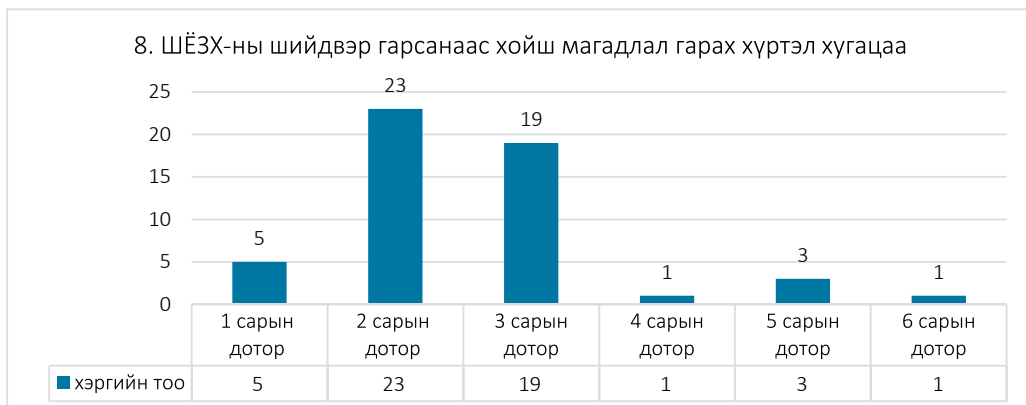
- ШЕХ-гомдлыг хүлээн авах эсэхийг шийдвэрлэсний дараа давж заалдсан тохиолдолд ШЕЗ хорооноос магадлал гарган шийдвэрлэсэн байдал

Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн- 5 сар 15 хоног

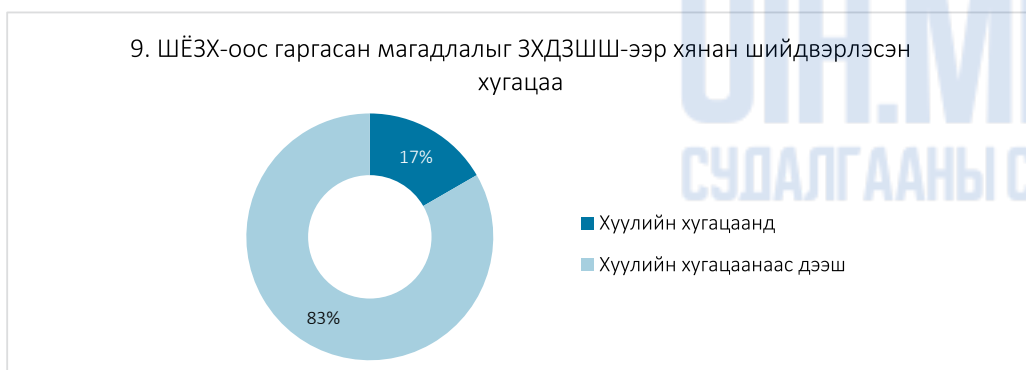
Хамгийн хурдан шийдвэрлэсэн-8 хоног



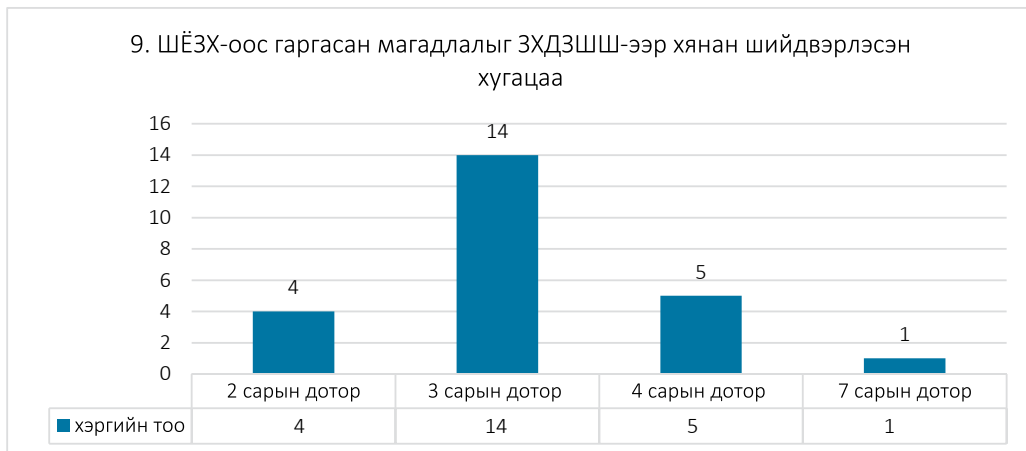
Дээрх хугацааг илүү нарийвчлалтайгаар авч үзвэл:



- ШЕЗХ-оос гаргасан магадлалд давж заалдаж ЗХДЗШШ-ээр хэргийг хянан шийдвэрлэх хүртэлх хугацаа:



Дээрх хугацааг илүү нарийвчлалтайгаар авч үзвэл:



Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн- 6 сар 10 хоног

Хамгийн хурдан шийдвэрлэсэн- 1 сар 16 хоног

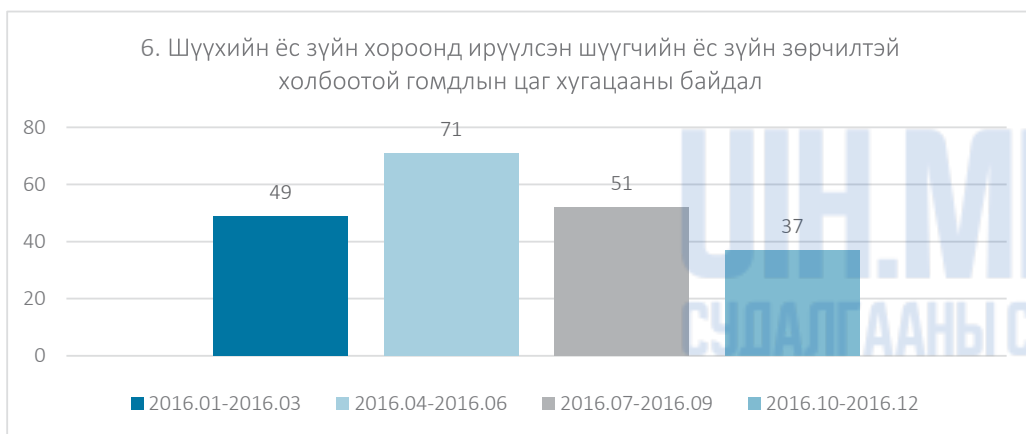
- ЗХДЗШШ-ийн гаргасан магадлалд гомдол гарган УДШ-ээр хянан шийдвэрлэх хүртэлх хугацаа:

Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн- 2 сар 30 хоног

Хамгийн хурдан шийдвэрлэсэн-1 сар 15 хоног

ЗХДЗШШ-ийн гаргасан магадлалд гомдол гарган УДШ-ээр 2 сарын дотор хянан шийдвэрлэгдсэн хэрэг нийт 27.27%, харин УДШ-ээр 3 сарын дотор хянан шийдвэрлэгдсэн хэрэг нийт 72.73% байна.

Б. 2016 ОН

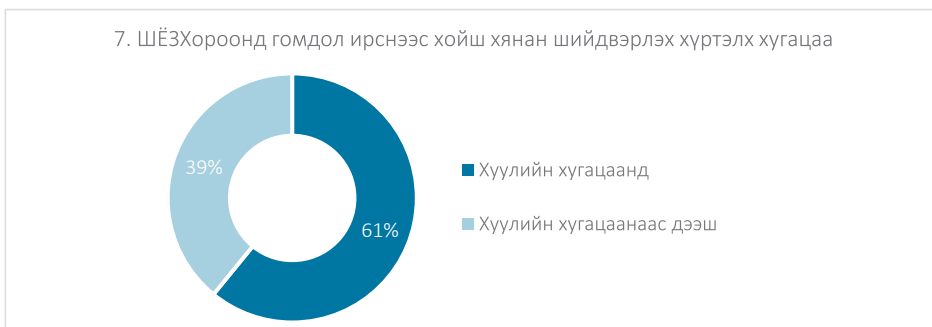


Шүүхийн ёс зүйн хороонд ирүүлсэн гомдлын цаг хугацааны байдлыг авч үзвэл 01-ээс 03 сар хүртэлх хугацаанд нийт гомдлын 23 хувь, 04-өөс 06 сар хүртэлх хугацаанд нийт гомдлын 33.8 хувь, 07-09 сарын хугацаанд нийт гомдлын 24.2 хувь, 10-12 сарын хугацаанд нийт гомдлын 17.6 хувь нь ирсэн байна.

- Шүүхийн Ёс зүйн хороонд гомдол ирснээс хойш тухайн гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэх хүртэлх хугацааг авч үзвэл:

Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн 8 сар 8 хоног

Хамгийн богино хугацаанд шийдвэрлэсэн 14 хоног



Дээрх хугацааг илүү нарийвчлалтайгаар авч үзвэл:



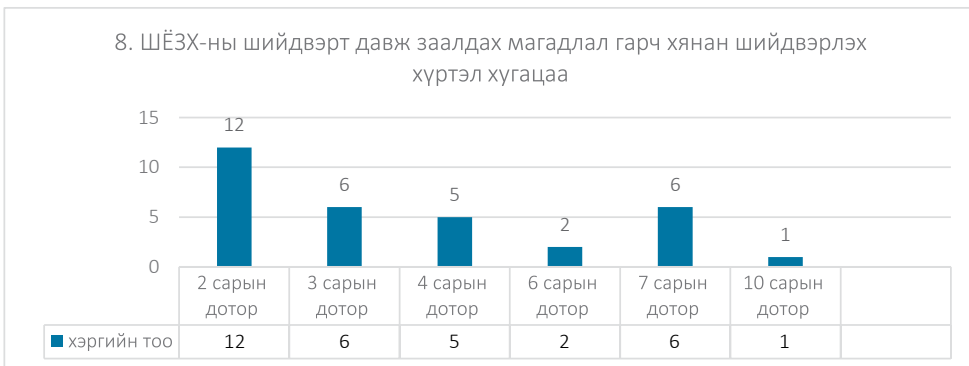
- ШЕЗХ-гомдлыг хүлээн авах эсэхийг шийдвэрлэсний дараа давж заалдсан тохиолдолд ШЕЗ хорооноос магадлал гарган шийдвэрлэсэн нь:

Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн- 9 сар 12 хоног

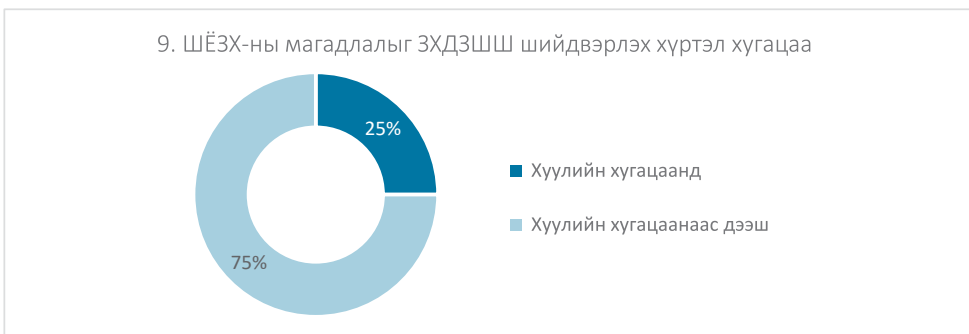
Хамгийн хурдан шийдвэрлэсэн-28 хоног



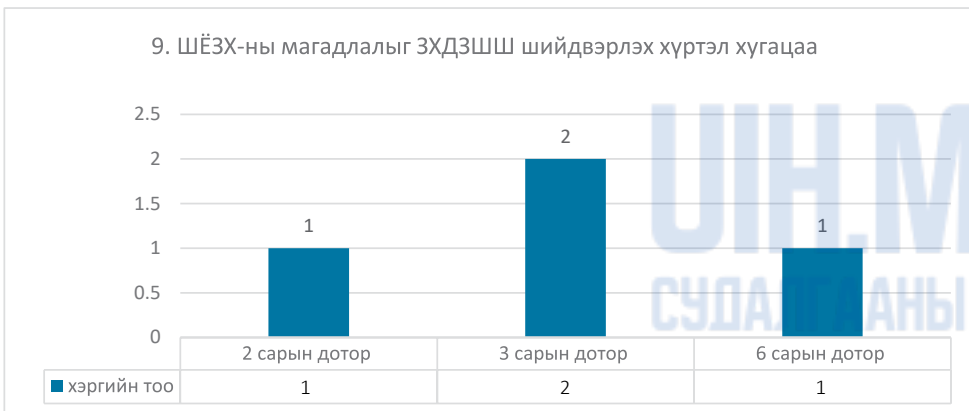
Дээрх хугацааг илүү нарийвчлалтайгаар авч үзвэл:



- ШЁЗХ-оос гаргасан магадлалд давж заалдаж ЗХДЗШШ-ээр хэргийг хянан шийдвэрлэх хүртэлх хугацаа:
Хамгийн удаан шийдвэрлэсэн-5 сар 8 хоног
Хамгийн хурдан шийдвэрлэсэн-1 сар 10 хоног



Дээрх хугацааг илүү нарийвчлалтайгаар авч үзвэл,

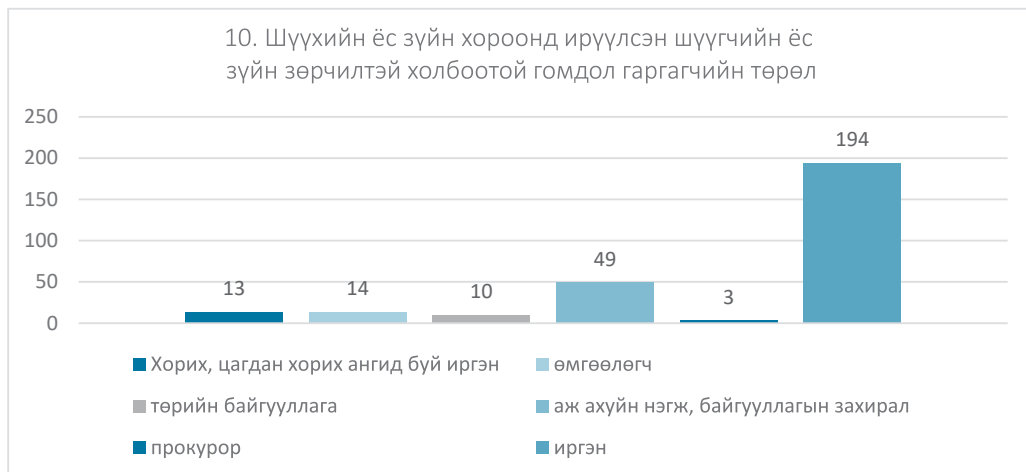


- ЗХДЗШШ-ийн гаргасан магадлалд гомдол гарган УДШ-ээр хянан шийдвэрлэх хүртэлх хугацаа:

Нийт 2 хэрэг байна. Үүнд: 23 хоног болон 3 сар 3 хоногийн хугацаанд хянан шийдвэрлэгдсэн хэрэг байна.

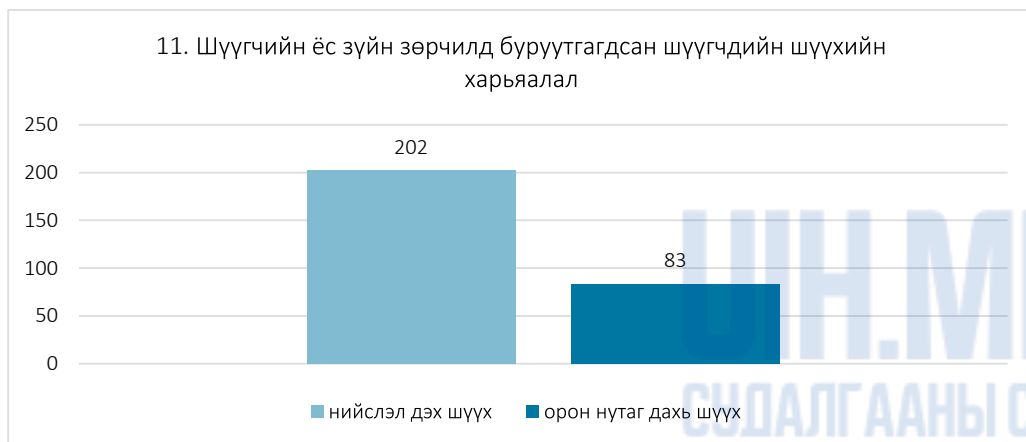
ДӨРӨВ. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНД ИРҮҮЛСЭН ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛТЭЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДОЛ ГАРГАГЧИЙН ТӨРӨЛ, ШҮҮХИЙН ХАРЬАЛАЛ БОЛОН БУСАД

А. 2014 ОН

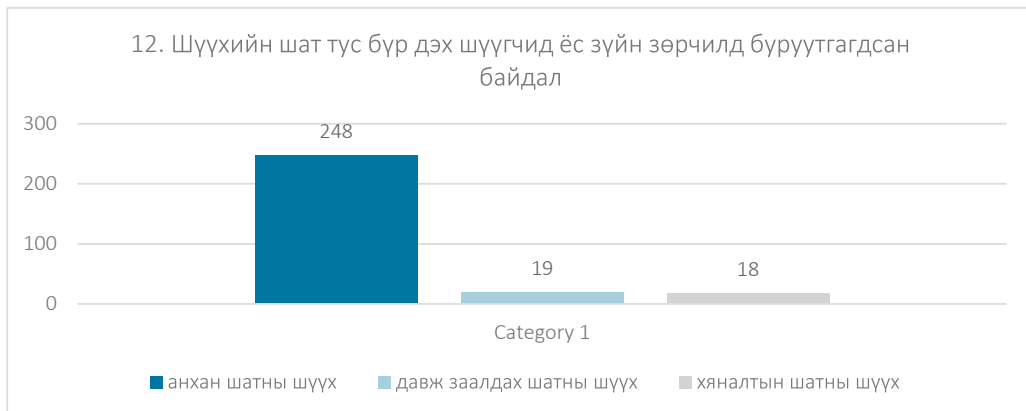


2014 онд ШЁЗХ-д гомдол гаргасан этгээдийг авч үзвэл гомдол гаргасан нийт этгээдийн 68.5 хувь нь иргэн, 17.3 хувь нь аж ахуй нэгж байгууллагын захирал, 4.9 хувь нь өмгөөлөгч, 4.5 хувь нь хорих ангид буй иргэн, 3.5 хувь нь төрийн байгууллага, 1 хувь нь прокурор байна.

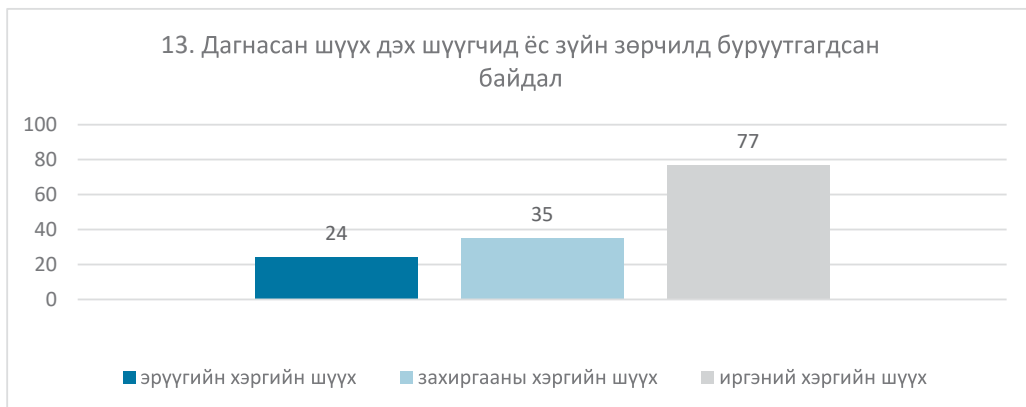
Шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн шүүхийн харьяаллыг авч үзвэл:



Шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн шүүхийн харьяаллыг үзвэл, нийт буруутгагдсан шүүгчдийн 70.9 хувь нь нийслэл дэх шүүхийн шүүгчид, 29.1 хувь нь орон нутаг дахь шүүхийн шүүгчдэд холбогдох гомдол байна.

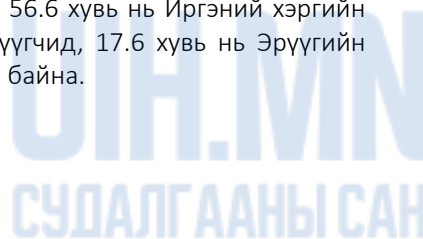


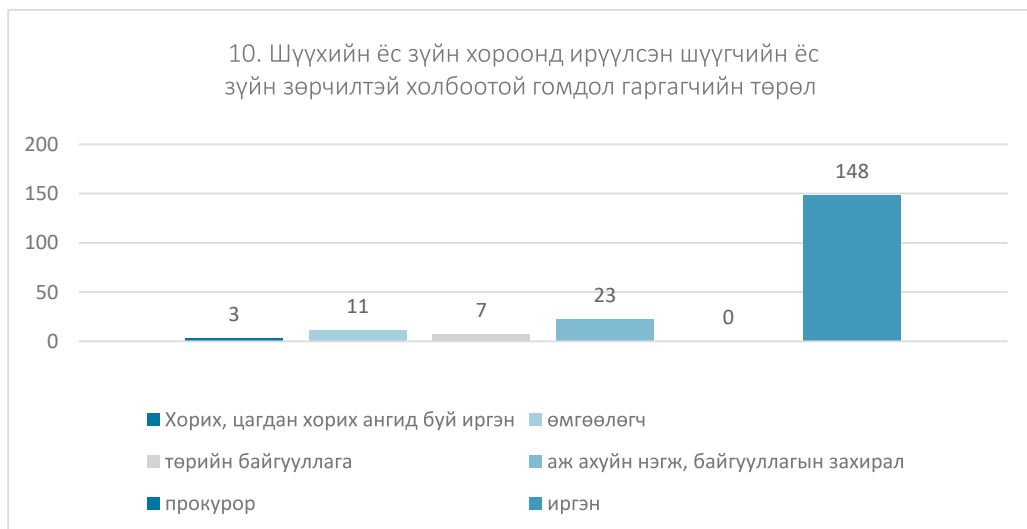
2014 онд гаргасан нийт гомдлын шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн шүүхийн харьяаллын хувьд 87 хувь нь анхан шатны шүүхийн шүүгч, 6.6 хувь нь давж заалдах шатны шүүх, 6.3 хувь нь хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид холбогдуулан гаргасан байна.



Мөн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдаж буй шүүгчдийн 56.6 хувь нь Иргэний хэргийн шүүхийн шүүгчид, 25.7 хувь нь Захиргааны хэргийн шүүгчид, 17.6 хувь нь Эрүүгийн хэргийн шүүхийн шүүгчид холбогдуулан гомдол гаргасан байна.

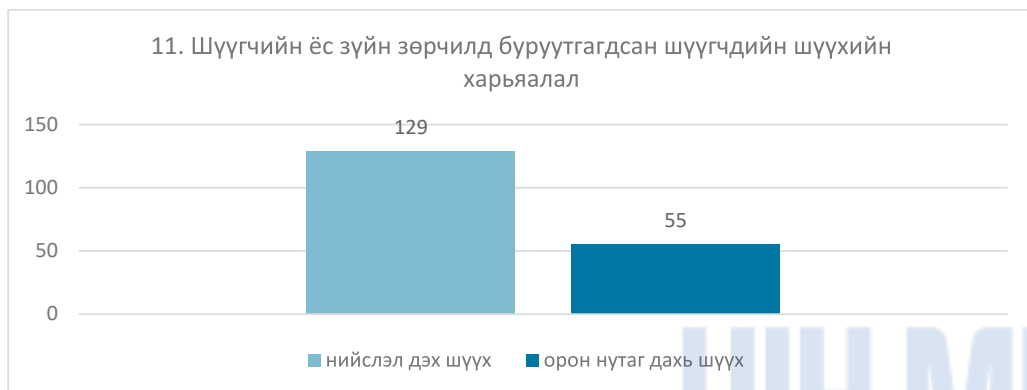
Б. 2015 ОН



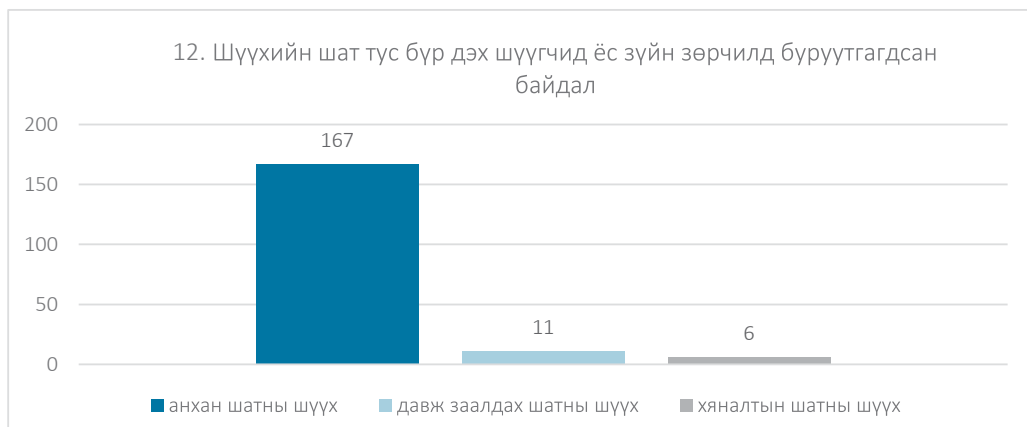


2015 онд ШЁЗХ-д гомдол гаргасан этгээдийг авч үзвэл гомдол гаргасан нийт этгээдийн 77 хувь нь иргэн, 12 хувь нь аж ахуй нэгж байгууллагын захирал, 5.7 хувь нь өмгөөлөгч, 3.6 хувь нь төрийн байгууллага, 1.6 хувь нь хорих ангид буй иргэн байна.

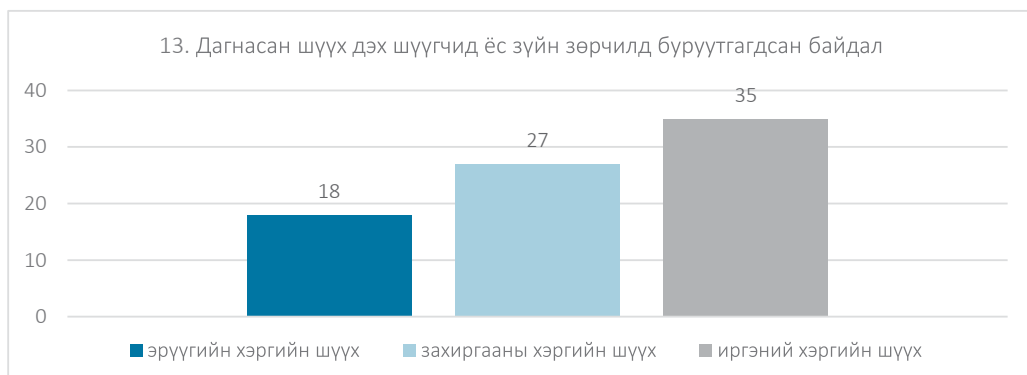
Шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн шүүхийн харьяалал



Шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн шүүхийн харьяаллыг үзвэл, нийт буруутгагдсан шүүгчдийн 70 хувь нь нийслэл дэх шүүхийн шүүгчид, 30 хувь нь орон нутаг дахь шүүхийн шүүгчдэд холбогдох гомдол байна.

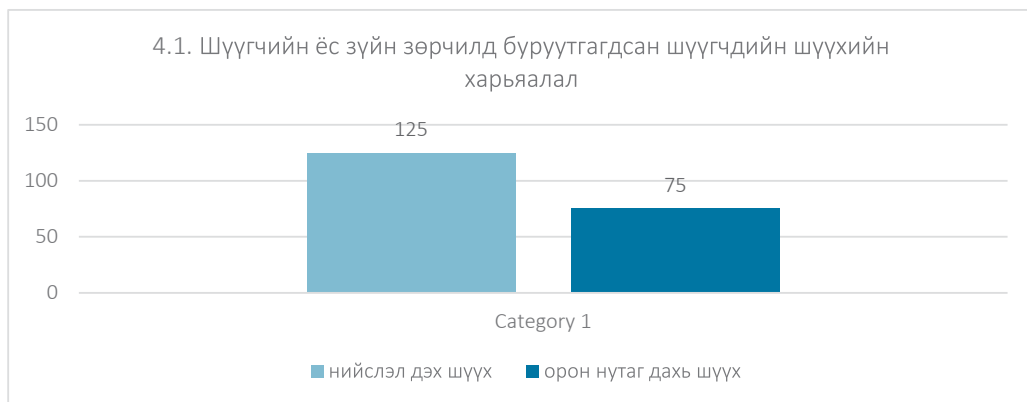


2015 онд гаргасан нийт гомдлын шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн шүүхийн харьяаллын хувьд 90.8 хувь нь анхан шатны шүүхийн шүүгч, 6 хувь нь давж заалдах шатны шүүх, 3.3 хувь нь хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид холбогдуулан гаргасан байна.



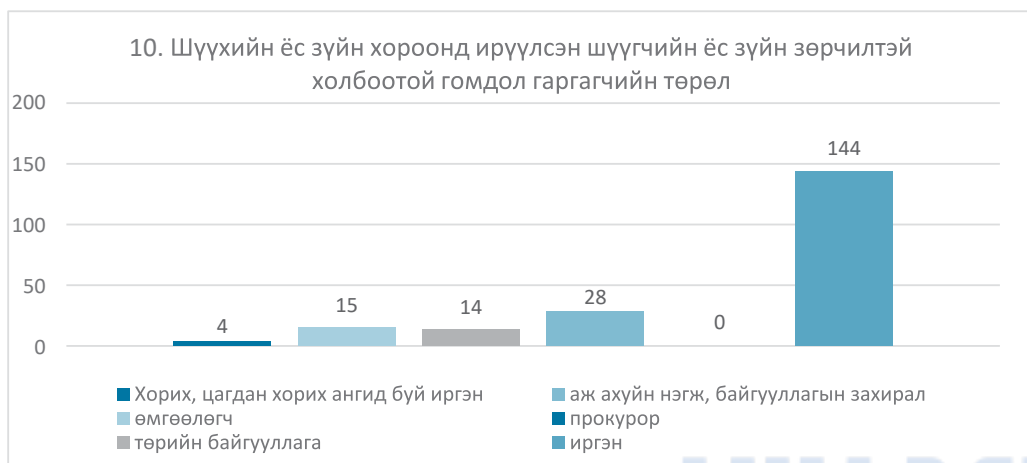
Мөн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдаж буй шүүгчдийн 43.8 хувь нь Иргэний хэргийн шүүхийн шүүгчид, 33.8 хувь нь Захиргааны хэргийн шүүгчид, 22.3 хувь нь Эрүүгийн хэргийн шүүхийн шүүгчид холбогдуулан гомдол гаргасан байна.

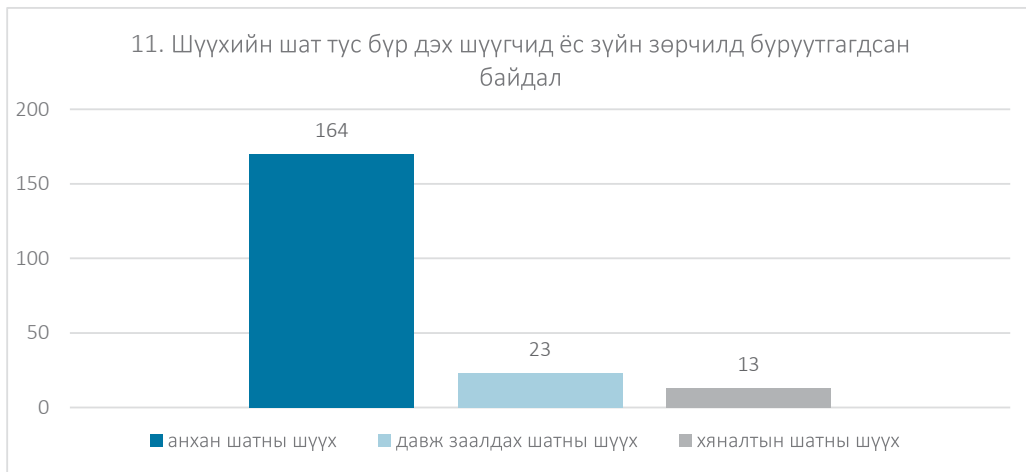
В. 2016 ОН



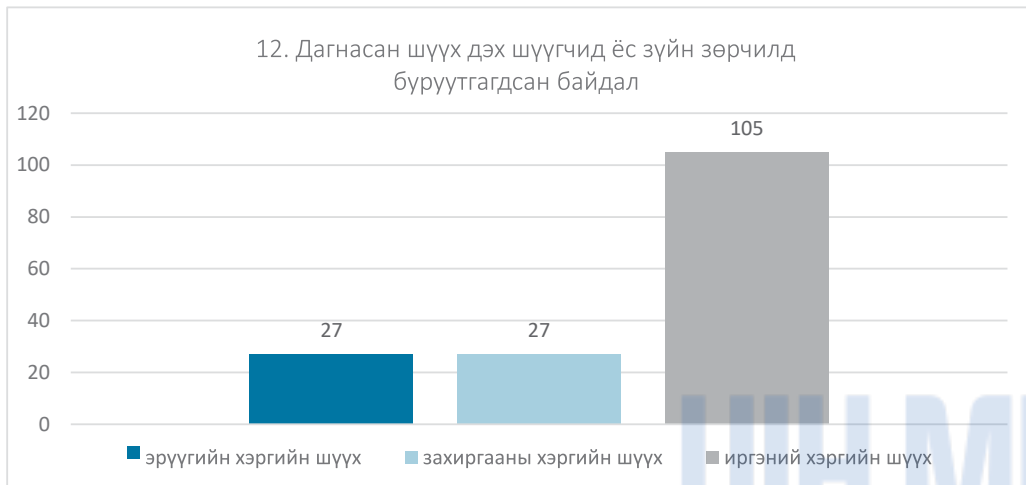
Шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн шүүхийн харьяалал:

2016 онд ШЁЗХ-д гомдол гаргасан этгээдийг авч үзвэл гомдол гаргасан нийт этгээдийн 70 хувь нь иргэн, 13.7 хувь нь аж ахуй нэгж байгууллагын захирал, 7.3 хувь нь өмгөөлөгч, 6.8 хувь нь төрийн байгууллага, 1.9 хувь нь хорих ангид буй иргэн байна.





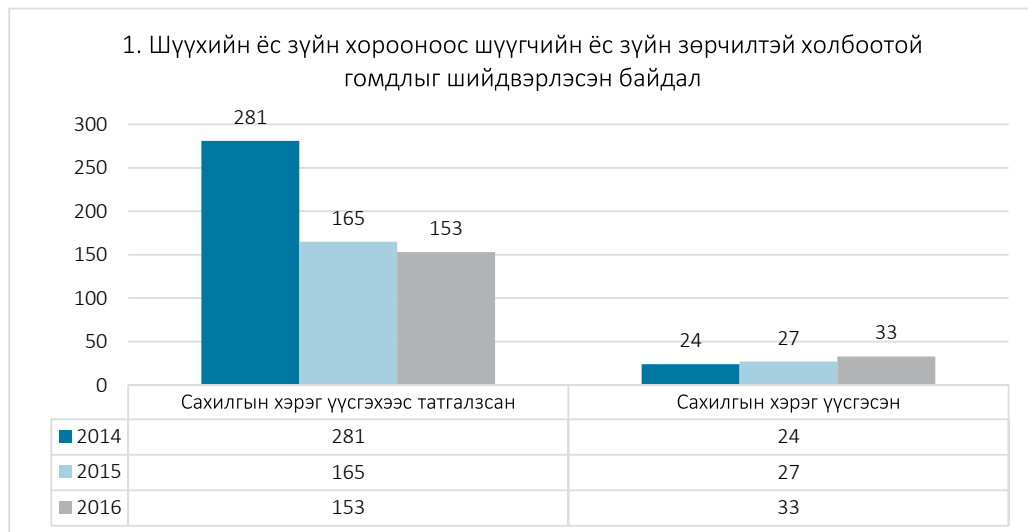
2016 онд гаргасан нийт гомдлын шүүгчийн ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн шүүхийн харьяаллын хувьд 82.5 хувь нь анхан шатны шүүхийн шүүгч, 11.2 хувь нь давж заалдах шатны шүүх, 6.3 хувь нь хяналтын шатны шүүхийн шүүгчид холбогдуулан гаргасан байна.



Ёс зүйн зөрчилд буруутгагдаж буй шүүгчдийн 66 хувь нь Иргэний хэргийн шүүхийн шүүгчид, 16.9 хувь нь Захиргааны хэргийн шүүгчид, 16.9 хувь нь Эрүүгийн хэргийн шүүхийн шүүгчид холбогдуулан гомдол гаргасан байна.

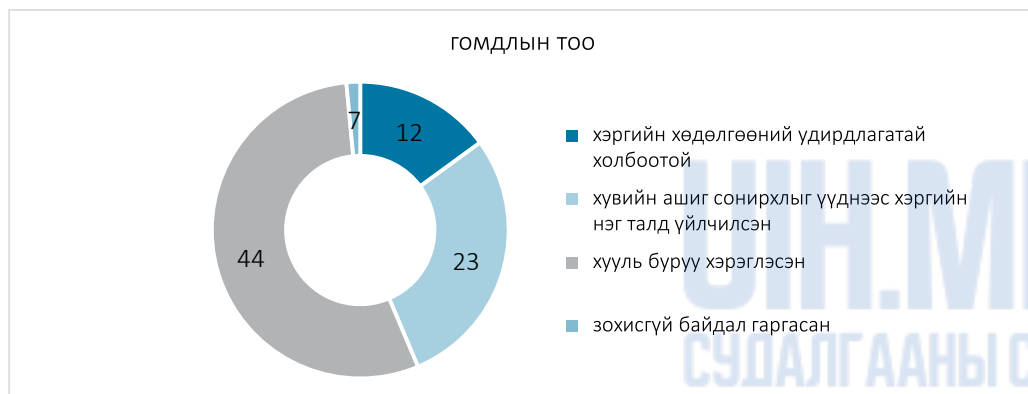
ТАВ. НЭГДСЭН СТАТИСТИК, ТООН ҮЗҮҮЛЭЛТ

А. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРОО БОЛОН ЗХДЗШШ, УДШ-ЭЭС ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛТЭЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДЛЫГ ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ



Шүүхийн Ёс зүйн хороо нь 2014 оны хувьд хороонд гаргасан нийт гомдлын 11.5 хувьд, 2015 онд нийт гомдлын 12.5 хувьд, 2016 онд 14.3 хувьд сахилгын хэрэг үүсгэхээр шийдвэрлэсэн байна.

2014, 2015 болон 2016 онд ШЁЗХ-оос сахилгын хэрэг үүсгэсэн 84-н гомдлын агуулга ямар хэлбэртэй байсан талаар тоймлон авч үзвэл:



Дээрхээс үзвэл нийт сахилгын хэрэг үүсгэсэн 84 гомдлын 44 гомдол нь Хууль буруу хэрэглэсэн гэх үндэслэлээр ШЁЗХ сахилгын хэрэг үүсгэж шийдвэрлэсэн байх ба энэ нь нийт гомдлын 51.2%-ийг эзэлж байна.

Хууль буруу хэрэглэсэн гэх үндэслэлээр сахилгын хэрэг үүсгэсэн гомдлын агуулгыг илүү нарийвчлан авч үзвэл:

- Хууль бусаар хорьсон, сэтгэл санаа, эрүүл мэндээр хохироосон – 5 гомдол

- Хуралдааны товыг мэдэгдэлгүйгээр шүүх хуралдааныг явуулсан, талуудын эрхийг хангаагүй – 3 гомдол
- Шүүхийн шийдвэрт тусгаагүй арга хэмжээг гүйцэтгэх хуудаст бичиж шийдвэр гүйцэтгэх ажиллагаа хийгдсэн – 1 гомдол
- Шинжээч томилсон тогтоолоо шинжээч байгууллагад хүргүүлээгүй, биелэлтийг хангаагүй – 4 гомдол
- Шүүхээс гарах шийдвэрийн биелэлтийг хангуулах захирамжаа шийдвэр гүйцэтгэх байгууллагад хүргүүлээгүй, биелэлтэд хяналт тавиагүй – 3 гомдол
- Давж заалдах, хяналтын журмаар гомдол гаргах эрх болон бусад шүүхийн тогтоол, захирамж, шийтгэвэрт гомдол гаргах эрхийг үндэслэлгүйгээр хязгаарласан – 9 гомдол
- Шүүхийн шийтгэх тогтоол хуулийн хүчин төгөлдөр болоогүй байхад ялтныг өршөөлд хамруулсан, хугацаанаас өмнө тэнсэн сулласан – 1 гомдол
- Шүүх хуралдаанд үг хэлүүлээгүй, мэтгэлцэх эрхийг хязгаарласан – 2 гомдол
- Эвлэрлийг баталж шийдвэрлэхдээ хэргийн оролцогчдын эрхийг хангаагүй – 5 гомдол
- Илт хууль зөрчиж шийдвэрлэсэн /Жишээлбэл: Шүүгчээс татгалзах хүсэлтийг Ерөнхий шүүгчид шилжүүлэхгүй өөрсдөө шийдвэрлэсэн, үндэслэлгүйгээр нэхэмжлэлийг хүлээн авахаас татгалзсан, Улсын Дээд Шүүхийн хүчин төгөлдөр тогтоолд дурдсан асуудлаар хэрэг үүсгэсэн, хэрэгт хамааралгүй хүнийг хариуцагчаар татаж хэрэг үүсгэсэн гэх мэт/- 11 гомдол

2014-2016 оны хооронд сахилгын хэрэг үүсгэсэн хэргийн 26.7%-ийг буюу нийт 23 гомдлын товч агуулгыг нарийвчлан авч үзвэл:

- Хугацаа хэтэрсэн гомдлыг хүлээн авч давж заалдах шүүхэд хэргийг хүргүүлсэн хэт нэг талыг барьсан – 2 гомдол
- Хэт нэг талыг барьсан буюу хэргийн оролцогчид зааварчилгаа, зөвлөгөө өгсөн, хэргийн оролцогчтой ганцаарчлан үүлзсэн – 12 гомдол
- Нөхрийнхөө зээлтэй банкинд холбогдох маргааныг банкны талд шийдвэрлэсэн бөгөөд энэ хугацаанд их хэмжээний зээл төлөгдсөн – 1 гомдол
- Шүүгч албан тушаалаа ашиглаж хүний хувийн өмчид гэр бүлийн гишүүнээр дамжуулан халдсан – 1 гомдол
- Эд зүйл үнэ төлбөргүй ашигласан, нэхсэн мөнгийг нь өгч чадаагүй болохоор хууль бус шийдвэр гаргасан – 1 гомдол
- Хэргийн оролцогчтой ашиг сонирхлын холбоотой – 6 гомдол

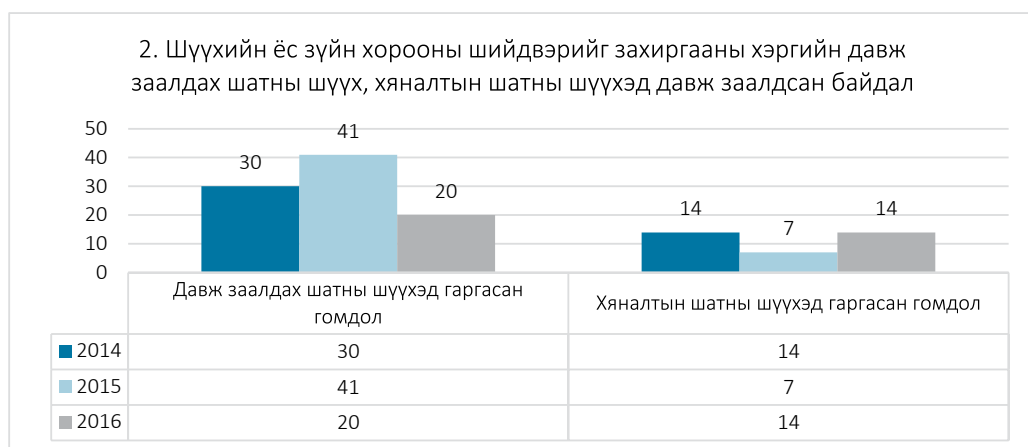
Нийт гомдлын 14% буюу нийт 12 гомдлын үндэслэлийг авч үзвэл:

- Хэргийн хугацаа хянадаггүй, удаашруулж чирэгдүүлсэн – 3 гомдол
- Шүүхийн шийдвэрийг хуульд заасан хугацаанд гаргаж гардуулаагүй- 5 гомдол
- Шүүх хуралдааны тэмдэглэлийг хуульд заасан хугацаанд гаргахад хяналт тавиагүй, талуудад танилцуулаагүй – 1 гомдол
- Захирамжид гомдол гаргах эрх олголгүй гомдол гаргах хугацаа өнгөрсний дараа захирамжийг гардуулсан – 1 гомдол

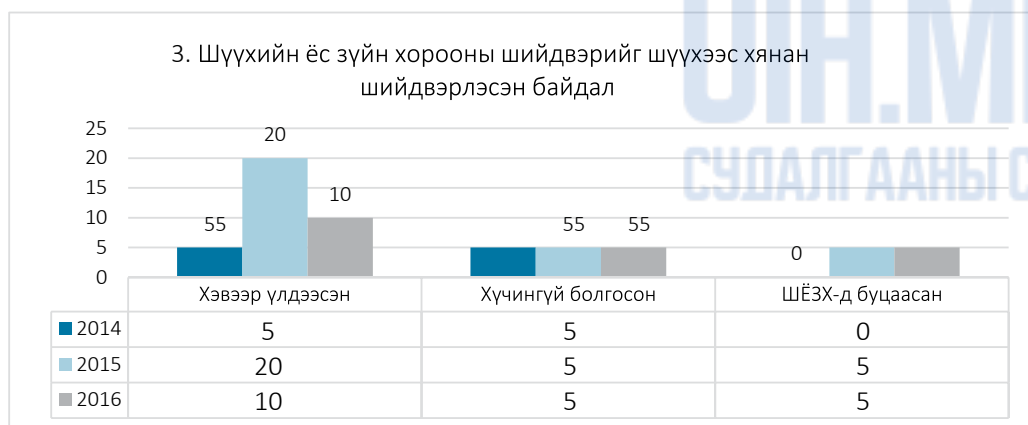
- Нэхэмжлэлийг 48 хоногийн дараа хариуцагчид гардуулсан – 1 гомдол
- Лавлагаа гаргуулах тухай захирамжийг 3 сарын дараа холбогдох байгууллагад хүргүүлсэн – 1 гомдол

Хамгийн бага буюу Зохисгүй байдал гаргасан гэх үндэслэлээр сахилгын хэрэг үүсгэсэн нь нийт 7 гомдол буюу нийт гаргасан гомдлын 8%-ийг эзэлж байна.

- Хэргийн оролцогчтой зүй бусаар харьцсан, загнаж зандарсан, хүнлэг бус хандсан – 5 гомдол
- Шүүгч ажлын байранд согтууруулах хэрэглэсэн байдалтай ирсэн – 1 гомдол
- Шүүх хуралдаанд хоцорч ирсэн /Шүүх хуралдааны дундуур бүрэлдэхүүний 1 шүүгч орж ирсэн/, хуралдааны дундуур гарч явсан хэргийн оролцогчид хүндэтгэлгүй хандсан – 2 гомдол



2014 онд Давж заалдах шатны шүүхийн хянан шийдвэрлэсэн сахилгын хэргийн 50 хувьд хяналтын шатанд гомдол гаргасан байна. 2015 онд Давж заалдах шатны шүүхийн хянан шийдвэрлэсэн сахилгын хэргийн 23.5 хувьд хяналтын шатанд гомдол гаргасан бол 2016 оны хувьд Давж заалдах журмаар хянан шийдвэрлэсэн хэргийн 10 хувь буюу 2 хэрэгт хяналтын шатны шүүхэд гомдол гаргасан байна.



Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд 2014 онд ШЁЗХ-ны 19 шүүгчид холбогдох 10 магадлал хянагдсанаас 5 буюу 50 хувийг хүчингүй болгож, 5 буюу 50 хувийг хэвээр үлдээсэн байна.

Харин 2015 онд ШЁЗХ-ны 37 шүүгчид холбогдох 30 магадлалд хянагдсанаас 5 буюу 16.6 хувийг хүчингүй болгож, 5 буюу 16.6 хүчингүй болгож дахин шалгуулахаар буцааж, 20 буюу 66,6 хувийг хэвээр үлдээсэн байна.

Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхэд 2016 онд ШЁЗХ-ны 21 шүүгчид холбогдох 20 магадлал хянагдсанаас 10 буюу 50 хувийг хэвээр үлдээж, 5 буюу 25 хувийг хүчингүй болгож, 5 буюу 25 хувийг хүчингүй болгож ШЁЗХ-нд дахин шалгуулахаар буцааж шийдвэрлэсэн байна.

ШЁЗХ-оос 2014, 2015, 2016 онд хянан шийдвэрлэсэн хэргийг шүүхээс хянан шийдвэрлэсэн байдлыг авч үзвэл тухайн шийдвэр, магадлалыг хэвээр үлдээсэн нь хамгийн их хувийг эзэлж байна.

Б. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНД ИРҮҮЛСЭН ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛТЭЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДЛЫН ЦАГ ХУГАЦААНЫ БАЙДАЛ

- Шүүхийн Ёс зүйн хороонд гомдол ирснээс хойш хянан шийдвэрлэх тухайн гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэх хүртэлх хугацааг авч үзвэл шийдвэрлэгдэж байгаа хэргийн ихэнх нь гомдлыг хүлээн авснаас хойш хоёроос, гурван сарын хооронд хянан шийдвэрлэгддэг байна¹¹.

	2014 он	2015 он	2016 он
Нийт шийдвэрлэсэн хэрэгт эзлэх хувь	Хуулийн хугацаанд- 52% Түүнээс дээш- 48%	Хуулийн хугацаанд- 81% Түүнээс дээш- 19%	Хуулийн хугацаанд- 61% Түүнээс дээш- 39%

- ШЁЗХ-гомдлыг хүлээн авах эсэхийг шийдвэрлэсний дараа давж заалдсан тохиолдолд ШЁЗ хорооноос магадлал гарган шийдвэрлэсэн хугацааг үзвэл ШЁЗХ-ны шийдвэр гарснаас хойш хоёроос, гурван сарын дотор нийт гишүүдийн хуралдаанаар хэргийг хянан шийдвэрлэдэг байна¹².

	2014 он	2015 он	2016 он
Нийт шийдвэрлэсэн хэрэгт эзлэх хувь	Хуулийн хугацаанд- 47% Түүнээс дээш- 53%	Хуулийн хугацаанд- 54% Түүнээс дээш- 46%	Хуулийн хугацаанд- 37% Түүнээс дээш- 63%

- ШЁЗХ-оос гаргасан магадлалд давж заалдаж ЗХДЗШШ-ээр хэргийг хянан шийдвэрлэх хүртэлх хугацааг Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасан хугацааг баримтлан, тооцно. 2014, 2015 болон 2016 онд ЗХДЗШШ-ээр хянан шийдвэрлэсэн хэргийг авч үзвэл ШЁЗХ-ны магадлал гарснаас хойш гурав, дөрвөн сарын дотор хянан шийдвэрлэгдэх явдал нийтлэг байна¹³.

11 Хууль болон ШЁЗД-д заасны дагуу ШЁЗХ-д гомдол ирснээс хойш түүнд холбогдуулан сахилгын хэрэг үүсгэх ээхийг шийдвэрлэх хүртэл нийт 60 хоног, үүнийг шаардалгатай тохиолдолд 30 хүртэл хоногоор сунгаж болохоор заасан байна. Үүнээс үзвэл гомдлыг ШЁЗХ сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэсэт хуулийн дагуу 90 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэх байна.

12 ШЁЗД-д заасны дагуу ШЁЗХ-оос гаргасан гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэх эсэхийг шийдвэрлэсэний дараа 30 хоногийн дотор ШЁЗХ-ны нийт гишүүдийн хурлаар хэргийг хянан шийдвэрлэх ёстой байна.

13 Захиргааны хэрэг хянан шийдвэрлэх тухай хуульд заасны дагуу тухайн хэрэгт ЗХДЗШШ-д гомдол гаргасан тохиолдолд гомдол гаргасан өдрөөс хойш 60 хоногийн дотор хэргийг хянан шийдвэрлэх ёстой байна.

	2014 он	2015 он	2016 он
Нийт шийдвэрлэсэн хэрэгт эзлэх хувь	Хуулийн хугацаанд- 19% Түүнээс дээш- 81%	Хуулийн хугацаанд- 17% Түүнээс дээш- 83%	Хуулийн хугацаанд- 25% Түүнээс дээш- 75%

- ЗХДЗШШ-ийн гаргасан магадлалд гомдол гарган УДШ-ээр хянан шийдвэрлэх хүртэлх хугацаа нь нийтлэг байдлаар ЗХДЗШШ-ийн магадлал гарснаас хоёроос гурван сарын хугацаанд хянан шийдвэрлэсэн байна.

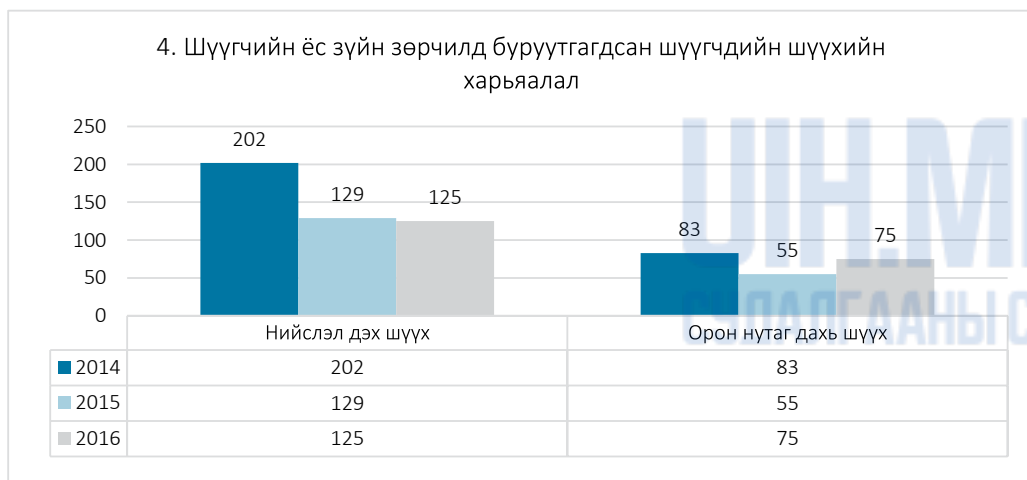
	2014 он	2015 он	2016 он
Нийт шийдвэрлэсэн хэрэгт эзлэх хувь	Хуулийн хугацаанд- 28.6% Түүнээс дээш- 71.4%	Хуулийн хугацаанд- 27.27% Түүнээс дээш- 72.73%	Хуулийн хугацаанд- 50% Түүнээс дээш- 50%

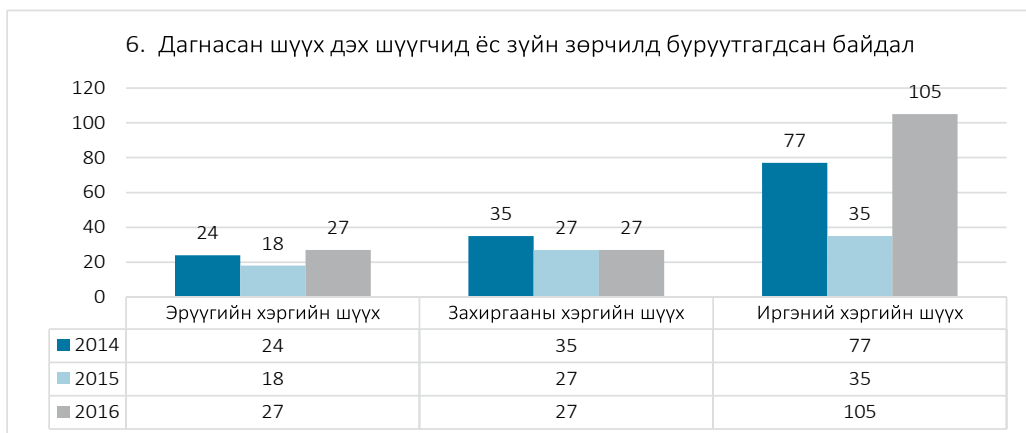
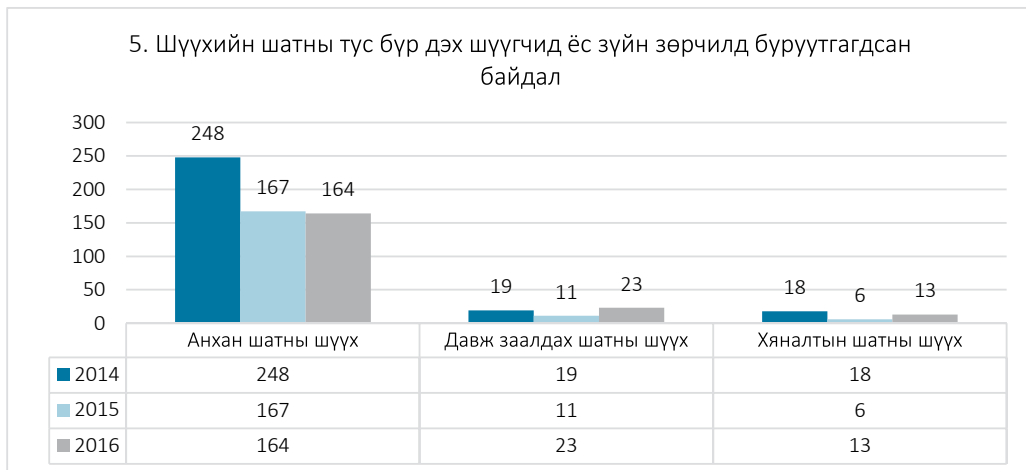
Хяналтын шатанд гомдол гаргасан хугацаа мэдэгдэхгүй байгаа тул ЗХХШТХ-д заасан хэрэг хяналтын шатны шүүхээр хэрэг хянан шийдвэрлэх хугацаанд буюу хяналтын шатны шүүхэд гомдол гаргаснаас хойш нийт 30 хоногт багтаан хэргийг хянан шийдвэрлэсэн хэргийг тооцох боломжгүй байна.

В. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНД ИРҮҮЛСЭН ШҮҮГЧИЙН ЁС ЗҮЙН ЗӨРЧИЛТЭЙ ХОЛБООТОЙ ГОМДОЛ ГАРГАГЧИЙН ТӨРӨЛ, ШҮҮХИЙН ХАРЬАЛАЛ БОЛОН БУСАД

Доорх 4, 5 дугаар хүснэгтээс үзвэл 2014, 2015, 2016 онд ШЁЗХ-нд ирсэн гомдолд ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн шүүхийн харьяалал нь нийслэл дэх шүүх хамгийн их буюу нийт буруутгагдсан шүүгчдийн 70-аас дээш хувь нь Нийслэл дэх шүүхийн шүүгчид байна.

Мөн шүүхийн шат бүр дээр нь харьцуулан авч үзвэл, 2014, 2015, 2016 онд ёс зүйн зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн 80-аас дээш хувь нь Анхан шатны шүүхийн шүүгчид байна.





Иргэний хэргийн шүүхийн шүүгчид хамаарах гомдол бусад дагнасан шүүхийн шүүгчид буруутгагдсан байдлаас хамаагүй их бөгөөд 2 дахин их байгаа нь хүснэгтээс харагдаж байна.

ЗУРГАА. ШҮҮХИЙН ЁС ЗҮЙН ХОРООНД ИРСЭН ГОМДЛЫГ ЗХДЗШШ БОЛОН УДШ-ЭЭР ХЯНАН ШИЙДВЭРЛЭСЭН БАЙДАЛ

2014, 2015, 2016 онд ШЁЗХ-нд ирсэн гомдлыг ШЁЗХ-ны магадлалаар хуульд заасан журмын дагуу сахилгын шийтгэл ногдуулж шийдвэрлэсэн 28 магадлалыг ЗХДЗШШ, УДШ-ийн Захиргааны хэргийн танхим хянан шийдвэрлэгдсэн байгаа ба тухайн шийдвэрлэгдсэн хэргийг дараах дөрвөн агуулгын хүрээнд анализ хийсэн болно. Үүнд:

- Хэрэг хянан шийдвэрлэхэд үндэслэл болгосон заалт
- Тухайн хэргийг ШЁЗХ шийдвэрлэсэн байдалд өөрчлөлт оруулсан эсэх
- УДШ-ээс ШЁЗХ-ны шийдвэр магадлалыг өөрчлөх, хүчингүй болгох, хэвээр баталсан үндэслэл, факт

- Хэргийг хянан шийдвэрлэхдээ хөөн хэлэлцэх зохицуулалтыг ашигласан эсэх.

2014-2016 оны хооронд ШЁЗХ-оос сахилгын шийтгэл ногдуулсан магадлалыг ЗХДЗШШ болон УДШ хянан шийдвэрлэгдсэн нийт 26 сахилгын хэрэг байна. Үүнд ШЁЗХ-ны 28 магадлалаар /сахилгын шийтгэл ногдуулсан 2 магадлалыг ЗХДЗШШ, УДШ-ээс хүчингүй болгож ШЁЗХ-нд буцаасан бөгөөд дахин сахилгын шийтгэл ногдуулсан 2 магадлал дахин гаргасан тул/ 26 сахилгын хэрэгт холбогдох 33 шүүгчид сахилгын шийтгэл оногдуулсан байна. Үүний 16 нь сануулах сахилгын шийтгэл байсан ба цалин бууруулах сахилгын шийтгэл 9, шүүгчийн албан тушаалаас огцруулах сахилгын шийтгэл оногдуулсан 3 байжээ. Давхардсан тоогоор 1 шүүгчид 2 сарын хугацаагаар цалин 20 хувь бууруулах, 3 сарын хугацаагаар цалин 30 хувь бууруулах, сануулах зэрэг 3 сахилгын шийтгэл ногдуулсан. Мөн 1 шүүгчид 3 сарын хугацаагаар цалин 30 хувь бууруулах, сануулах зэрэг 2 сахилгын шийтгэл оногдуулсан боловч дээрх шийтгэлүүдийг ЗХДЗШШ-ээс хүчингүй болгож шийдвэрлэсэн байна.

Харин нийт 4 шүүгчид оногдуулсан 5 сахилгын шийтгэл хуулийн хүчин төгөлдөр болж, тухайн 3-н шүүгчид сануулах шийтгэл, 1 шүүгчид огцруулах болон цалингийн хэмжээг бууруулах сахилгын шийтгэл түс түс хүлээлгэсэн байна.

ШЁЗХ-ны магадлалыг ЗХДЗШШ болон УДШ-ээс хэвээр үлдээсэн, дахин шалгуулахаар буцаасан, хүчингүй болгосон үндэслэлийг авч үзвэл:

Өөрчлөлт орсон эсэх	Шийдвэрийн тоо	Үндэслэл
Хэрэгсэхгүй болгосон	20	<ul style="list-style-type: none"> • Шүүхийн ёс зүйн хороо шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн холбогдох заалтыг зөрчсөн гэж дүгнэсэн нь буруу байна ШЁЗХ-ны 2 магадлал • Монгол Улсын Ерөнхийлөгчийн 2013.10.15-ны 167-р зарлигаар баталсан Шүүхийн ёс зүйн хорооны дүрмийн 1.1-т Шүүхийн ёс зүйн хороо нь гомдол гаргагч этгээдийн гомдлын хүрээнд шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн эсэх асуудлыг шалгаж, үүнтэй холбоотой баримтыг цуглуулж, хянан шийдвэрлэх ёстой. Гомдлын үндэслэлд дурдаагүй, гомдлын шаардлагаас өөр асуудлаар дүгнэлт хийж хэргийг шийдвэрлэсэн нь буруу байна – ШЁЗХ-ны 2 магадлал • Хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн (ШЁЗД 5.1.3-т заасныг зөрчсөн). Хөөн хэлэлцэх хугацааны зохицуулалт хэрэглэсэн нийт ШЁЗХ-ны 2 магадлал. • ШЁЗД 1.4.1, 1.4.2-т хамаарах тул. Нийт 12 ШЁЗХ-ны магадлал. • ШЁЗД зөрчсөн гэж дүгнэсэн атлаа дээрх зөрчлүүд ямар үйлдлээр илэрсэн, ямар нотлох баримтаар нотлогдож байгаа талаар магадлалд дурдаагүй. ШЁЗХ-ны 2 магадлал

ШЁЗХ-д буцаасан	3	<ul style="list-style-type: none"> • ШЁЗХ-ны магадлал үндэслэл бүхий байх хуулийн шаардлагад нийцэхгүй байна. (Шүүхийн ёс зүйн хороо хянан шалгах үүргээ бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэлгүйгээр зөрчил гаргасан эсэхийг хангалттай тодруулж, эргэлзээгүйгээр нотлогдоогүй байхад гомдлыг хянан шийдвэрлэж шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан) • Шүүхийн ёс зүйн хороо шаардлагатай нотлох баримтыг бүрэн цуглуулаагүй, ёс зүйн зөрчил гаргасан хугацааг тогтоогоогүй сахилгын хэргийг шийдвэрлэсэн нь дүрмийн зохицуулалттай нийцэхгүй байна.
ШЁЗХ сахилгын шийтгэл ногдуулсныг хэвээр үлдээсэн	5	<ul style="list-style-type: none"> • Шүүхийн ёс зүйн хорооны магадлал нь хууль ёсны бөгөөд үндэслэл бүхий байх хуулийн шаардлагыг хангасан байна. (2.3.1, 3.2.1, 3.3.1, 3.3.3-т заасныг зөрчсөн гэж үзэх үндэслэлтэй.)

ШЁЗХ-ны сахилгын шийтгэл оногдуулсан магадлал дахь үндэслэл болгосон хэм хэмжээг авч үзвэл, Монгол Улсын Үндсэн хууль, Эрүүгийн байцаан шийтгэх хууль, Шүүгчийн ёс зүйн дүрэм зэрэг байна. Тухайлбал, Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 14 дүгээр зүйлийн 14.13 дахь хэсэгт зааснаар “хэнд ч болов эрүү шүүлт тулгаж, хүнлэг бус, хэрцгий хандаж, нэр төрийг доромжилж болохгүй.” зөрчсөн хэмээн дүгнэж, сахилгын шийтгэл оногдуулсан байна. Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.12 дахь хэсэг “12/ төрийн байгууллага, албан тушаалтанд өргөдөл, гомдлоо гаргаж шийдвэрлүүлэх эрхтэй. Төрийн байгууллага, албан тушаалтан нь иргэдийн өргөдөл, гомдлыг хуулийн дагуу шийдвэрлэх үүрэгтэй” гэснийг мөн үндэслэсэн байна. Мөн Эрүүгийн байцаан шийтгэх хуулийн 396 дугаар зүйлийн 396.6, 397 дугаар зүйлийн 397.1 дэх хэсэгт заасныг зөрчсөн хэмээн үзэж сахилгын шийтгэл оногдуулсан нэг магадлал байна.

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 4 дүгээр зүйлийн 1-ийн 5 дахь хэсэгт “шүүгчид тавигдах шаардлага, болзол гэдэгт “4.1.5. мэргэжлийн ёс зүйгээ ухамсарласан, шударга ёсыг эрхэмлэдэг, хүний эрхийг дээдлэх, бусдын нөлөөнд автахгүй, бие даасан шийдвэр гаргах чадвартай” байх шаардлагыг хангаагүй байна гэж дүгнэсэн байна.

Сахилгын шийтгэл оногдуулан давж заалдах шатны журмаар хянан шийдвэрлэгдсэн ШЁЗХ-ны нийт 28 магадлалын дөрвөөс бусад нь Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн заалтад заасныг зөрчсөнөөс үүдэн оногдуулсан сахилгын шийтгэл байна. Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн заалтын аль хэсгийг зөрчсөнийг үндэслэл хэсэгт давтагдсан байдлаар нь авч дараах байдлаар авч үзсэн болно.

ШЁЗХ-оос сахилгын шийтгэл оногдуулан шийдвэрлэхдээ үндэслэл болгосон хэм хэмжээ, түүний давтамжийг авч үзвэл,

№	Зүйл, заалт	Утга	Заалтыг үндэслэсэн давтамж
Шүүгчийн Ёс зүйн дүрмийн заалт			
1	1.3 зүйл	Шүүгчийн баримтлах зарчим	1
2	1.3 дугаар зүйлийн 1	Шүүгч нь хүний эрх, эрх чөлөө, эрхэм чанарыг хүндэтгэх, хууль дээдлэх, үнэнч шударга байх, аливаа асуудалд бодитой, төвийг сахисан байр сууринаас хандах, хараат бус байх, үүрэг ажилдаа хариуцлагатай хандах, нууцыг задруулахгүй байх, мэргэжлийн нэр хүндээ эрхэмлэх зэрэг зарчмуудыг хувийн зан чанар болгож төлөвшүүлнэ.	11
3	2.3 дугаар зүйлийн 1	Зохисгүй байдал гаргахгүй байх-Шүүгч нь зохисгүй байдал гаргаж болохгүй бөгөөд бусдад ийнхүү ойлгогдохоос зайлсхийнэ.	5
4	3.2 дугаар зүйлийн 1	Хэргийн оролцогчтой харилцах-Шүүгч нь хэргийн оролцогчдод эрх тэгш, төвийг сахисан, хүнлэг ёсоор хандаж, хэргийг шударгаар шийдвэрлэж чадна гэсэн итгэл үнэмшлийг төрүүлэхүйц харилцааны соёлыг эзэмшсэн байна.	6
5	3.3 зүйл	Албаны чиг үүрэгтээ хандах	1
6	3.3 дугаар зүйлийн 1	Шүүгч нь хэрэг хянан шийдвэрлэх бүх ажиллагааг хуульд нийцүүлэн хэрэгжүүлж, биелэлтэд хяналт тавих үүрэгтэй.	12
7	3.3 дугаар зүйлийн 2	Хэргийн оролцогчдын зүгээс шүүгчийг татгалзахад хүргэх нөхцөл байдлыг өөрийн үг яриа, үйлдлээр бий болгохоос урьдчилан сэргийлж, зайлсхийнэ	1
8	3.3 дугаар зүйлийн 6	Шүүгч өөрийн удирдлага дор ажиллаж байгаа алба хаагчдад ажил мэргэжилдээ үнэнч байх, чин сэтгэлээсээ хандаж ажиллахыг шаардаж, өөрийн эргэн тойронд ёс зүйн эрүүл орчныг бүрдүүлнэ	3

ШЁЗД-ийн холбогдох зүйл заалтыг үндэслэхдээ хамгийн олон удаа үндэслэсэн хэм хэмжээ нь Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 3.3.1 дэх хэсэг буюу албаны чиг үүрэгтээ хайнга хандах гэсэн заалтыг үндэслэсэн байна.

ШЁЗХ-оос сахилгын шийтгэл оногдуулах магадлалд давж заалдан, уг журмаар шийдвэрлэгдсэн магадлалын 20-ыг нь хүчингүй болгосон бол 3-ыг нь ШЁЗХ-д хянан хэлэлцүүлэхээр буцаасан байна. Үлдсэн 5-ыг нь ШЁЗХ сахилгын шийтгэл ногдуулсныг хэвээр үлдээсэн байна.

ШЁЗХ-ны шийдвэрийг хэрэгсэхгүй болгосон магадлал, тогтоолын үндэслэлийг авч үзвэл, шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 1.4.1 болон 1.4.2-т хамаарах тул хэмээн тодорхойлжээ. Шүүгчийн Ёс зүйн дүрмийн 1.4 дүгээр зүйлийн 1 дэх хэсэгт “Шүүгч хуульд тусгайлан ёс зүйн зөрчил болохоор заасан болон энэ дүрмээр тогтоосон хэм хэмжээг зөрчсөн үйлдэл, эс үйлдэхгүйг ёс зүйн зөрчил гэж үзнэ.” гэсэн бол, уг зүйлийн 2 дахь хэсэгт “Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад шүүгчийн гаргасан мэргэжил, ур чадвар, дадлага, түршлагатай холбоотой алдаа нь ёс зүйн зөрчилд хамаарахгүй.” гэж заасан байна. Өөрөөр хэлбэл ШЁЗХ нь шүүгчид сахилгын шийтгэл оногдуулахдаа “ёс зүйн зөрчилд огт

хамаарахгүй асуудлаар шийтгэл оногдуулсан гэж ЗХДЗШШ болон УДШ шийдвэрлэсэн байна.

Мөн дээрх хэрэгсэхгүй болгосон үндэслэлүүдийг авч үзвэл Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 5.1.3-т заасныг зөрчсөн буюу хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн гэх үндэслэлээр мөн хэрэгсэхгүй болгосон хэрэг 2 байна.

Бусад үндэслэлээр буюу шүүхийн ёс зүйн хороо нь ёс зүйн дүрмийн холбогдох заалтыг зөрчсөн гэж дүгнэсэн нь буруу, зөрчил гэж үзсэн атлаа зөрчил нь ямар үйлдлээр илэрсэн, ямар нотлох баримтаар нотлогдож байгаа талаар магадлалд дурдаагүй гэх үндэслэлээр хэргийг хэрэгсэхгүй болгожээ.

ШЁЗХ-д буцаасан хэргийн хувьд ёс зүйн хорооны магадлал үндэслэл бүхий байх хуулийн шаардлагад нийцэхгүй байх, хороо нь өөрийн хэргийг хянан шалгах үүргээ бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэлгүйгээр зөрчил гаргасан эсэхийг хангалттай тодруулж, эргэлзээгүйгээр нотлогдоогүй байхад гомдлыг хянан шийдвэрлэж байна гэх үндэслэлээр буцаасан байна. Мөн ёс зүйн хороо нь нотлох баримтыг бүрэн цуглуулаагүй, ёс зүйн зөрчил гаргасан хугацааг тогтоогоогүй байж сахилгын хэргийг шийдвэрлэсэн нь хорооны дүрэм болон шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн заалттай нийцэхгүй байна гэж үзсэн байна.

ШЁЗХ-ны шийдвэрийг хэвээр нь баталсан ЗХДЗШШ болон УДШ-ийн шийдвэрээс үзвэл хорооны магадлал нь шүүгчийн ёс зүйн дүрмийн 2.3.1, 3.2.1, 3.3.1, 3.3.3-т заасныг зөрчсөн гэж үзэх үндэслэлтэй буюу уг шийдвэрлэлт нь хууль ёсны бөгөөд үндэслэл бүхий байх шаардлагыг хангасан байна гэж үзсэн байна.

Дээрх шийдвэрлэлтүүдээс хөөн хэлэлцэх хугацаатай холбоотой зохицуулалт хэрэглээгүй 18 тогтоол байна.

НЭГДСЭН ДҮГНЭЛТ

Дээрх график мэдээлэлд үндэслэн дараах дүгнэлтийг гаргаж болохоор байна. Үүнд

- Шүүхийн ёс зүйн хорооноос шүүгчийн ёс зүйн зөрчилтэй холбоотой гомдлыг хянан шийдвэрлэсэн байдлыг авч үзвэл жилд ойролцоогоор 200-н гомдол ирснээс сахилгын хэрэг үүсгэсэн нь түүний 16 хувь орчим буюу ойролцоогоор 30-н гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэдэг байна.
- 2014, 2015 болон 2016 онд ШЁЗХ-оос сахилгын хэрэг үүсгэж шийдвэрлэсэн гомдлыг авч үзвэл, шүүгчийн хууль зөрчсөн, хууль буруу хэрэглэсэн гэх үндэслэлээр сахилгын хэрэг үүсгэсэн гомдол хамгийн их байгаа бөгөөд үүнд хэрэг хянан шийдвэрлэх процессын хууль дахь заалтуудыг зөрчсөн байна.
- Шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэр, магадлалд давж заалдсан хэргийн тоог авч үзвэл давж заалдах гомдол гаргасан хэргийн тоо хяналтын шатанд гомдол гаргасан хэргийн тооноос харьцангуй их байна. Дээрх гурван оны хэмжээнд хянан шийдвэрлэсэн хяналтын шатны гомдол нь харьцангуй цөөхөн байна.
- ШЁЗХ-д ирсэн гомдолд сахилгын хэрэг үүсгэн, нийт гишүүдийн хуралдаанаар хянан хэлэлцэж шийдвэрлэх хүртэл хууль болон ШЁЗД-д заасан 90 хоногийн дотор хэргийг хянан шийдвэрлэсэн хувь нь 60 орчим хувь байна.
- ШЁЗХ-оос сахилгын шийтгэл оногдуулсан хэргийг ЗХДЗШШ болон УДШ-ээр хянан шийдвэрлэсэн цаг хугацааны байдлыг авч үзвэл Захиргааны хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуульд зааснаар давж заалдах болон хяналтын шатны гомдол гаргаснаас хойш 60 хоногийн дотор хянан шийдвэрлэхээр заасан ба энэ дагуу ШЁЗХ-ны магадлал гарснаас хойш 60 хоногийн дотор шийдвэрлэсэн нь оролцоогоор 35 хувь орчим байна.
- Гомдол гаргасан шүүхийн харьяаллыг авч үзвэл ойролцоогоор 67 орчим хувь нь нийслэл хот дахь шүүхэд холбогдуулан гомдол гаргасан байна.
- Гомдол гаргасан шүүхийн шатыг авч үзвэл 80 орчим хувь нь анхан шатны шүүхийн шүүгчид хамаарах байна. Гэвч Монгол Улсын хэмжээнд анхан шатны шүүгчдийн тоо давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхийн шүүгчийн тооноос харьцангуй их байдаг тул нийт зөрчилд буруутгагдсан шүүгчдийн тоон үзүүлэлтэд анхан шатны шүүхийн шүүгчид нилээдгүй хувийг эзлэх нь гарцаагүй байна.
- Дагнасан шүүхийн хаана хамаарах талаар үзвэл гаргасан гомдлын 60 хувь нь Иргэний хэргийн шүүх, 20 хувь нь Захиргааны хэргийн шүүх, үлдсэн нь Эрүүгийн хэргийн шүүхийн шүүгчид хамаарах гомдлууд байна.
- Шүүхийн ёс зүйн хорооноос гаргасан шийдвэрийг давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхээс хянан шийдвэрлэсэн байдлыг авч үзвэл тухайн шийдвэр, магадлалыг хэвээр үлдээсэн нь хамгийн их буюу тавиас жаран хувийг эзэлж байна.

ШЁЗХ-ны магадлалаар шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан нийт 26 сахилгын хэргийг ЗХДЗШШ болон УДШ-ээс хянасан байдлыг авч үзвэл,

- ШЁЗХ-ны магадлалыг Шүүгчийн Ёс зүйн дүрэмд зааснаар зохисгүй байдал гаргасан болон албан үүрэгтээ хайнга хандах гэсэн үндэслэлээр дийлэнхдээ сахилгын шийтгэл оногдуулдаг байна.

- ШЁЗХ нь Сахилгын шийтгэл оногдуулахдаа сануулах шийтгэлийг хамгийн их буюу 60 хувьд нь оногдуулсан байна.
- ШЁЗХ-оос гаргасан магадлалын ихэнх хувьд нь давж заалдах гомдол гарган шүүхэд ханддаг ба шүүхээс гомдлыг хянан үзээд шүүгчид сахилгын шийтгэл ногдуулсан ШЁЗХ-ны магадлалын 80 орчим хувийг өөрчилж, хүчингүй болгон дахин шалгуулахаар буцааж, хүчингүй болгосон байна.
- ШЁЗХ-ны магадлалд гомдол гаргасныг шүүхээс хянаад ШЁЗХ-д хянан хэлэлцүүлэхээр буцаах болон хүчингүй болгох тохиолдолд ШЁЗХ-г сахилгын шийтгэл оногдуулсан магадлал гаргахдаа нотлох баримт дутуу бүрдүүлсэн, хангалттай нотлох баримтыг цуглуулаагүй гэх зэргийг үндэслэсэн байна.
- ШЁЗХ нь шүүгчид сахилгын шийтгэл оногдуулахдаа ШЁЗД-ийн 3.2 болон 3.3 дугаар зүйлийг баримтлан хэрэг хянан шийдвэрлэх нь түгээмэл байна.
- Давж заалдах болон хяналтын шатны шүүхээс ШЁЗХ-ны шийдвэр, магадлалын ШЁЗД-ийн 1.4.1, 1.4.2 болон 5.1.3-т заасныг баримталсан хэсгийг хүчингүй болгох, үндэслэлгүй гэж үзэх хандлагатай. Өөрөөр хэлбэл “хэрэг хянан шийдвэрлэх явцад шүүгчийн гаргасан мэргэжил, ур чадвар, дадлага, туршлагатай холбоотой алдаа нь ёс зүйн зөрчилд хамаарахгүй” гэсэн заалтыг үндэслэн ШЁЗХ-ны сахилгын шийтгэл оногдуулсан шийдвэрийг хүчингүй болгон шийдвэрлэх нь бусад үндэслэлээс илүү түгээмэл байна.

UIH.MN
СУДАЛГААНЫ САН

ОЛОН УЛСЫН БАГА ХУРАЛД ОРОЛЦОГЧИД



www.mongolpress.com