Эрдэм шинжилгээний бүтээл https://doi.org/10.5564/mjls.v1i115.5527

Арилжааны эрх зүй дэх гэрээ дуусгавар болсны дараах ажилтны үл өрсөлдөх үүргийн талаар эргэцүүлэх нь: Монгол Улсын дээд шүүхийн 2020 оны 10 дугаар сарын 20-ны өдрийн 00707 дугаар тогтоол ба Арилжааны хуулийн төсөл

Рэнбаагийн ПҮРЭВБААТАР*

I. Удиртгал
II. Асуудал дэвшүүлэх нь
III. Харьцуулалт
IV. Арилжааны хуулийн төслийн холбогдох зохицуулалтын талаар үнэлэх нь
V. Дүгнэлт, Санал

CC BY NC

* Монгол Улсын Их Сургуулийн Хууль зүйн сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, Хууль зүйн магистр (LL.M).

Арилжааны эрх зүй дэх гэрээ дуусгавар болсны дараах ажилтны үл өрсөлдөх үүргийн талаар эргэцүүлэх нь: Монгол Улсын дээд шүүхийн 2020 оны 10 дугаар сарын 20-ны өдрийн 00707 дугаар тогтоол ба Арилжааны хуулийн төсөл

Рэнбаагийн ПҮРЭВБААТАР *Монгол Улсын Их Сургуулийн Хууль зүйн сургуулийн Хувийн эрх зүйн тэнхимийн ахлах багш, Хууль зүйн магистр (LL.M).*

Хураангуй: Тус өгүүллээр гэрээ дуусгавар болсны дараах ажилтны үл өрсөлдөх үүргийн талаарх эрх зүйн зохицуулалтын өнөөгийн нөхцөл байдлыг УДШ-ийн 2020 оны 10 дугаар сарын 20-ны өдрийн 00707 дугаар тогтоол болон Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтад үндэслэн дүгнэж, улмаар ХБНГУ болон Япон улсын холбогдох зохицуулалт, онолын тайлбарын талаар харьцуулан судалж, мөн 2025 оны 05 сарын 26-ны өдөр өргөн баригдсан Арилжааны хуулийн төслийн зохицуулалтыг үнэлж, төгсгөлд нь арилжааны эрх зүйн хувьд тус асуудлын талаар илүү нарийвчилсан зохицуулалт бий болгох хэрэгцээ шаардлага бий эсэх талаар өөрийн зүгээс тодорхой санал, дүгнэлт өгөхийг зорьсон болно.

Өмнө дурдсан 2020 оны УДШ-ийн тогтоол гарснаас нэг жилийн дараа Улсын Их Хурлаас хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан гэрээ, үл өрсөлдөх үүрэг хүлээх хугацааны хязгаар, тухайн хугацаанд ажилтанд төлөх шаардлагатай нөхөн олговор болон бусад холбогдох асуудлын талаар зохицуулсан шинэ Хөдөлмөрийн тухай хуулийг баталсан байдаг. Гэвч тус хуулийн зохицуулалт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш хэдий хугацаанд үл өрсөлдөх үүргийг хүлээлгэх эсэх, үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэсэнтэй холбоотой нөхөн төлбөр (олговор)-ийн доод хэмжээг тогтоосноос өөрөөр тодорхой эсхүл практикийг чиглүүлэхүйц зохицуулалт хуульчилсангүй.

Тиймээс ажилтанд ажил олгогчийн зүгээс хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан бөгөөд үүнтэй холбоотой маргаан тухайн талуудын хооронд үүссэн тохиолдолд хэрхэн шийдвэрлэх талаар зохицуулсан тодорхой эсхүл практикийг чиглүүлэхүйц зохицуулалт одоо ч дутмаг хэвээр байсаар байна. Үүнээс үзвэл тус асуудлын талаарх манай улсын эрх зүйн зохицуулалт болон шүүхийн практик ихээхэн тодорхойгүй нөхцөл байдалтай байна гэж хэлж болох юм.

Түлхүүр үг

Гэрээ, үнэнч, шударга байдлын зарчим, үнэнчээр ажиллах үүрэг, ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх чөлөө, хөдөлмөрийн харилцаа

I. УДИРТГАЛ

Монгол Улсын одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажил олгогч болон ажилтны хооронд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараа ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулахтай холбоотой эрх зүйн харилцааг зохицуулсан хэм хэмжээг 2021 онд баталсан. Гэвч энэхүү зохицуулалт нь ямар хүрээнд үйлчлэх эсэх нь эргэлзээтэй тодийгүй, одоогийн зохицуулалт нь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш үл өрсөлдөх үүрэг хүлээх хугацааны дээд хязгаар болон ажил олгогчийн зүгээс сард олгох нөхөн олговрын доод хэмжээг тогтоосноос бусдаар тодорхой эсхүл практикийг чиглүүлэхүйц, шүүгчийн зүгээс маргааныг шийдвэрлэхэд үндсэн чиг шугамыг заан чиглүүлэх агуулга бүхий хэм хэмжээг тусгаагүй байна. Учир нь онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтны хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.1-д заасан агуулгыг авч үзвэл 72 дугаар зүйлийн зохицуулалтын хүрээнд хамаарах эсэх, онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтантай гэрээний стандарт нөхцөлийн хүрээнд тус үл өрсөлдөх үүргийн талаар зохицуулсан гэрээг байгуулах боломжтой юу гэсэн асуулт өөрийн эрхгүй бий болно. Мөн ажил олгогч болон ажилтны хооронд байгуулсан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг оноосон хоёр талын гэрээний тохиролцоо ямар үндэслэлд суурилсан байх ёстой эсэх, ажил олгогч болон ажилтан хоорондын эрх, эрх ашгийн зөрчилдөөнийг хэрхэн зохицуулах вэ гэсэн асуултад хариулт өгөхүйц зохицуулалт ихээхэн дутмаг байгаа гэж үзэж болох юм.

Гэвч Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72 дугаар зүйлд зохицуулаагүй асуудалтай холбоотойгоор ажил олгогч болон ажилтан өөр хоорондоо маргаан үүсгэсэн тохиолдолд хэрхэн шийдвэрлэх вэ, Хөдөлмөрийн тухай хуулиас гадна Иргэний хуулийн холбогдох зохицуулалт үйлчлэх боломжтой юу, Арилжааны хуулийн төсөл өргөн баригдсан энэ үед тус асуудлын талаар арилжааны эрх зүйн хувьд нарийвчилсан зохицуулалт тусгах хэрэгцээ шаардлага бий юу гэх зэрэг асуудлын талаар зайлшгүй судлах шаардлага үүснэ. Энэ асуудалтай холбоотойгоор УДШ-ээс 2020 онд анх удаагаа тогтоол гаргасан бөгөөд энэхүү тогтоол нь хэдий 2021 оны Хөдөлмөрийн тухай хууль батлагдахаас өмнө гарсан тогтоол боловч дээр дурдсан асуудалд тодорхой хариулт өгөх боломжтой шийдвэр байх тул энэхүү судалгаагаар тус шүүхийн тогтоолд үндэслэн одоогийн зохицуулалтын онцлог, бусад хууль тогтоомжтой хэрхэн холбогдох талаар судлахыг зорьсон болно. Учир нь энэ талаар өмнө нь тус хэргийн давж заалдах шатны магадлалын талаар дүгнэсэн судалгаа[1]-наас өөрөөр тухайлсан судалгаа судлаач миний хайлтын хүрээнд олдоогүй болно.

Тиймээс судлаач тус бэсрэг өгүүллээрээ өмнө дурдсан өөрийн орны шүүхийн онцлох практикт тулгуурлан хууль тогтоомжийн харилцан хамаарал болон хуулийн хэрэглээнд тулгамдаж буй асуудлыг тодорхойлж, улмаар зарим орны холбогдох зохицуулалт болон онолын тайлбар, шүүхийн практиктай харьцуулан судлах, мөн энэхүү асуудлын талаар нарийвчилсан зохицуулалт тусгасан Арилжааны хуулийн төслийн талаар эргэцүүлж, төгсгөлд нь энэхүү асуудлын талаар арилжааны эрх зүйн хувьд илүү нарийвчилсан зохицуулалт бий

[1] Нээлттэй нийгэм форум, Шүүхийн шийдвэрийн судалгаа 1, (Улаанбаатар: 2021) 93 дахь талаас хойш үзнэ үү.

болгох хэрэгцээ, шаардлага байгаа эсэхэд өөрийн зүгээс тодорхой дүгнэлт, санал дэвшүүлэхийг зорьсон болно.

Өгүүллийн дараагийн хэсэгт шилжихээс өмнө нэгэн зүйлийг та бүхэнд онцгойлон тайлбарлахад энэхүү судалгааны хүрээг зөвхөн ажил олгогч болон ажилтны хооронд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэхтэй холбоотой эрх зүйн харилцаагаар хязгаарласан болно. Учир нь одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 49.3 дахь хэсгийг үзвэл ажил олгогч нь бүхий л ажилтантай хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш төдийгүй, ажиллаж байх хугацаанд үл өрсөлдөх үүрэг оноосон гэрээг байгуулах боломжтой гэж тайлбарлаж болохоор байна. Гэвч бусад улсуудын хувьд ажиллаж байх үедээ ажилтан нь ажил олгогчийн өмнө тодорхой хуульд зааснаар үүсэх үүргийг хүлээдэг бөгөөд уг үүргээ зөрчсөн тохиолдолд хуульд зааснаар үүсэх үүргийн зөрчлийн асуудал хөндөгдөх боломжтой гэж үздэг байна. Энэхүү асуудал нь үүргийн эрх зүйн ерөнхий ангийн зохицуулалт төдийгүй, тусгай ангийн суурь асуудлыг хөндөх тул тус судалгааны хүрээнд авч үзээгүй болно.

II. АСУУДАЛ ДЭВШҮҮЛЭХ НЬ

Энэхүү сэдэвтэй холбогдуулан УДШ-ийн 2020 оны 10 дугаар сарын 20-ны өдрийн 00707 дугаар тогтоолын талаар судлахаар сонгон авсан болно. Учир нь тус судалгааны хүрээнд shuukh.mn мэдээллийн сангаас шүүж үзсэнээс одоогийн байдлаар онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулаагүй ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан гэрээний талаар УДШ-ээс шийдвэрлэсэн цорын ганц шийдвэр бөгөөд иргэний эрх зүй болон хөдөлмөрийн эрх зүйн харилцан хамаарлын талаар өргөн хүрээнд тайлбарласнаараа ихээхэн онцлог шийдвэр болно.

1. Хэргийн агуулга

Нэхэмжлэгч Т Т ХХК нь хариуцагч болох А Л Т ХХК-д хандан өөрийн компанийн гадаад харилцагчидтай холбогдох, гадаад аяллын маршрут, чиглэлийн дагуу аялал зохион байгуулахгүй байхыг даалгах, хариуцагч болох Д.Э-ээс "Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх тухай" гэрээний 4.1-д зааснаар 50,000,000 төгрөг гаргуулахаар тус тус нэхэмжилсэн байна.

Хариуцагч Д.Э нь 2013 оны 11 дүгээр сараас эхлэн нэхэмжлэгч байгууллагад аяллын зөвлөхөөр ажиллаж байгаад 2017 оны 10 дугаар сарын 31-нд өөрийн хүсэлтээр ажлаасаа чөлөөлөгдсөн байна. 2014 оны 06 дугаар сарын 01-ний өдөр нэхэмжлэгч болон хариуцагч нар 02/07 тоот "Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх тухай гэрээг байгуулжээ. Уг "Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх тухай" гэрээний 1.1-д гэрээний зорилгыг "...ажил олгогч өөрийн дотоод мэдээллийг бусдад алдахгүй байх, зах зээл дээрх өрсөлдөөнд өөрийн байр суурийг хадгалж үлдэх..." гэж тодорхойлж, уг гэрээгээр нэгдүгээрт, ажилтан ажил олгогчийн мэдээллийг бусдад дамжуулахгүй, задруулахгүй байх,

хоёрдугаарт, өрсөлдөхгүй байх гэсэн 2 төрлийн бөгөөд харилцан хамааралтай үүргийг хүлээлгэсэн байна.

Гэрээний 2.1-т заасан "мэдээлэл задруулахгүй байх" хэсгийн "ажил олгогчийн мэдээлэл" гэдэгт "...гэрээ, хэлцэл, үйлчлүүлэгчийн болон ажилтнуудын талаарх мэдээлэл, ажил олгогчоос баталсан журам, заавар, аргачлалууд, хамтрагч байгууллагуудтай байгуулсан гэрээний нөхцөл, үнэ, тарифын тооцоолол"-ыг, гэрээний 3.2-т "өрсөлдөөн" гэдгийг "...-ажил олгогчтой ижил төрлийн аялал жуулчлалын үйл ажиллагаа явуулдаг компанид орж ажиллахыг, -өөрөө эсхүл бусадтай хамтарч аялал жуулчлалын үйл ажиллагаа эрхлэх компани байгуулахыг, -өөрөө эсхүл бусдаар дамжуулж аялал жуулчлалын компанид зөвлөгөө өгөх, бусад хэлбэрээр хамтарч ажиллахыг" тус тус хамааруулж, эдгээр нь гэрээ хүчинтэй байх хугацаанд, мөн гэрээ дуусгавар болсны дараа 10 жилийн хугацаанд хүчинтэй байхыг заажээ.

"Хөдөлмөрийн гэрээ"-ний 3.2.24-т компанийн бизнесийн нууцад хамаарах баримт бичгийн хадгалалт, хамгаалалтыг хариуцаж нууц задруулахгүй байх, "Нууц хамгаалах журмыг баримтлан ажиллах үүргийг" ажилтанд хүлээлгэсэн. Уг гэрээний 8.1-д нууц хадгалах талаар тусгахдаа "...үйлчилгээ, аяллын бүтээгдэхүүн, компанийн менежментийн аргачлал, ...гадаад дотоод түншүүд, ...маркетингийн албаны хөтөлбөр, хамтрагчид, аяллын бүтээгдэхүүн болон, түүнтэй холбоотой мэдээ, материал, үйлчилгээний үнэ тариф, үйлчлүүлэгчдийн нэр, хаяг утас, ...байгуулсан гэрээ, хэлэлцээр, ...зэрэг мэдээллийг ажилтан ажиллаж байх хугацаандаа эсвэл цаашид хөдөлмөр эрхлэх явцдаа нийтэд буюу гуравдагч этгээд /...дотоод, гадаад хуулийн этгээд, байгууллага, ..хувь хүн/-д мэдээлэх, гаргахыг хориглоно гэжээ.

Хөдөлмөрийн гэрээний "өрсөлдөөнийг хязгаарлах" бүлгийн 9.2-т "гэрээний хугацаа дуусгавар болсны дараа ажилтанд дараах зүйлийг хориглоно гэжээ үүнд: гэрээний хугацаа дуусгавар болсноос хойш 3 жилийн дотор ажил олгогчтой ижил төсөөтэй эсвэл өрсөлдөгч талын бизнесийн үйл ажиллагаанд шууд болон шууд бус байдлаар оролцох, мөн ажилтан зөвлөх, хөрөнгө оруулагч, хувь нийлүүлэгч, түнш, эсхүл хамтрагчийн байр сууринаас хандан ажиллах...", "...гэрээний хугацаа дуусгавар болсноос хойш 3 жилийн дотор ажил олгогч талд ажиллаж байсан хүнд шууд болон шууд бусаар ажил олгох, санал тавихыг хориглоно" гэжээ. Мөн "Нууц хадгалах" гэрээний 1.2-т "нууцад хамаарах аливаа баримт мэдээлэл" гэдэгт компанийн бизнесийн ашиг сонирхолд шууд болон шууд бус хамааралтай байгууллагын үйл ажиллагаатай холбоотой бүх төрлийн аман болон бичгийн мэдээ, системийн бүх төрлийн мэдээллээс эхлээд эрх ашигт холбоотой бүхий л мэдээллүүдийг хамаарахыг дурдсанаас гадна ажилтны ажил үүргээ гүйцэтгэж байхдаа боловсруулсан бэлтгэсэн, олж авсан, эсхүл ажлын шаардлагаар түүний эзэмшил, ашиглалтад шилжсэн бүхий л төрлийн мэдээ, баримт бичиг, нууц хадгалуулагчийн өмч байхыг зааж, нууц хадгалагч нь ижил төстэй үйл ажиллагаа явуулдаг бизнесийн өрсөлдөгч байгууллагад 5-с доошгүй жил ажилд орохгүй байх үүргийг хүлээлгэсэн байна.

Хариуцагч "А л т" ХХК нь 2017 оны 11 дүгээр сарын 02-нд аялал жуулчлал эрхлэх үндсэн үйл ажиллагааны чиглэлтэй байгуулагдаж, аялал жуулчлалын үйл ажиллагааг явуулж байгаа нь нотлогдсон. Д.Э нь тус компанийн гүйцэтгэх захирлаар ажилладаг байна. Тэрээр компанийн 17.5 хувийг эзэмшдэг.

2. Шүүхийн шийдвэр ба үндэслэлийн талаар

а. Чингэлтэй дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн шийдвэр 2019.04.01 №582[2]

Тус шүүхийн зүгээс "Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх тухай" гэрээг Иргэний хуулийн 189 дүгээр зүйлийн 189.5.-д заасан нэрлэгдээгүй гэрээнд хамаарах боломжтой гэж дүгнээд тус гэрээ нь стандарт нөхцөлийн үндсэн дээр байгуулагдсан болохыг тодорхой үндэслэл дурдалгүй тодорхойлсон байна[3].

Улмаар тус гэрээний 5.1-д зааснаар хөдөлмөрийн гэрээ цуцлагдаж, дуусгавар болсны дараа 10 жилийн хугацаанд гэрээний 3.2.1–3.2.3 заалтуудад заасан үйл ажиллагааг явуулахгүй, эрхлэхгүй байх үүргийг хариуцагч Д.Э хүлээсэн нь Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт "ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах, цалин хөлс авах, амрах, хувийн аж ахуй эрхлэх эрхтэй..." гэж, Иргэний хуулийн 189 дүгээр зүйлийн 189.1.-д заасан "Гэрээний талууд хуулийн хүрээнд гэрээг чөлөөтэй байгуулах..." гэж тус тус заасантай нийцээгүй, зөрчсөн байна гэжээ[4]. Гэхдээ шүүхийн энэхүү дүгнэлт нь шийдвэртээ өмнө нь дурдсан Иргэний хуулийн 202.2.2.-т "үүргээ гүйцэтгэхэд хэт урт буюу тодорхой бус, хуульд үл нийцэх хугацаа тогтоосон..." гэж заасантай холбоотойгоор илэрхийлэгдсэн гэж ойлгогдохоор байна.

Дээрх байдлаар тайлбарласны эцэст шүүхээс "Иймд нэхэмжлэгч талд хариуцагч Д.Э дээрх гэрээний дагуу буюу хүчин төгөлдөр бус гэрээний стандарт нөхцөлийн дагуу 50 000 000 төгрөгийг төлөх үүрэггүй болно." гэх байдлаар шийдвэрлэсэн бол хариуцагч А Л Т ХХК-д холбогдуулан гаргасан нэхэмжлэлийн шаардлагын хувьд нэхэмжлэгч болон хариуцагч хуулийн этгээдүүдийн аль аль нь Өрсөлдөөний тухай хуульд заасан аж ахуй эрхлэгчид хамаарах боловч Өрсөлдөөний тухай хуулийн холбогдох заалтыг зөрчсөн эсэхийг Шударга өрсөлдөөн, хэрэглэгчийн төлөө газар[5]-т гомдол гаргах, тус газрын шийдвэрийг эс зөвшөөрвөл шүүхэд гомдол гаргах зохицуулалттай тул Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 65 дугаар зүйлийн 65.1.3.-т заасан нэхэмжлэлийг хүлээн авахаас татгалзах үндэслэл тогтоогдсон гэвч уг шаардлага бүхий иргэний хэргийг хэрэгсэхгүй болгох нь зүйтэй гэж шийджээ[6].

---

[2] Чингэлтэй дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн 2019 оны 04 дүгээр сарын 01-ний өдрийн 582 шийдвэр, https://shuukh.mn/single_case/83480?start_date=&end_date=&id=1&court_cat=1&bb=

[3] Мөн тэнд.

[4] Мөн тэнд.

[5] Тус байгууллагын нэр нь дараах байдлаар өөрчлөгдсөн байна: Монополын эсрэг газар

[6] *Өмнөх эшлэл* 1.

b. Нийслэлийн иргэний хэргийн давж заалдах шатны шүүх (цаашид "НИХДЗШШ" гэх)-ийн магадлал 2019.06.10 №1077[7]

Харин давж заалдах шатны шүүхийн зүгээс "Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх тухай" гэрээний 1.1-д "Энэхүү гэрээ нь ажил олгогч өөрийн дотоод мэдээллийг бусдад алдахгүй байх, зах зээл дээрх өрсөлдөөнд өөрийн байр суурийг хадгалж үлдэхийн тулд ажилтнуудтай мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх талаар сайн дурын үндсэн дээр байгуулсан болно" гэж зааснаас үзэхэд Иргэний хуулийн 189 дүгээр зүйлийн 189.1 дэх хэсэгт зааснаар талууд гэрээний агуулгыг өөрсдөө харилцан тохиролцож, тодорхойлсон гэх үндэслэлтэй. Хэргийн баримтаар хариуцагчийн хуулийн хүрээнд гэрээг чөлөөтэй байгуулах эрхийг зөрчсөн буюу нөлөөлсөн гэх үндэслэл тогтоогдохгүй байна гэж дүгнээд нэрлэгдээгүй гэрээний харилцаа үүссэн гэж тайлбарлах боломжтой байна гэжээ[8].

Түүнчлэн "гэрээний стандарт нөхцөлийг нэхэмжлэгчээс хариуцагч Д.Э-т хохиролтойгоор болон үүргээ гүйцэтгэхэд хэт урт буюу хуульд үл нийцэх хугацаагаар тогтоосон гэж мөн хуулийн 202 дугаар зүйлийн 202.1, 202.2, 202.2.2-д заасан үндэслэлээр дээрх гэрээг хууль зөрчсөн, хүчин төгөлдөр бус гэрээ гэж дүгнэсэн ..." нь буруу гэвч "...гэрээний 5.1-д "энэ гэрээ нь талууд гарын үсэг зурсан өдрөөс хүчинтэй болох бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээ хүчинтэй байх хугацаанд болон хөдөлмөрийн гэрээний хугацаа дуусгавар болсон эсхүл цуцлагдсанаас хойш ажилтан Э би 10 жилийн хугацаанд ажил олгогч /ТТ ХХК/-тай өрсөлдөхгүй байна" гэж заасан нь Иргэний хуулийн 75 дугаар зүйлийн 75.1 дэх хэсэгт "Хуульд өөрөөр заагаагүй бол хөөн хэлэлцэх ерөнхий хугацаа арван жил байна" гэсэнд нийцжээ. Өөрөөр хэлбэл, хариуцагчид хэт урт, хуульд үл нийцэх хугацаа тогтоосон гэх үндэслэлд тооцогдохгүй." гэж дүгнэсэн байна[9].

Улмаар "...хүчин төгөлдөр бус байх нөхцөл хэргийн баримтаар тогтоогдохгүй байх тул Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх тухай гэрээний 4.1-д заасны дагуу 50 000 000 төгрөгийг нэхэмжлэгч "ТТ" ХХК- Иргэний хуулийн 186 дугаар зүйлийн 186.1 дэх хэсэгт зааснаар хариуцагч Д.Э-ээс шаардах эрхтэй." гэж шийдвэрлэжээ. Харин А Л Т ХХК-д холбогдуулан гаргасан шаардлагыг Иргэний хэрэг шүүхэд хянан шийдвэрлэх тухай хуулийн 65 дугаар зүйлийн 65.1.3.-т заасан нэхэмжлэлийг хүлээн авахаас татгалзах үндэслэл тогтоогдсон байх тул уг шаардлага бүхий иргэний хэргийг хэрэгсэхгүй болгох нь зүйтэй гэж шийдвэрлэсэн анхан шатны шүүхийн шийдвэр үндэслэлтэй болсон гэж үзсэн байна.

c. УДШ-ийн тогтоол 2020.10.20 №0070710

Тус шүүхийн зүгээс "Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх тухай" гэрээний зохицуулалт нь стандарт нөхцөлд хамаарахгүй гэж үзсэн байна. Үндэслэлийн хувьд "Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх" гэрээг ажил

[7] НИХДЗШШ-ийн 2019 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн 1077 магадлал, https://shuukh.mn/single_case/12201?start_date=&end_date=&id=2&court_cat=1&bb=

[8] *Мөн тэнд.*

[9] *Мөн тэнд.*

[10] УДШ-ийн 2020 оны 10 дугаар сарын 20-ны өдрийн 001/ХТ2020/00707 тогтоол, https://shuukh.mn/single_case/7222?start_date=&end_date=&id=3&court_cat=1&bb=

олгогч буюу ТТ ХХК-с санал болгож, ажилтантай байгуулсныг үгүйсгэх боломжгүй хэдий ч уг гэрээг хариуцагч Д.Э-ийг ажилд орсноос хойш түүний ажлын байрны тодорхойлолтод заасан гүйцэтгэх ажлын зорилго, чиг үүрэгтэй холбоотой 7 сарын дараа байгуулж, гэрээний нөхцөлийг талууд нэг бүрчлэн хэлэлцэж, заалт бүрийг хүлээн зөвшөөрснөө баталгаажуулж хариуцагч гарын үсэг зурсан байх тул, ажилтан ямар үүрэг хариуцлага хүлээж буйгаа бүрэн ухамсарлаж тодорхой мэдсэн гэж үзнэ. Иймд гэрээг стандарт нөхцөл бүхий гэрээ гэх үндэслэлгүй байна." гэж тодорхойлжээ[11].

Улмаар зохигчдын хооронд байгуулагдсан "хөдөлмөрийн гэрээ", "нууц хадгалах гэрээ", "мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх" гэрээний холбогдох зохицуулалтыг Иргэний хуулийн 198 дугаар зүйлд заасны дагуу тайлбарлах ёстой болохыг дурдаад нэхэмжлэгч нь "хөдөлмөрийн гэрээ", "нууц хадгалах", "мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх" гэрээний аль алинд нь Д.Э-д "нууц хадгалах" болон "өрсөлдөхгүй байх" үүргийг хүлээлгэсэн агуулгыг тусгасан байна гэжээ. Олон гэрээ байгуулсан боловч "...хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш "нууц хадгалах буюу мэдээлэл задруулахгүй байх" үүргийг "хөдөлмөрийн гэрээ"-ний 8.3-т 3 жил, "нууц хадгалах гэрээ"-ний 2.1.3-т 5 жил, "мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх" гэрээний 5.1-т 10 жил гэж, "өрсөлдөхгүй байх" үүргийг хөдөлмөрийн гэрээнд 9.2-т 3 жил, "мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх" гэрээний 5.1-т 10 жил гэж тус тус зааж, хугацааг талууд өөр байдлаар ..." тусгасан байгааг мөн онцолсон байна[12].

198 дугаар зүйлийг хэрэглэхтэй холбоотойгоор "Ийнхүү үүрэг хүлээлгэсэн хугацааг хоорондоо зөрчилтэй байдлаар зохицуулсан байх тул ...гэрээний агуулгад илүү тохирсон утга санаагаар тайлбарлах нь Иргэний хуулийн 198 дугаар зүйлийн 198.4-т заасантай нийцэх тул хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болсноос хойш 3 жилийн хугацаагаар "нууц хадгалах буюу мэдээлэл задруулахгүй байх" болон "өрсөлдөхгүй байх" үүргийг хариуцагч хүлээсэн гэж үзэх үндэслэлтэй." гэх агуулгыг тайлбарлаж бичсэн байна[13].

Харин "Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх тухай" гэрээний ямар зохицуулалт нь хүчин төгөлдөр бус байх талаар "3.2.1-д "...ажил олгогчтой ижил төрлийн аялал жуулчлалын үйл ажиллагаа явуулдаг компанид орж ажиллах"-ыг хориглосон нь Үндсэн хуулийн Арван зургаадугаар зүйлийн 4 дэх хэсэгт заасан "ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох, хөдөлмөрийн аятай нөхцөлөөр хангуулах,..." эрхийг зөрчсөн, өөрөөр хэлбэл Иргэний хуулийн 56 дугаар зүйлийн 56.1.1-д заасан нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн зан суртахууны хэм хэмжээнд харшилсан зохицуулалт болжээ. Хариуцагч Д.Э- аялал жуулчлалын менежментийн мэргэжил эзэмшсэний хувьд мэргэжлийн дагуу өөр байгууллагад ажиллах эрхийг гэрээгээр бүрэн хязгаарлах боломжгүй." гэх байдлаар тайлбарлажээ.

Иймд нийтэд нь дүгнэвэл "Мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх тухай" гэрээний 3.2.1 дэх заалт болон 5.1-ийн "10 жил" гэх хэсэг хүчин төгөлдөр бус байх бөгөөд бусад зохицуулалт нь хүчин төгөлдөр гэж үзсэн байна.

[11] *Мөн тэнд.*
[12] *Мөн тэнд.*
[13] *Мөн тэнд.*

Улмаар тус гэрээг зөрчсөн зөрчлийг Иргэний хуулийн 219 дүгээр зүйлтэй холбосон байх боловч хохирлын хэмжээг урьдчилан 50,000,000 гэж тогтоосныг хариуцагч үгүйсгээгүй тул тус хэмжээгээр шаардах эрхтэй гэж дүгнэсэн байна. Харин А Л Т ХХК-д холбогдуулан гаргасан нэхэмжлэлийн шаардлагыг бусад шүүхүүдтэй адил байдлаар хүлээн авч эцэслэн шийдвэрлэх боломжгүй гэж дүгнэжээ[14].

3. Эргэцүүлэх нь

а. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтын талаар

Монгол Улсын хувьд 2021 онд батлагдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн шинэчилсэн найруулгад "үл өрсөлдөх үүрэг"-ийн талаар зохицуулсан хэм хэмжээг хуульчилсан. Тус зохицуулалтын хүрээг авч үзвэл насанд хүрээгүй ажилтан, туршилтаар болон дагалднаар ажиллаж байгаа ажилтнаас бусад хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан бүхий л ажилтанд хамаарахаар байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 49 дүгээр зүйлийн 49.3 дахь хэсэгт "Энэ хуулийн 49.1-д зааснаас гадна ажил үүргийн онцлогтой нь холбоотойгоор эд хөрөнгийн хариуцлагын, нууцын, сургалтын, үл өрсөлдөх зэрэг нэмэлт нөхцөлийг харилцан тохиролцож хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах, эсхүл эдгээр асуудлаар хөдөлмөрийн гэрээнд дагалдах тусгайлсан гэрээ байгуулж болно." гэж хуульчилсан бөгөөд энэ нь ажил олгогч ихэнх ажилтан (үүнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72 дугаар зүйлийн 72.6 дахь хэсэгт заасан ажилтан үл хамаарна)-тай үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан гэрээг байгуулах боломжтой болохыг тодорхой илэрхийлж байна. Гэвч өмнө дурдсанчлан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72 дугаар зүйлд үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэсэн гэрээнд тусгах нөхцөл, хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш үл өрсөлдөх үүрэг хүлээх хугацааны дээд хязгаар болон ажил олгогчийн зүгээс сард олгох нөхөн олговрын доод хэмжээг тогтоосноос бусдаар тодорхой эсхүл практикийг чиглүүлэхүйц, шүүгчийн зүгээс маргааныг шийдвэрлэхэд үндсэн чиг шугамыг заан чиглүүлэх агуулга бүхий хэм хэмжээ тусгагдсангүй.

Харин Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.1 дэх хэсэгт зааснаар онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтантай ажил олгогч нь харилцан тохиолцож хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиолдолд 72 дугаар зүйлийн бусад зохицуулалт үйлчлэх эсэх нь эргэлзээтэй байна. Учир нь 72.1-д "...тодорхой хугацаанд ..." гэж хуульчилсан тэдийгүй, өрсөлдөөнийг хориглох үндэслэл болон хамаарах үйл ажиллагааны төрлийг "...үйлдвэрлэл, бизнесийнхээ нууцыг хамгаалах зорилгоор ... ажил олгогчтой шууд өрсөлдөгч аж ахуйн нэгж, байгууллага, хувь хүнд ажиллах, эсхүл ажилтан өөрөө ажил олгогчтой шууд өрсөлдөх үйл ажиллагаа эрхлэхгүй байх ..." гэх байдлаар хязгаарласан байгаа болно. Практикт онцгой нөхцөлгүй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажилтны хувьд өөрийн өмнө нь ажиллаж байсан буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаатай байсан аж ахуйн нэгжтэй өрсөлдөх үйлдэл хийх, үйл ажиллагаа явуулах нь онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажиллаж байсан ажилтантай харьцуулахад харьцангуй цөөн байдаг талаар зарим

[14] Мөн тэнд.

эх сурвалжид дурдсан нь бий[15]. Харин манай улсын хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох зохицуулалтыг бүтэц, найруулга, системчлэлийн хувьд авч үзвэл онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажилтанд үл өрсөлдөх үүргийн талаар зохицуулсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн бусад зохицуулалт үйлчлэхгүй гэж тайлбарлах боломжтой байна.

Энэ нь нөгөөтээгүүр компанийн эрх бүхий албан тушаалтан, гүйцэтгэх захирал, ТУЗ-ийн гишүүнтэй байгуулсан гэрээг хэрхэн тайлбарлах вэ гэсэн хууль зүйн тайлбарын асуудалтай ч холбогдох нь тодорхой. Ямартай ч онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараах үл өрсөлдөх үүргийн зохицуулалттай холбоотой доод шатны шүүхийн практикийг судлан үзвэл онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны хувьд ч гэсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.3 дахь хэсэг үйлчлэх боломжтой болохыг үгүйсгээгүй байгаа нь ихээхэн анхаарал татна[16].

Гэвч УДШ-ийн зүгээс одоогоор ийм маргааны талаар тайлбарласан жишиг хараахан тогтоогоогүй байх тул хэрвээ онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.1-ээс бусад зохицуулалт үйлчлэхгүй гэж тайлбарлавал Хөдөлмөрийн тухай хууль бус Иргэний хуулийн зохицуулалтын дагуу хоёр талын хооронд үүссэн маргааныг шийдвэрлэх шаардлагатай болно. Түүнчлэн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72 дугаар зүйлийн зохицуулалт үйлчлэх тохиолдолд ч гэсэн Хөдөлмөрийн тухай хуулиар нарийвчлан зохицуулаагүй бол Иргэний хуулийн зохицуулалтыг хэрэглэх нөхцөл бүрдэнэ.

Өмнө дурдсанчлан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэхтэй холбоотой эрх зүйн харилцаа нь нэг талаас ажил олгогчийн хамгаалагдах шаардлагатай тодорхой эрх ашиг (бизнесийн нууц, ноу-хау, бүтээлийн загвар, зураг төсөл, судалгааны үр дүн, маркетингийн төлөвлөгөө, стратеги гэх зэрэг), нөгөө талаас ажилтны ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх чөлөө хоорондын зөрчилдөөнийг зохистойгоор шийдвэрлэх, зохицуулах зорилгод чиглэх учиртай. Тиймээс ч хэдий одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хууль батлагдахаас өмнөх шийдвэр боловч ийм маргааны талаар Иргэний хуулийн зохицуулалтыг хэрэглэж шийдвэрлэсэн УДШ-ийн цор ганц шийдвэр дэх хууль зүйн тайлбарын талаар судлах нь ихээхэн чухал болно гэж судлаачийн хувьд үзэж байгаа болно.

Жишээ нь дээр дурдсан Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтын агуулгаас л эргэцүүлээд үзэхэд 72 дугаар зүйлийн зохицуулалтыг захирмал буюу императив хэм хэмжээ гэж тайлбарлавал 72.4-т заасан хэмжээг баримтлан ямар ч тохиолдолд нөхөн төлбөр буюу олговрыг ажил олгогчийн зүгээс ажилтанд олгох шаардлага үүснэ. Гэтэл нөхөн төлбөр буюу олговор авах шаардлагагүй буюу өөр ажил, хөдөлмөр эрхэлж байгаа тохиолдолд ажилтан хуульд заасан хэмжээгээр нөхөн төлбөр буюу олговор ажил олгогчоос шаардах нь шударга уу гэсэн асуулт бий болох боломжтой байна. Түүнчлэн өрсөлдөөнийг хориглох гэж буй ажил олгогчийн дэвшүүлсэн үндэслэл нь бодит байдалд нийцээгүй байсан

[15] Nachvertragliche Wettbewerbsverbote: Nichtig bleibt nichtig! https://shorturl.at/ztk6w (abgerufen am 03.02.2026)

[16] НИХДЗШШ-ийн 2025 оны 02 дугаар сарын 07-ны өдрийн 210/МА2025/00301 магадлал, https://shuukh.mn/single_case/32759?daterange=2025-02-07%20-%202025-02-07&id=2& court cat=1&bb=1

тохиолдолд үл өрсөлдөх үүргийг оноох нь шударга уу гэсэн асуулт ч өөрийн эрхгүй үүснэ. Мөн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72 дугаар зүйлийн 72.2-т үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэсэн гэрээнд ямар нөхцөл тусгахыг заасан боловч "...зэрэг нөхцөлийг ..." гэх байдлаар хуульчилсан тул эдгээр нөхцөлийг гэрээнд заавал тусгах ёстой гэсэн агуулгыг илэрхийлэх боломжгүй байна. Иймээс ажил олгогч нь "өрсөлдөхийг хориглох үндэслэл" гэх нөхцөлийг гэрээнд огт тусгахгүйгээр буюу ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулснаар ажил олгогчийн ямар эрх ашиг хамгаалагдах болох, ийм хамгаалах шаардлагатай эрх ашиг бодитоор бий болсон эсэхийг огт тодруулахгүйгээр ямар ч тохиолдолд ажилтанд ийм үүргийг оноох боломж бүрджээ. Эдгээр асуудлыг манай улсын Хөдөлмөрийн тухай хуулийн одоогийн зохицуулалтын дагуу шийдвэрлэх боломж бүрдээгүй байна.

b. УДШ-ийн шийдвэрийн талаар

Иймд Хөдөлмөрийн тухай хуульд ажилтны үл өрсөлдөх үүргийн талаарх зохицуулалт хуульчлагдахаас өмнө шийдвэрлэгдсэн боловч энэ төрлийн маргааны хувьд УДШ-ээс Хөдөлмөрийн тухай хууль болон Иргэний хуулийг тайлбарласан цорын ганц шийдвэрт өмнө дурдсан асуудлын талаар ямар нэгэн байдлаар тайлбарласан байгаа эсэх, тайлбарласан бол хэрхэн тайлбарласан эсэх, тухайн тайлбарласан хэсгийн агуулга зохистой эсэх талаар дор эргэцүүлье.

Тус өгүүлэлд судлахаар сонгон авсан хэргийн хувьд анхан шатны шүүхийн зүгээс ажил олгогч нь ажилтантай ажиллаж байх хугацаанд нь хөдөлмөрийн гэрээнээс тусдаа "мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх" тухай гэрээг байгуулж, түүнд гэрээ дуусгавар болсноос хойш 10 жилийн хугацаанд тухайн ногдуулсан үүрэг нь хүчинтэй байх зохицуулалтыг тусгасан тохиолдлын талаар "Иргэний хуулийн 189 дүгээр зүйлийн 189.5-д заасан нэрлэгдээгүй гэрээнд хамаарах боломжтой" гэсэн дүгнэлтийг хийсэн байна. Мэдээж хэрэг одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуульд үл өрсөлдөх үүргийн талаарх зохицуулалт хуульчлагдаагүй үед шийдвэрлэгдсэн маргаан байх тул хөдөлмөрийн гэрээнээс бие даасан тусдаа гэрээ гэж дүгнэсэн байгааг нэг их онцлох шаардлагагүй биз ээ. Дараагийн хэсэгт гадаад орны хувьд ч гэсэн хөдөлмөрийн гэрээнээс бие даасан гэрээ буюу тохиролцоо гэж тайлбарладаг болохыг судлаач онцлон харьцуулсан. Одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуульд үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцоог хөдөлмөрийн гэрээнд тусгах эсхүл хөдөлмөрийн гэрээний дагалдах гэрээ байдлаар байгуулж болох талаар дурдсанаас бус хөдөлмөрийн гэрээ болон үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцоо хоорондын харилцан хамаарлын талаар тодорхой зохицуулалт хийгээгүй байна.

Харин давж заалдах шатны шүүхийн зүгээс үүнтэй нэгэн адил дүгнэлт хийсэн байх боловч "10 жилийн хугацаанд ажил олгогчтой өрсөлдөхгүй байна" гэх гэрээний зохицуулалтыг Иргэний хуулийн 75 дугаар зүйлийн агуулгатай нийцсэн байна гэж дүгнэсэн нь ихээхэн ойлгомжгүй тайлбар болжээ. Яагаад хөөн хэлэлцэх хугацааг гэрээгээр ногдуулсан үүргийн хүчинтэй хугацаатай адилтгаж шийдвэрлэсэн нь магадлалд тодорхой тусгагдаагүй байна. Хөөн хэлэлцэх хугацаа нь шаардах эрхийг хэрэгжүүлэх боломжтой эсэхийг тодорхойлох хугацаа (гэхдээ манай улсын хувьд хөөн хэлэлцэх хугацаа дууссан тохиолдолд үүрэг гүйцэтгэгчид үүрэг гүйцэтгэхээс татгалзах эрх л үүсдэг онцлогтой. ХБНГУ-тай

адил зарчимд суурилсан тогтолцоо гэж дүгнэж болох юм) байх боловч шүүхээс хэтэрхий мэргэжлийн бус тайлбар хийсний үр дүнд өөр хугацаатай хольж хутгажээ. Энэ мэт буруу тайлбар цаашид практик болж хэвшвэл ажилтны үл өрсөлдөх үүргээр зогсохгүй бусад эрх зүйн харилцаанд ч маш их сөрөг нөлөөг үзүүлэх нь дамжиггүй.

УДШ-ийн зүгээс талууд хөдөлмөрийн гэрээ, мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх гэрээ гэсэн гэрээг байгуулсан болохыг анх удаа үнэлээд эдгээр гэрээний аль алинд нь хариуцагчид өрсөлдөхгүй байх үүргийг хүлээлгэсэн болохыг онцолсон байна. Улмаар өрсөлдөхгүй байх үүргийг хөдөлмөрийн гэрээнд 9.2-т 3 жил, "мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх" гэрээний 5.1-т 10 жил гэж тус тус заасан боловч Иргэний хуулийн 198.4 дэх хэсгийн дагуу хөдөлмөрийн гэрээнд заасан хугацаа нь талуудын гэрээний агуулга буюу хөдөлмөрийн гэрээний агуулгад илүү тохирсон гэж дүгнээд 3 жилийн хугацаатайгаар өрсөлдөхгүй байх үүрэг ногдуулах боломжтой гэсэн дүгнэлтийг хийжээ. Гэвч шүүхийн зүгээс мэдээлэл задруулахгүй, өрсөлдөхгүй байх гэрээ нь хөдөлмөрийн гэрээнээс хойш байгуулагдсан бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээний 9.2-т заасан тохиролцоог талууд өөрчилсөн эсэх талаар огт дүгнэлт хийсэнгүй.

Харин ажил олгогчтой ижил төрлийн аялал жуулчлалын үйл ажиллагаа явуулдаг компанид орж ажиллахыг хориглосон заалтын хувьд Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлийн 16.4 дэх хэсэг, Иргэний хуулийн 56 дугаар зүйлийн 56.1.1 дэх хэсгийг тус тус зөрчсөн тул хүчин төгөлдөр бус гэж дүгнэсэн байгаа нь ихээхэн онцлог тайлбар болсон байна. Өөрөөр хэлбэл ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагад ажилд орохыг хориглох нь үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулах гэрээний агуулгад хамаарах боломжгүй болохыг анх удаа тайлбарласан байх бөгөөд нөгөөтээгүүр Үндсэн хууль дахь үндсэн эрхийн талаарх зохицуулалтын үзэл баримтлалыг Иргэний хууль дахь ерөнхий хэм хэмжээгээр дамжуулан "шууд бус" байдлаар хэрэглэх боломжтой болохыг харуулжээ.

Гэхдээ хариуцагч нь үүргээ зөрчсөн бөгөөд хохирлын хэмжээг урьдчилан тодорхойлсныг үгүйсгээгүй тул тус хэмжээгээр нэхэмжлэгч Иргэний хуулийн 219 дүгээр зүйлийн дагуу шаардах эрхтэй гэж шийдвэрлэсэн байгаа нь нотлох үүргийн хуваарилалтын үүднээс дүгнэвэл ихээхэн ойлгомжгүй болжээ. Өөрөөр хэлбэл шийдвэрийнхээ хууль зүйн үндэслэлээс эсрэг шийдвэр гаргасан ч гэж дүгнэж болох юм. Хохирол учирсан эсэх болон хохирлын хэмжээг нэхэмжлэгч нотлох үүрэг хүлээнэ гэж тайлбарлах боломж манай улсын Иргэний хуульд бүрэн бий. Нөгөөтээгүүр зарим орны хувьд хохирлын хэмжээг урьдчилан тодорхойлохтой холбоотой зохицуулалтыг хуульчилсан байдаг бөгөөд тухайн урьдчилан тогтоосон хэмжээ нь бодит хохирлын хэмжээнээс их тохиолдолд хариуцагчид сөрөг үр дагавар үүсгэх боломжтой тул тодорхой шалгуураар хязгаарлалт тогтоодог. Энэ чиг үүргийг Иргэний хуулийн 56 дугаар зүйлийн 56.1.1 дэх заалт гүйцэтгэх боломжтой байхыг үгүйсгэхгүй.

Дээрх нөхцөл байдлаас товч дүгнэн үзвэл ажил олгогч нь ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан гэрээ байгуулсан тохиолдолд энэ нь хөдөлмөрийн гэрээний нэг хэсэг байна гэж тайлбарлах бүрэн боломжтой боловч хөдөлмөрийн тухай хуулиар ийм тохиролцооны талаар бүрэн дүүрэн зохицуулаагүйн дээр хоёр талын эрх ашгийг тэнцвэржүүлэх ерөнхий шалгууруудыг ч тусгаагүй байна.

Харин иргэний хэргийн шүүхийн практикаас харвал үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулах хугацааны дээд хязгаар, нөхөн олговрын доод хязгаар зэрэг нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох зохицуулалт батлагдсанаар шийдвэрлэгдсэн байх боловч өмнө дурдсанчлан онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтны хувьд хэрхэн шийдвэрлэх эсэх, ажил олгогч нь тухайн үл өрсөлдөх үүргийг ажилтанд оноосноор хамгаалагдах хууль ёсны эрх ашиг нь тодорхойлогдохгүй бол хэрхэн шийдвэрлэх эсэх гэх зэрэг олон асуудал тодорхойгүйн дээр, хууль зүйн тайлбарын хувьд тогтворгүй, ойлгомжгүй байдалтай байна.

III. ХАРЬЦУУЛАЛТ

1. ХБНГУ

Судлаачид манай улсын хувийн эрх зүйн тогтолцоонд голлох нөлөөг үзүүлсэн төдийгүй цаашид гол чиг баримжаагаа болгох нь зохистой гэгддэг ХБНГУ-ын талаар товч харьцуулан судлахаар шийдсэн болно.

ХБНГУ-ын хувьд ажилтны үл өрсөлдөх үүргийн талаар Арилжааны хууль (HGB)-иар зохицуулсан байдаг бөгөөд тус хуулийн 60 болон 61 дүгээр зүйлд ажилтан ажиллаж байх үеийн үл өрсөлдөх үүргийн талаар зохицуулсан байдаг бол 74 дүгээр зүйлээс эхлэн хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсноос хойших үл өрсөлдөх үүргийн талаар зохицуулсан байдаг аж.

ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 60 дугаар зүйлд "Арилжаа эрхлэгчийн ажилтан нь арилжаа эрхлэгчийн зөвшөөрөлгүйгээр арилжааны үйл ажиллагаа эрхлэн явуулах эсхүл өөрийн болон гуравдагч этгээдийн зардлаар арилжаа эрхлэгчийн эрхэлдэг арилжааны үйл ажиллагаа болон бусад төсөөтэй үйл ажиллагааг эрхлэн явуулж болохгүй." гэж заасан байна. Энэ нь хөдөлмөрийн эрх зүйн зарчмын дагуу арилжаа эрхлэгчийн ажилтан (Handlungsgehilfe) нь ажил олгогчийнхоо өмнө ажлаа идэвх зүтгэл гаргаж гүйцэтгэх үүрэг болон хариуцлагатай хандах үүрэг (Tätigkeits- und Sorgfaltspflicht), мөн үнэнчээр ажиллах үүрэг (Treuepflicht) хүлээдэг гэж тайлбарладагтай шууд холбогддог байна[17]. Өөрөөр хэлбэл ажилтан нь ажил олгогчийн өмнө эдгээр үүргийг хүлээдэг тул өрсөлдөхүйц үйл ажиллагаа явуулах нь үүргээ зөрчсөн явдал болно. Мэдээж хэрэг жишээ нь манай улсын хувьд ийм императив зохицуулалт хуульчлах нь иргэдийн амьдралын нөхцөл байдалтай төдийлөн зохицохгүй гэж тайлбарлах боломж зарим тохиолдол, салбарын хувьд байхыг үгүйсгэхгүй. ХБНГУ-ын хувьд ч гэсэн тус 60 дугаар зүйлийн агуулгыг ихээхэн хязгаарлагдмал байдлаар тайлбарлахыг эрмэлздэг аж.

ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 60 дугаар зүйлд заасан үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан хэм хэмжээг ажилтан зөрчсөн тохиолдолд ажил олгогчийн авч хэрэгжүүлэх арга хэмжээний талаар тус хуулийн 61 дүгээр зүйлд зохицуулсан байна.

[17] *Roth Weller,* Handels- und Gesellschaftsrecht, 7.Aufl.,Vahlen, 2010, S.265

61 дүгээр зүйл. Үл өрсөлдөх үүргийн зөрчил[18]

61.1. Ажилтан нь 60 дугаар зүйлд заасан үл өрсөлдөх үүргийг зөрчсөн тохиолдолд арилжаа эрхлэгч нь түүнд хандан хохирлоо нөхөн төлүүлэхээр шаардах эрхтэй. Арилжаа эрхлэгч нь хохирол нөхөн төлүүлэхээр шаардахын оронд тухайн ажилтан өөрийн зардлаар явуулсан үйл ажиллагааг тухайн арилжаа эрхлэгчийн төлөө явуулсанд тооцуулахаар шаардах эсхүл тухайн ажилтан нь өөрийн зардлаар явуулсан үйл ажиллагаанаас олсон орлогыг өөрт нь шилжүүлэн өгөхийг буюу тухайн орлогыг шаардах эрхийг өөртөө шилжүүлэн өгөх шаардлага гаргах эрхтэй.

61.2. Өмнөх хэсэгт заасан шаардах эрхийн хөөн хэлэлцэх хугацаа нь арилжаа эрхлэгч тухайн үйлдэл бий болсныг мэдсэн эсхүл илт болгоомжгүй гэм буруугүй байсан бол мэдэх боломжтой байсан үеэс гурван сар байна. Хөөн хэлэлцэх хугацаа нь мэдсэн эсхүл илт болгоомжгүйн улмаас мэдээгүй эсэхийг үл харгалзан үйлдэл бий болсон үеэс 5 жил байна.

Харин ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 74 дүгээр зүйл болон бусад холбогдох зохицуулалт нь анх зөвхөн арилжаа эрхлэгчийн ажилтан буюу туслагч этгээд (Handlungsgehilfen) гэж нэрлэгддэг субъектүүдэд зориулагдан боловсруулагдсан боловч хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсноос хойших үл өрсөлдөх үүргийн талаарх зохицуулалт нь бүх ажилтнуудад нэгэн адил үйлчилдэг байна[19].

74 дүгээр зүйл. Гэрээгээр үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулах[20]

74.1. Арилжаа эрхлэгч болон арилжаа эрхлэгчийн ажилтны хооронд хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш тодорхой хугацаанд арилжааны үйл ажиллагаанд хамаарах үйлдлийг хориглох (өрсөлдөхийг хориглох) талаар тохиролцоо хийгдсэн бол уг тохиролцоог бичгээр үйлдэж арилжаа эрхлэгч гарын үсэг зурж тохиролцооны нөхцөлийг тусгасан бичгийг ажилтанд олгох үүрэгтэй.

74.2. Арилжаа эрхлэгч нь өрсөлдөхийг хориглосон хугацаанд нөхөн олговор олгох үүрэг хүлээсэн тохиолдолд л өрсөлдөхийг хориглосон тохиролцоо нь хүчин төгөлдөр болно. Нөхөн олговор нь тухайн ажилтны авч байсан сүүлийн гэрээгээр тохиролцсон цалингийн дор хаяж хоёрны нэгтэй дүйцэхүйц хэмжээтэй байх бөгөөд хориглосон хугацааны турш жил бүр төлөх үүрэг хүлээнэ.

74а дугаар зүйл. Хүчин төгөлдөр бус өрсөлдөхийг хориглосон тохиролцоо

74а.1. Арилжаа эрхлэгчийн эрх ашгийг зайлшгүй хамгаалах шаардлагагүй бол өрсөлдөхийг хориглосон тохиролцоо нь хүчин төгөлдөр бус байна. Олгосон нөхөн олговор нь газар нутаг, хугацаа болон хориглосон агуулгын хувьд ажилтны амьжиргаагаа авч явах эх үүсвэрийг зүй бусаар хязгаарласан тохиолдолд өрсөлдөхийг хориглосон тохиролцоо мөн адил хүчин төгөлдөр бус байна. Өрсөлдөхийг хориглосон тохиролцооны үйлчлэх хугацаа нь хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш 2 жилээс хэтэрч болохгүй.

Учир нь тус улсын хувьд анхлан Холбооны Хөдөлмөрийн Шүүх (Bundesarbeitsgericht – BAG)-ийн 1969 оны 9 сарын 13-ны өдрийн шийдвэрээр ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 74 дүгээр зүйлийн зохицуулалт болон бусад холбогдох зохицуулалт буюу хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсноос хойш үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиолдлын талаар зохицуулсан хэм хэмжээ

[18] https://www.gesetze-im-internet.de (aubgerufen am: 02.02.2026)

[19] *Wolfgang Hamann*, *Tanja Rudnik*, Das nachvertagliche Wettbewerbsverbot im Arbeitsrecht, Juristische Ausbildung 2016 (4), S.341

[20] https://www.gesetze-im-internet.de (aubgerufen am: 02.02.2026)

нь арилжаа эрхлэгчийн ажилтан төдийгүй бусад бүхий л ажилтнуудад нэгэн адил үйлчилнэ гэж шийдвэрлэсэн бөгөөд тус шийдвэрээс хойш энэхүү хууль хэрэглээний практик нийтлэг хүлээн зөвшөөрөгджээ[21].

Тус шийдвэрт дурдсанаар бол "ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 74а дугаар зүйлийн 74а.1-ийн 3 дахь өгүүлбэрт заасан үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулах боломжит дээд хугацааны талаарх зохицуулалтыг арилжаа эрхлэгчийн ажилтан болон бусад нийт ажилтны хувьд ялгамжтай байдлаар хэрэглэх нь зохистой гэх ямар нэгэн тодорхой үндэслэл алга" гээд "Бусад ажилтнуудын хувьд ч гэсэн өмнө дурдсан материаллаг болон материаллаг бус мэргэжлийн чадваруудыг хоёр жилээс дээш хугацаагаар хязгаарлах нь зохисгүй. Үүнээс илүү урт хугацаагаар хязгаарласан тохиолдолд энэ нь төлбөртэйгөөр мэргэжлийн үйл ажиллагааг хориглож байгаатай агаар нэг бөгөөд шийтгэлтэй төстэй шинжтэй болж байна. Хууль тогтоогчийн зүгээс тус нөхцөл байдлыг мөн харгалзан үзсэн байх бөгөөд ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 90а дугаар зүйлийн 90а.1-ийн 2 дахь өгүүлбэр болон 90а.4 дэх хэсэгт тус тус арилжааны төлөөлөгч[22]-тэй тухайн гэрээний харилцаа дуусгавар болсноос хойш хоёр жилээс илүү хугацаагаар үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан нөхцөлийн талаар тохиролцох боломжгүй гэж зохицуулснаар илэрч байна" гэх байдлаар тайлбарлажээ[23].

Энэхүү шүүхийн шийдвэрийн нөлөөллийн үр дүнд 2003 оны 1 сарын 1-ний өдөр ХБНГУ-ын Gewerbeordnung буюу Аж ахуйн үйл ажиллагааны тухай хууль (Холбооны хууль)-ийн 110 дугаар зүйлийн 110.2 дахь хэсэгт дээр дурдсан ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 74 дүгээр зүйл болон бусад холбогдох зохицуулалт (74 дүгээр зүйлээс – 75f дугаар зүйл)-ыг нийт ажилтнуудад нэгэн адил хэрэглэх талаар тодорхой хуульчилж хүлээн зөвшөөрсөн байна[24].

Өмнө тайлбарласанчлан үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцоо нь хөдөлмөрийн гэрээний харилцаа дуусгавар болсноос хойш 2 жилийн хугацаанд хүчинтэй байх боломжтой. Гэхдээ хууль тогтоогчийн зүгээс тухайн эрх зүйн харилцаан дахь эдийн засгийн хувьд сул талыг хамгаалах зорилгоор дараах тусгайлсан зохицуулалтыг хуульчилсан байна[25].

[21] Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.9.1969, 3 AZR 138/68

[22] Одоогийн Иргэний хуулийн 415 дугаар зүйлд зохицуулсан "худалдааны төлөөлөгч"-тэй адил нэр томъёог ийнхүү буулгасан болно.

[23] Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.9.1969, 3 AZR 138/68

[24] *Wolfgang Hamann, Tanja Rudnik,* 2016 S.341

[25] Roth Weller, 2010, S.266

75 дугаар зүйл. Үл өрсөлдөх үүрэг хүчингүй болох нь[26]

75.1. Ажилтан нь арилжаа эрхлэгчийн гэрээний үүргийн зөрчлийн улмаас 70 болон 71 дүгээр зүйлийн дагуу хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгож улмаар гэрээг цуцлах мэдэгдэл өгснөөс хойш 1 сарын дотор үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцоог дагахгүй болохоо бичгээр илэрхийлсэн бол үл өрсөлдөх үүрэг хүчингүй болно.

75.2. Арилжаа эрхлэгчийн санаачилгаар хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгосон тохиолдолд өмнөх хэсэгтэй адил хэлбэрээр үл өрсөлдөх үүргийг хүчингүй болгоно. Хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болоход ажилтнаас шалтгаалах ноцтой нөхцөл байдал нөлөөлсөн эсхүл арилжаа эрхлэгч нь ажилтны гэрээнд заасан сүүлд авч байсан цалинг үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан нийт хугацаанд олгохоор амласан бол өмнөх өгүүлбэрт заасан зохицуулалт үл хамаарна. Удаах тохиолдлын хувьд тус хуулийн 74b дүгээр зүйлийн зохицуулалтыг нэгэн адил хэрэглэнэ.

75.3. Арилжаа эрхлэгч нь ажилтны гэрээний үүргийн зөрчлийн улмаас 70 болон 72 дугаар зүйлийн дагуу хөдөлмөрийн харилцааг дуусгавар болгосон бол ажилтан нь нөхөн олговор шаардах эрхгүй.

Өөрөөр хэлбэл ажилтан нь ажил олгогчийн буруутай үйлдлээс шалтгаалан өөрийн санаачилгаар хөдөлмөрийн харилцаагаа дуусгавар болгосон бол өмнө нь тохиролцсон үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцооны үйлчлэлээс өөрийгөө чөлөөлөх бүрэн боломжтой аж[27]. Яг адил нөхцөлийн дагуу ажил олгогч ч гэсэн үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцоог хүчингүй болгож нөхөн олговор олгох үүргээс өөрийгөө чөлөөлөх боломжтой байна[28]. Эдгээр зохицуулалтууд нь ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 75d дугаар зүйлд заасны дагуу императив буюу захирмал шинжтэй хэм хэмжээнд тооцогддог[29]. Гэхдээ хууль хэрэглээний хувьд нэг анхаарах шаардлагатай зүйл бол үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцооны хүчин төгөлдөр бус байдал нь хөдөлмөрийн гэрээний хүчин төгөлдөр эсэхэд ямар нэгэн нөлөө үзүүлэхгүй явдал болно[30].

ХБНГУ-ын хувьд ажил олгогч болон ажилтны хооронд байгуулагдсан үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцоо нь Иргэний хууль (BGB)-ийнх нь 320 дугаар зүйлийн агуулгад тулгуурлавал "хоёр талын гэрээ"-нд хамаарна гэж тайлбарлагддаг[31]. Учир нь ажилтан нь тус тохиролцооны дагуу өрсөлдөхөөс зайлсхийх үүрэг хүлээх бол ажил олгогч нь үүний хариуд хориглосон хугацааны турш нөхөн олговор олгох үүрэг хүлээдэг[32].

Бодит байдал дээр үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцоог хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үед тусгах нь түгээмэл байдаг бөгөөд хөдөлмөрийн гэрээний нэг хэсэг байдлаар ойлгох явдал элбэг. Гэхдээ хууль зүйн хувьд хөдөлмөрийн гэрээ болон үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцоо нь өөр хоорондоо бие даасан шинжтэй байна гэж судлаачид хүлээн зөвшөөрсөн байдаг байна[33].

26 https://www.gesetze-im-internet.de (aubgerufen am: 02.02.2026)
27 Roth Weller, 2010, S.266
28 *Ibid.*
29 *Ibid.*
30 *Wolfgang Hamann, Tanja Rudnik*, 2016 S.342
31 *Ibid.*
32 *Ibid.*
33 Oetker/Kotzian-Marggraf, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, Verlag C.H.Beck, 2009, § 74 HGB Rn. 13.

Үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцоо хийгдээгүй тохиолдолд ч гэсэн жишээ нь Шударга бус өрсөлдөөний тухай хууль (UWG)-ийн 3 дугаар зүйл, ХБНГУ-ын Иргэний хуулийн 823 дугаар зүйлийн 823.1 болон 826 дугаар зүйлийн дагуу тодорхой зарим тохиолдолд ажил олгогчийн зүгээс шаардлага гаргах, хохирол нөхөн төлөхийг шаардах боломжтой байхыг үгүйсгэхгүй[34].

Гэвч ХБНГУ-ын одоогийн тогтолцооны талаар дараах шүүмжлэлт байр суурь хүчтэй илэрхийлэгддэг. Хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш ажилтанд үл өрсөлдөх үүргийг хүлээлгэх гэрээ нь нэг талын урьдчилан боловсруулсан гэрээний төслийн дагуу байгуулагдах нь элбэг бөгөөд өөрөөр хэлбэл хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах үед стандарт нөхцөлийн хүрээнд ийм үүрэг ногдуулах бүрэн боломжтой[35]. Ажил олгогчийн хувьд энэ нь хүсүүштэй зүйл байх боловч, ажилтны хувьд тийм биш болох нь тодорхой. Иймээс цаашид энэ асуудлыг шийдвэрлэх зайлшгүй шаардлагатай гэж үздэг байна[36].

Зарим тохиолдолд ХБНГУ-ын Арилжааны Хуульд заасан нөхөн олговрын доод хэмжээ нь судлаачдын хувьд ажилтны бодит нөхцөл байдалд нийцээгүй буюу хэтэрхий бага үнийн дүнтэй гэж шүүмжлэхэд хүргэдэг аж[37]. Түүнчлэн Арилжааны хуулийн 74а.1 дэх хэсгийн зохицуулалт хэт ерөнхий нэр томьёо ашигласан тул шүүхийн практикт үүнийг тодорхойлох нь ихээхэн хүндрэлтэй байдаг[38].

Түүнчлэн ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74с.2 дахь хэсгийн зохицуулалтын дагуу ажилтанд олгох нөхөн олговрын хэмжээнээс үл өрсөлдөх үүрэг оноосон хугацааны дотор ажилтан бусад этгээдээс эсхүл өөрөө бие даасан тодорхой орлого олсон бол ажил олгогчийн зүгээс олгох нөхөн олговрын хэмжээнээс тухайн ажилтны олсон орлогыг хасаж тооцох боломжтой. Энэ талаар ХБНГУ-ын шүүхийн практикт Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg буюу Берлин-Бранденбургийн Лантын Хөдөлмөрийн шүүхээс "...арилжааны хуулийн 74с.2 дахь хэсгийн зохицуулалттай холбоотойгоор ажил олгогч нь ажилтнаас бусад эх сурвалжаас олсон орлогын талаар мэдээлэл шаардах эрхтэй ..." гэж маш тодорхой тайлбарласан байна[39]. Тиймээс Арилжааны хуулийн 74 дүгээр зүйлд нөхөн олговрын доод хэмжээг заавал хуульчлах шаардлага бий эсэх талаар дахин нэг эргэцүүлэх зайлшгүй шаардлагатай байна[40].

2. Япон улс

ХБНГУ-ын хувьд хуулиар тодорхой зохицуулалтыг бий болгосон байгаа бол цөөн онцгой зохицуулалтыг эс тооцвол нийт ажилтнуудад хамааралтай тодорхой зохицуулалтгүй боловч хууль зүйн тайлбарын хүрээнд асуудлыг шийдвэрлэж буй Япон улсын онол болон практикийн талаар дор товч харьцуулан судалъя.

[34] Wettbewerbsbeschränkungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses https://www.sommerfeld-majka.de/anwalt/arbeitsrecht/woerterbuch/wettbewerbsbeschraen kungen/ (abgrefen am: 31.01.2026)

[35] Nachvertragliche Wettbewerbsverbote: Nichtig bleibt nichtig! www.iww.de https://shorturl.at/ztk6w (abgerufen am 03.02.2026)

[36] Ibid.

[37] Berechnung einer Karenzentschädigung bei Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit www.heuking.de https://shorturl.at/vZ5ld (abgerufen am: 31.01.2026)

[38] Ibid.

[39] LAG Berlin-Brandenburg Urt. v. 20.03.2025 – 5 Sa 734/24

[40] www.heuking.de https://shorturl.at/vZ5ld (abgerufen am: 31.01.2026)

Тус улсын хувьд Арилжааны хуулийнхаа 16 дугаар зүйлд аж ахуйн үйл ажиллагаагаа бусдад шилжүүлсэн арилжаа эрхлэгчийн үл өрсөлдөх үүрэг (Компанийн тухай хуулийн 21 дүгээр зүйл), 23 дугаар зүйлд прокурист （支配人）-ын үл өрсөлдөх үүрэг (Компанийн тухай хуулийн 12 дугаар зүйл), 28 дугаар зүйлд арилжааны төлөөлөгч (худалдааны төлөөлөгч)-ийн үл өрсөлдөх үүрэг (Компанийн тухай хуулийн 17 дугаар зүйл)-ийн талаар тус тус зохицуулсан байдаг. Мөн төлөөлөн удирдах зөвлөлийн гишүүдийн хувьд Компанийн тухай хуулиар нь тодорхой үүрэг ногдуулсан байна.

Харин хөдөлмөрийн эрх зүйн үүднээс ажилтнуудад нийтлэг байдлаар хамаарах ажиллаж байх үеийн болон хөдөлмөрийн харилцаа дууссаны дараах үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиролцооны талаар шууд зохицуулсан хэм хэмжээ байдаггүй байна. Ажиллаж байх үеийн үл өрсөлдөх үүргийн талаар судлан үзвэл "хөдөлмөрийн гэрээн дэх үнэнч шударга байдлын зарчим (信義則[41])-д суурилсан дагалдах үүргийн хүрээнд хамаарах үнэнчээр ажиллах үүргийн дотор үл өрсөлдөх үүрэг хамаарна гэж одоог хүртэлх онолын тайлбар болон шүүхийн практикт санал нэгтэйгээр хүлээн зөвшөөрөгдсөөр ирсэн" гэж судлаачдын нь зүгээс тайлбарласан байна[42]. Жишээ нь 1999 оны нэгэн шийдвэрийн тайлбарыг үзвэл ""ажилтан нь ажил олгогч хоорондын хөдөлмөрийн гэрээнд хамаарах үнэнч шударга байдлын зарчимд үндэслэн ажил олгогчийн зүй ёсны эрх ашгийг зөрчиж болохгүй гэсэн дагалдах үүргийг хүлээх бөгөөд ..." хөдөлмөрийн дотоод журамд заасан ажилтны үнэнчээр ажиллах үүргийн талаарх зохицуулалт нь үл өрсөлдөх үүргийн талаар нэгэн адил зохицуулсан агуулгатай гэж тайлбарлаад гадаад улсын компаниас хүнсний түүхий эд зэргийг импортлохтой холбоотой дистрибютерийн гэрээ байгуулсан компанид ажилладаг ажилтны "...ажиллаж байх хугацаандаа өрсөлдөхүйц байр суурь бүхий компани байгуулсан үйлдэл нь хөдөлмөрийн гэрээний дагуу хүлээх үл өрсөлдөх үүрэгт харшилсан үйлдэл" гээд хохирол нөхөн төлүүлэх нэхэмжлэгчийн шаардлагыг хүлээн зөвшөөрсөн" байна[43].

Түүнчлэн 2003 оны шүүхийн шийдвэрийн тайлбарыг үзвэл ажил олгогчийн техникийг ашиглан ажилтан гэх статусаа урвуулан ашиглаж бусадтай хэлцэл байгуулж хувьдаа ашигласан ажилтны үйлдлийн талаар "хөдөлмөрийн дотоод дүрэм, журамд үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тусгайлсан зохицуулалт тусгагдаагүй тохиолдолд ч ажилтан нь хөдөлмөрийн гэрээ хүчин төгөлдөр үйлчилж байх хугацаанд ажил олгогчийн эрх ашгийг харгалзан үзэж үнэнчээр ажиллах шаардлага зүй ёсоор тавигдана" гэх байдлаар талуудын хооронд тусгайлсан тохиролцоо байхгүй ч хөдөлмөрийн гэрээний суурь зарчмын үзэл баримтлалын үүднээс тайлбарлавал үл өрсөлдөх үүргийг ажилтан хүлээх нь тодорхой гэж үзжээ[44].

---

[41] Манай улсын Иргэний хуулийн хувьд 13 дугаар зүйл, 206 дугаар зүйл гэх зэрэг хэм хэмжээнд тус тус зохицуулагдсан гэж тайлбарлагдах боломжтой.

[42] 石橋洋、『労働契約上の競業避止義務 － 制限特約が存在しない場合の競業避止義務に関する英米法の法律構成とわが国の理論的課題』、 季刊労働法165号(1992年)140頁。

[43] 東京地判平成11年5月28日時報1727号108頁。

[44] https://www8.cao.go.jp/ https://shorturl.at/uCodi (最終閲覧： 2026．01．31)

Хуульд тодорхой зохицуулалт байхгүй тул энэхүү шүүхийн практикт үндэслэн Япон Улсын Эрүүл мэнд, Хөдөлмөр, Халамжийн яамнаас "Зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах явдлыг дэмжих удирдамж"-ийг батлан тус удирдамжид үл өрсөлдөх үүргийн үүднээс ажил олгогч нь ажилтны зэрэгцсэн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах явдлыг хориглох боломжтой боловч өөрийнх нь эрх ашгийг зүй бусаар зөрчих нөхцөл байдал байхгүй тохиолдолд адил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг ажил олгогчтой хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан байсан ч хүлээн зөвшөөрөх нь зохистой болохыг уриалаад хөдөлмөрийн дотоод журамд ямар агуулгатай зохицуулалтыг тусгах боломжтой талаар зөвлөмж хүргүүлсэн байдаг аж[45]. Мөн тус зөвлөмжид суурилан хөдөлмөрийн загвар дотоод журмыг боловсруулан нийт ажил олгогч нарт танилцуулах зэрэг ажлыг хийж гүйцэтгэдэг байна[46]. Энэ нь soft law ашиглах замаар хуулиар тодорхой зохицуулаагүй харилцааг зохистойгоор чиглүүлэх гэсэн нэгэн сайн туршлага гэж дүгнэж болохоор байна.

Харин хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсны дараах үл өрсөлдөх үүргийн талаар дараах байдлаар судлаачид дүгнэсэн байна:

> "хөдөлмөрийн харилцаа дуусгавар болсны дараах үл өрсөлдөх үүргийн талаар ажиллаж байх үеийн үнэнчээр ажиллах үүрэг нь хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болохтой зэрэгцэн хүчингүй болох бөгөөд талууд тусгайлсан тохиролцоо хийх эсхүл хөдөлмөрийн дотоод журамд тодорхой зохицуулах замаар үл өрсөлдөх үүргийг зохистой хүрээнд үүсгэх боломжтой гэж үздэг олонхын байр суурь болон ажиллаж байх үеийн үнэнчээр ажиллах үүрэг нь хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсны дараа ч зохистой хүрээнд үйлчилнэ гэж үздэг цөөнхийн байр суурь өөр хоорондоо зөрчилдөөн үүсгэсээр байна"[47].

Өнөө үед ч энэхүү маргаан бүрэн шийдвэрлэгдээгүй гэж хэлж болох ч нийтлэг байдлаар судлаачид төдийгүй шүүхийн практикт хүлээн зөвшөөрөгдсөн үзэл баримтлалаар бол хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болохтой зэрэгцэн ажиллаж байх үеийн үнэнчээр ажиллах үүрэг дуусгавар болох учраас талууд заавал тусгайлсан тохиролцоо хийх замаар ийм үүргийг оноох боломжтой гэж тайлбарлах болжээ[48].

Ажил олгогч болон ажилтны хооронд хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсноос хойш үл өрсөлдөх үүрэг хүлээх талаар тодорхой тохиролцоо хийсэн тохиолдлын талаар ерөнхий байдлаар тайлбарласан шүүхийн нэгэн чухал шийдвэрийг жишээ болгон авч үзвэл "өрсөлдөхийг хориглох явдал нь зохистой хүрээ хязгаарыг давж, хариуцагч нарын ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх чөлөө зэргийг зүй бусаар хязгаарлаж, тухайн этгээдүүдийн амьдралаа авч явах боломжийг эрсдэлд оруулсан тохиолдолд тухайн хориглосон тохиролцоо нь нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн зан суртахууны хэм хэмжээнд харшлах тул хүчин төгөлдөр бус байна гэдгийг энд тайлбарлах нь илүүц бөгөөд тухайн

[45] 前掲注（43）
[46] 前掲注（43）
[47] 前掲注（41）石橋洋、1992年141頁。
[48] 高橋良裕、『退職後の競業避止義務と引き抜き規制 – 人材獲得競争における効率性の確保』、敬愛大学研究論集92号(2018年)、21頁。

хязгаарлалтын зохистой хүрээ хязгаарыг тогтоохын тулд хориглосон хугацаа, газар нутгийн хүрээ хязгаар, хориглосон агуулга буюу хийхийг хориглосон ажил үүргийн төрөл зүйл, нөхөн олговор олгохоор тохиролцсон эсэх зэрэг нөхцөлийн талаар үүрэг гүйцэтгүүлэгчийн эрх ашиг (аж ахуйн нэгжийн нууцын хамгаалалт) болон үүрэг гүйцэтгэгчийн хүлээх сөрөг үр дагавар (шилжин ажиллах, дахин ажилд орох эрх чөлөөгүй байдал) болон нийгмийн ашиг сонирхол (монополь үүсэх эрсдэл, түүнээс үүдэн бий болох хэрэглэгчдийн эрх ашгийн зөрчил) гэсэн гурван талт өнцгөөс маш нухацтайгаар дүгнэж эргэцүүлэх шаардлагатай" гэх байдлаар тайлбарласан байна[49]. Энэхүү шийдвэрийн агуулгаас тус улсын шүүхийн зүгээс хувийн эрх зүй дэх ерөнхий хэм хэмжээг ашиглан хэрхэн онолын тайлбараар дамжуулан тус асуудлыг шийдвэрлэж буй болохыг энгийнээр дүгнэх боломжтой юм.

IV. АРИЛЖААНЫ ХУУЛИЙН ТӨСЛИЙН ХОЛБОГДОХ ЗОХИЦУУЛАЛТЫН ТАЛААР ҮНЭЛЭХ НЬ

Хувийн эрх зүй судлаачдын дунд 2016 оноос хойш Иргэний хуулийг шинэчлэх, ялангуяа хувийн эрх зүйн харилцааг төрөлжүүлэн зохицуулсан монист тогтолцооноос иргэний болон арилжааны төрөлжсөн хууль (кодекс) бүхий дуалист тогтолцоонд шилжих боломжийг нарийвчлан судлах хандлага ажиглагдах болж[50], судлаачид өөр өөрсдийн саналыг дэвшүүлсээр байна[51]. Улмаар Монгол Улсын Хууль Зүй, Дотоод Хэргийн Яамны зүгээс холбогдох бүрдүүлбэрийг хангаж, 2025 оны 05 сарын 26-ны өдөр Арилжааны Хуулийн төслийг Монгол Улсын Их Хуралд өргөн барьжээ. Тус хуулийн Зургадугаар бүлгийн 12–14 дүгээр зүйлд Арилжааны эрхлэгчийн ажилтан гэх тодорхойлолт болон ажилтны хөдөлмөрийн гэрээ болон түүнтэй адилтгах бусад гэрээ дуусгавар болсны дараах үл өрсөлдөх үүргийн талаар дор дурдсан зохицуулалтыг тусгасан байна[52].

---

49 奈良地判昭和45年10月23日判時624号78頁。

50 Тухайлбал Батболдын Амарсанаа, Худалдаа (арилжаа)-ны ерөнхий хууль (Commercial Code)-ийн төслийн төсөөлөл, анхаарах асуудал, Монгол Улс, Япон Улсын хууль тогтоомжийн хөгжил: худалдаа (арилжаа)-ны эрх зүй, илтгэлийн эмхэтгэл, (Улаанбаатар:Арвай Бархан, 2017), 46 дахь тал, Рэнбаагийн Пүрэвбаатар, Арилжаа (худалдаа)-ны эрх зүйн талаарх харьцуулсан судалгаа: зарим улс орон дахь чиг хандлага ба өөрийн орны нөхцөл байдлыг эргэцүүлэх нь, Хууль дээдлэх ёс сэтгүүл, 84 (4), 2021 45 дахь тал,
Батболдын Амарсанаа нар, Арилжааны эрх зүй, УБ.,2022 он зэргийг энд дурдаж болно.

51 "Монгол Улсын хувийн эрх зүйн тулгамдсан асуудал: Иргэний болон худалдааны хууль тогтоомжийн олон улсын жишиг" Олон улсын симпозиумын илтгэлийн эмхэтгэл (Улаанбаатар: Адмон, 2019), 26 дахь тал.

52 https://d.parliament.mn/tusul/bc308f20-57e2-42f4-8244-1d5043c4774b (Сүүлд үзэж танилцсан: 2026.01.30)

12 дугаар зүйл. Арилжаа эрхлэгчийн ажилтан

12.1. Арилжаа эрхлэгчийн ажилтан гэж арилжаа эрхлэгчтэй хөдөлмөрийн гэрээ болон түүнтэй адилтгах гэрээ байгуулсан, арилжааны үйл ажиллагаанд хамаарах хөдөлмөр эрхэлж байгаа этгээдийг ойлгоно.

12.2. Арилжаа эрхлэгчийн ажилтан нь энэ хуулийн 11.5-д заасны дагуу тухайн ажлын байрны чиг үүргийн дагуу гүйцэтгэж байгаа хууль ёсны үйлдэл, байгуулах хэлцэлд арилжаа эрхлэгчийг төлөөлөх эрхтэй

13 дугаар зүйл. Хөдөлмөрийн гэрээ болон түүнтэй адилтгах бусад гэрээ дуусгавар болсны дараа үл өрсөлдөх үүрэг

13.1. Арилжаа эрхлэгч болон ажилтан нь хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсноос хойш нэг жил хүртэл, эсхүл тодорхой үйл ажиллагаа, үйл явдал болох хүртэлх хугацааны турш ажилтанд үл өрсөлдөх үүргийг хүлээлгэсэн гэрээг бичгээр байгуулж болно. Энэ тохиолдолд гэрээний нэг хувийг ажилтанд хүлээлгэн өгсөн байхыг шаардана.

14 дүгээр зүйл. Үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэсэн гэрээ хүчин төгөлдөр бус байх

14.1. Үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэсэн гэрээ дараах тохиолдолд хүчин төгөлдөр бус байна:

14.1.1. арилжаа эрхлэгчийн явуулдаг арилжааны үйл ажиллагааг хамгаалах зайлшгүй шаардлага байхгүй бол;

14.1.2. хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсноос хойш нэг жилээс дээш хугацаагаар өрсөлдөхгүй байх үүрэг ногдуулсан бол;

14.1.3. ажилтан нь өөрийнхөө оронд гуравдагч этгээдэд өрсөлдөхгүй байх үүргийг ногдуулсан бол;

14.1.4. хуульд заасан бусад нөхцөл.

14.2. Энэ хуулийн 14.1.1-д заасан нөхцөлийг тогтоохдоо хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсны дараах ажилтны байр суурь, албан тушаал, гүйцэтгэдэг ажил, үүрэг, арилжаа эрхлэгчийн болон өрсөлдөхгүй байх үүрэг хүлээсэн ажилтан өөрийн арилжааны үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа газар нутгийн байршил, хориглосон үйлдэл, үйл ажиллагааны хүрээ зэрэг нөхцөл байдлыг харгалзан үзэж, тухайн ажилтны /ажил, мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох/ эрхийг зөрчсөн эсэхийг харгалзан шүүх шийдвэрлэнэ.

Хэрвээ хувийн эрх зүйн lex specialis derogate legi generali зарчим манай улсын шүүхийн практикт үйлчилнэ гэж үзвэл одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хууль дахь хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараах ажилтны үл өрсөлдөх үүргийн тухай зохицуулалт нь онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтан (өгүүллийн өмнөх хэсэгт миний бие дурдсантай адилаар тайлбарлавал) болон Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.6-д зааснаас бусад бүх ажилтны хувьд үйлчлэх тул хэрвээ батлагдвал Арилжааны хуулийн холбогдох зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн хуулийн хувьд нарийвчлан зохицуулсан хэм хэмжээ буюу lex specialis болох болно. Учир нь Арилжааны Хуулийн төслөөр зөвхөн арилжаа эрхлэгч гэх тодорхойлолтод хамаарсан субъекттэй хөдөлмөрийн гэрээ болон түүнтэй адилтгах бусад гэрээ байгуулсан ажилтны үл өрсөлдөх үүргийн талаар зохицуулах юм.

Эндээс эргэцүүлэн үзвэл төслийн 14.1.2 нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.3-тай адил агуулгыг дахин давтсан бөгөөд өмнө дурдсан хууль хэрэглээний эрэмбэтэй холбоотой хууль зүйн тайлбарын асуудал тодорхой буюу нэг мөр болоогүй байгаа тул үүнээс сэргийлсэн бололтой. Онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээний хувьд хэрвээ ийм гэрээг байгуулбал үйлчлэх

нарийвчилсан зохицуулалтыг Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгасан байгаа боловч хөдөлмөрийн гэрээнд үйлчлэх бусад зохицуулалт ийм гэрээтэй ажилтны хувьд нэгэн адил үйлчлэх нь тодорхой байна. Тиймээс онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажилтны хувьд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.1 дэх хэсгийн агуулгаас үл хамааран тус төслийн зохицуулалтын дагуу нэг жилийн хугацаа үйлчилнэ гэж тайлбарлаж болох юм.

Төслийн 13.1-д "... хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсноос хойш нэг жил хүртэл, эсхүл тодорхой үйл ажиллагаа, үйл явдал болох хүртэлх хугацааны турш..." гэж заасан байгаа боловч 14.1.2 дахь заалтын дагуу нэг жилээс хэтэрвэл хүчин төгөлдөр бус болох тул тодорхой үйл ажиллагаа, үйл явдал болох хүртэлх хугацааны турш гэх нөхцөл нь дээд хязгаар болох нэг жилд захирагдана гэж тайлбарлах нь зохистой байна. Мөн төслийн 13.1-д гэрээг байгуулах хэлбэрийн нөхцөлийн талаар нарийвчлан зохицуулж практикт хууль зүйн тайлбарын хувьд саналын зөрүү үүсэхээс сэргийлсэн байна.

Харин Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72 дугаар зүйлийн 72.2-с 72.6-д заасан зохицуулалтыг зөрчиж гэрээ байгуулбал энэ нь Иргэний хуулийн 56 дугаар зүйлийн 56.1.1 дэх заалтыг зөрчих нэг тохиолдолд хамаарна гэж тайлбарлавал энэ төслийн 14.1.2-с бусад нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд тухайлан зохицуулаагүй эсхүл тодорхой хүрээнд хэрэглэгдэх зохицуулалт хуульчилсан байх боловч түүнийг илүү нарийвчлан заасан хэм хэмжээ болох болно. Иймд төслийн 14.1.2 дахь заалтаас бусад хэм хэмжээ нь Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтыг нөхөх байдлаар хэрэглэгдэх болно.

Төслийн 14.1.1 (14.2) нь ерөнхийдөө ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 74а.1-тэй төсөөтэй агуулга, чиг үүрэгтэй зохицуулалтыг тусгасан гэж ойлгож болохоор байх боловч, ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 74а.1-н "...ажилтны амьжиргаагаа авч явах эх үүсвэрийг зүй бусаар хязгаарласан тохиолдолд ..."хэсгийн агуулгыг шууд тусгасан гэж тайлбарлахуйц хэсгийг оруулаагүй байна.

Түүнчлэн ХБНГУ-ын Арилжааны Хуулийн 75 дугаар зүйлтэй адил агуулгатай зохицуулалтыг тусгаагүйгээрээ ХБНГУ-ын зохицуулалтаас ялгаатай байна. Мөн төслийн 14.2-н зохицуулалт нь хуулиар хамгаалагдах эрх ашгийг зөвхөн ажил олгогч болон ажилтнаар хязгаарласан гэж ойлгогдохоор байх тул Япон улсын шүүхийн практикт хэрэгждэг хуулиар хамгаалагдах гурван эрх ашгийн зөрчилдөөнийг өөр хооронд нь зохицуулах хувилбарыг ашиглаагүй гэж тайлбарлах боломжтой байна гэж миний хувьд үзэж байна.

Иймээс энэхүү төслийн зохицуулалт нь одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн зохицуулалтыг илүү нарийвчлан зохицуулсан бөгөөд зарим нэг хууль зүйн тайлбарын хувьд ойлгомжгүй асуудлыг тодорхой хуульчлах замаар арилжаа эрхлэгчийн хувьд тодорхой бус байдал үүсэхээс тодорхой хэмжээнд сэргийлэхийг зорьсон гэж үнэлэх боломжтой тул шүүхийн практикт тодорхой хэмжээнд эерэг үр дагаврыг бий болгохыг үгүйсгэх аргагүй юм. Гэхдээ хуулийн төслийг хэлэлцэх явцад бусад орны тогтолцоог харьцуулан үзэж цаашид илүү сайжруулах нь зохистой байна.

V. ДҮГНЭЛТ, САНАЛ

Энэхүү судалгааны хүрээнд судлаач өөрийн орны хуулийн холбогдох зохицуулалт болон шүүхийн практикт үндэслэн хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсноос хойш ажил олгогч нь ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэхтэй холбоотой эрх зүйн харилцааны талаар өөрийн орны холбогдох шүүхийн практик, холбогдох хууль тогтоомжийн зохицуулалтын агуулга, бүтэц, системчлэл, бусад орон буюу ХБНГУ болон Япон улсын холбогдох шүүхийн практик болон хуулийн зохицуулалт, онолын зарим хандлагын талаар товч харьцуулан судалж, мөн Улсын Их Хуралд өргөн баригдаад буй Арилжааны хуулийн төслийн зохицуулалтын талаар Хөдөлмөрийн тухай хууль тодийгүй, бусад орны зохицуулалттай харьцуулан, тэдгээр хоорондын ялгаатай болон төсөөтэй талыг тодорхойлж, төгсгөлд нь арилжааны эрх зүйн хувьд тус асуудлын талаар илүү нарийвчилсан зохицуулалт бий болгох хэрэгцээ шаардлага бий эсэх талаар өөрийн зүгээс тодорхой дүгнэлт болон санал дэвшүүлэхийг зорьсон болно.

Тус судалгааны үр дүнд дараах дүгнэлтийг хийж болохоор байна. Юун түрүүнд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72 дугаар зүйлийн 72.1 дэх хэсгийн зохицуулалтын агуулгыг үзвэл онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтантай гэрээний стандарт нөхцөлийн хүрээнд үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан гэрээ байгуулж болох эсэх, улмаар 72 дугаар зүйлийн бусад зохицуулалт онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээ бүхий ажилтны хувьд үйлчлэх эсэх нь тодорхой бус байна. Энэ нь нөгөөтээгүүр манай улсад хуулийн этгээдийн гүйцэтгэх удирдлагатай ердийн хөдөлмөрийн гэрээ байгуулах практик түгээмэл байдагтай холбоотойгоор цаашид зайлшгүй эргэцүүлэх ёстой асуудал байна.

Хэрвээ цаашид шүүхийн практикт онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажилтанд хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараа үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулсан тохиолдолд Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.1-ээс бусад 72 дугаар зүйлийн зохицуулалт үйлчлэхгүй гэж тайлбарлавал Иргэний хуулийн зохицуулалтын дагуу маргааныг шийдвэрлэх боломжтой байна. Энэ тохиолдолд өмнө гарсан УДШ-ийн тогтоолын агуулгаас дүгнэвэл ажилтныг ижил төрлийн үйл ажиллагаа явуулдаг аж ахуйн нэгж байгуулах эсхүл өөрөө ийм аж ахуйн нэгжид ажилд орохыг гэрээгээр хориглох нь Иргэний хуулийн 56.1.1-д заасан нийтээр хүлээн зөвшөөрсөн зан суртахууны хэм хэмжээнд харшилсан буюу Үндсэн хуулийн 16.4-т заасан ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрхийг зөрчсөн гэж тайлбарлах магадлалтай тул Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.1 дэх хэсгийг шүүхээс хэрэглэхгүй байх нөхцөл бүрдэх тодийгүй, энэ тохиолдолд 72 дугаар зүйлийн бусад хэсгийг ч нэгэн адил хэрэглэх боломжгүй байхыг үгүйсгэхээргүй байна.

Бусад орны эх сурвалжийг судлахад онцгой нөхцөлгүй хөдөлмөрийн гэрээ буюу ердийн нөхцөлтэй хөдөлмөрийн гэрээ байгуулсан ажилтны хувьд өөрийн өмнө нь ажиллаж байсан буюу хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаатай байсан аж ахуйн нэгжтэй өрсөлдөх үйлдэл хийх, үйл ажиллагаа явуулах нь онцгой нөхцөл бүхий хөдөлмөрийн гэрээтэй ажиллаж байсан ажилтантай харьцуулахад харьцангуй цөөн байдаг аж. Тиймээс ч удирдах албан тушаал эрхэлдэг буюу гүйцэтгэх удирдлагын түвшний ажил үүрэг гүйцэтгүүлэх зорилгоор гэрээ

байгуулсан тохиолдолд тухайн гэрээ дуусгавар болсны дараа үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэсэн бол энэ тохиолдолд нарийвчилсан зохицуулалт бий болгох нь илүү чухал ач холбогдолтой байх боломжтой.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72 дугаар зүйлийн 72.2-т үл өрсөлдөх үүрэг хүлээлгэсэн гэрээнд ямар нөхцөл тусгахыг заасан боловч "...зэрэг нөхцөлийг ..." гэх байдлаар хуульчилсан тул эдгээр нөхцөлийг гэрээнд заавал тусгах ёстой гэсэн агуулгыг илэрхийлэх боломжгүй байна. Иймээс ажил олгогч нь "өрсөлдөхийг хориглох үндэслэл" гэх нөхцөлийг гэрээнд огт тусгахгүйгээр буюу ажилтанд үл өрсөлдөх үүрэг ногдуулснаар ажил олгогчийн ямар эрх ашиг хамгаалагдах болох, ийм хамгаалах шаардлагатай эрх ашиг бодитоор бий болсон эсэхийг огт тодруулахгүйгээр ямар ч тохиолдолд ажилтанд ийм үүргийг оноох боломж бүрджээ. Энэ тохиолдолд тус судалгааны хүрээнд судалсан УДШ-ийн тогтоолд үндэслэвэл Иргэний хуулийн 56.1.1 дэх заалтыг Үндсэн хуулийн 16.4-тэй хамтатган тайлбарлах замаар энэ асуудлыг шийдвэрлэх боломж байхыг үгүйсгэхээргүй байна. Гэвч арилжааны эрх зүйн үндсэн онцлогийг харгалзан үзвэл илүү тодорхой эсхүл практикийг чиглүүлэхүйц, шүүгчийн зүгээс маргааныг шийдвэрлэхэд үндсэн чиг шугамыг заан чиглүүлэх агуулга бүхий хэм хэмжээг хуульд тусгах нь илүү зохимжтой.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.4 дэх хэсэгт нөхөн олговрын доод хэмжээг заасан боловч бодит байдалд ажилтан нь өөр төрлийн ажил эрхэлж аж амьдралаа хэвийн авч явах боломжтой тохиолдолд заавал тухайн хэмжээгээр нөхөн төлбөр төлөх нь шударга уу гэсэн асуулт үүснэ. Нөгөөтээгүүр ажилтан үл өрсөлдөх үүрэг хүлээсэн учраас өөр ажилд орж чадаагүй бол тус нөхөн олговрын доод хэмжээ нь ажилтан цаашид өөрийн аж амьдралыг залгуулахад хүрэлцээтэй байж чадах уу гэсэн асуулт нэгэн адил бий болно. Иймээс тус асуудлыг шийдвэрлэх зайлшгүй шаардлагатай байна. Гэхдээ ХБНГУ-ын Арилжааны хуулийн 74 дүгээр зүйлийн 74с.2 дахь хэсгийн зохицуулалттай адил байдлаар уг асуудлыг шийдвэрлэх нь зохисгүй.

Улсын Их Хуралд өргөн баригдсан Арилжааны хуулийн төсөлд тусгагдсан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараах ажилтны үл өрсөлдөх үүргийн талаарх зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн хуулийн 72 дугаар зүйлийн зохицуулалтын тодорхой бус зарим асуудлыг илүү тодорхой болгосон төдийгүй, төслийн 14 дүгээр зүйлийн 14.1.2-с бусад зохицуулалт нь Хөдөлмөрийн тухай хуульд тодорхой хуульчлаагүй агуулгыг тусгасан байна. Мөн төслийн 14.1.1 болон 14.2 дахь хэсгийн зохицуулалт нь арилжааны эрх зүйн үндсэн онцлогт илүүтэй нийцсэн агуулгатай болсон байна. Учир нь арилжааны эрх зүй нь ашиг олох үндсэн зорилготой арилжаа эрхлэгч нарын харилцааг зохицуулдаг тул аль болох тодорхой эсхүл практикийг чиглүүлэхүйц, шүүгчийн зүгээс маргааныг шийдвэрлэхэд үндсэн чиг шугамыг заан чиглүүлэх агуулга бүхий хэм хэмжээг хуульд тусгах нь тус зорилгод илүүтэй нийцдэг.

ХБНГУ-ын хувьд Арилжааны хуульдаа тусгайлсан зохицуулалтыг хуульчилж улмаар уг зохицуулалтыг зөвхөн арилжааны эрх зүйн харилцаанд бус нийт ажилтнуудын хувьд хэрэглэх боломжтой гэж үзсэн байна. Гэвч тус зохицуулалт нь анх арилжааны эрх зүйн харилцаанд зориулж боловсруулагдсан учраас нийт

ажилтнуудын хувьд хэрэглэхэд тодийлөн зохистой бус гэж дүгнэж болохоор байна. Учир нь тус зохицуулалтын талаар сүүлийн үед хүчтэй шүүмжлэл гарсаар байна. Жишээ нь нөхөн олговрын доод хэмжээ нь хэт бага үнийн дүнтэй тодийгүй ажилтан өөр орлого олсон тохиолдолд нөхөн олговрын хэмжээнээс хасаж тооцох боломжийг Арилжааны хуулиараа олгосон нь тэнцвэргүй нөхцөл байдлыг бий болгодог гэж үздэг байна. Нөгөөтээгүүр гэрээний стандарт нөхцөлийн хүрээнд үл өрсөлдөх үүргийг ажил олгогч оноох бүрэн боломжтой байгаа нь цаашид заавал шийдвэрлэх ёстой асуудал гэж судлаачид үзжээ.

Япон улсын хувьд шүүхийн жишиг тогтоох замаар тус асуудлыг шийдвэрлэхийг зорьж ирсэн байна. Шүүхийн жишгийн үндсэн агуулгыг авч үзвэл үл өрсөлдөх үүрэг оноосон гэрээ нь ажилтны ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрх чөлөө зэргийг зүй бусаар хязгаарлаж, тухайн этгээдүүдийн амьдралаа авч явах боломжийг эрсдэлд оруулсан тохиолдолд хүчин төгөлдөр бус гэж үзэх хандлага нийтлэг ажиглагдана. Ямар хүрээнд хориглож болох вэ гэдгийг тодорхой хэд хэдэн нөхцөлийг нийтэд нь харьцуулан дүгнэж байж шүүхээс тогтоох боломжтой гэж үздэг байна. Харин ажил олгогч болон ажилтан хоорондын эрх ашгийг харьцуулан үзэх үү, эсхүл ажил олгогч болон ажилтан тодийгүй нийгмийн эрх ашгийг мөн адил харьцуулан дүгнэх үү гэсэн хууль зүйн тайлбарын хоёр хандлага өөр хоорондоо зөрчилддөг гэж дүгнэж болох юм.

Судалгааны өмнө дурдсан дүгнэлтэд үндэслэн дараах саналыг судлаачийн зүгээс дэвшүүлж болохоор байна.

Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72 дугаар зүйлийн зохицуулалтын бүтцийг талууд нэг бүрчлэн тохиролцож байгуулсан тодийгүй гэрээний стандарт нөхцөлийн хүрээнд байгуулсан аль аль тохиолдолд үйлчлэхээр тодорхой тусгаж, ямар нөхцөлийг тусгавал эсхүл тусгаагүй бол тухайн гэрээний нөхцөл хүчин төгөлдөр бус болох эсэхийг тодорхойлох байдлаар хуульчлах нь илүү зохистой байна.

1. Хөдөлмөрийн тухай хуулийн 72.1 дэх хэсгийн зохицуулалтын агуулгыг өөрчилж 72 дугаар зүйлийн бусад зохицуулалт үйлчлэх эсэх нь тодорхой бус байгаа байдлыг засах шаардлагатай байна. Ингэхдээ 72 дугаар зүйлийн зохицуулалтыг өмнө дурдсанчлан өөрчилсний үндсэн дээр хэрэгжүүлэх нь зохистой.

2. Нөхөн олговрын доод хэмжээний зохицуулалтыг ямар тохиолдолд хэрэглэх болохыг тодорхой хуульчилж хэрэглэх хүрээг нь хязгаарлах нь зохистой байна. Жишээ нь ажилтан хөдөлмөр эрхлэлтийн харилцаа дуусгавар болсны дараа үл өрсөлдөх үүрэг хүлээсэнтэй холбоотойгоор өөр ажилд орох боломжгүй тохиолдолд тус доод хэмжээг бус харин хамгийн сүүлд авч байсан цалин хөлсний хэмжээгээр нөхөн олговрын хэмжээг тогтоох, харин ажилтан өөр төрлийн ажил хөдөлмөр эрхэлж аж амьдралаа хэвийн залгуулах боломжтой тохиолдолд тус доод хэмжээнээс доогуур үнийн дүнгээр тогтоох гэх зэрэг байдлаар ажилтны аж амьдрал, орлогын нөхцөл байдалд ямар нөлөө үзүүлж байна түүнтэй уялдуулан нөхөн олговрын хэмжээг харилцан адилгүй тогтоох нь илүү зохистой. Гэхдээ гэрээнд заасан нөхөн олговрын хэмжээг хоёр талын

аль нэг нь хүлээн зөвшөөрөхгүй тохиолдолд шүүхэд хандаж нөхөн олговрын хэмжээг багасгах, эсхүл нэмэгдүүлэхээр нэхэмжлэл гаргаж болохоор хуульд тусгах боломжтой байна. ХБНГУ-ын шүүхийн практикт ажил олгогч нь ажилтнаас өөр орлого олж байгаа эсэх талаар мэдээлэл авах эрхтэй гэж тайлбарлаж байгааг энд харгалзан үзэж ажил олгогчийн мэдээлэл авах эрх болон ажилтан худал мэдээлэл өгсөн тохиолдол дахь хариуцлагын талаар хуульд тусгах боломжтой байна.

3. Арилжааны хуулийн төслийн зохицуулалт нь арилжааны эрх зүйн үндсэн онцлогт нийцүүлж Хөдөлмөрийн тухай хуулиас илүү тодорхой, шүүгч маргааныг шийдвэрлэхэд үндсэн чиг шугамыг заан чиглүүлэх агуулга бүхий хэм хэмжээг тусгасан гэж дүгнэх боломжтой байх боловч ХБНГУ-ын нөхцөл байдлыг харьцуулан үзвэл тус төслийн 14.1.1 болон 14.2 дахь хэсгийн зохицуулалтын агуулгыг өөрчлөн найруулж Хөдөлмөрийн тухай хуульд тусгах боломжтой байхыг үгүйсгэхгүй байна. Ингэхдээ төслийн 14.2 дахь хэсгийн зохицуулалт аль хуульд тусгагдсан байхаас шалтгаалан тухайн эрх зүйн харилцааны онцлогт нийцсэн нөхцөлүүдийг тоочих байдлаар жишээ нь арилжаа эрх зүй болон хөдөлмөрийн эрх зүйн зохицуулалтын ялгааг нь тодруулах боломжтой байна.

4. Харьцуулсан судалгааны үр дүнгээс харахад үл өрсөлдөх үүргийг оноосон гэрээний зорилго нь ажил олгогчийн тодорхой эрх ашгийг хамгаалах болон ажилтны ажил мэргэжлээ чөлөөтэй сонгох эрхийг зөрчихгүй байхад оршдог байна. Тиймээс үл өрсөлдөх үүргийг ажилтанд оноосон гэрээнд ажил олгогч нь өөрийн ямар тодорхой эрх ашгийг хамгаалах зорилгоор тус гэрээг байгуулж байгаа болохыг тодорхой тусгаж улмаар тухайн эрх ашгийг зөрчихөөргүй ажил хөдөлмөрийг ажилтан эрхэлсэн тохиолдолд тус гэрээний хориглосон зохицуулалт үйлчлэхгүй байх, нөхөн олговор олгохгүй байхаар хуульд тусгах боломжтой байна. Харин арилжааны эрх зүйн онцлогт нийцүүлэх үүднээс Арилжааны хуулийн төсөлд ажилтан ижил төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг хуулийн этгээд байгуулсан, хувиараа ажилласан, эсхүл бусад ийм төрлийн үйл ажиллагаа эрхэлдэг байгууллагад ажилд орсон тохиолдолд ажил олгогчид заавал мэдээлэл өгөх үүрэгтэй бөгөөд ажил олгогч нь гэрээнд заасан түүний хамгаалагдах эрх ашгийг зөрчихөөргүй эсэх талаар ажилтнаас тайлбар, мэдээлэл гаргуулан авах эрхтэй байхаар зааж, ажилтан уг үүргээ биелүүлээгүй эсхүл зөрчихөөргүй эсэх нь тодорхойлогдохгүй байна гэж ажил олгогч үзвэл шүүхэд хандаж уг асуудлыг шийдвэрлүүлэх хэлбэрээр зохицуулах нь илүү тохиромжтой байхыг үгүйсгэхгүй юм. Улмаар энэ тохиолдолд ажилтан нь ажил олгогчийн гэрээнд заасан эрх ашгийг зөрчөөгүй эсхүл зөрчихөөргүй байдлаар үйл ажиллагаагаа явуулж байгаа буюу ажлаа эрхэлж байгаа болохоо өөрөө нотлох үүрэгтэй байхаар нотлох үүргийн хуваарилалтыг хуульд нарийвчлан зохицуулж өгснөөр хоёр талын эрх ашгийн тэнцвэрийг хангаж болох юм.

5. Арилжааны хуулийн төслийн зохицуулалт нь одоогийн Хөдөлмөрийн тухай хуулийн үл өрсөлдөх үүргийн талаарх зохицуулалтаас илүү

тодорхой эсхүл практикийг чиглүүлэхүйц, шүүгчийн зүгээс маргааныг шийдвэрлэхэд үндсэн чиг шугамыг заан чиглүүлэх агуулга бүхий хэм хэмжээг тусгахыг зорьсон байна. Яг энэ зорилгод нийцүүлсэн хэм хэмжээг хуульчлах нь арилжааны эрх зүйн онцлогт нийцэх тул цаашид Хөдөлмөрийн тухай хуулийн холбогдох зохицуулалтыг өмнө дурдсан дүгнэлт, саналын дагуу шинэчилсний дараагаар арилжааны эрх зүйн хувьд үйлчлэх хэм хэмжээг санал 5-д дурдсаны дагуу илүү нарийвчлан зохицуулах хэрэгцээ шаардлага манай улсын хувьд нэгэнт үүссэн байна.

6. ХБНГУ-ын хуулийн 75 дугаар зүйлд арилжаа эрхлэгчийн буруугаас хөдөлмөрийн гэрээ дуусгавар болсон, эсхүл ажилтны буруугаас гэрээ дуусгавар болсон тохиолдолд үл өрсөлдөх үүргийг дуусгавар болгох эсхүл нөхөн олговрыг олгохгүй байх талаар зохицуулсан. Энэ нь тус судалгааны хүрээнд судалснаар төдийлөн оновчтой зохицуулалт биш байх боловч аль нэгнийх нь буруугаас хөдөлмөрийн гэрээг цуцалсан тохиолдолд үл өрсөлдөх үүрэг оноосон гэрээнд хэрхэн нөлөөлөх талаар тусгайлсан зохицуулалт Арилжааны эрх зүйн хүрээнд тусгах нь оновчтой байхыг үгүйсгэхгүй юм. Гэхдээ энэ тохиолдолд арилжаа эрхлэгчийн буруугаас гэрээ цуцлагдсанаар үл өрсөлдөх үүрэг хүлээх хугацаа наашилсан гэж үзвэл үл өрсөлдөх үүрэг хүлээх хугацааг богиносгож, нөхөн олговрын хэмжээг хугацаа наашилсантай холбоотойгоор нэмэх, энэ нь арилжаа эрхлэгчийн үүргийн зөрчлийн улмаас хохирол нэхэмжлэх эрхэд нөлөө үзүүлэхгүй байхаар тусгах, ажилтны буруугаас гэрээ дуусгавар болсон бол нөхөн олговрын хэмжээг бууруулахгүй мөн нэмэгдүүлэхгүйгээр ажил олгогч нь ажилтнаас өөр бусад үндэслэлээр хохирол шаардах бол тухайн үндэслэлээр л хохирлоо шаардах эрхтэй байхаар зохицуулах нь зохистой гэж үзэж байна.

НОМ ЗҮЙ

1. Эрх зүйн эх сурвалж

1. Чингэлтэй дүүргийн иргэний хэргийн анхан шатны шүүхийн 2019 оны 04 дүгээр сарын 01-ний өдрийн 582 шийдвэр.
2. НИХДЗШШ-ийн 2019 оны 06 дугаар сарын 10-ны өдрийн 1077 магадлал.
3. УДШ-ийн 2020 оны 10 дугаар сарын 20-ны өдрийн 001/ХТ2020/00707 тогтоол.
4. НИХДЗШШ-ийн 2025 оны 02 дугаар сарын 07-ны өдрийн 210/МА2025/00301 магадлал.

2. Монгол хэл дээрх эх сурвалж

1. Батболдын Амарсанаа, *Худалдаа (арилжаа)-ны ерөнхий хууль (Commercial Code)-ийн төслийн төсөөлөл, анхаарах асуудал, Монгол Улс, Япон Улсын хууль тогтоомжийн хөгжил: худалдаа (арилжаа)-ны эрх зүй, илтгэлийн эмхэтгэл*, 2017 он.
2. "Монгол Улсын хувийн эрх зүйн тулгамдсан асуудал: Иргэний болон худалдааны хууль тогтоомжийн олон улсын жишиг" Олон улсын симпозиумын илтгэлийн эмхэтгэл, 2019 он.

3. Рэнбаагийн Пүрэвбаатар, *Арилжаа (худалдаа)-ны эрх зүйн талаарх харьцуулсан судалгаа: зарим улс орон дахь чиг хандлага ба өөрийн орны нөхцөл байдлыг эргэцүүлэх нь*, Хууль дээдлэх ёс сэтгүүл 84 (4), 2021 он.
4. Батболдын Амарсанаа нар, *Арилжааны эрх зүй*, 2022 он.
5. Нээлттэй нийгэм форум, *Шүүхийн шийдвэрийн судалгаа* 1, 2021 он.

3. Гадаад хэл дээрх эх сурвалж

А. Герман хэл дээр

1. *Wolfgang Hamann, Tanja Rudnik*, Das nachvertagliche Wettbewerbsverbot im Arbeitsrecht, Juristische Ausbildung 2016 (4).
2. *Roth Weller*, Handels- und Gesellschaftsrecht, 7.Aufl.,Vahlen, 2010.
3. Oetker/Kotzian-Marggraf, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, Verlag C.H.Beck, 2009
4. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.9.1969, 3 AZR 138/68.

Б. Япон хэл дээр

1. 石橋洋、『労働契約上の競業避止義務 – 制限特約が存在しない場合の競業避止義務東京地判平成11年5月28日時報1727号108頁に関する英米法の法律構成とわが国の理論的課題』、 季刊労働法165号(1992年)
2. 高橋良裕、『退職後の競業避止義務と引き抜き規制 – 人材獲得競争における効率性の確保』、敬愛大学研究論集92号（2018年）
3. 東京地判平成11年5月28日時報1727号108頁。
4. 奈良地判昭和45年10月23日判時624号78頁。

4. Цахим эх сурвалж

1. Шүүхийн шийдвэрийн цахим сан: www.shuukh.mn.
2. Улсын Их Хурлын цахим хуудас: https://d.parliament.mn.
3. ХБНГУ-ын эрх мэдээллийн цахим систем: www.gesetze-im-internet.de.
4. Япон Улсын Засгийн газрын цахим хуудас: www.cao.go.jp.
5. Мэргэжлийн хэвлэл мэдээллийн цахим хуудас: www.iww.de.
6. ХБНГУ-ын хуульч, нотариатч, татварын зөвлөхийн цахим хуудас: www.sommerfeld-majka.de.
7. "HEUKING" хуулийн фирмийн цахим хуудас: www.heuking.de.

Article

Some reflections on post-contractual non-compete obligation of employee in commercial law: Mongolian Supreme court decision, oct 20, 2020 no.00707 and draft commercial code

PUREVBAATAR Renbaa*

Abstract: This article analyzes current situation of regulations relating to employee's post-contractual non-compete obligation based on the Mongolian Supreme Court decision, oct 20, 2020 no.00707 and Mongolian Labor Code, attempts to compare regulations and interpretative approaches of German and Japan in regard to this issue, and assesses regulations on employee's non-compete obligation of Mongolian Draft Commercial Code that was submitted to the parliament on 26th May 2025, finally concludes this article's result and endeavors to express concrete opinion on a need for special regulations in the Commercial law regarding post-retirement non-compete obligation.

After a year before mentioned the Mongolian Supreme Court decision was issued, Mongolian Parliament enacted new Labor Code which introduced regulations regarding post-contractual non-compete agreement, its maximum non-compete period and the compensation to be paid to the employee during the non-compete period and so on. However, the new Labor Code doesn't offer any concrete or guiding regulations excluding the regulations on maximum non-compete period and minimum amount of compensation.

Consequently, there are no concrete or guiding regulations on the issues arising out of post-contractual non-compete agreement disputes between employer and employee in Mongolia. So it can be said that the existing law and court practice regarding non-compete agreement in Mongolia is plagued with confusion and uncertainty.

Keywords: Contract, principle of good faith, duty of loyalty, freedom of choice in employment and occupation, employment relations

* Senior lecturer of the Department of Private law, School of law, National University of Mongolia.