



ХУУЛЬ ЗҮЙН
ҮНДЭСНИЙ ХҮРЭЭЛЭН

ШҮҮГЧИЙН ЭРХ ЗҮЙН БАЙДЛЫН ТУХАЙ ХУУЛИЙН
ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ

2018

СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

ШҮҮГЧИЙН ЭРХ ЗҮЙН БАЙДЛЫН ТУХАЙ ХУУЛИЙН ХЭРЭГЖИЛТИЙН ҮР ДАГАВРЫН ҮНЭЛГЭЭ¹

НЭГ. ТӨЛӨВЛӨХ ҮЕ ШАТ

1.1. Үнэлгээ хийх үндэслэл, шаардлага

“Хууль тогтоомжийн тухай” хуулийн 51 дүгээр зүйлийн 51.3-т “... хуульд өөрөөр заагаагүй бол хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт хийх үнэлгээг тухайн хууль тогтоомжийг дагаж мөрдсөнөөс хойш 5 жил тутамд хийнэ” гэсэн. Энэ хүрээнд Монгол Улсын Их Хурлын 2017 оны 1 дүгээр сарын 12-ны өдөр батлагдсан Монгол Улсын хууль тогтоомжийг 2020 он хүртэл боловсронгуй болгох үндсэн чиглэлд “Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай” хуульд шинэчилсэн найруулга хийхээр тусгажээ.

Энэхүү үндэслэл, шаардлагын хүрээнд ХЗДХЯ-наас ирүүлсэн захиалгын дагуу “Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай” хуульд Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолын 6 дугаар хавсралтаар баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”-ын дагуу үнэлгээг хийж, гүйцэтгэлээ.

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийг 2012 онд Шүүхийн багц хуулийн хүрээнд баталсан. Үүнээс өмнө шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа, түүнтэй холбогдсон бусад харилцаа нь Үндсэн хууль болон 2002 онд батлагдсан Шүүхийн тухай хуулиар зохицуулагдаж байсан. Мөн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны тухай хуулиуд шүүхийн шийдвэрийн хараат бус байдалд хамаарал бүхий зохицуулалтуудыг агуулж байдаг. Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд дагаж мөрдөхөөс өмнө нэг удаа, дагаж мөрдсөнөөс хойш 7 удаа нэмэлт, өөрчлөлт орсон байна.

Тус хууль нь шүүхийн шинэтгэлд бодит хувь нэмэр оруулсан бөгөөд тодорхой асуудлуудын хүрээнд мэдэгдэхүйц дэвшилт авчирсан. Гэсэн хэдий ч хэрэгжиж эхэлснээс хойшх 5 жилийн хугацаанд энэ хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөө харьцангуй тодорхой болж, практик асуудлууд нь ил гарч, дараагийн үе шатанд орох, болохгүй байгаа асуудлаа эргэж харах, улмаар хуулиа дахин нягтлан сайжруулах үе болсон гэж үзэж байна.

Энэхүү судалгаагаар Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийг хэрэгжүүлэхэд тулгамдаж буй асуудал, хэрэгжилтийн хувьд үр нөлөө тааруу байгаа зүйл, заалтыг илрүүлэх зорилгоор судлагдсан байдлыг танадах хүрээнд илэрсэн үндсэн асуудлуудын талаар судалж, тохирох шалгуур үзүүлэлтээр үнэлгээ хийх болно.

1.2. Үнэлгээ хийх хүрээ

Шүүхийн шинэтгэлтэй холбогдуулан 2015 онд Нээлттэй нийгэм форумын судалгааны тэтгэлэгт хөтөлбөрийн хүрээнд Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн холбогдох асуудлуудаар өргөн хүрээг хамарсан, олон судалгаа хийгдсэн бөгөөд албан бусаар энэхүү хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг үнэлсэн гэж хэлж болохуйц хэмжээнд судалгаанууд хийгдсэн. Судлаачийн хувьд үнэлгээний хүрээг тогтоохдоо энэ хуулийн хэрэгжилтийн талаар өмнө хийгдэж байсан судалгаанаас гадна энэ талаар хийгдсэн социологийн судалгааны дүнг харгалзан үзэж, үнэлгээг дараах 2 асуудлын хүрээнд, холбогдох зүйл заалтыг сонгон гүйцэтгэв. Үүнд:

1. Шүүгчийн сонгон шалгаруулалт
2. Шүүгчийн хариуцлага

¹ Тус судалгааг хууль зүйн доктор, профессор Д.Зүмбэрэлхам удирдан, Хууль зүйн үндэсний хүрээлэнгийн эрдэм шинжилгээний ажилтан Ж.Ариунцэцэг гүйцэтгэв.

1.3. Үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт

1.3.1. Шүүгчийн сонгон шалгаруулалтын тухай асуудлын хүрээнд “Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон үндэслэл

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулиар зохицуулах нэг үндсэн асуудал нь шүүгчийг сонгон шалгаруулах, ингэхдээ шударга, хараат бус байдлаар явуулах баталгааг зохицуулалтын түвшинд хангах зорилго юм. Гэтэл энэ хуулийн хүрээнд хийгдсэн судалгааны бүтээлүүдийн ихэнх хэсэг нь сонгон шалгаруулалтын асуудлыг тодорхой хэмжээнд хөндсөн байх бөгөөд шүүмжлэлтэй хандсан байр суурь цөөнгүй байна. Иймд сонгон шалгаруулалтын үйл явц, түүнд оролцох субъектуудын үйл ажиллагаа, эрх мэдлийн хэрэгжилтийн хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал ямар байгааг зайлшгүй тодруулах шаардлага байна гэж үзлээ. Энэ хүрээнд сонгосон зүйл, заалтыг хүснэгтээр үзүүлбэл:

Хүснэгт 1. Зорилгод хүрсэн түвшин шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд сонгосон зүйл, заалтууд

№	Сонгосон зүйл, заалт	Зүйл, заалтын агуулга
1	10 дугаар зүйл	Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам 10.1.Шүүгчийн албан тушаалд нэр дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах ажлыг Шүүхийн ерөнхий зөвлөл зохион байгуулна.
2	12 дугаар зүйл	Шүүхийн мэргэшлийн хорооны үнэлгээ 12.1.Нэр дэвшигч нь энэ хуулийн 4-7 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангасан эсэх талаарх үнэлгээг Шүүхийн мэргэшлийн хороо бүртгэл дууссанаас хойш 14 хоногийн дотор гарган Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ. 12.2.Хуульчдын холбоо нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаарх дүгнэлтийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ.
3	13 дугаар зүйл	Нэр дэвшигчийг сонгон шалгаруулах 13.1.Шүүхийн ерөнхий зөвлөл нь энэ хуулийн 11.2-т заасан баримт бичиг, энэ хуулийн 11.6-д заасан мэдээллийг судлан үзэж, нэр дэвшигч бүртэй ганцаарчилсан ярилцлага зохион байгуулж дүгнэлт гаргана.
4	15 дугаар зүйл	Шүүгчийг томилох 15.2.Ерөнхийлөгч Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс санал болгосон нэр дэвшигчийг судлан үзэж, түүнийг томилох буюу томилохоос татгалзах шийдвэрийн аль нэгийг гаргана.

1.3.2. Шүүгчийн хариуцлагын тухай асуудлын хүрээнд “Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтийг сонгосон үндэслэл

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль анх батлагдахад шүүгчийн хариуцлагыг нэмэгдүүлэх зорилгоор шүүгч өөрийн мэдлэг боловсрол, ур чадвараа ямагт дээшлүүлж байх шаардлагатай гэсэн үзэл баримтлалын хүрээнд тодорхой цаг хугацааны давтамжтайгаар шүүгчийн “мэргэшлийн түвшинг нь тогтоож” байх зохицуулалт шинээр нэвтрүүлсэн. Гэвч эдгээр зохицуулалт энэ талаар үндсэн хуулийн цэцийн дүгнэлт гарч, Улсын Их Хурал хүлээж авсанаар хүчингүй болсон.

Гэсэн хэдий ч шүүгчийн хариуцлагын стандартыг гол төлөв ёс зүйн дүрмийн дагуу тавих ба үлдсэн орон зайг шүүгчийн хараат бус байдлын зарчмууд болон олон улсын хүний эрхийн стандартуудаар нөхөж байдаг тул энэ хүрээнд ёс зүйн зөрчил хэрхэн шийдвэрлэгдэж буй практикийг авч үзэх нь зүйтэй. Энэ хүрээнд сонгосон зүйл, заалтыг хүснэгтээр үзүүлбэл:

Хүснэгт 2. Зорилгод хүрсэн түвшин шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд сонгосон зүйл, заалтууд

№	Сонгосон зүйл, заалт	Зүйл, заалтын агуулга
1	31 дүгээр зүйл	Шүүгчид 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.
2	33 дугаар зүйл	Сахилгын хэрэг үүсгэх эрх 33.1.Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн гэж үзсэн иргэн, албан тушаалтан, хуулийн этгээд шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээр Ёс зүйн хороонд гомдол гаргана.

1.4. Үнэлгээний арга зүй

Энэхүү үнэлгээг Засгийн газрын 2016 оны 59 дүгээр тогтоолоор баталсан “Хууль тогтоомжийн хэрэгжилтийн үр дагаварт үнэлгээ хийх аргачлал”-ыг баримтлан хийж, гүйцэтгэв.

Түүнчлэн практикт тулгамдаж буй асуудлыг илрүүлэхийн тулд өмнө хийгдэж байсан социологийн судалгаануудаар илэрсэн үр дүнг ихэвчлэн ашигласан болно.

Өмнө дурдсанчлан 2015 онд Нийлттэй нийгэм форумын судалгааны тэтгэлэгт хөтөлбөрийн хүрээнд энэ чиглэлээр өргөн хүрээг хамарсан олон судалгаа хийгдсэн бөгөөд албан бусаар энэхүү хуулийн хэрэгжилтийн үр нөлөөг үнэлсэн гэж хэлж болохуйц хэмжээнд судалгаанууд хийгдсэн гэж үзэж байна. Иймд эдгээр судалгааны үр дүнг энэ үнэлгээний ажилд голчлон ашиглах бөгөөд ашигласан гол эх сурвалжуудыг дараагийн хэсэгт товч тайлбарлалаа.

1.5. Судлагдсан байдал

Үнэлгээг хийхдээ дараах судалгаануудын анкет, ярилцлагын асуулгын үр дүнг ашиглах болно. Үүнд:

1. Ж.Хунан, П.Баттулга, М.Мөнхжаргал, “Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: Шүүгчийн томилгоо”, Нээлттэй нийгэм форум, 2015 он

Тус судалгааны хүрээнд **284** шүүгчээс урьдчилан боловсруулсан сонголтот болон нээлттэй санал асуулга авсан байна. Мөн Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, Монголын Хуульчдын холбооны удирдлага, Шүүхийн мэргэшлийн хорооны зарим гишүүд, шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад оролцож байсан хуульчидтай ганцаарчилсан ярилцлага хийж, тэдгээрийн хандлага, байр суурийг тусгасан байна.

Судалгаагаар шүүгчийг сонгон шалгаруулах ажиллагаанаас эхлээд Шүүхийн ерөнхий зөвлөл, цаашлаад ШЕЗ-өөс Ерөнхийлөгч хүртэл шүүгчийн томилгооны бүх үе шат, шүүгчийг шилжүүлэн томилох, сэлгэн ажиллуулах асуудал, үүнээс гадна шүүгчийн сонгон шалгаруулалтад оролцдог байгууллагуудын чиг үүрэг, эдгээр байгууллагыг байгуулж буй арга, хараат бусаар ажиллах нөхцөл хангагдсан байдлыг цогцоор нь шинжлэн судалж, үнэлэлт, дүгнэлт өгчээ.

2. П.Цэцгээ, “Шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа, хэрэгжилт”, Нээлттэй нийгэм форум, 2015 он

Шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа, түүний хэрэгжилтэд нөлөөлөх хүчин зүйл, сэтгэл ханамжийн байдлыг судлах зорилгоор Улаанбаатар хот болон нэр бүхий 5 аймгийн шүүхийн нийт **187 шүүгч, 80 хуульч, 381 иргэнийг** түүвэрлэн анкетын судалгаа авч, боловсруулан дүн шинжилгээ хийсэн байна.

Судалгаанд хамрагдсан шүүгчдийн дийлэнх олонх буюу 73.3 хувь нь анхан болон давж заалдах шатны шүүгчид, мөн 72.7 хувь нь 10-аас дээш жил ажилласан туршлагатай байсан байна.

3. О.Мөнхсайхан, Г.Цагаанбаяр, Ж.Алтансүх, “Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам”, Нээлттэй нийгэм форум, 2015 он²

Судалгааны хүрээнд бүх салбарын, бүх шатны шүүхүүд төдийгүй Монгол Улсын нутаг дэвсгэрийн баруун, зүүн, төвийн бүсэд орших шүүхүүдийн төлөөллөөс судалгаанд оролцуулсан байна. Эрүү, иргэн, захиргааны хэргийн шүүхийн анхан, давж заалдах, хяналтын шатны шүүгчид болон шүүхийн захиргааны ажилтнуудаас санал асуулгад хариулжээ. Судалгаанд нийт **215 хүн** хамрагдсанаас Улаанбаатар хотын 138 шүүгч, шүүхийн захиргааны ажилтан, Сэлэнгэ, Увс, Ховд, Хэнтий аймгуудын 77 төлөөлөл оролцсон байна.

Эрхэлдэг ажлын хувьд шүүгчийн туслах 40.8 хувь, шүүгч 28.9 хувь, захиргааны ажилтан 19 хувь, шүүх хуралдааны нарийн бичгийн дарга 4.7 хувь, ерөнхий шүүгч 4.3 хувь, эвлэрүүлэн зуучлагч 0.9 хувь тус тус энэхүү судалгаанд оролцжээ. Шүүхийн байгууллагад ажилласан хугацааны хувьд нийт оролцогчдын 50-аас дээш хувь нь 5-аас доош жил ажилласан байна.

ХОЁР. ХЭРЭГЖҮҮЛЭХ ҮЕ ШАТ

2.1. Шүүгчийн сонгон шалгаруулалт: “Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд үнэлсэн байдал

Судалгааны энэ хэсэгт шүүгчийн сонгон шалгаруулалттай холбогдон үүсч буй хүндрэл, бэрхшээлийг хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд тодруулан, холбогдох зүйл, заалтын хэрэгжилтийг үнэлэв.

Хуулийн 10 дугаар зүйл. Шүүгчийг сонгон шалгаруулах журам

10.1.Шүүгчийн албан тушаалд нэр дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах ажлыг Шүүхийн ерөнхий зөвлөл зохион байгуулна.

Хуулийн 12 дугаар зүйл. Шүүхийн мэргэшлийн хорооны үнэлгээ

12.1.Нэр дэвшигч нь энэ хуулийн 4-7 дугаар зүйлд заасан шаардлагыг хангасан эсэх талаарх үнэлгээг Шүүхийн мэргэшлийн хороо бүртгэл дууссанаас хойш 14 хоногийн дотор гарган Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ.

12.2.Хуульчдын холбоо нэр дэвшигчийн мэргэшил, ур чадвар, нэр хүндийн талаарх дүгнэлтийг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлд хүргүүлнэ.

Хуулийн 13 дугаар зүйл. Нэр дэвшигчийг сонгон шалгаруулах

13.1.Шүүхийн ерөнхий зөвлөл нь энэ хуулийн 11.2-т заасан баримт бичиг, энэ хуулийн 11.6-д заасан мэдээллийг судлан үзэж, нэр дэвшигч бүртэй ганцаарчилсан ярилцлага зохион байгуулж дүгнэлт гаргана.

Хуулийн 15 дугаар зүйл. Шүүгчийг томилох

15.2.Ерөнхийлөгч Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс санал болгосон нэр дэвшигчийг судлан үзэж, түүнийг томилох буюу томилохоос татгалзах шийдвэрийн аль нэгийг гаргана.

Холбогдох судалгаа, эрдэмтэн судлаачдын бүтээлүүдэд шүүгчийн албан тушаалд нэр дэвшүүлэх, сонгон шалгаруулах ажлыг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс зохион байгуулах ажиллагаанаас хүлээн зөвшөөрөгдөх байдал хамгийн бага байгаа хэсэг нь ШЕЗ-өөс нэр дэвшигч бүртэй хийх ганцаарчилсан ярилцлага болох нь тодорхой харагдаж байна.

Ж.Хунан нарын “Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: Шүүгчийн томилгоо” сэдэвт судалгаанд хамрагдсан шүүгчдийн дийлэнх буюу 78 хувь нь “Ерөнхий зөвлөл нэр дэвшигч бүртэй ганцаарчилсан ярилцлага хийж дүгнэлт гаргадаг. Уг дүгнэлт нь ямар хэлбэрээр, юуг үндэслэж гардаг нь ил тод, тодорхой байдаг” гэсэн бодомжтой санал нийлээгүй байна. Тус судалгаагаар

² Тус судалгааны анкет судалгааны үр дүнгийн файлыг судлаачийн зөвшөөрөлтэйгээр авч ашиглан, энэхүү судалгаанд зориулан зарим нэмэлт үзүүлэлтийг тооцоолон гаргасан болно.

Шүүхийн ерөнхий зөвлөл энэ дүгнэлтийг ямар шалгуур, үзүүлэлтэд үндэслэж гаргах талаар хуульд тодорхой зохицуулаагүйгээс уг дүгнэлт зөвлөлийн гишүүдийн хувийн үзэмжид хэт тулгуурласан шинжтэй болсон гэж дүгнэжээ³. Цаашлаад Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн ганцаарчилсан ярилцлагаар хангалтгүй үнэлгээ авсан нэр дэвшигчийг Ерөнхийлөгчид санал болгодог, эсхүл хангалттай үнэлгээ авсан нэр дэвшигчийг санал болгодоггүй байх зөрчилдөөнтэй, ойлгомжгүй тохиолдол практикт гарч байна гэсэн байна⁴.

Судалгаанд хамрагдсан зарим шүүгчид “Сонгон шалгаруулалтын үеэр Ерөнхий зөвлөлийн ганцаарчилсан ярилцлагад орсон оролцогчдыг зөвлөлийн гишүүд загнах, доромжлох зэргээр зүй бус харьцаж байгаа нь ойлгомжгүй” гэж бичжээ⁵. Судалгаанд хамрагдсан шүүгчдийн 58 хувь буюу 158 шүүгч Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлэх нэр дэвшигчийг сонгох асуудлыг Шүүхийн ерөнхий зөвлөлийн гишүүд үзэмжээрээ шийдвэрлэх боломжтой гэж хариулсан байна.

О.Мөнхсайхан нарын “Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сэдэвт судалгаанд ШЕЗ-өөс Шүүхийн мэргэшлийн хорооны шалгалтад хамгийн өндөр оноо авсан хүмүүсийг шүүгчээр томилуулахаар нэр дэвшүүлэхгүй байна гэсэн шүүмжлэл нэр дэвшигчид болон олон нийтийн дунд яригддаг гээд Шүүхийн мэргэшлийн хорооны шалгалтад тэнцсэнээс оноогоор 2,3-т жагссан нэр дэвшигчийн нэрийг ШЕЗ Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлсэн хэд хэдэн жишээг дурджээ. Мөн судлаачдын багийн зүгээс Шинжээчдийн зөвлөгөөн зохион байгуулахад оролцогчид эргэлзсэн байр суурийг илэрхийлсэн байна. “ШЕЗ-ийн гишүүд шүүгчид нэр дэвшигчтэй ярилцлага хийхдээ өөрийн субъектив хандлага гаргах магадлалтай. Учир нь ярилцлагын явц дахь үнэлгээ тодорхой бус, ямар үндэслэлээр тухайн нэр дэвшигчийг дүгнэж байгаа үйл явц тодорхойгүй” гэсэн байр суурийг илэрхийлж байсан байна⁶.

Тус судалгааны асуулгаар шүүгчийн шалгаруулалтад ШЕЗ идэвхтэй оролцох нь шүүгчийн хараат бус байдалд нөлөөлөх эрсдэлтэй юу гэсэн асуултад судалгаанд оролцогчдын 18.5 хувь нь шүүгчийн хараат бус байдалд нөлөөлж байна, 48.1 хувь нь зарим талаар нөлөөлнө, 23.1 хувь нь шүүгчийн хараат бус байдалд нөлөөлөх явдал гарахгүй, үлдсэн 10.2 хувь нь дүгнэж мэдэхгүй гэж хариулжээ. Өөрөөр хэлбэл, шүүгчийн шалгаруулалт, томилгоонд ШЕЗ идэвхтэй оролцох нь шүүгчийн хараат бус байдалд нөлөөлж байна гэж судалгаанд ороцогсдын бараг 20 хувь, зарим талаар нөлөөлөх эрсдэлтэй гэж бараг 50 хувь дүгнэжээ. Харин эдгээрээс зөвхөн шүүгчдийг авч үзвэл 65.2 хувь нөлөөлнө гэж үзсэн байна⁷.

П.Цэцгээгийн “Шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа, хэрэгжилт” сэдэвт судалгаанд шүүгчийн томилгоо чадавхид нь тулгуурладаг эсэхэд судалгаанд оролцогчдын 61 хувь нь хангалтгүй гэж хариулсан нь мөн энэ хандлагыг бататгасан байна.

Сонгон шалгаруулалтын явцад “үзэмжээр шийдвэрлэх” асуудал зөвхөн ШЕЗ-ийн ярилцлагын үе шатаар зогсохгүй бусад үе шатанд ч эргэлзээ төрүүлж байгааг судалгааны дүнгүүдээс харж болно. Тухайлбал, Ж.Хунан нарын “Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: Шүүгчийн томилгоо” сэдэвт судалгаанд шүүгчийг сонгон шалгаруулах журамд зааснаар Мэргэшлийн

³ Ж.Хунан нар, Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: Шүүгчийн томилгоо, /УБ, 2015 он/, ННФ.

⁴ Мөн тэнд.

⁵ Мөн тэнд.

⁶ О.Мөнхсайхан нар, Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам, /УБ, 2015/, ННФ.

⁷ Энэ үзүүлэлтийг судлаачаас файлаар авсан тоон мэдээлэлд үндэслэн гаргав.

хороо шүүгчид нэр дэвшигчийн зан төлөвийг ярилцлага хийх аргаар шалгаж, 25 хувь хүртэл оноогоор дүгнэж байсантай холбогдуулан “Энэ шалгалтын оноог Мэргэшлийн хорооны гишүүд өөрийн үзэмжээрээ тавьдаг гэж хэлэхэд буруудахгүй. Ямар үндэслэлээр их, бага оноо авсан нь ч нэр дэвшигчид ойлгомжтой байдаггүй” гэж үзсэн байна⁸.

Сонгон шалгаруулалттай холбоотой эргэлзээ төрүүлж буй бас нэгэн асуудал нь Хуульчдын холбооны шүүгчид нэр дэвшигчийн талаарх дүгнэлт байна. Ж.Хунан нарын “Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: Шүүгчийн томилгоо” сэдэвт судалгаанд оролцогчдын олонх нь Хуульчдын холбоо шүүгчид нэр дэвшигчийн дүгнэлтийг бодит шалгуурт үндэслэж гаргадаг гэдэгтэй санал нийлээгүй боловч үүнийг судалгааны багийн зүгээс Хуульчдын холбоо шүүгчид нэр дэвшигчийн талаарх дүгнэлт гаргахтай холбоотой дүрэм, журмаа сурталчлан таниулах ажлаа хангалттай хийгээгүйтэй холбоотой байж мэднэ гэж тайлбарласан байна⁹. 2015 оны 8 дугаар сарын байдлаар Ерөнхий зөвлөл Хуульчдын холбооноос тухайн шатны шүүхийн шүүгчээр ажиллах шаардлагыг хангахгүй гэсэн дүгнэлттэй 12 нэр дэвшигчийг Ерөнхийлөгчид өргөн мэдүүлж шүүгчээр томилуулсан тохиолдол гарсан гэж судалгааны баг тооцоолсон байна.

Өөр нэгэн шүүмжлэл дагуулж буй асуудал нь Ерөнхийлөгчийн томилох шийдвэр гаргах бүрэн эрхтэй холбоотой асуудал юм. 2010 онд Н.Лүндэндорж нарын “Монгол Улсад шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэх” нь сэдэвт бодлогын тойм судалгаагаар “Шүүхийн ерөнхий зөвлөлөөс тусгай журмаар сонгон шалгаруулж, нэр дэвшүүлсэн хүнийг шүүгчээр томилохоос Ерөнхийлөгч татгалзах үндэслэлүүдийг тусгах шаардлагатай”¹⁰ гэж үзсэн. Энэ нөхцөл байдал одоо ч өөрчлөгдөөгүй байна.

Тухайлбал, Ж.Хунан нарын “Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: Шүүгчийн томилгоо” сэдэвт судалгаанд оролцогчдын дийлэнх буюу 84 хувь нь Ерөнхийлөгч шүүгчид нэр дэвшигчийг томилохоос татгалзахдаа тодорхой үндэслэл заадаг байх ёстой гэж үзсэн байна. Мөн “Ерөнхийлөгчийн үед шүүгчээр томилогдож чадаагүй хүн дараагийн Ерөнхийлөгчийн үед шүүгчээр томилогддог, эсхүл Ерөнхийлөгч өөрөө өмнө нь шүүгчээр томилохоос татгалзаж байсан хүнээ дараа нь Ерөнхий зөвлөлөөс дахин нэр дэвшүүлэхээр татгалзахгүй томилж байгаа зэрэг бодит тохиолдлуудаас харахад л шүүгчийн томилгоонд Ерөнхийлөгч, түүний ажлын албаны хувийн үзэмж, субъектив хандлага хэрхэн нөлөөлдгийг харуулж байна”¹¹ гэсэн байна. Түүнчлэн Ерөнхийлөгчийн зөвлөх ганцаарчлан уулздаг нэг шат дамжлага, гаж практик тогтоод удаж байгааг судлаач болон шүүгчид шүүмжилж байна гэжээ¹².

Энэ талаар О.Мөнхсайхан нарын “Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сэдэвт судалгаанд “ШЕЗ-өөс танилцуулсан эсхүл санал болгосон нэр дэвшигчийг Ерөнхийлөгч заавал томилох үүрэгтэй юу эсхүл томилохоос татгалзах бүрэн эрхтэй юу гэдгийг судлах хэрэгтэй. Тэгнэ, ингэнэ гэсэн бичлэг хуульд ихэвчлэн үүрэгжүүлсэн утгатай хэрэглэгддэг жишгээр бол Ерөнхийлөгч татгалзаж болохгүй. Энийг зөв тайлбар гэж үзвэл Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 15.2-т “Ерөнхийлөгч ШЕЗ-өөс санал

⁸ Ж.Хунан нар, Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: Шүүгчийн томилгоо, /УБ, 2015 он/, ННФ.

⁹ Ж.Хунан нар, Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: Шүүгчийн томилгоо, /УБ, 2015 он/, ННФ.

¹⁰ Н.Лүндэндорж нар, Монгол Улсад шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэх нь бодлогын тойм судалгаа, /УБ, 2010/, ННФ.

¹¹ Ж.Хунан нар, Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: Шүүгчийн томилгоо, /УБ, 2015 он/, ННФ.

¹² Мөн тэнд.

болгосон нэр дэвшигчийг судлан үзэж, түүнийг томилох буюу томилохоос татгалзах шийдвэрийн аль нэгийг гаргана” гэж заасан нь Үндсэн хууль зөрчсөн гэсэн үг.”¹³ гэсэн өөр нэгэн тайлбарыг дэвшүүлсэн байна.

Энэ бүгдээс үзэхэд сонгон шалгаруулалттай холбоотой субъектуудын оролцоо, тэдгээрийн эдлэх эрх мэдлийн талаарх тодорхойгүй зохицуулалтууд байгаа нь сонгон шалгаруулалтын явцын талаарх нийгэм дэх хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдлын үнэлгээ хангалтгүй гарахад хүргэж байна.

Шүүгчийн шударга томилгоо нь цаашлаад энэ хууль бүхэлдээ үр нөлөөтэй хэрэгжих эсэхэд чухал нөлөөтэй асуудал юм. Тухайлбал, 2013 оны 5 дугаар сард ХЗҮХ-ээс бүх шатны шүүгчдийн цугларалтын үеэр 150 орчим шүүгчдээс шүүхийн шинэтгэлтэй холбогдох асуудлуудын хүрээнд санал асуулга авсан. Энэ судалгаанд оролцогчид “Эрх зүйн шинэтгэлийг шат ахиулан хэрэгжүүлэх тулгуур цэгийг” шүүгчид “шүүгчдийн шударга томилгоо /68.9%/” гэж үзсэн байдаг. Иймд шүүгчийн сонгон шалгаруулалтын талаарх дээр дурдсан учир дутагдалтай хэрэгжиж буй асуудлуудыг зайлшгүй өөрчлөх шаардлагатай.

2.2. Шүүгчийн хариуцлага: “Зорилгод хүрсэн түвшин” шалгуур үзүүлэлтээр үнэлсэн байдал

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль анх батлагдахад шүүгч өөрийн мэдлэг боловсрол, ур чадвараа ямагт дээшлүүлж байх шаардлагатай гэсэн үзэл баримтлалын хүрээнд тодорхой цаг хугацааны давтамжтайгаар шүүгчийн “мэргэшлийн түвшинг нь тогтоож” байх зохицуулалт шинээр нэвтрүүлсэн. Ингэхдээ, хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3 дахь хэсэгт “Шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшинг гурваас таван жилд дүгнэх ..”-ээр, улмаар Шүүхийн захиргааны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.6.2-т “Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8.3-т заасан шүүгчийн мэргэшлийн үйл ажиллагааны түвшинг тогтоох ажлыг Ерөнхий зөвлөлийн удирдамжийн дагуу зохион байгуулж, үнэлгээ өгч, дүгнэлт гаргах”-аар, мөн хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.7 дахь хэсэгт “... үнэлгээ, дүгнэлт тухайн шүүгчийг албан тушаалаас нь чөлөөлөх эсэх асуудлыг Ерөнхий зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэх үндэслэл ...” байхаар тус тус заасан. Гэвч эдгээр зохицуулалт энэ талаар Үндсэн хуулийн цэцийн дүгнэлт гарч, Улсын Их Хурал хүлээж авсанаар хүчингүй болсон.

Гэсэн хэдий ч шүүгчийн хариуцлагын стандартыг гол төлөв ёс зүйн дүрмийн дагуу тавих ба үлдсэн орон зайг шүүгчийн хараат бус байдлын зарчмууд болон олон улсын хүний эрхийн стандартуудаар нөхөж байдаг тул энэ хүрээнд ёс зүйн зөрчил хэрхэн шийдвэрлэгдэж буй практикийг авч үзэх нь зүйтэй. Олон улсын баримт бичгүүдэд шүүхийн үйл ажиллагаанд шүүгчид хэрхэн зохистой байдлаар албан үүргээ гүйцэтгэх, ёс зүйтэй болон ёс зүйн стандартад нийцэж албан үүргээ гүйцэтгэх талаар “үүрэг”, “хариуцлагатай байдал”, “хариуцлага” зэрэг олон нэр томъёогоор шүүгчийн хариуцлагын тухай ойлголтыг илэрхийлэхэд ашигладаг¹⁴.

Иймд шүүгчийн хариуцлагын асуудалтай холбогдуулан шүүгчид хариуцлага хүлээлгэхтэй холбогдох дараах зүйл, заалтын хэрэгжилтийг зорилгод хүрсэн түвшин шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд үнэлэв.

Хуулийн 31 дүгээр зүйл. Шүүгчид 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.

¹³ О.Мөнхсайхан нар, Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам, /УБ, 2015/, ННФ.

¹⁴ ШЕЗ-ийн Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн, “Шүүгчийн хариуцлагын тогтолцоо” сэдэвт судалгаа, 2015 он.

Хуулийн 33 дугаар зүйл. Сахилгын хэрэг үүсгэх эрх

33.1.Шүүгчийн ёс зүйн дүрмийг зөрчсөн гэж үзсэн иргэн, албан тушаалтан, хуулийн этгээд шүүгчид сахилгын хэрэг үүсгэхээр Ёс зүйн хороонд гомдол гаргана.

Сахилгын хэрэг үүсгэн шийдвэрлэж байгаа практикийг авч үзвэл хэрэгжилтийн хувьд хангалттай бус гэж үзэх зарим асуудал ажиглагдаж байна.

О.Мөнхсайхан нарын “Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сэдэвт судалгаанд “2002 оны ШТХ-ийн 30.7.2-т зааснаар Шүүхийн мэргэшлийн хороо “шүүгчийг ажил хэргийн чадвар, мэргэшлийн түвшний 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 хувь хангалтгүй, шүүгчийн асуудлыг шийдвэрлэх газаргүй болсон эсхүл Шүүхийн мэргэшлийн хороонд энэ төрлийн асуудлыг шийдвэрлэдэг чиг үүргийг эргүүлж өгөх хэрэгтэй гэж ярих болсон”¹⁵ гэжээ.

Мөн ШЕЗ-ийн Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгээс 2015 онд гүйцэтгэсэн “Шүүгчийн ёс зүйн гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа” сэдэвт судалгаанаас бодит хэрэгжилтийн байдлыг илтгэх зарим үзүүлэлтийг харж болно. Тус судалгаагаар “Шүүхийн ёс зүйн хорооны гомдол хянан хэлэлцэх хуралдаанаар 2014 онд 276 гомдол шийдвэрлэгдсэний 23 нь сахилгын хэрэг үүсгэсэн тогтоол гарч, эдгээрийн 5-д нь Нийт гишүүдийн хуралдаанаар сахилгын шийтгэл оногдуулжээ. Эдгээр 5 хэрэг нь Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүхээр “хөөн хэлэлцэх хугацаа баримтлаагүй”, “хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад шүүгчийн гаргасан мэргэжил, ур чадвар, дадлага, туршлагатай холбоотой алдаа нь ёс зүйн зөрчилд хамаарахгүй”, “шүүгчийн хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны явцад гаргасан шийдвэр алдаатай эсэхээс үл хамаарч ёс зүйн зөрчилд тооцохгүй” гэх үндэслэлүүдээр хэрэгсэхгүй болжээ. Түүнчлэн Улсын дээд шүүхийн Захиргааны хэргийн танхимд сахилгын шийтгэл оногдуулсан 1 хэрэг хандсан боловч мөн адил “хөөн хэлэлцэх хугацаа өнгөрсөн” гэдгээр хангагдаагүй үлджээ.”¹⁶ гэсэн байна. Тус судалгаагаар “Аливаа ёс зүйн гомдол шалгах ажиллагаа цаг хугацаа их авахаас гадна олон шат дамжлагатай гэдэг нь харагдаж байна. Шүүхийн ёс зүйн хорооноос гарсан шийдвэрийг Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх, цаашлаад Улсын дээд шүүх хүчингүй болгох эрхтэй болсон нь Шүүхийн ёс зүйн хорооны шийдвэр үр нөлөө багатай болсон байгааг харуулж байна.”¹⁷ гэж дүгнэсэн.

Үүнээс үзэхэд Шүүхийн ёс зүйн хороонд ирсэн гомдлууд цөөнгүй боловч сахилгын хэрэг үүсгэж, сахилгын шийтгэл оногдуулсан хэрэг үүсгээгүй байна. Ёс зүйн хороо нь 2014 онд гэхэд өөрийн эрх хэмжээний хүрээнд ёс зүйн гомдлыг шийдвэрлэж, нийт гомдлын 13.8%-д сахилгын шийтгэл оногдуулсан байгаа ч Захиргааны хэргийн давж заалдах шатны шүүх болон Улсын дээд шүүхээр бүгдийг хэрэгсэхгүй болгож шийдвэрлэсэн байна. Өөрөөр хэлбэл, шүүгчдийн ёс зүйн гомдлыг хөндлөнгийн шинжтэй Ёс зүйн хороо бус, шүүх эцэслэн шийдвэрлэж байгааг харуулж байна¹⁸.

Мөн О.Мөнхсайхан нарын “Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сэдэвт судалгаанд оролцогчид Ёс зүйн

¹⁵ О.Мөнхсайхан нар, Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам, /УБ, 2015/, ННФ.

¹⁶ ШЕЗ-ийн Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн, “Шүүгчийн ёс зүйн гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа” сэдэвт судалгаа, 2015 он.

¹⁷ Мөн тэнд.

¹⁸ Мөн тэнд.

хороо ШЕЗ-өөс хараат бусаар ажиллаж буй эсэх талаар асуултад 29.3 хувь нь чадаж байгаа, 53.7 хувь нь дүгнэж мэдэхгүй байна, 17.1 хувь нь чадахгүй байгаа гэж тус тус хариулжээ. Өөрөөр хэлбэл, оролцогчдын тал нь хараат бусаар чиг үүргээ хэрэгжүүлж чадаж байгаа эсэх дээр дүгнэж мэдэхгүй байна гэж хариулсан. Үүнийг судалгааны баг “Ёс зүйн хорооны ажлын талаар шүүгч, шүүхийн захиргааны ажилтнууд хангалттай мэдээлэлгүй болохыг илтгэж байна”¹⁹ гэж дүгнэсэн байна.

Шүүгчийн хариуцлагыг Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааг үр нөлөөтэй, бодитойгоор хэрэгждэг болгосноор тодорхой хэмжээнд хангах боломжтой боловч өнөөгийн хэрэгжилтийн байдлаас үзэхэд зорилгод хүрэх түвшин хангалтгүй байна.

ШЕЗ-ийн Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэнгээс 2015 онд гүйцэтгэсэн “Шүүгчийн хариуцлагын тогтолцоо” сэдэвт судалгааны хүрээнд шүүгчдээс авсан санал асуулгын судалгаагаар сахилга-ёс зүйн хяналтыг бүрдүүлж байгаа өнөөгийн тогтолцоо, ёс зүйн зөрчлөөр хариуцлага тооцох механизмын талаар асуухад шүүгчдийн 46.2 хувь нь шүүгчдэд хариуцлага тооцох боломжийг хэт их олгосон, хараат бус байдалд нөлөөлөх боломж үүсч байна, 37.4 хувь нь одоогийн зохицуулалт нь шүүгчийг хариуцлагатай байх байдлыг дээшлүүлж чадаж байгаа хэдий ч эдгээрийг сайжруулах шаардлагатай, 5.5 хувь нь хангалтгүй буюу шүүгчийн хариуцлагыг дээшлүүлж чадахгүй байна, харин 11 хувь нь хангалттай сайн буюу шүүгчийн хариуцлагатай байдлыг дээшлүүлж чадаж байна гэж тус тус үзсэн байна. Үүнээс үзэхэд судалгаанд оролцсон шүүгчдийн хариуцлагын тогтолцоог сайжруулах шаардлагатай, шүүгчийн хариуцлагыг дээшлүүлэхэд хангалтгүй байна гэж үзжээ.

Мөн О.Мөнхсайхан нарын “Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам” сэдэвт судалгаанд “Монгол Улсад шүүгчийн гүйцэтгэлийг үнэлэх зохистой тогтолцоог бий болгох, хэрэгжүүлэх хэрэгцээ бий”²⁰ гэж тодорхойлжээ. Санал асуулгаар “шүүгчид хариуцлага тооцох эсхүл түүнийг сайшаах зорилготой бус, харин шүүгчид өөрийн мэдлэг, ур чадвар, ёс зүй, зан төлөвтэй нь холбоотой зөвлөгөө өгөх, өөрийгөө хөгжүүлэхэд нь туслах зорилготой шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааг үнэлэх тогтолцоог бүрдүүлэх шаардлагатай юу” гэсэн асуултад судалгаанд оролцогсдын 79 хувь нь шаардлагатай гэсэн үнэлгээ өгсөн байна. Харин шаардлагагүй гэж 9 хувь нь, дүгнэж мэдэхгүй гэж 12 хувь нь үзсэн байна.

Энэ талаар Улсын Их Хурлаас 2016.09.09-ний өдрийн 45 дугаар тогтоолоор баталсан “Монгол Улсын Засгийн газрын 2016-2020 оны үйл ажиллагааны хөтөлбөр”-ийн 5.3.3-т “Шүүгч бүр дээр хувийн хэрэг нээж, шийдвэрлэсэн хэрэг маргаан нь дээд шатны шүүхээр өөрчлөгдсөн тохиолдол бүрд зөрчлийн оноо тооцон хариуцлагыг дээшлүүлнэ” гэж заасан. Энэ нь Үндсэн хуульд заасан иргэдийн шударга шүүхээр шүүлгэх, шүүхийн шийдвэрийг давж заалдах эрхийг хангах буюу шүүхийн шийдвэрийн чанарыг сайжруулах зорилготой байж болох хэдий ч арга замын хувьд Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн 2015.04.29-ний өдрийн 05 дугаар дүгнэлт болон Монгол Улсын Үндсэн хуулийн холбогдох зүйлтэй нийцэх эсэх, ямар хор уршигтай болох нь анхаарал татаж байна²¹.

Тус асуудлаар Л.Галбаатар, Ч.Содхүү нар “Шүүхийн шийдвэр дараагийн шатны шүүхээс өөрчлөгдөх нь иргэдийн шүүхийн шийдвэрийг давж заалдах эрхийн бодит баталгаа бөгөөд шүүгчид хариуцлага хүлээлгэх хэмжээний ноцтой асуудал биш юм. Шүүхийн шийдвэр дараагийн шатны шүүхээс “өөрчлөгдөх ёсгүй” гэх үзэл нь

¹⁹ О.Мөнхсайхан нар, Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам, /УБ, 2015/, ННФ.

²⁰ Мөн тэнд.

²¹ Л.Галбаатар, Ч.Содхүү, “Шударга шүүхээр шүүлгэх, шүүхийн шийдвэрийг давж заалдах эрхийг хангах нь: Шүүхийн шийдвэрийн чанарыг сайжруулах хүчин зүйлс”, илтгэлийн материал.

давж заалдах, хяналтын шатны шүүхийг “устгах” шинжтэй, шүүх өөрөө дараагийн шатны шүүхээс хараат болох эрсдэлтэй, улмаар Монгол Улсын Үндсэн хуулийн 16 дугаар зүйлд заасан иргэдийн “... эрхээ хамгаалуулахаар шүүхэд гомдол гаргах, ... шударга шүүхээр шүүлгэх, ... шүүхийн шийдвэрийг давж заалдах” эрхийг зөрчих ноцтой эрсдэлтэй юм” гэсэн дүгнэлтийг өгсөн бөгөөд үүнтэй санал нэг байна. Иймд шүүгчийн хариуцлагыг сайжруулах өөр бодлогын хувилбарыг ирэлхийлэх шаардлагатай.

Ингэхдээ анхаарах шаардлагатай өөр нэгэн асуудал нь шүүгчийн хариуцлага, шүүгчийн хараат бус байдлыг тэнцвэртэй хэрэгжүүлэх, өөрөөр хэлбэл нэгийг нь хэрэгжүүлэх зорилгын хүрээнд нөгөөг нь алдагдуулахгүй байх нь хамгийн чухал гэдгийг энэ хүрээнд хэрэгжсэн арга хэмжээнүүдийн өмнөх туршлагууд илтгэж байна²².

Гэхдээ дээр дурдсанчлан шүүгчийн хариуцлагыг Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааг үр нөлөөтэй, бодитойгоор хэрэгждэг болгосноор тодорхой хэмжээнд хангах боломжтой тул тусгайлсан хууль батлах шаардлагагүй гэж үзэж байна.

ГУРАВ. ҮНЭЛЭХ ҮЕ ШАТ

Үнэлгээний ажилд сонгосон шалгуур үзүүлэлтийн дагуу дараах дүгнэлтийг хүргүүлж байна.

Шүүгчийн сонгон шалгаруулалтын тухайд “Хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал” *шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд*

Шүүгчийн сонгон шалгаруулалт хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдал нь хэрэгжилтийн хувьд хангалтгүй байна. Үүнд, багц хууль батлагдахаас өмнө тулгарч байсан зарим бэрхшээлийг бүрэн шийдвэрлэж чадахгүй байгаа нь “үзэмжээр шийдвэрлэх” асуудал сонгон шалгаруулалтын үе шат бүрт одоо ч эргэлзээтэй байна гэж дүгнэсэн судалгааны дүнгүүдээс харж болно.

Хүлээн зөвшөөрөгдөх байдлын хувьд хамгийн эргэлзээтэй үе шат нь ШЕЗ-өөс нэр дэвшигчидтэй хийдэг ганцаарчилсан ярилцлага байна гэж дүгнэлээ.

Түүнчлэн сонгон шалгаруулалттай холбоотой субъектуудын оролцоо, эрх мэдлийн талаарх тодорхойгүй зохицуулалтууд энэ талаарх нийгэм дэх хүлээн зөвшөөрөгдсөн байдлын үнэлгээ хангалтгүй гарахад нөлөөлсөн гэж үзэж байна.

Энэ хүрээнд ШЕЗ-ийн гишүүдийн ярилцлага авдаг үе шатыг өөрчлөх шаардлагатай гэсэн саналыг дэвшүүлж байна.

Шүүгчийн хариуцлагын талаарх асуудлын тухайд “Зорилгод хүрсэн түвшин” *шалгуур үзүүлэлтийн хүрээнд*

Сахилгын хэрэг үүсгэн шийдвэрлэж байгаа практикийг авч үзвэл хэрэгжилтийн хувьд бүрэн хангалттай бус гэж үзэх зарим асуудал ажиглагдаж байна.

Шүүгчийн хариуцлагыг Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааг үр нөлөөтэй, бодитойгоор хэрэгждэг болгосноор тодорхой хэмжээнд хангах боломжтой боловч өнөөгийн хэрэгжилтийн байдлаас үзэхэд зорилгод хүрэх түвшин хангалтгүй байна.

²² Н.Лүндэндорж нарын “Монгол Улсад шүүхийн хараат бус байдлыг бэхжүүлэх” нь сэдэвт бодлогын тойм судалгаанд “Шүүхийн хараат бус байдлыг шүүгчийн хариуцлагаас ангид авч үзэх аргагүй. Шүүгчийн хараат бус байдлыг хангах хэрэгээр сонд суурилсан, шүүгчийн ажлын бүтээмж, үр нөлөө, тунгалагшилт, хариуцлагат байдлаар нь үнэлж дүгнэдэг аргад шилжээгүй байна. Гэхдээ шүүгчийн хариуцлагыг хянах механизмыг шүүгчийн хараат бус байдалд халдах арга хэрэгсэл болгохоос ямагт сэргийлэх ёстой.” гэдгийг анхааруулсан байдаг бөгөөд тэнцвэрийг олох энэ процесс одоо болтол үргэлжилж байна гэж үзэж байна.

Гэхдээ шүүгчийн хариуцлагыг Ёс зүйн хорооны үйл ажиллагааг үр нөлөөтэй, бодитойгоор хэрэгждэг болгосноор тодорхой хэмжээнд хангах боломжтой тул тусгайлсан хууль батлах шаардлагагүй гэж үзэж байна.

Шүүгчийн мэргэжлийн хариуцлагыг дээшлүүлэх, ур чадварыг нэмэгдүүлэх нэг оновчтой хувилбар нь сонгон шалгаруулалтыг шударга, үр дүнтэй болгох, Ёс зүйн дүрмийг бодитойгоор хэрэгждэг болгох явдал юм.

Үүнээс гадна энэ асуудлын хүрээнд анхаарах шаардлагатай өөр нэгэн асуудал нь шүүгчийн хариуцлага, шүүгчийн хараат бус байдлыг тэнцвэртэй хэрэгжүүлж, нэгийг нь хэрэгжүүлэх зорилгын хүрээнд нөгөөг нь алдагдуулахгүй байх нь хамгийн чухал гэдгийг энэ хүрээнд хэрэгжсэн арга хэмжээнүүдийн өмнөх туршлагауд илтгэж байна.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛЫН ЖАГСААЛТ

Хууль тогтоомж

Монгол Улсын Үндсэн хууль /1992/

Шүүхийн тухай хууль /1993/

Шүүхийн тухай хууль /2002/

Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль /2012/

Ном, гарын авлага

Н.Лүндэндорж, Ч.Өнөрбаяр, М.Батсуурь. Монгол Улсад Шүүхийн Хараат Бус Байдлыг Бэхжүүлэх нь, /Бодлогын Тойм Судалгаа, УБ, 2010/.

О.Мөнхсайхан, Г.Цагаанбаяр, Ж.Алтансүх. Монгол Улс дахь шүүхийн захиргааны загвар: тулгамдсан асуудал, шийдвэрлэх арга зам, /УБ: Нээлттэй нийгэм форум, 2015/.

Уайт Б.Т, П.Бадамрагчаа. “Голдоо хүртэл ялзарсан уу?” Монгол Улсын шүүхийн шинэтгэлийн өнөөгийн байдалд хийсэн судалгааны тайлан, / УБ: Нээлттэй нийгэм форум, 2008/.

Ж.Хунан, П.Баттулга, М.Мөнхжаргал. Шүүхийн бие даасан, шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа: шүүгчийн томилгоо, Бодлогын тойм судалгаа, / УБ: Нээлттэй нийгэм форум, 2015/.

Л.Галбаатар, Ч.Содхүү, “Шударга шүүхээр шүүлгэх, шүүхийн шийдвэрийг давж заалдах эрхийг хангах нь: Шүүхийн шийдвэрийн чанарыг сайжруулах хүчин зүйлс”, илтгэлийн материал.

П.Цэцгээ. “Шүүгчийн хараат бус байдлын баталгаа, хэрэгжилт” сэдэвт судалгаа, / УБ: Нээлттэй нийгэм форум, 2015/.

ШЕЗ-ийн Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн, “Шүүгчийн ёс зүйн гомдол хянан шийдвэрлэх ажиллагаа” сэдэвт судалгаа, 2015 он.

ШЕЗ-ийн Шүүхийн судалгаа, мэдээлэл, сургалтын хүрээлэн, “Шүүгчийн хариуцлагын тогтолцоо” сэдэвт судалгаа, 2015 он.

---oOo---