



СУДАЛГААНЫ ТАЙЛАН

СЭДЭВ: ШҮҮГЧИЙН АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ ҮНЭЛЭХ
ТАЛААР ГАДААД УЛСЫН ТУРШЛАГА

ГҮЙЦЭТГЭСЭН:
ШҮҮХИЙН ЗАХИРГААНЫ
СУРГАЛТ, СУДАЛГААНЫ
ТӨВ

Судалгааны захиалагч:

Н.Отгончимэг

Шүүхийн Ерөнхий
Зөвлөлийн гишүүн

Судалгааг гүйцэтгэсэн:

Б.Баатар

Шүүхийн захиргааны сургалт,
судалгааны төвийн судлаач-багш

Судалгааг хянасан:

С.Нэргүй

Шүүхийн захиргааны сургалт,
судалгааны төвийн дарга



АГУУЛГА

УДИРТГАЛ	2
Нэг. ХБНГУ	3
Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлыг хариуцдаг институци, байгууллага, нэгж....	3
ХБНГУ-ын шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт	3
Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн доголдол, сайжруулах арга зам	4
Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явцад тухайн шүүгчийн хараат бус байдалд халдахгүй байх, хэрхэн хангаж ажилладаг талаар	5
ХБНГУ болон бусад Европын улс орнуудын ялгаа, онцлог	5
Хоёр. ФРАНЦ	5
ФРАНЦЫН шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт	6
Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн доголдол, сайжруулах арга зам	6
Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явцад тухайн шүүгчийн хараат бус байдалд халдахгүй байх, хэрхэн хангаж ажилладаг талаар	6
Гурав. ФИНЛАНД	7
Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлыг хариуцдаг институци, байгууллага, нэгж....	7
Финландын шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт	7
Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн доголдол, сайжруулах арга зам	8
Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явцад тухайн шүүгчийн хараат бус байдалд халдахгүй байх, хэрхэн хангаж ажилладаг талаар	8
Дөрөв. БНСУ	8
Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлыг хариуцдаг институци, байгууллага, нэгж....	8
Тав. ОХУ	8
Зургаа. СИНГАПУР	9
Долоо. ЯПОН	9
Найм. Монгол Улсад шүүгчийн ажлыг үнэлэхтэй холбоотой өмнөх хуульд тусгагдсан заалт, Цэцийн шийдвэрийн товч агуулгын тойм	10
Ес. Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх талаарх олон улсын баримт бичигт буй зохицуулалт	12
Арав. Эх сурвалж	14

УДИРТГАЛ

Монгол Улсын шүүхийн салбар, шүүгчийн хараат бус байдал, шүүгчийн ажлын гүйцэтгэл, түүнийг үнэлэхэд шаардлагатай лавлагаа, мэдээлэл бэлтгэх зорилгоор эх газрын болон Англо-саксоны, холимог гэсэн эрх зүйн бүлтэй улс орнуудаас ХБНГУ, Франц, Финланд, ОХУ, Казакстан зэрэг орныг судалгаанд сонгосон болно.

Судалгааг дараах үндсэн сэдэв, агуулгын хүрээнд хийх ажлын даалгаврын дагуу гүйцэтгэсэн.

1. Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлыг ямар институц (байгууллага, нэгж, хороо, комисс гм) хийдэг вэ?
2. Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг ямар шалгуур үзүүлэлтээр үнэлдэг вэ?
3. Хэрэв ажлын гүйцэтгэл нь доголдолтой байвал ямар арга замаар сайжруулдаг вэ?
4. Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ шүүгчийн хараат бус байдалд халдахгүй байх явдлыг хэрхэн хангадаг вэ?
5. Монгол Улсад шүүгчийн ажлыг үнэлэхтэй холбоотой өмнөх хуульд тусгагдсан заалт, Цэцийн шийдвэрийн товч агуулгыг тоймлох
6. Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх талаарх олон улсын баримт бичигт буй зохицуулалт

Нэн тэргүүний зорилт нь аль улсад ямар байгууллага, институци, алба “шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлдэг” талаар судлах бөгөөд ямар үндсэн шалгуур үзүүлэлтээр үнэлдэг талаар судлах явдал юм. Улмаар тухайн шүүгчийн ажил нь гүйцэтгэлтэй холбоотой доголтой байвал ямар арга замаар засаж сайжруулах, доголдол гарахгүй байх талаас нь хэрхэн урьдчилан сэргийлэх зэрэг шүүгчийн эрх ашгийг урьдчилж хамгаалсан эрх зүйн байдлыг нь дээрдүүлэх цаад санаа сэдэл чухал байгааг онцлох учиртай. Үүнд хамгийн чухал хэсэг бол шүүгчийн хараат бус байдалд халдахгүйгээр хэрхэн энэхүү ажиллагаа, үнэлгээг хийж гүйцэтгэх явдал энэхүү судалгааны гол хэсэг юм.

Мөн шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх талаар олон улсын ямар нэгэн баримт бичигт дурдсан эсэх, үндсэн суурь эрхийг зөрчихгүйгээр, хараат бус байдалд нь саад учруулахгүйгээр хэрхэн энэхүү харилцааг зохицуулж буй талаар судлах, учир шалтгааныг олж тогтоох зорилго тавьсан.

Энэхүү судалгаанд тухайн улс орны үндсэн хууль, салбар эрх зүйн органик хууль тогтоомж, тухайн улс орны эх хэл дээрээс англи хэл рүү буусан материал зэргээс шаардлагатай мэдээллийг нэлээд өргөн цар хүрээний хайлтаас шүүж олох, чухал мэдээллийг түүвэрлэх нь ажиллагаа, цаг хугацаа ихээхэн шаардсан ажил болохыг дурдах нь зүйтэй.

Дэлхийн шүүх засаглал, шүүхийн хөгжлийн 2022 оны шинэчилсэн эрэмбийн жагсаалт гарсан.¹

¹ <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/global>

Нэг. ХБНГУ

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлыг хариуцдаг институци, байгууллага, нэгж

ХБНГУ-д холбооны 5 Дээд² шүүхээс бусад нь шүүхийн зохион байгуулалт нь мужууддаа харьяалагддаг. Зарим мужуудад шүүхийн албан тушаалд зориулсан гэх ажилтны хувийн хэрэг бий болсон байдаг байна. Энэ нь тухайн шүүхийн ажилтны болон шүүгчийн албан тушаалын шалгуурыг тодорхойлох зорилготой байдаг. Үүнийг албан тушаал ахих явцад ашигладаг байна. Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэл нь Холбооны төрийн захиргаанаас тэс өөр ангид ойлголт гэдгийг онцлох нь зүйтэй.

Харин шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлдэг гэх “**The Federal Office of Justice**”³ буюу “Das Bundesamt für Justiz” байгууллага байдаг байна. Энэхүү байгууллага нь 1300 орчим ажилтантай. “Холбооны хууль зүйн асуудал эрхэлсэн алба” эсвэл “холбооны хууль зүйн газар” нь Холбооны хууль зүйн яамны харьяа, холбооны дээд байгууллага юм. ХБНГУ-ын Бонн хотод байрладаг бөгөөд 2007 оны 01 дүгээр сарын 01-ний өдөр үүсгэн байгуулагджээ.

Мөн олон төрлийн үүрэг хариуцлагыг хүлээдэг. Жишээ нь Германы хууль эрх зүйн тогтолцооны талаар гадаадаас мэдээлэл авахыг хүссэн хүмүүсийн хамгийн анхны боомт буюу гүүр гэж ойлгож болно. Европын болон олон улсын эрх зүйн харилцаанд Германы холбоо барих эхлэл цэг гэж ч хэлж болно.

“Холбооны хууль зүйн газар” нь ХБНГУ-ын хэд хэдэн хууль эрх зүйн төв бүртгэлтэй байдаг гэх Холбооны эрүүгийн төв бүртгэл (Bundeszentralregister), Прокурорын газраас явуулдаг хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны төв бүртгэл (Staatsanwaltschaftliche Verfahrensregister) болон Худалдаа, аж үйлдвэрийн бүртгэлийг хариуцдаг (Gewerbezentralregister) төв гэх мэт төвүүдийг харьяалдаг байгууллага аж. Үүний зэрэгцээ хэрэглэгчийн эрхийг хамгаалах асуудлаар хувийн арбитрын байгууллагад ажиллах эрх олгох үүрэгтэй зэрэг чиг үүргийн хувьд олон асуудал эрхэлсэн хуулийн төв байгууллага байна.

ХБНГУ-ын шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт

ХБНГУ-ын шүүх /ШТГ/, шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлтүүд⁴ Үндсэн хуулийн шалтгаанаар⁵ дагаж мөрдөх ёстой хязгаарт оршдог байна. Үүнд:

- Үнэлгээ найдвартай, бодит үндэслэлтэй байх;

² https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2533857

³ https://www.bundesjustizamt.de/EN/Home/Home_node.html

⁴ <https://rm.coe.int/en-germany-2018/16809fe325>

⁵ https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2533857

- Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлж буй хүн буюу “үнэлэгч” нь холбогдох талуудыг орхигдуулахгүй байх;
- Холбогдох бүх баримтыг харгалзан үзсэн байх;
- Тухайн гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийх болсон хүнийг дур зоргоороо сонгохгүй байх;
- Үнэлгээ хийгдэж буй шүүгчийн үнэн зөв мэдээллийг баталгаажуулсан байх;
- Шүүгчийн шийдвэр гаргах үндсэн зарчимд харшлахгүй байх;
- Шүүгчийн гаргасан шийдвэрт тайлбар хүсэхгүй байх;
- Тухайн шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийж дууссаны дараа шүүгч захиргааны хэргийн шүүхэд үнэлгээтэй холбоотой нэмэлт баримт болон холбогдох хуулийн үндэслэлээр эсэргүүцэх эрхийг эдлүүлэх;

Харин шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх үндсэн шалгуур үзүүлэлт⁶ нь:

1. Тухайн шүүгчид ноогдож буй хэргийн ачаалал
2. Хөдөлмөрийн бүтээмж
3. Хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны үргэлжлэх хугацаа
4. Нэг хэргийн зардал
5. Цэвэрлэгээний хувь хэмжээ
6. Шүүхийн төсөв

Шүүгчид болон Шүүхүүд “бүтээмж болон үр ашиг”-ын хооронд тэнцвэртэй байх ёстой гэсэн зарчим баримталдаг. Хэрэв тэгж ажиллаж чадаж байвал шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн чанар гарч ирдэг байна. Нөгөө талаараа энэ нь жишиг шийдвэр болох магадлалтайг ХБНГУ-ын эрх зүйч нар онцолжээ. Үүнийг дагаад шүүхэд итгэх иргэдийн итгэл ч нэмэгддэг байна.

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн доголдол, сайжруулах арга зам

ХБНГУ-д шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх арга хэлбэр, цаг хугацаа зэрэг харилцан хамааралгүй өөр өөр байдаг. Тэр ч утгаараа жил бүр холбооны шүүхийн шүүгч нараа болон 5 дээд шүүхийн шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх чиг үүргийн хороо, ажлын хэсэг гарч ажилладаг. Өөрөөр хэлбэл, ХБНГУ-ын хууль зүйн яамнаас үүрэг өгсөн тохиолдолд, хэрэгтэй гэсэн үед л шүүгч нарын ажлын гүйцэтгэлийг 2-3 жилд нэг удаа үнэлэх тохиолдол бий. 2007 оноос хойш 24 сар тутамд нэг удаа гэж холбогдох журамд заасан тухай мэдээлэл байна.

Тус улсын хувьд гарсан, бүртгэгдсэн гэх мэдээ мэдээлэл, статистик, засаж сайжруулсан талаар албан ёсны зүйл олдоогүй. Харин ерөнхий мэдээлэлд “хэрэв шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой доголдол илрэх юм бол түүнийг сургалтын арга барил, ажлын ачааллыг бууруулах замаар, хэрэг хуваарилах түвшинд сайжруулах боломжтой” талаар дурдсан.

Холбооны шүүгч нарт хэрэг хуваарилах процесст шүүхийн систем энэхүү доголдол гарах суурийг үлэмж хэмжээгээр бууруулдаг байна. Үндсэн сайжруулах арга зам нь:

- Сургалт /Шүүхийн шат шатны сургалт/
- Хэлэлцүүлэг /Тодорхой төрлийн шүүгч нарын бүрэлдэхүүн/

⁶ <https://iacajournal.org/articles/10.36745/ijca.296>

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явцад тухайн шүүгчийн хараат бус 7 байдалд халдахгүй байх, хэрхэн хангаж ажилладаг талаар

Шүүгчийн хараат бус байдлыг хангах чиглэлээр дараах арга хэмжээг хэрэгжүүлдэг байна. Үүнд:

- Шүүгчийн шийдвэр гаргах үндсэн зарчимд харшлахгүй байх;
 - Шүүгчийн гаргасан шийдвэрт тайлбар хүсэхгүй байх;
- / Тухайн шүүгч шийдвэр гаргахдаа өөрийн итгэл үнэмшил, нотлох баримтыг үнэлсний үндсэн дээр гаргаж буй хууль зүйн бүрэн чадамж бүхий шийдвэр /*
- Тухайн шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийж дууссаны дараа шүүгч захиргааны хэргийн шүүхэд үнэлгээтэй холбоотой нэмэлт баримт болон холбогдох хуулийн үндэслэлээр эсэргүүцэх эрхийг эдлүүлэх.

ХБНГУ болон бусад Европын улс орнуудын ялгаа, онцлог

Энэхүү судалгааг хийх явцад хамгийн эхэнд тулгамдаж буй асуудал нь тухайн улс орны үндсэн хуулиас эхлээд, салбар эрх зүйн органик хууль тогтоомж, тухайн улс орны эх хэл дээрээс Англи хэл рүү буусан судалгааны сэдвийн хүрээнд олж буй материал зэрэг нь ямар өргөн цар хүрээний, том хайх хүрээнээс шүүж олсон чухал мэдээлэл зэргийг онцлох учиртай.

ХБНГУ-ын талаар мэдээлэл өгөхөөс өмнө Европын улс орнуудад хийсэн судалгаанаас авч үзэхэд нийтлэг нэг шинж тэмдэг байна. Нийт европын улс орнууд нь тухайн улсын үндсэн хуулийн шинж чанар, хүний эрх, эрх зүйн боловсрол, хөгжлөөс хамаарч харилцан адилгүй ч хоёр хуваагдаж байна. Зүүн европын улс орнууд болон баруун европын улс орнууд. Энгийнээр тайлбарлавал зүүн европын улс орнууд дээр хуучин социалист нийгэмтэй, хүний эрхийн хаагдмал хуучинсаг улс орнууд байсаар байна.

Тэдний хувьд “шүүгчийн хараат бус байдал нь тухайн шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлтэй шууд харилцан хамааралтай” буюу ойлголтын хувьд “шүүгчийн ажилд шууд хөндлөнгөөс оролцож буй хэлбэр” гэсэн хандлагатай байдаг байна. Харин баруун европын улс орнууд⁷ эсрэгээрээ хүний эрхийн асуудлыг нээлттэй авч хэлэлцдэг бөгөөд шүүгчээр ажиллаж байгаа хувь хүн нь өөрөө “ажил хийж буй бол хийж буй ажлаа тайлагнах, гүйцэтгэлийн үнэлгээ хийлгэх нь зүй ёсны хэрэг” гэсэн нийтлэг ойлголтыг шүүгчийн хараат бус байдлаас ангид салгаж ойлгож байна.

Тэдний хувьд хараат бус байдалд халдах нь шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхтэй огт хамааралгүй байдлаас нь ойлгож, нээлттэй хэлэлцүүлэг, сайжруулах арга замыг нийт шүүгч нарын дунд нээлттэй хэлбэрээр хэлэлцэх ч тохиолдол байна.

Хоёр.ФРАНЦ

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлыг хариуцдаг институци, байгууллага, нэгж

ЕРӨНХИЙ ОЙЛГОЛТ: Товчхондоо, Франц улсын шүүх, шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг бүхэлд нь дэлгэрэнгүй задаргаатай нь Дээд хууль зүйн асуудал эрхэлсэн төрийн байгууллага хариуцдаг⁸.

Францын хууль давхар тогтолцоотой. Системийн нэг салбарыг нийтийн эрх зүй гэдэг. Энэ нь төрийн болон олон нийтийн байгууллагын үйл ажиллагааны зарчмыг тодорхойлдог⁹. Дройд Привэ буюу хувийн эрх зүй гэж нэрлэдэг бөгөөд нөгөө салбар нь хувь хүмүүс болон хувийн аж ахуйн нэгжүүдэд хамаардаг байх жишээний. Шүүхийн нэгдмэл байдлын зарчимт улс орон¹⁰.

Францын төрийн захиргааны дээд байгууллага “шаардлагатай гэж үзвэл” тухайн шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлын хэсэг байгуулан, хараат бус байдалд нь халдахгүйгээр ажлын гүйцэтгэлийг үнэлдэг, засаж сайжруулдаг эрх бүхий байгууллага аж.

⁷ [mercier \(coe.int\)](http://mercier.coe.int)

⁸ <http://www.justice.gouv.fr/>

⁹ https://www.justice.gouv.fr/art_pix/RPE2.pdf

¹⁰ https://www.justice.gouv.fr/art_pix/french_legal_system.pdf

Учир нь “Францын шүүхийн үндэсний их сургууль¹¹” гэж тусдаа шүүгчдээ бэлддэг хууль зүйн сургууль байдаг. Салбар сургууль салбарын боловсон хүчнээ бэлтгэдэг учир төдийлөн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шаардлага Франц улсад байгаад байдаггүй. Үүнийг тэдний өмнөөс IT салбарын томоохон дэвшилт болсон шүүхийн салбарт LOLF систем хийдэг аж. LOLF¹² систем нь 2006 оноос хойш “Францын төрийн захиргааны дээд байгууллага, түүний доод салбар нэгж” болох шүүхийн салбараа бүрэн хариуцдаг болжээ. LOLF систем шүүхийн цахим хөгжүүлэлт, аюулгүй байдал хариуцсан.

Энэ нь улсын дата төвөөс өөр серверт хандан тусгай шугамаар аюулгүй байдалд анхаарч, шүүхийн салбарын бүхий л тайлан, хэргийн хөдөлгөөн, шүүгчийн хэргийн хуваарилалт, шийдвэр, гүйцэтгэл зэргийг цогцоор нь багтаасан шинэ шийдэл юм. Өөрөөр хэлбэл, шүүхийн, шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлыг хийх гол байгууллага нь LOLF систем өөрөө юм.

Тухайн үнэлгээг цахим аюулгүй байдалд анхааран аюулгүй явуулах нь IT нарын үүрэг бөгөөд тусгай чиг үүрэг бүхий баг ажилладаг. Шүүгч нарын зөвлөлөөс гишүүд томилогдон ажлын хэсэг гарч, IT багийнхантай яг энэхүү шүүгчийн ажлыг үнэлэх процесс ажиллагаа дээр хяналт тавьж вакум орчинд ажилладаг. Classified high security system буюу ангилсан өндөр нууцлал бүхий систем энэ бүх ажлыг хийдэг. Төрийн захиргааны дээд байгууллага үүнийг чиглүүлж, хянах, аюулгүй байдалд санаа тавих үндсэн чиг үүрэгтэй. Салбар бүрээр нэвтрэх эрх нь хязгаарлагдмал тул зөвхөн өөрийн хамаарал бүхий салбарын тайлан, мэдээллийг эрх бүхий албан тушаалтан харах, тайлагнах эрхтэй.

ФРАНЦЫН ШҮҮГЧИЙН АЖЛЫН ГҮЙЦЭТГЭЛИЙГ ҮНЭЛЭХ ШАЛГУУР ҮЗҮҮЛЭЛТ

Одоогийн байдлаар нууцын зэрэгтэй байгаа.

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн доголдол, сайжруулах арга зам

“Тухайн шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлгээг хангуулах чиг үүргийн хувьд гүйцэтгэлийн төлөвлөгөөний дагуу бүтэн жил ажилласан эсэхийг өмнөх оны тайлангаас цахим хэлбэрээр хянах боломжтой” талаар Францын дээд шүүхээс¹³ мэдээлэл гаргасан.

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явцад тухайн шүүгчийн хараат бус байдалд халдахгүй байх, хэрхэн хангаж ажилладаг талаар

Иргэн, Захиргааны шүүгч нар “Хүний эрхий түгээмэл тунхаглал”-аас Франц улсын Үндсэн хуулийн зүйл заалтын дагуу хүний эрхийг хамгаалж, шүүгчийн хараат бус байдлыг хангаж ажиллах, шүүхийн тухай хуулийн зүйл заалтад шүүгчийн хараат бус байдалд нь онцгой анхаарал хандуулсан байдаг. Жишээ нь “As is stressed by Article 16 of the Declaration of Human and Civic Rights, one of the most fundamental responsibilities within the framework of the rule of law is to guarantee judicial independence at the constitutional and legislative levels” “Хүний болон иргэний эрхийн тунхаглалын 16 дугаар зүйлд онцлон дурдсанчлан хууль дээдлэх төрийн хүрээнд хийгдэх үндсэн үүргүүдийн нэг бол шүүхийн бие даасан байдлыг үндсэн хууль болон хууль тогтоох түвшинд баталгаажуулах явдал юм.” гэжээ.

¹¹ <https://blogs.loc.gov/law/2011/01/the-french-national-school-for-the-judiciary/>

¹² <https://www.cairn-int.info/journal-revue-francaise-d-administration-publique-2008-1-page-121.htm>

¹³ <https://www.courdecassation.fr/en>

Гурав. ФИНЛАНД

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлыг хариуцдаг институци, байгууллага, нэгж

ЕРӨНХИЙ ОЙЛГОЛТ:

Финландын Үндсэн хуулийн 3-р зүйл заалт. 30 шүүхийн эрх мэдлийг бие даасан шүүхүүд хэрэгжүүлдэг бөгөөд Дээд шүүх, Захиргааны хэргийн Дээд шүүх бүх шүүхүүдийнхээ дээд шатны байгууллага. Үндсэн хуулийн 9 дүгээр бүлгийн 98 дугаар зүйлд Улсын дээд шүүх, давж заалдах шатны шүүх, мужийн шүүх нь ерөнхий харьяаллын шүүх, Захиргааны хэргийн дээд шүүх, мужийн захиргааны шүүх нь ерөнхий харьяаллын шүүх мөн гэж заажээ¹⁴.

Саяхныг хүртэл шүүхийн үйл ажиллагааны стандарт, шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх процессыг хэлэлцэхдээ Финланд улс “чанар” гэсэн ойлголтыг ашигладаггүй байсан гэдгийг дэлхий нийтэд 2004-2005 оноос хойш сануулсан байдаг. Үүнээс хойш дэлхийн улс орнуудын шүүхүүд хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны чанарыг сайжруулах тал дээр анхаарал хандуулж эхэлсэн байна. Гол нь шүүгчид шүүх хурлыг чанарын шаардлага хангасан байдлаар хэрхэн зохион байгуулах, шударга, хууль ёсны шийдвэр гаргахын тулд юу хийх ёстой, ямар хөгжүүлэлт хийх ёстой, шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулах тал дээр ямар зүйл хийх нь ирээдүйд хэрэгтэйг тодорхойлох нийтлэг зорилт тавьж энэ сэдвийн хүрээнд асуудал дэвшүүлж эхэлжээ. Шүүхийн шийдвэрийг сайжруулах чанарын олон төсөл хөтөлбөрүүдийг Финланд улс туршиж ихэнх нь амжилттай хэрэгжиж, үр дүнгээ өгсөөр байв. Үүнд анхаарах ёстой ажлын хэсэг, шүүх ажиллагаа, шийдэл, харилцагчийн үйлчилгээ, байгууллага зэргийг цогцоор нь шүүхийн шийдвэрийн чанар дээр хөгжүүлэлт хийжээ.

Финланд улсын хувьд шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээг хийдэг байгууллага бол дүүргийн 50 шүүхийн Ерөнхий шүүгч нар юм. 1990 оноос өмнө дүүргийн шүүхийн улс даяараа анхан шатны ерөнхий шүүх байсныг өөрчилсөн. Ингээд 2010 он гэхэд дүүргийн 50 шүүх, дүүргийн шүүх бүр ерөнхий шүүгчтэй бөгөөд ШТГ даргын үүргийг давхар хийдэг ажил үүргийн зохицуулалттай улс. Ерөнхий шүүгч нь тухайн шүүхийн дарга гэсэнчлэн дүүрэг тус бүр шинжээч гишүүдтэй байдаг бөгөөд тэдгээр нь тодорхой төрлийн хэргүүд дээр шүүх хуралд оролцох эрхтэй байдаг байна. Дүүргийн шүүхийн Ерөнхий шүүгчийн баталсан журмаар тухайн шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх аргачлал өөр байна.

Финландын шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх шалгуур үзүүлэлт

Анхан шатны шүүхийн шийдвэр Давах шатны шүүх рүү очиж шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн үнэлгээний суурь шалгуур үзүүлэлтийг тухайн шүүгч, аль шатны шүүхийн харьяаллын маргаан хэрэг хянан шийдвэрлэх ажиллагааны гүйцэтгэлийг үнэлэх механизм болгон хөгжүүлжээ. Өөрөөр хэлбэл, анхан шатны шүүхийн шийдвэр хэр их давах шат руу очиж байгаагаас хамаарч тухайн шүүхийн, шүүгчийн шийдвэр, шүүгчийн ажлын

¹⁴ <https://www.scandinavianlaw.se/pdf/51-28.pdf>

гүйцэтгэлийн үнэлгээ чанараараа харагдах аж.

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх үндсэн 6, нийт 40 чанарын шалгуур байдаг.

Үүнд:

- Шүүх ажиллагаа 15 / чанарын 9 шалгуур /
- Шийдвэр / чанарын 7 шалгуур /
- Олон нийттэй болон оролцогч талуудын харилцаа / чанарын 6 шалгуур /
- Хэргийг хянан шийдвэрлэх хурд / чанарын 4 шалгуур /
- Шүүгчийн ур чадвар, мэргэжлийн ур чадвар / чанарын 6 шалгуур /
- Үйл явцын удирдлага болон зохион байгуулалт / чанарын 8 шалгуур /

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн доголдол, сайжруулах арга зам

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахын тулд шалгуур үзүүлэлтийн харуулсан тоон үзүүлэлтүүдийг ашиглаж, чанарыг сайжруулах тал дээр ахиц гарах аж. Үүн дээр суурилж сургалтын арга барил ямар байх, шат шатны шүүхийн шүүгч нарын ажлын гүйцэтгэл ямар байхыг тодорхойлдог байна. Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг сайжруулахын тулд зогсолтгүй хөгжүүлэлт хийх шаардлагатай гэж үзсэн байна.

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явцад тухайн шүүгчийн хараат бус байдалд халдахгүй байх, хэрхэн хангаж ажилладаг талаар

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явцад шүүгчийн хараат бус байдалд халдахгүй байхын тулд шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн чанарын стандарт гэсэн ойлголтыг хамгийн эхэнд авч үзэх ёстой. Энэхүү шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийн стандартад таван чиглэл бүхий бодлого багтдаг. Үүнд:

- Шүүхэд хандах
- Хэрэг хянан шийдвэрлэж байгаа хурд болон хэргийг шийдвэрлэж байгаа цаг үеийн байдал
- Тэгш байдал, шударга ёс ба үнэнч байх зарчим
- Хараат бус байдал ба хариуцлага
- Олон нийтийн итгэл

Дөрөв. БНСУ¹⁶

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх ажлыг хариуцдаг институци, байгууллага, нэгж

Бүгд найрамдах Солонгос улсын Дээд шүүх¹⁷ шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой үнэлгээ, өдөр тутмын шүүхийн тамгын газрын зохион байгуулалт, бүтэц, үйл ажиллагаа зэргийг бүрэн хариуцдаг тогтолцоотой⁶

Тав.ОХУ

ОХУ-ын хувьд дээрх бүх асуултад мэдээлэл хайх явцад илэрц гарч ирж байгаа боловч Украин ОХУ-ын дайны асуудлаас болж линк-ээр нэвтрэх үед www буюу дэлхийн интернэтийн сүлжээнээс хаалттай байдалтай байна.

- <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102075267>
- <http://www.ssrp.ru/dokumenty/polozhieniia/31913>

¹⁵ [Sud-ocenka-kachestva-razresheniya-del -финляндия.pdf](#)

¹⁶ Судлаач хэлний бэрхшээлээс болоод судалж чадаагүй.

¹⁷ <https://eng.scourt.go.kr/eng/judiciary/organization/members.jsp>

- <http://www.cdep.ru/?id=360>

Зургаа.СИНГАПУР

Сингапур улсын Дээд шүүхийн шүүгч нарын зөвлөл шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх хороо байгуулах эрх бүхий хүмүүс.¹⁸

Шүүх, шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ шалгуур үзүүлэлт “Үр ашиг” гэсэн үндсэн зургаан шалгуур үзүүлэлтээр тогтоодог байна. Үүнд:

1. Нэг шүүгчид ногдох хэргийн ачаалал
2. “Хөдөлмөрийн” буюу ажлын бүтээмж
3. ХХШАжиллагааны үргэлжлэх хугацаа
4. Хэргийн зардал, төсөв
5. Цэвэрлэгээний хувь хэмжээ
6. Шүүхийн төсөв

Ажлын гүйцэтгэлийг үнэлсний дараа тухайн шүүх, шүүгчийн ажил хэрхэн дараа дараагийн шатны шүүх рүү явж байгаагаас хамааран тухайн гүйцэтгэлтэй холбоотой засаж сайжруулах сургалт, шүүгч нарын зөвлөлийн зүгээс зөвлөмж гаргадаг¹⁹ талаар эх сурвалж тохиолдол дээр²⁰ хийсэн дүн шинжилгээгээр онцлов.

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явцад тухайн шүүгчийн хараат бус байдалд халдахгүй байх нь Сингапур улсын үндсэн хуулийн²¹ зүйл заалтаас гадна Хуульчийн мэргэжлийн журмын дагуу²² шүүгч, шүүхийн хараат бус байдлыг зохицуулсан байна.

Шүүхийн хараат бус байдлыг Сингапурын Үндсэн хууль, Мужийн шүүхийн тухай хууль, Шүүхийн дээд шүүхийн тухай хууль зэрэг хууль тогтоомж, нийтлэг хуулиар хамгаалдаг. Шүүхийн хараат бус байдал нь шүүхийг хууль тогтоох, гүйцэтгэх эрх мэдлээс салгаж, төрийн эдгээр салбаруудын зохисгүй дарамт шахалт, хувийн болон намын эрх ашгаас хамгаалах зарчим юм. Энэ нь хууль дээдлэх, ардчиллын үндэс суурь болж байгаагаараа маш чухал.

Шүүх засаглал нь Улсын дээд шүүх, муж улсын шүүхээс бүрддэг бөгөөд шүүхийн тэргүүн нь Ерөнхий шүүгч юм. Сингапурт шүүх эрх мэдлийг Дээд шүүх болон одоо мөрдөгдөж буй аливаа бичмэл хуульд заасан харьяа шүүхүүдэд эзэмшдэг.

Долоо.ЯПОН

Япон улсын Дээд шүүх шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх эрх бүхий тусдаа бие даасан, хараат бус байгууллага.²³

¹⁸ <https://www.judiciary.gov.sg/who-we-are/role-structure-supreme-court/structure>

¹⁹ <https://singaporelawblog.sg/blog/article/81>

²⁰ [Defects liability clauses do not extinguish common law right to damages - New Supreme Court of Singapore Guidance - Lexology](#)

²¹ [Constitution of the Republic of Singapore - Singapore Statutes Online \(agc.gov.sg\)](#)

²² [Legal Profession \(Proceedings before Court of 3 Supreme Court Judges\) Rules 2022 - Singapore Statutes Online \(agc.gov.sg\)](#)

²³ [2020 Courts in Japan.pdf](#)

Харин шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэхдээ эдгээр шалгуур үзүүлэлтүүдийг авч үздэг байна. Үүнд:²⁴

- Гүйцэтгэлийн үнэлгээний хүрээ
- Гүйцэтгэлийн үнэлгээний хураангуй
- Бодлогын хамаарал
- Үр дүнгийн үр нөлөө
- Процессын зохист байдал
- Харилцаа талаас дүгнэх
- Үнэлгээнд үндэслэсэн зөвлөмж

Дээд шүүхийн сургалтын төвөөс шат шатны сургалтаар шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлтэй холбоотой сургалт, зөвлөмж зэрэг засаж сайжруулах арга замууд бий.

Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх явцад Япон улсад шүүгчийн хараат бус байдалд хэрхэн анхаарал хандуулдаг талаар ойлголт тун энгийн байдаг байна²⁵.

Шүүгчийн хараат бус байдалд нөлөөлж болох цорын ганц зүйл нь бүтцийн дарамт гэж тайлбарладаг.

Шүүхийн захиргааны үүргийг Шүүхийн зөвлөл хянадаг. Японы Дээд шүүхийн шүүгчдээс бүрдсэн Ерөнхий шүүгчээр ахлуулсан тус байгууллага нь шүүх хуралдааны үйл ажиллагааг зохицуулах журмыг гаргаж, шүүгчийг томилж, санхүүг нь гүйцэтгэлтэй нь хянадаг. Шүүгч нарын зөвлөлийн ерөнхий шүүгч, нарийн бичгийн дарга нар Япон улсад шүүгчийн хараат бус байдалд нөлөөлж магадгүй хамгийн том эрх бүхий албан тушаалтан. Үндсэн хуульд шүүгчийн хараат бус байдалд нөлөөлж болохгүй байх үндсэн зарчмууд тусгасан байдаг.²⁶

Найм.Монгол Улсад шүүгчийн ажлыг үнэлэхтэй холбоотой өмнөх хуульд тусгагдсан заалт, Цэцийн шийдвэрийн товч агуулгын тойм

2012 онд батлагдсан “Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хууль”-ийн 23 дугаар зүйлийн 23.3 дахь хэсэгт “Шүүгч нь ажлын ачаалал, бүтээмж, шийдвэрийн чанар зэрэгтэй уялдсан нэмэгдэл авах бөгөөд уг нэмэгдэл нь энэ хуулийн 8.3 дахь хэсэгт заасан мэргэшлийн үнэлгээний үр дүнгээс хамаарах ба нэмэгдлийн хэмжээ үндсэн цалингийн 50 хувь хүртэл байна.”, мөн 2012 онд батлагдсан “Шүүхийн захиргааны тухай хууль”-ийн 23 дугаар зүйлийн 23.6.2 дахь заалтад Шүүхийн мэргэшлийн хороо нь “Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8.3-т заасан шүүгчийн мэргэшлийн үйл ажиллагааны түвшнийг тогтоох ажлыг Ерөнхий зөвлөлийн удирдамжийн дагуу зохион байгуулж, үнэлгээ өгч, дүгнэлт гаргах”, мөн зүйлийн 23.7 дахь хэсэгт “Энэ хуулийн ... 23.6.2-т заасан үнэлгээ,

²⁴ [Microsoft Word - 法制度整備：報告書概要（英語版）\(mofa.go.jp\)](http://mofa.go.jp)

²⁵ [Independence on the Bench: Political and Bureaucratic Constraints on the Japanese Judiciary | Nippon.com](http://Nippon.com)

²⁶ [THE CONSTITUTION OF JAPAN \(kantei.go.jp\)](http://kantei.go.jp)

дүгнэлт тухайн шүүгчийг албан тушаалаас нь чөлөөлөх эсэх асуудлыг Ерөнхий зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэх үндэслэл болно." хэмээн тус тус хуульчилсан байна.

Эдгээр хуулийн зохицуулалт нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн нэгдүгээр зүйлийн 2, Дөчин есдүгээр зүйлийн 1, 4, Тавин нэгдүгээр зүйлийн 2, 4 дэх хэсгийн заалтыг тус тус зөрчсөн талаар нэр бүхий иргэд Үндсэн хуулийн цэцэд гомдол, мэдээлэл гаргажээ.

Тус иргэний гомдлын агуулга нь:

"Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуульд зааснаар шүүгчид нэмэгдэл олгох нь шүүгчийн хараат бусаар ажиллах эдийн засгийн баталгааг бүрдүүлэхэд чухал ач холбогдолтой хэдий ч шүүгчийн гаргасан шийдвэрийн чанарыг үндэслэн нэмэгдэл олгох, эсхүл албан тушаалаас нь чөлөөлөх асуудлыг хэлэлцэх талаарх зохицуулалт нь шүүгчийн хараат бус байдалд сөргөөр нөлөөлсөн Үндсэн хуулийн бус зохицуулалт болсон.

Шүүгчийн мэдлэг, ур чадварыг сайжруулах замаар шүүхийн нийгмийн өмнө хүлээсэн үүргийг бүрэн дүүрэн хэрэгжүүлэх боломжийг бүрдүүлэх үндсэн зорилгын хүрээнд шүүгчийн мэргэшлийн үйл ажиллагааны түвшнийг гурваас таван жилд дүгнэх зохицуулалтыг хуульчилсан хэмээн ойлгож байна. Гэтэл шүүгчийн мэргэшлийн үйл ажиллагааны түвшнийг дүгнэх үйл ажиллагаанд шүүгчийн хэрэг, маргааныг шийдвэрлээд гаргасан шийдвэрийг хамаатуулж, улмаар шүүхийн шийдвэрийн чанарыг тогтоох боломжийг Үндсэн хуулиар эрх олгогдоогүй байгууллага, тодруулбал шүүхийн мэргэшлийн хороонд олгосон нь Үндсэн хуульд бэхжигдсэн шүүхийн хараат бус, шүүгчийн бие даасан байх зарчмыг ноцтой зөрчсөн байна.

Шүүхийн шийдвэрийн чанар гэсэн хөндлөнгийн дүгнэлтээс улбаалан эрх зүйт ёсны үзэл санаанд нийцүүлэн хуулийг чөлөөтэй хэрэглэх шүүгчийн эрх, өөрийн цэвэр тунгалаг итгэл үнэмшлээрээ асуудалд хандах хууль зүйн боломж хязгаарлагдах ёсгүй. Иймд Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.3 дахь хэсгийн "Шүүгч нь ... шийдвэрийн чанар зэрэгтэй уялдсан нэмэгдэл авах..." гэсэн заалт нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Дөчин есдүгээр зүйлийн "Шүүгч хараат бус байж, гагцхүү хуульд захирагдана." гэсэн заалтыг зөрчсөн хэмээн үзэж байна." гэжээ.

Үндсэн хуулийн цэц тухайн гомдлыг хянаж үзээд дараах дүгнэлтийг²⁷ гаргасан байна. Үүнд:

1. Шүүхийн захиргааны тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1.4 дэх заалтын "шүүгчид тавих болзол, шаардлагыг үнэлэх, шалгаруулах, шүүгчийн мэргэшлийн үйл ажиллагааны түвшнийг тогтоох үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт, журмыг Мэргэшлийн хороотой хамтран боловсруулж, зохион байгуулах" гэсний "... шүүгчийн мэргэшлийн үйл ажиллагааны түвшнийг тогтоох үнэлгээний шалгуур үзүүлэлт ..." гэсэн хэсэг нь; 23 дугаар зүйлийн 23.6.2 дахь заалтад "Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8.3-т заасан шүүгчийн мэргэшлийн үйл ажиллагааны түвшнийг тогтоох ажлыг Ерөнхий зөвлөлийн удирдамжийн дагуу зохион

²⁷ Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн 2015 оны 4 дүгээр сарын 29-ний өдрийн 05 дугаар дүгнэлт

байгуулж, үнэлгээ өгч, дүгнэлт гаргах"; мөн зүйлийн 23.7 дахь хэсэгт "Энэ хуулийн 23.6.1-д заасан үнэлгээ нь хоёр жилийн хугацаанд хүчинтэй байх ба энэ хуулийн 23.6.2-т заасан үнэлгээ, дүгнэлт тухайн шүүгчийг албан тушаалаас нь чөлөөлөх эсэх асуудлыг Ерөнхий зөвлөлийн хуралдаанаар хэлэлцэх үндэслэл болно."; Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3 дахь хэсэгт "Шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшнийг гурваас таван жилд дүгнэх шалгуур үзүүлэлт, журмыг Шүүхийн ерөнхий зөвлөл Шүүхийн мэргэшлийн хороотой хамтран боловсруулж, Улсын дээд шүүхийн Ерөнхий шүүгч батална."; 23 дугаар зүйлийн 23.3 дахь хэсэгт "Шүүгч нь ажлын ачаалал, бүтээмж, шийдвэрийн чанар зэрэгтэй уялдсан нэмэгдэл авах бөгөөд уг нэмэгдэл нь энэ хуулийн 8.3-т заасан мэргэшлийн үнэлгээний үр дүнгээс хамаарах ба нэмэгдлийн хэмжээ үндсэн цалингийн 50 хувь хүртэл байна." гэж заасны "... шийдвэрийн чанар ... уг нэмэгдэл нь энэ хуулийн 8.3-т заасан мэргэшлийн үнэлгээний үр дүнгээс хамаарах ..." гэсэн нь Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Дөчин есдүгээр зүйлийн 1 дэх хэсгийн "Шүүгч хараат бус байж, гагцхүү хуульд захирагдана.", мөн зүйлийн 4 дэх хэсгийн "Шүүхийн ерөнхий зөвлөл шүүх, шүүгчийн шүүн таслах ажиллагаанд оролцохгүйгээр, гагцхүү хуульчдаас шүүгчийг шилж олох, эрх ашгийг нь хамгаалах зэрэг шүүхийг бие даан ажиллах нөхцөлөөр хангахтай холбогдсон үүргийг биелүүлнэ." Тавин нэгдүгээр зүйлийн 4 дэх хэсгийн "Үндсэн хууль, шүүхийн тухай хуульд заасан үндэслэл, шүүхийн хүчин төгөлдөр шийдвэрийн дагуу огцруулах, эсхүл хүсэлтээр нь чөлөөлөхөөс бусад тохиолдолд аль ч шатны шүүхийн шүүгчийг огцруулахыг хориглоно." гэж заасныг тус тус зөрчсөн байна.

2.Шүүхийн захиргааны тухай хуулийн 23 дугаар зүйлийн 23.6.2 дахь заалт, мөн зүйлийн 23.7 дахь хэсэг, Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.3 дахь хэсэг, 23 дугаар зүйлийн 23.3 дахь хэсэг Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2 дахь хэсгийн заалтыг тус тус зөрчөөгүй байна.

3.Шүүгчийн эрх зүйн байдлын тухай хуулийн 8 дугаар зүйлийн 8.1, 8.2 дахь хэсэг, 18 дугаар зүйл Монгол Улсын Үндсэн хуулийн Нэгдүгээр зүйлийн 2, Дөчин есдүгээр зүйлийн 1, 4, Тавин нэгдүгээр зүйлийн 4 дэх хэсгийн заалтыг тус тус зөрчөөгүй байна." гэж дүгнэжээ.

Ес. Шүүгчийн ажлын гүйцэтгэлийг үнэлэх талаарх олон улсын баримт бичигт буй зохицуулалт

Эрх зүйт төр хөгжсөн улсуудын туршлагыг авч үзэхэд шүүгчийн мэдлэг, ур чадварыг тухайн шүүгч өөрөө тодорхойлж, хөгжүүлэх үүрэгтэй байдлаар шүүгчийн ёс зүйтэй уялдуулж шийдвэрлэх нь шүүгчийн хараат бус байдалд нийцнэ гэж үзэх хандлагын зэрэгцээ хөндлөнгийн этгээдээр мэргэжлийн ур чадварыг үнэлж, дүгнүүлэх туршлага байдаг. Гэхдээ хөндлөнгийн этгээдээр шүүгчийн мэргэжлийн мэдлэг, ур чадварыг үнэлүүлэх нь гагцхүү шинээр болон дээд шатны шүүхэд томилогдох, шүүгчийг хугацаатай сонгодог улсад улираан сонгох болон туршилтын хугацаагаар томилогдсон шүүгчийг насанд туршид нь томилох, эсхүл шүүгчийн мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх зорилгоор хийгддэг байна. Мөн

шүүгчийн үнэлгээний үйл ажиллагаа нь шүүгчийн шүүн таслах ажиллагаанд чиглэдэг, үнэлгээг гадны нөлөөллөөс хараат бус байлгах зэрэг үүднээс Дээд шүүхийн шүүгч нараас бүрдсэн баг үнэлдэг журамтай.

Маргаан бүхий дээрх хуулийн заалтын хувьд шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааны түвшнийг үнэлэх зорилгыг тодорхой заагаагүй, шүүгч нарыг аль шатны шүүхэд ажиллаж байгаа эсэхээр зааглаж, ялгаагүй, хөгжингүй улсуудад огт байдаггүй.

Нэгдсэн Үндэсний байгууллагын 1985 оны "Шүүхийн бие даасан байдлын суурь зарчмууд" баримт бичгийн 18 дахь хэсэгт "шүүгчийг гагцхүү ёс зүйн хувьд тэнцэхгүй болон мэргэжлийн үүргээ гүйцэтгэх чадваргүй тохиолдолд огцруулна" гэж заасан бөгөөд "шүүгч мэргэжлийн хувьд ажил үүргээ гүйцэтгэх чадваргүй" гэдгийг шүүгч эрүүл мэндийн шалтгааны улмаас шүүгчийн албан тушаалыг цаашид хаших боломжгүй байх нөхцөлийг хамруулдаг. Харин шүүгч мэргэжил, ур чадварын хувьд тэнцээгүй, түүнийг сургалтад хамруулж, өөрийгөө хөгжүүлэх боломж олгосон боловч дахин тэнцэхгүй бол үүнийг "шүүгчийн хувьд өөрийгөө тасралтгүй хөгжүүлэх, ур чадвараа нэмэгдүүлэх" шүүгчийн ёс зүйн зөрчил гэж үзэж, шүүгчийн ёс зүйн хороо асуудлыг авч үздэг жишиг байна.

Иймд, эрх зүйт төр төлөвшсөн улсуудын жишгийг үзэхэд шүүгчийн мэргэжлийн үйл ажиллагааг үнэлж, дүгнэх үйл ажиллагаа нь өмнө дурдсанаар шүүгчийн мэдлэг, ур чадварыг нэмэгдүүлэх зорилгоор явагддаг бөгөөд хэрэв шүүгч тухайн үнэлгээнд хангалтгүй үнэлгээ авсан бол шүүгчийг сургалтад хамруулах, цаашид мэдлэг, ур чадварыг хөгжүүлэх үндэслэл болохоос шууд албан тушаалаас чөлөөлөх үндэслэл гэж үздэггүй, энэ нь мөн "шүүгчийн үнэлгээг өөрийнх нь эсрэг ашиглахыг хориглоно" гэсэн зарчимтай холбоотой.

Олон улсын шүүгч нарын холбооноос гарсан "Шүүгчийн түгээмэл дүрэм"-ийн 13 дугаар зүйлд "эдийн засгийн хувьд бие даасан байхын тулд шүүгч хангалттай урамшуулал авдаг байх ёстой. Шүүгчийн урамшуулал нь шүүгчийн ажлын үр дүнгээс хамаарах ёсгүй бөгөөд мөн шүүгчээр ажиллах хугацаанд багасгаж болохгүй" гэжээ²⁸.

Мөн шүүгчийн ёс зүйн талаарх бангалорын зарчмуудад "шүүгчийн хараат бус байдал гэдэг нь шүүгч хэргийн оролцогч талуудаас хараат бус байхаас гадна гагцхүү хуульд захирагдан шүүн таслах ажиллагаа явуулах, албан үүргээ гүйцэтгэснийхээ төлөө бусдаас хараат байдалд орж болох аливаа зүй бус нөлөөллөөс ангид байх зэрэг өргөн ойлголт юм." гэжээ.²⁹

²⁸ Монгол Улсын Үндсэн хуулийн цэцийн 2015 оны 4 дүгээр сарын 29-ний өдрийн 05 дугаар дүгнэлтэд буй.

²⁹ Мөн энэ дүгнэлтэд дурдсан байна.

Арав. Эх сурвалж

ХБНГУ

[BfJ - Organisation \(bundesjustizamt.de\)](http://bundesjustizamt.de)

[Individual Evaluation of Judges in Germany by Johannes Riedel :: SSRN](#)

[Der Bundesgerichtshof - Homepage](#)

[Questionnaire \(coe.int\)](#)

<https://rm.coe.int/germany/16808d0261>

ФРАНЦ

[Mise en page 1 \(justice.gouv.fr\)](http://justice.gouv.fr)

https://www.justice.gouv.fr/art_pix/french_legal_system.pdf

ФИНЛАНД

<https://we.tl/t-6r7TuxLbrL> Татах боломжтой

