

ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ТӘРТІПТІК ЖАУАПКЕРШІЛІГІ ЖӘНЕ ОНЫҢ ТҮРЛЕРІ

Жаркешов Е.И.,

Академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ-нің, заң факультетінің 2 курс магистранты

Жұмыскерлердің тәртіптік жауапкершілігі заңды жауапкершіліктің бір түрі болып табылады. Заң әдебиетінде тәртіптік жауапкершілік заңды жауапкершіліктің ерекше бір түрі ретінде танылып, тек қана еңбек құқығында қолданылатыны қарастырылған. Осыған орай жауапкершіліктің бұл түріне заңды жауапкершіліктің барлық белгілері тән, екінші жағынан, ол еңбек құқығының нормаларының ерекше мазмұнына ие арнайы белгілерге ие.

Тәртіптік жауапкершіліктің құқықтық негізі тәртіптік теріс қылық болып табылады. ҚР ЕК-нің 1-бабының 1-пунктінің 76-тармағына сәйкес, «тәртіптік теріс қылық дегеніміз — жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін тиісінше орындамауы» [1].

Егер қызметкерлерге еңбектегі белгілі бір жетістіктері, табыстары үшін қандай да бір марапаттау түрі қолданылатын болса, еңбек тәртібін бұзғаны үшін қызметкерлер тәртіптік жауапкершілікке тартылады. Жалпы алғанда, еңбек тәртібін бұзу дегеніміз — бұл қызметкердің жеке еңбек шартында көзделген міндеттерді кінәлі, құқыққа қайшы орындамауы немесе тиісті дәрежеде орындамауы.

Яғни, «тәртіптік жауапкершілікке тартудың негізі болып еңбек тәртібін бұзу — тәртіптік теріс қылық табылады және тәртіптік жауапкершілікке нақты бір тәртіптік теріс қылық жасаған нақты бір қызметкер тартылады» — деп пайымдайды авторлапр Ахметов А., Ахметова Г. [2, 206]

Заң әдебиетінде тәртіптік теріс қылыққа әртүрлі анықтамалар берілген. Мәселен, ресейлік авторлар К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова тәртіптік теріс қылық дегеніміз жұмыскердің өз еңбектік міндеттерін құқыққа қайшы, кінәлі орындамауы немесе тиісінше орындамауы деп анықтама береді [3, 212].

Тәртіптік теріс қылық құқықбұзушылықтар санатына жатқызылған, сондықтан оған құқықбұзушылықтың барлық элементтері тән, яғни құқықбұзушылықтың құрамын түзеді. Тәртіптік теріс қылықтың құрамының элементтері келесідей:

1) субъект — бұл құқықбұзушылық жасаған тұлға. Тәртіптік жауапкершіліктің жалпы субъектісі ретінде ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері мен жұмыс берушінің басқа да актілерінің негізінде тәртіптік жауапкершілікке тартылған жұмыскер болады.

Арнайы субъект — арнайы тәртіптік заңнаманың шеңберінде тәртіптік жауапкершілікке тартылатын жұмыскер (мысалы, мемлекеттік қызметкер).

2) құқықбұзушылықтың объектісі — ішкі еңбек тәртіптемесі.

3) Объективтік жағы — жұмыскердің өз еңбектік міндеттерін орындамауы немесе тиісінше орындамауы.

Тәртіптік теріс қылықтың объективтік жағы зиянды салдарлар мен салдарлар мен құқық бұзушының әрекеті (әрекетсіздігі) арасындағы себепті байланыс болады.

4) субъективтік жағы — қасақаналық немесе немқұрайлық.

Кінә тікелей немесе жанама қасақаналық формасында болады, сондай-ақ немқұрайлық формасында болады.

Көріп отырғанымыздай, тәртіптік жауапкершілік еңбек үрдісі барысындағы құқыққа қайшы әрекет үшін белгіленетін заңды жауапкершіліктің бір түрі. Тәртіптік жауапкершілікке жұмыс беруші тартады.

Жұмыс берушіге жұмыскерді тәртіптік жазаға тарту құқығын бере отырып, заңнама жұмыскер үшін тиісінше кепілдіктер береді. Бұл кепілдіктерге келесілер жатады: тәртіптік жазаға тарту үшін құқықтық негіздердің болуы; тәртіптік жазаны қолдану құқығына ие болыатын тұлғалардың шеңберін анықтау; тәртіптік жазалардың тізімін белгілеу; тәртіптік жазаны алып тастау мен шағымдаудың тәртібін белгілеу.

Жұмыскерге тәртіптік жазаны қолданбас бұрын жұмыс беруші жұмыскердің еңбек ету саласындағы мінез-құлығының құқыққа қайшылығын айқындап алуға міндетті.

Кінәлі болып қасақана немесе немқұрайлықпен жасалған құқыққа қайшы әрекет танылады.

Құқыққа қайшы болып заңнаманың талаптарына қайшы келетін әрекеттер (әрекетсіздіктер) танылады. Егер жұмыскердің әрекеті заңға сәйкес келсе, онда ол құқыққа сай деп танылады және еңбек тәртібін бұзушылық болып сараланбайды.

Жұмыскердің өзіне тәуелсіз себептерге байланысты (мәселен, біліктілігінің немесе еңбек қабілеттілігінің жеткіліксіздігі, тиісті еңбек жағдайларының болмауы) еңбектік міндеттерін орындамауы еңбек тәртібін бұзушылық болып танылмайды, себебі мұнда жұмыскердің еңбектік міндеттерін орындамауына кінәсі жоқ деп атап көрсетеді ғалым Е.Н. Нұрғалиева [4, 127].

Тәртіптік жауапкершілікке заң әдебиетінде көпшілік авторлардың әрқайсысы өз анықтамаларын берген болатын. Мәселен, Ахметов А., Ахметова Г.: «Тәртіптік жауапкершілік – бұл тәртіптік теріс қылық жасаған қызметкерге тәртіптік жаза тағайындау арқылы оның әрекетін бағалау» деп анықтайды [2, 206].

К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова келесідей пайымдайды: тәртіптік жауапкершілік – еңбек құқығының нормаларымен қарастырылған жұмыскердің кінәлі, өз еңбектік міндеттерін құқыққа қайшы орындамағаны үшін жазана өтеу міндеті. Тәртіптік жазаға тәртіптік терсі қылық жасаған жұмыскерлер тартылады [3, 212].

Ж.А. Хамзина тәртіптік жауапкершілі заңды ажуапкершілік секілді дербес құқықтық құбылыс болып табылады, мемлекеттік-құқықтық мәжбүрлеу нысаны, еңбек құқықтық қатынастары саласында құқықтық тәртіпті қорғауға және әлеуметтік әділеттілікті қалпына келтіруге бағытталған деп анықтайды [5, 345].

И.С. Самощенко мен М.Х. Фарукшинаның көзқарасы бойынша, тәртіптік теріс қылық еңбек тәртібін бұзушылық болып табылады. Жұмыскер қашан да еңбек тәртібін бұзған жағдайда тәртіптік жауапкершілікке тартылуы мүмкін. Еңбек және өндірістік тәртіпті орнататын құқық нормаларын бұзбай тәртіптік жауапкершіліктің туындауы мүмкін емес. Тек қана жұмыскерлердің кейбір санаттары (мемлекеттік қызметкерлер, судья, прокурор, тергеушілер, полиция қызметкерлері) тек қана еңбек тәртібін бұзғаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылып қана қоймай, еңбек функцияларын орындаумен тікелей байланысты емес лауазымдық өкілеттіктерін асыра пайдалануы, қызметтік тәртіп пен қызметтік әдепті бұзуы үшін де тәртіптік жауапкершілік заңмен қарастырылған (ҚР-ның мемлекеттік қызметі туралы заңның 43-бабы) [6].

Бұл жерде тәртіптік жауапкершіліктің қызметтік міндеттермен байланысын аңғаруға болады, бірақ еңбектік тәртіптік жауапкершілік үшін теріс қылық лауазымды тұлғаның қызметтік жағдайына, орындайтын жұмысының ерекшелігіне тәуелді болмайды, барлық жұмыскер үшін бірдей жаза қарастырылған.

Тәртіптік жауапкершілікке нақтырақ анықтаманы Н.Т. Михайленко береді, құқықтық ережені бұзғаны үшін тәртіптік жауапкершіліктің негізі теріс қылық дегеніміз кәсіпорында, мекемеде және ұйымда орнатылған ішкі еңбек тәртібін бұзатын жұмыскердің кінәлі әрекеті

немесе әрекетсіздігі. Яғни, тәртіптік теріс қылық деп ішкі еңбек тәртібін немесе қызмет ету ережелерін кінәлі орындамау немесе бұзу, егер ол заң бойынша әкімшілік теріс қылық немесе құқықбұзушылық болып табылмаса. Бірақ, жұмыскердің кінәсіз басқа себептермен (мысалы, жұмыскердің біліктілігінің жеткіліксіздігі немесе тәжірибесінің аздығы; тиісінше жұмыс жасау жағдайының болмауы) еңбек міндеттерін орындамауы еңбек тәртібін бұзушылық болып табылмайды, себебі мұнда жұмыскердің еңбек міндеттерін орындамағаны үшін кінәсі жоқ [7, 131].

Еңбек заңнамасында жұмыскердің тәртіптік жауапкершілігінің екі түрін қарастырады: жалпы және арнайы жауапкершілік.

Жалпы тәртіптік жауапкершілік ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен, еңбек заңнамасымен көзделеді. Бұл жауапкершілік арнайы тәртіптік жауапкершілік таралатын қызметкерлерді есептемегенде, барлық қызметкерлерге қатысты қолданылады.

Арнайы тәртіптік жауапкершілік заңнамада немесе ведомстволық актілерде жекелеген қызметкерлер санатына қатысты белгіленеді. Мұндай заң актілеріне «ҚР-ның мемлекеттік қызметі туралы» Заңы (7-тарау); ҚР «ҚР-ның сот жүйесі және ссудьяларының мәртебесі туралы» конституциялық заңы (2-тарау); ҚР «Прокуратура туралы» заңы (15-бабы); және т.б. заң актілерін атауға болады.

В.М. Манохин мемлекеттік қызметкерлердің тәртіптік жауапкершілігінің негізіне қатысты келесідей пікір айтады: «заң келесідей тәртіптік жауапкершіліктің негізін орнатады: 1) тәртіптік теріс қылық; 2) қызметтік өкілеттігінен басқа теріс қылық жасау (әкімшілік теріс қылық) тек қана кейбір мемлекеттік қызметкерлер үшін қарастырылған, 3) моральдық, этикалық нормаларды қызметкердің бұзуы. Сөйтіп, тәртіптік жауапкершіліктің негізі ретінде тек қана құқықбұзушылық емес, басқа да қызметкерлердің бір бөлігі үшін моральға жат теріс қылықтар жасауы болып табылады» [8, 17].

Демек, В.М. Манохин тәртіптік жауапкершіліктің үш түрлі негіздерін атап көрсетіп отыр, соның екеуі тек қана мемлекеттік қызметкерлердің белгілі бір бөлігі үшін қолданылады.

Мемлекеттік қызметкерлердің моральдық, этикалық нормаларды бұзғаны үшін жауапкершілігі бойынша, біріншіден, қазіргі кезеңде заңнама қызметтік этика нормаларын мемлекеттік қызметкерлердің сақтауын қарастырады. Мәселен, ҚР-ның мемлекеттік қызметі туралы Заңында мемлекеттік қызметшілерге қызметтік әдепті сақтау бойынша қойылатын талаптар қарастырылған (49-бап).

Аталмыш Заңның 50-бабында мемлекеттік қызметке кір келтіретін тәртіптік теріс қылықтардың тізімі берілген [9]. Мәселен, басқа мемлекеттік органдардың, ұйымдардың қызметіне құқыққа сыйымсыз араласуы; өзінің лауазымдық өкілеттіліктерін жеке өзінің не жақын туыстары мен жекжаттарының материалдық мүдделерін қанағаттандырумен байланысты мәселелерді шешу кезінде пайдалануы; мемлекеттік қызметке кіру және мемлекеттік қызмет бабында ілгерілету кезінде заңда көзделмеген артықшылықтар беруі (тамыртаныстық, отбасылық жақындық); шешімдерді дайындау мен қабылдау кезінде жеке және (немесе) заңды тұлғаларға құқыққа сыйымсыз қолдау көрсетуі және т.б.

Арнайы тәртіптік жауапкершілік жалпы тәртіптік жауапкершіліктен келесі белгілерімен ерекшеленеді:

1) тұлғалар шеңбері бойынша (арнайы тәртіптік жауапкершілік тек белгілі бір қызметкерлер санатына таралады, мәселен, мемлекеттік қызметкер, судья);

2) жазалау шаралары бойынша ажыратылады (арнайы тәртіптік жауапкершілік ҚР Еңбек кодексінің 64-бабында көзделген тәртіптік жазалардан басқа қызметке толық сәйкес еместігі

туралы ескерту немесе мемлекеттік лауазымын төмендету; атқаратын мемлекеттік лауазымынан шығару. қызметтік міндеттерін тиісінше атқармағаны үшін сот төрағасы немесе сот алқасының төрағасы қызметінен босату, т.б. жазалау шараларын да қарастырады).

3) жазалау шарасын қолдану тәртібі бойынша (мысалы, судьяларға қатысты тәртіптік жазаны қолдану тәртіптік өндіріс бойынша жүргізіледі. Тәртіптік өндіріс үш кезеңнен тұрады: судьяның тәртіптік теріс қылығы жөніндегі мәліметтерді тексеру, тәртіптік өндірісті қозғау және тәртіптік істі қарау.

4) тағайындалған тәртіптік жазаны шағымдау тәртібі бойынша.

Мысалы, «ҚР-ның мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 46-бабы бойынша, «Мемлекеттік қызметші өзін тәртіптік жауаптылыққа тартуға байланысты барлық материалдармен таныстырылуға тиіс, оған қызметтік тергеп-тексеру рәсіміне жеке өзінің қатысу құқығы беріледі. Жауаптылыққа тартылушы мемлекеттік қызметшілер жоғары тұрған басшылықтың алдында, уәкілетті органға немесе оның аумақтық бөлімшелеріне не сотқа мемлекеттік органның немесе лауазымды адамның әрекеттері мен шешімдеріне қатысты шағым жасай алады» [9].

Мемлекеттік қызметкерлерге лауазымдық өкілеттігін атқарудан уақытша шеттету деп аталатын шара да қолданылады.

Жұмыскерді жұмыстан шеттетудің негіздері ҚР ЕК-нің 48-бабында анықталға.

ҚР-ның мемлекеттік қызметі туралы» Заңының 48-бабына сәйкес, мемлекеттік қызметші:

1) Қазақстан Республикасының қылмыстық-процестік заңнамасына сәйкес лауазымдық өкілеттіктерін атқарудан уақытша шеттетілуі мүмкін;

2) мемлекеттік қызметшіні қызметтік тергеп-тексеру жүргізілген жағдайда мемлекеттік лауазымға тағайындау және мемлекеттік лауазымнан шығару құқығы бар лауазымды адам (орган) жауаптылық туралы мәселе шешілгенге дейін, бірақ жалақысы сақтала отырып, бір айдан аспайтын мерзімге лауазымдық өкілеттіктерін атқарудан уақытша шеттетуі мүмкін [9].

Тәжірибеде жиі орын алатын жұмыскердің жұмыс берушіге зиян келтіруін болдырмау мақсатында жұмыскерді (басшыны) дереу жұмыстан шеттету қажет болады (мәселен, жұмысын ішкі тексеру кезінде, жұмыскер құқық бұзушылық жасаған жағдайда құқыққорғау органдарына жолданғанда, жұмыскерге сенімнің жоғалуы жағдайында мән-жайларды анықтағанға шейін). Бірақ жұмыстан шеттету үшін заңнамада қарастырылған жұмыстан шеттету негіздері аяқталған тізімде берілген және жоғарыда қарастырылған жағдайларда орындауға мүмкіндік бермейді.

Тәртіптік жаза дегеніміз, тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс берушінің қызметкерге қолданатын тәртіптік әсер ету шарасы (ҚР ЕК, 1-бап 1-тармақ, 74- тармақшасы).

В.Н. Уваровтың ойынша, еңбек тәртібінің мәнісі әрбір жұмыскер өзіне жүктелген еңбек міндеттерін тиісінше орындауға міндетті, ал жұмыс беруші еңбек заңнамасының шеңберінде ұйымның еңбек жағдайын нақты жасауға мүмкіндігінің болуы. Ішкі еңбек тәртібі дегеніміз ол ұйымдағы еңбек ету жағдайын атап көрсетеді, онда әрбір еңбек қатынастарының субъектісі еңбек заңнамамына сәйкес еңбек ұжымындағы алатын орны мен өндірісілік және әлеуметтік міндеттерді шешудегі алатын рөліне байланысты белгілі бір құқықөтар мен міндеттерге ие болып табылады. Еңбек тәртібі тиісінше жоғары өнімді жұмыс істеу үшін қажетті ұйымдастырушылық және экономикалық жағдайларды орнатумен, сендіру, тәрбиелеу, адал еңбегі үшін көтермелеу әдістерімен қамтамасыз етіледі, ал еңбек тәртібін (ішкі еңбек тәртібін) бұзғаны үшін тұлғаларға тәртіптік жаза шарасын қолданумен қамтамасыз етіледі [10, 98].

А.М. Кафтановский мен Р.З. Лившиц еңбек тәртібін бұзу деп ішкі еңбек тәртібімен, техникалық ережелермен, лауазымдық нұсқаулармен анықталған еңбек міндеттерін орындамау немесе тиісінше орындамауды түсіндіреді. Е.М. Гершанов еңбек тәртібін бұзу бұл жұмыскердің еңбек міндеттерін құқыққа қайшы кінәлі орындамауы деп түсіндіреді және жұмыскердің қандай да бір әрекеті (әрекетсіздігі) еңбек тәртібін бұзу болып табылады тек қана келесі шарттар болғанда: құқыққа қайшылық, кінәлі, еңбек міндеттерін, яғни еңбек құқыққатынастарынан туындайтын міндеттерін орындамау деп атап көрсетеді [11, 64].

ҚР Еңбек кодексіне сәйкес, тәртіптік теріс қылық – қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін құқыққа қайшы келетіндей кінәмен орындамауы немесе тиісінше орындамауы (ҚР ЕК, 1-бап 76- т.) [18]. Заңның нормасынан анықталғандай, жұмыскердің теріс қылығын құқыққа қайшы болуы туралы айтылмайды. Отандық ғалым А.М. Нұмағамбетовтың ойынша, «жұмыс беруші жұмыскерге тәртіптік жазаны қолданбас бұрын жұмыскердің еңбек саласындағы әрекетінің құқықты қайшылығын айқындауға міндетті», — деп атап көрсетеді [12].

ҚР Жоғары Соты еңбек тәртібін бұзу деп «жұмыскердің оған жүктелген еңбек міндеттерін кінәлі орындамауы немесе тиісінше орындамауы (еңбек тәртібі қағидаларын, лауазымдық нұсқамалар мен ережелерді, жұмыс берушінің бұйрықтарын, техникалық қағидаларды және т.б. бұзу)» деп атап көрсетеді.

Еңбек тәртібін бұзуды келесідей теріс қылықтардың тізімін беру арқылы түсіндіреді:

– еңбек жағдайларының өзгеру уәжі бойынша егер осындай өзгерістер еңбек шартына жұмыскердің келісімімен енгізілген болса, еңбек міндеттерін орындаудан жұмыскердің дәлелді себептерсіз бас тартуы;

– жекелеген кәсіптердегі жұмыскерлер не сараптамалық кәсіптік-патологиялық комиссия үшін міндетті түрде көзделген медициналық куәландырудан дәлелді себептерсіз бас тарту немесе жалтару, сонымен қатар жұмыскердің жұмысты орындауға қажетті арнайы оқытудан өтуден, қауіпсіздік техникасы және оны пайдалану қағидалары, өнеркәсіптік қауіпсіздігі бойынша емтихан тапсырудан бас тартуы егер ол жұмысқа жіберудің міндетті шарты болып табылса жатады (п. 30) [13].

Сонымен, тәртіптік теріс қылық болып, қызметкерлердің оларға жүктелген міндеттерді орындамауы немесе тиісінше орындамауы, олардың еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін құқыққа қайшы немесе абайсыздықта жасауы табылады. Қызметкерлердің өз міндеттерін дұрыс немесе абайсыздықта жасауы табылады. Қызметкерлердің өз міндеттерін дұрыс немесе тиісінше орындамауының заңға қайшылығы, олардың іс-әрекетінің еңбек заңнамасының бекітілген нормаларына, еңбек тәртібінің ережелеріне, лауазымдық нұсқауларға, жұмыс берушінің бұйрықтары мен өкімдеріне сәйкес келмеуін білдіреді. Қызметкерге қатысы жоқ себептер бойынша еңбек міндеттемелерінің орындалмауы немесе тиесілі орындалмауы (мысалы, қажетті материалдардың болмауы, уақытша жұмысқа қабілетсіздік) тәртіптік теріс қылық болып саналмайды.

Осылайша, жоғарыда айтылғандар тәртіптік жазалауға қатысты құқықтық мәселелердің бар екендігіне дәлел болмақ. Оларды ғылыми дәлелдеу және нақты ұсыныстар құру жолымен шешу қажеттілігі, таңдалып алынған зерттеу тақырыбының өзектілігіне негіз болады.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі. Қазақстан Республикасының Кодексі 2015 жылғы 23 қараша № 414-V // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/K1500000414>
2. Ахметов А., Ахметова Г. Еңбек құқығы. Оқулық. – Алматы: «Заң әдебиеті», 2008. – 455 б.
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право: Учебник. – М.: Юрист, 2000. – 275 с.
4. Нургалиева Е.Н., Кусаинов А.К. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Казахстан. – Астана: “Профмедиа Астана”, 2016. – 364 с.
5. Хамзина Ж.А. Трудовое право Республики Казахстан. Общая и особенная части: Учебник. – Алматы: Жеті Жарғы, 2014. – 415 с.
6. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Заңы // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416>
7. Михайленко Н.Т. Трудовая дисциплина: теория и практика. – Фрунзе: Илим, 1987. – 206 с.
8. Мамбетов А.К. Проблемы ответственности в трудовом праве.-Алматы, 1998.-120 с.
9. «Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы» 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Заңы // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416>
10. Уваров В.Н. Трудовое законодательство Республики Казахстан. – Алматы: КазГЮИ, 1996. – 280 с.
11. Советское трудовое право. Учебное пособие / Под ред. Смирнова О.В. – М.: Профиздат, 1991. – 368 с.
12. Комментарий к Закону Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан». – Алматы: ТОО Баспа, 2000. — 272 с.
13. «Соттардың еңбек дауларын шешу кезінде заңнаманы қолдануының кейбір мәселелері туралы» Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысы. // <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P170000009S>

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА СЕРВИТУТА

Жетписбаев А.Н.,

магистрант 2 курса юридического факультета КарУ им. академика Е.А. Букетова

В цивилистической литературе распространено мнение о том, что сервитут является вещным правом. Однако, такая позиция не однозначна. Так, А.В. Копылов, ссылаясь на ряд норм нормативных правовых актов РФ, утверждает, что в действующем законодательстве РФ существует и другой подход к определению сервитутов. В частности, он пишет, что в ч. 2 ст. 21 Лесного кодекса РФ, ч. 3 ст. 43 Водного кодекса РФ, п. 2 ст. 64 Градостроительного кодекса РФ, п. 1 ст. 4 ФЗ «О государственной регистрации прав на недвижимое имущество и сделок с ним» и др. сервитут рассматривается не как самостоятельное ограниченное вещное право, а лишь как ограничение (обременение) других вещных прав (права собственности, пожизненного наследуемого владения, постоянного пользования) на недвижимое имущество [1, 61]. Для обозначения таких ограничений российский законодатель использует термин «публичный сервитут», который признается и поддерживается рядом российских авторов,