

Даний вид покарання може бути призначене, наприклад, особам, які проходять військові збори, особам, які були звільнені з військової служби до моменту винесення вироку, співучасникам військових кримінальних правопорушень, які не є військовослужбовцям.

У КК України всі норми про кримінальні правопорушення проти встановленого порядку несення військової служби згруповані в одному розділу, що входить до складу єдиного Кримінального кодексу, поряд з існуючими в світовій практиці варіантами інституціоналізації військово-кримінального законодавства у вигляді повністю самостійного кримінально-правового джерела або формально самостійного кримінально-правового джерела.

Отже, оскільки до початку повномасштабного вторгнення країни-агресора на територію України такі правопорушення не були значно розповсюдженими, питання призначення покарання за військові правопорушення потребує більш глибокого вивчення та аналізу.

Список використаних джерел:

1. Панов М. І., Касинюк В. І., Харитонов С. О. Злочини проти встановленого порядку несення військової служби (Військові злочини). Харків: Харків юридичний, 2006.
2. Мельник М.І., Хавронюк М.І. Науково-практичний коментар Кримінального кодексу України. 9-те вид., переробл. та доповн. Київ: Юрид. думка, 2012.
3. Кримінальний кодекс України 2001, № 25-26, *ст.131*
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>

ЩОДО ДЕЯКИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Лиманський П.П., здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти 2-го року навчання спеціальності 081 Право ХНПУ імені Г.С. Сковороди, м.Харків, Україна

Військова агресія російських загарбників вимусила швидко перебудувати більшість сфер життєдіяльності нашої держави, у тому числі й трудове законодавство. В практиці правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників розпочали використовуватися простий та призупинення дії трудового договору.

Ст. 34 Кодексу законів про працю України закріплює, що простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [1].

Простій на виробництві (підприємстві) може бути застосований як з вини роботодавця, так і з вини працівника, а також за обставин, що не залежать від працівника та роботодавця, тобто: стихійні лиха, різні катастрофи, погодні умови тощо. Війна, військові дії та запровадження воєнного стану в Україні стали такими обставинами, що дають підстави оголосити простій.

Однак, слід зазначити, що на законодавчому рівні не встановлено обмеження для роботодавців з питання впровадження простою під час воєнного стану. Фактично роботодавець в одностайному порядку приймає рішення про введення режиму простою на підприємстві.

Стосовно трудового законодавства в галузі освіти і науки МОН України надало роз'яснення [5] щодо запровадження простою до науково-педагогічних працівників під час дії воєнного стану й наполягає на тому, що управлінські рішення, ухвалені в порядку ст. 34 та ст. 113 КЗпП, мають бути обґрунтованими (мотивованими). Зокрема, також вказується, що час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

В ч.1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вказується, що «призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» [2]. Призупинення дії трудового договору не є теж самим, що звільнення, а також не може бути одним із видів покарання працівників.

Призупинення дії трудового договору закріплюється наказом роботодавця, де вказується причина призупинення та строк. На відміну від простою роботодавець не повинен виплачувати зарплату працівникові на час призупинення дії трудового договору.

Головними умовами призупинення дії трудового договору є: з одного боку неможливість роботодавця надавати працівникові роботу, з іншого – неможливість працівника виконувати свої професійні обов'язки. При не виконанні якоїсь з цих умов призупинення дії трудового договору стає неможливим.

У разі, коли призупинення дії трудового договору відбувається з ініціативи працівника, він пише заяву про тимчасове призупинення (на строк не більше ніж період дії воєнного стану). Роботодавець повинен розглянути цю заяву, переконатись, що працівник на законних підставах не може виконувати свої обов'язки [4]. Після з'ясування усіх обставин призупинення

дії трудового договору працівник або роботодавець мають право не погодитись на пропозицію сторони.

Крім того, у новій редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2136-IX [3] передбачено оскарження наказу роботодавця: «У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або професійкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису» (ч.3, ст.13).

Можна констатувати, що не зважаючи на те, що «простій» та «призупинення дії трудового договору» щодо науково-педагогічних працівників розпочав застосовуватися в практиці трудового законодавства відносно нещодавно, але процедури і порядок їх запровадження вже зазнали змін та уточнень, які закріплені у відповідних правових актах. Ці зрушення дають підстави стверджувати, що законодавство під час воєнного стану в Україні стоїть на сторожі правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників, і спрямоване на реалізацію права на працю людиною.

Література:

1. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.71р . № 322-VIII URL: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text) (дата звернення 15.12.2022);
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 року N 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. (дата звернення 15.12.2022 р.);
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n130> (дата звернення 15.12.2022 р.);
4. Призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. Кадровик – 01. 2022. URL: <https://prokadry.com.ua/article/5045-yak-oforniti-prizupinennya-trudovih-vdnosin-na-chas-vonnogo-stanu> (дата звернення 15.12.2022 р.);

5. Лист Міністерства освіти і науки України від 28 лютого 2022 року № 1/3292-22. URL: <https://eo.gov.ua/wp-content/uploads/2022/03/Lyst-MON-vid-28.02.2022-1-3292-22> (дата звернення 15.12.2022 р.).

ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗЕМЕЛЬНОГО СЕРВІТУТУ

Малініна Катерина, здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право» Державного біотехнологічного університету

Науковий керівник: Шерстюк Світлана, кандидат економічних наук, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, трудового та аграрного права Державного біотехнологічного університету

Право сервітуту має давню історію, яка виходить безпосередньо з часів класичного римського права. Якраз у ті часи були розроблені поняття і принципи сервітуту, більшість з яких не втратила значення і тепер. За римським правом сервітутом вважалося право на чуже майно, що знаходилось у користуванні і належало певному суб'єкту.

Земельний сервітут за своїм змістом становить різновидність права на чуже майно. Він невіддільний від права власності, оскільки відношення сервітуту – це відношення власника і третіх осіб стосовно використання останніми об'єкта власності (майна). Право сервітуту, в розумінні його як сервітуту земельного, розвивається в останній час в Україні, супроводжуючи розвиток права власності на землю. І звичайно, право приватної власності має на цей розвиток найбільш суттєвий вплив.

Безумовно, і до цього існували права, подібні за змістом (але не на правовій основі) з сервітутом (право проходу, проїзду по земельній ділянці користувача). Але право сервітуту відносно земель, що знаходяться в приватній власності, – інститут, не відомий земельному праву останніх десятиліть. Тому проблеми земельного сервітуту виділяються в окремі розділи дисципліни «Земельне право», без вивчення яких важко зрозуміти деякі сучасні наукові положення.

Отже, у римському праві виділялось два види сервітутів: особисті і майнові. Особисті сервітуту перебували в користуванні майном індивідуально визначеним суб'єктом (особого).