

організаційних структур; 2) розвиток та удосконалення внутрішніх суспільних відносин в системі поліції з приводу реалізації відповідних управлінських процедур.

Отже, виходячи з вищенаведеного впливає, що об'єктами публічного адміністрування в органах Національної поліції є:

- організаційна структура Національної поліції України;
- внутрішні управлінські процедури, що виникають в системі Національної поліції України (стратегічне планування, вироблення та реалізація управлінських рішень, облік, контроль, аналіз поточної та перспективної діяльності);
- організаційні відносини та взаємозв'язки між елементами системи Національної поліції (координація, субординація, розмежування повноважень та ін.);
- забезпечувальні процедури публічного адміністрування (нормативне, методичне, кадрове, інформаційне, документальне).

Список бібліографічних посилань:

1. Ортинський В. Л., Кісіль З. Р., Ковалів М. В. Основи управління в органах внутрішніх справ України (схеми, визначення, поняття, принципи, основні засади): наочний посібник. – Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. – 2007. – 190 с.

2. Гоголев А. М. Публичное администрирование как правовая категория. Экономика. Налоги. Право. – 2015. – № 3. – С. 141-146.

УДК 349.22

Наталія Ігорівна ДУРАВКІНА,

доцент кафедри юридичних дисциплін Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5075-9109>

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЩОДО ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА КРІН ЄС

У науці трудового права час відпочинку розуміється як час, протягом якого працівники відповідно до законодавства і трудового договору є вільними від виконання своїх трудових обов'язків, тобто вони вправі перервати роботу і використовувати вільний час на власний розсуд, у тому числі необов'язково для відпочинку.

Відповідно до ст. 45 Конституції України право на відпочинок забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість

відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Стаття 45 Конституції України гарантує кожному працівнику право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

У ст. 24 Загальної декларації прав людини проголошується, що: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку».

У законодавстві це положення знайшло своє відображення у ст. 45 Конституції України та Законі України «Про відпустки». Час відпочинку – це встановлений законодавством час, протягом якого працівники вільні від виконання трудових обов'язків і який вони можуть використовувати на власний розсуд.

Право кожного працівника на встановлення максимального робочого часу та на відпочинок закріплено у п. 2 ст. 31 Хартії основних прав ЄС: «Кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку». Деталізація цього положення міститься у Директиві Європарламенту та Ради 2003/88/ ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу», яка є основним документом ЄС, що регулює питання робочого часу та часу відпочинку.

Директива ЄС 2003/88/ЄС, яка врегульовує питання часу відпочинку, встановлює граничні норми для всіх країн-членів ЄС: щорічна оплачувана відпустка повинна бути тривалістю не менше 20 днів.

Такі мінімальні вимоги реалізовані в Україні, а в деяких країнах ЄС вони давно «перевиконані». Окрім того, в кожній країні законодавство встановлює ряд офіційних святкових днів, які є вихідними. Не скрізь вони є оплачуваними, але загальна фактична кількість неробочих святкових днів (від 7 в Греції, до 15 в Словаччині) в середньому навіть перевищує український показник.

Відповідно до ст. 67 Кодексу законів про працю, у випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. У законодавстві країн ЄС свята не «переносяться», якщо вони припадають на вихідний день. Таким чином, офіційних підстав для будь-яких додаткових вихідних днів в країнах ЄС немає. Але за статистикою вся країна йде на різдвяні канікули в останній тиждень року: це настільки загальноприйняте явище, що воно офіційно враховується у графіку роботи державних установ.

Важливе значення для регулювання часу відпочинку має закріплення

у ст. 7 Директиви 2003/88/ЄС права працівників на щорічну оплачувану відпустку мінімальною тривалістю 4 тижні. Порядок надання щорічних відпусток характеризується значною різноманітністю у державах-членах ЄС. Достатньо поширеною є бонусна система, яка передбачає заохочення працівників до більш ефективної та продуктивної праці.

Мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадків припинення трудових відносин. Утім, право на щорічну відпустку було значно розширено завдяки практиці Суду ЄС.

Так, у рішенні 2006 р. Суд визнав, що ненадання щорічної оплачуваної відпустки у звітному календарному році не є підставою для його грошової компенсації працівнику (C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging V Staat der Nederlanden* of 6 April 2006). Такий підхід Суду мав на меті підтвердити необхідність надання роботодавцем щорічної відпустки працівнику для відпочинку, поновлення працездатності тощо.

У цілому, мінімальні гарантії ЄС впроваджені у вторинному законодавстві щодо часу відпочинку, можуть бути змінені національним законодавством держав-членів або колективними угодами, якщо вони впроваджують сприятливіші для працівника умови.

Значна кількість працівників користуються більш високими гарантіями у порівнянні з закріпленими в законодавстві ЄС мінімальними стандартами, а отже, останнім часом роботодавці все частіше намагаються реалізувати проекти зі скорочення соціальних гарантій працівників та розширення можливостей односторонньої зміни умов праці, зокрема робочого часу.

Очевидним є факт, що Україна відстає у питаннях розвитку часу на відпочинок від зарубіжних країн, та є необхідним імплементація норм трудового законодавства країн ЄС в вітчизняне законодавство.

УДК 349.22

Сергей Алексеевич КОРНЕЕВ,

асистент кафедри міжнародного економічного права факультета права Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

Эсмиральда Андреевна ЛОПАТЬЕВСКАЯ,

доцент кафедри міжнародного економічного права Учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ УГОЛОВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Конституция Республики Беларусь предусматривает, что гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее