

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

достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда (ст. 41) [1].

В статье 11 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) право на труд определено как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей [2].

В случае нарушения трудовых прав возникает необходимость их защиты. Нарушение трудовых прав работников (незаконное увольнение с работы, необоснованный перевод на другую работу, незаконное наложение дисциплинарного взыскания, лишение премиальных выплат и др.) существенно затрагивает их интересы.

В соответствии со статьей 465 ТК юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством.

Статья 199 УК предусматривает уголовную ответственность за следующие деяния:

- необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности;
- заведомо незаконное увольнение лица с работы [3].

Нормы названной статьи уголовного закона корреспондируют норме ч. 1 ст. 268 ТК, согласно которой запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью.

В соответствии со ст. 226 ТК наниматель обязан обеспечить охрану труда работников. За нарушение правил охраны труда для нанимателя наступает в том числе и уголовная ответственность. Что касается конкретных санкций, то они изложены в трех частях ст. 306 УК.

Таким образом, уголовная ответственность виновных лиц наступает лишь за такие нарушения правил охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, которые причиняют вред жизни и здоровью работников. Если же нарушение данных норм и правил не повлекло причинение вреда жизни и здоровью работников, то виновные лица не привлекаются к уголовной ответственности по ст. 306 УК [4].

Определенные функции по защите трудовых прав осуществляют государственные органы контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде и профсоюзы.

Список библиографических ссылок:

1. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. №2875-ХП с изменениями и дополнениями, принятыми на Республиканском референдуме от 24 ноября 1996 г. в ред. Решения Республиканского референдума от 17 октября 2004 г. № 1 // Консультант Плюс: Беларусь, Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июня 1999 г. № 296-3 в ред. от 13.11.2017 N 68=3 // Консультант Плюс: Беларусь, Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. Уголовный кодекс Республики Беларусь 9 июля 1999 г., в ред. от 18. 07. 2017 N 53-3, // Консультант Плюс: Беларусь, Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. Курило, Л. В, Организационно-правовые гарантии охраны труда / Л. В. Курило // Консультант Плюс: Беларусь, Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

УДК 349.225.65

Сергій Станіславович ЛУКАШ,

директор Сумської філії Харківського національного університету внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор
ORCID:<http://orcid.org/0000-0003-2957-8052>

ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД ТА ШЛЯХИ ЙОГО ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Належний стан дисципліни в органах Національної поліції є запорукою якісного виконання ними поставлених державою завдань. Дисципліна поліцейських забезпечується застосуванням заходів заохочення, які полягають в наданні моральних чи матеріальних переваг поліцейським з найвищими показниками роботи, переконання, що полягають у впливі на свідомість працівників з дотримання встановлених правил роботи, та примусу, що застосовується до тих поліцейських, які не виконують свої функціональні обов'язки або порушують вимоги трудової дисципліни. Таке покарання поліцейського за порушення службової дисципліни охоплюється поняттям дисциплінарної відповідальності.

Підставою дисциплінарної відповідальності є вчинення поліцейським дисциплінарного правопорушення. Під останнім згідно із законопроектом «Про Дисциплінарний статут Національної поліції