

п'ять років, з подальшим їх переобранням. Цього строку буде достатньо для того щоб суддя міг зарекомендувати себе як професіонал. При цьому в Україні необхідно створити спеціальний орган, завданням якого має бути здійснення відбору та оцінки особистих якостей кандидатів на посаду судді. Обов'язковими критеріями для кандидатів при відборі мають бути високо професійна спеціалізована юридична підготовка, та високі моральні якості кандидатів на посаду судді.

Список використаних джерел:

1. Конституція України від 28.06.1996 / Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141
2. Р.Куйбіда Добір суддів: призначення чи вибори? URL: <http://radaprogram.org/infocenter/vybornist-suddiv-ta-uchast-narodnyh-zasidateliv-u-sudovomu-procesi-mizhnarodna-praktyka>
3. В.Кушніренко, К.Пенькова Виборність суддів та участь народних засідателів у судовому процесі: міжнародна практика та висновки для України 2014. С.12

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН МІЖ ПРАЦІВНИКОМ ТА ФІЗИЧНОЮ ОСОБОЮ-ПІДПРИЄМЦЕМ

Пентіло Д.В., здобувач ступеня вищої освіти бакалавра 2 курсу Факультету права та міжнародних відносин Київського університету імені Бориса Грінченка

Науковий керівник: доцент кафедри публічного та приватного права Факультету права та міжнародних відносин Київського університету імені Бориса Грінченка, кандидат юридичних наук **Паламарчук І.В.**

Відомо, що у розумінні Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) фізичні особи-підприємці є одним із видів роботодавців, у разі якщо із дотриманням вимог статті 21 вказаного кодексу між ними та працівником укладений трудовий договір [1]. Тому, такий вид роботодавців увібравши в себе права та обов'язки визначені КЗпП України зобов'язаний їх неухильно дотримуватися.

Однак, фізична особа-підприємець зазвичай не може дозволити собі, в силу фінансової доцільності, прийняття на роботу бухгалтера чи касира. Тому, усіма питаннями щодо своєчасного нарахування всіх, передбачених законодавством, виплат та доплат, обов'язковість здійснення яких виникає після прийняття на роботу працівника, прийняття на роботу або звільнення, опікуватися має сам.

Таким чином, у зв'язку із зазначеним виникає безліч питань під час оформлення працівників на роботу та в разі їх звільнення.

Загальна процедура оформлення трудових відносин з найманими працівниками є однаковою для всіх роботодавців, будь-то юридична особа приватного чи публічного права, або фізична особа-підприємець (в даному випадку не беручи до уваги складні трудові правовідносини, які врегульовуються спеціальним законодавством).

Відомо, що порядок укладення трудового договору з працівниками передбачений статтею 24 КЗпП України: трудовий договір укладається в письмовій формі, при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Слід зазначити, що фізичні особи-підприємці можуть використовувати форму трудового договору, яка затверджена в установленому порядку відповідним центральним органом виконавчої влади [2], з метою укладення трудового договору між працівником та фізичною особою-підприємцем (роботодавцем).

Одночасно, вимога частини третьої статті 24 КЗпП України [2], розповсюджується також і на фізичних осіб-підприємців, що зобов'язує їх повідомляти центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

Так, Кабінетом Міністрів України [4; 6] встановлено, що повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором. Також, інформація, що міститься у повідомленні про прийняття працівника на роботу, вноситься до реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі – Закон) [5].

Також, доречно звернути увагу, що відповідно до п. 2.2 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників [7], заповнення трудової книжки вперше проводиться власником або уповноваженим ним органом не пізніше тижневого строку з дня прийняття працівника на роботу.

Одночасно, специфічним є те, що у разі укладення трудового договору працівником з фізичною особою-підприємцем, суб'єктів підприємницької діяльності без створення юридичної особи приватного права з правом найму, та фізичних осіб, які використовують найману працю, пов'язану з наданням послуг (кухарі, няньки, водії тощо), зберігаються безпосередньо у працівників.

Тобто, на відміну від інших видів роботодавців специфічним для фізичних осіб-підприємців є те, що трудові книжки деяких категорій своїх працівників вони не мають право зберігати в себе, що в практиці є не поодиноким випадком не дотримання таких вимог, у зв'язку із:

фактичною не обізнаністю щодо вимог законодавства;

використанням, в якості методу стимулювання підлеглих працівників, у разі виявлення підстав «негативного характеру», що визначені КЗпП України, за яких вказаний роботодавець зможе звільнити працівника, про що в подальшому зробить відповідний запис в трудовій книжці.

Отже, особливості укладення трудового договору між вказаними сторонами по суті має свою специфіку, яка потребує свого опрацювання і дослідження, з метою вироблення механізму не допущення порушень прав розглянутих сторін.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 № 322- VIII.
2. Форма трудового між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю: наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2011 № 260.
4. Оформлення трудових відносин з фізичною особою-підприємцем. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=19198> (дата звернення: 29.11.2019).
5. Про порядок повідомлення Державній фіскальній службі та її територіальним органам про прийняття працівника на роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 № 413.
6. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 № 2464-VI.
7. Щодо прийняття працівника на роботу: лист Міністерства соціальної політики України від 10.08.2015 № 1038/13/84-15. URL: <https://zakon.rada.gov.ua> (дата звернення: 29.11.2019).
8. Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників: наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 № 58, який зареєстрований в Міністерстві юстиції України 17.08.1993 за № 110.

ГРОМАДЯНСЬКЕ СУСПІЛЬСТВО І ЗМІ – ВЗАЄМНИЙ ВПЛИВ

Редькін В. В., старший викладач кафедри конституційного права та прав людини Національної академії внутрішніх справ

Будь-яка нормальна людина спілкується з навколишнім світом. Незважаючи на, здавалося б, безмежність можливостей, людина все ж є невеликою часткою «сконструйованого системного обміну із зовнішнім середовищем: прийом й переробка інформації здійснюються нею в точній відповідності з особливими властивостями її психіки. Один і той же факт описується й оцінюється різними людьми по-різному». Кожна індивідуальна картина світу об'єднується надалі зі схожими, потім менш схожими, – в результаті всі уявлення людей про навколишній світ, правила існування в ньому, реакції та переконання і т. ін. формують масову свідомість.

Суспільство здебільшого набирає рис постіндустріального, інформаційного, а оскільки історія людства, крім всього іншого, є історією боротьби за владу, панування, то в контексті нинішньої ситуації влада опиняється в руках тих, хто має доступ до інформації, ідентифікації внутрішнього світу людини й змістових картин. До такої думки схильний Е. Тоффлер та деякі інші науковці, а той факт, що «за будь-якого політичного перевороту новий режим захоплює перш за все не королівський палац й не