ISSN 1727-1584

низку міжнародних договорів щодо порядку дорожнього руху. У зв'язку з цим видаються відповідні Закони України, державні стандарти - неодноразово до них вносилися зміни Правил дорожнього руху. У ході роботи був набутий певний досвід, тому з'явилася необхідність у новій редакції Правил, де були б враховані усі зміни, що відбулися за останні роки. Саме тому з ініціативи Головного Управління Державтоінспекції МВС України та Науково-дослідного центру з безпеки дорожнього руху МВС України було розроблено нову редакцію Правил дорожнього руху, прийняту постановою Кабінету Міністрів № 1306 від 10.10.2001 року [6].

Нові Правила дорожнього руху України увійшли в дію з 1.01.2002 року. Зміни у них, в основному, стосуються таких питань як: права і обов'язки працівників міліції у відношенні водіїв транспортних засобів [6, с.16]; порядок руху оперативного і службового транспорту зі спеціальними звуковими та світловими сигналами; порядок руху транспортних засобів, що перевозять небезпечні вантажі [6, с.48]. Розділ "Технічний стан транспортних засобів та їх обладнання" перероблено у відповідності з новими державними стандартами [6, с.58].

Аналіз історичного досвіду у вирішенні питання безпеки дорожнього руху дозволяє зробити висновок про наступність у справі державного нормативного регулювання та контролю з боку органів внутрішніх справ правового режиму на автошляхах. Нові Правила дорожнього руху України є документом, що сконцентрував у собі національні особливості та вимоги Європейського союзу, тобто є наступним кроком України до Європи. Але й вони не позбавлені певних недоліків. Залишилися недостатньо опрацьованими питання прав і обов'язків водних мопедів та велосипедів, ідентифікації цих транспортних засобів у разі їх участі у дорожньо-транспортній пригоді. Дотепер лишається відкритим питання щодо обов'язкового страхування цивільної відповідальності водіїв транспортних засобів, вирішене у державах Євросоюзу. Корисним було би звернутися не лише до зарубіжного, але й до вітчизняного історичного досвіду у вирішенні питань забезпечення безпеки дорожнього руху та суміжних проблем.

ЛІТЕРАТУРА

1. Марунчик Я. Свідок сивої давнини // Вісник Державтоінспекції МВС України. -2003. -№ 12. -С.40.
2. ЦДАК України.
3. Марунчик Я. Минуле і сучасне пасажирських перевезень // Вісник Державтоінспекції МВС України. -2003. -№ 6. -С.25.
4. Першим правилам дорожнього руху СРСР – 70 років. За матеріалами Науково-дослідного центру з безпеки дорожнього руху МВС України // Вісник Державтоінспекції МВС України. -2003. -№ 6. -С.26-27.
5. Історія Державної автомобільної інспекції України /Міленін О., Гусаров С., Коховський Ю. та ін. –Х.: Світлофор, 2002. –312 с.
6. Правила дорожнього руху України. –Х.: Світлофор, 2001. –88 с.

Надійшла до редколегії 07.05.2004

ГАВРИЛЕНКО А.А., СЕЗОНОВ С.В., СЕЗОНОВ В.С. АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДОРОЖНОГО ДВИЖЕНИЯ В УКРАИНЕ: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
Проведен историко-правовой анализ особенностей административно-правового регулирования дорожного движения в Украине в XX столетии.

***

GAVRYLENKO A.A., SEZONOV S.V., SEZONOV V.S. THE ADMINISTRATIVE REGULATION OF TRAFFIC IN UKRAINE: THE HISTORIAN RESEARCH
The history-legal analysis of features of administrative-legal regulation of traffic in Ukraine in XX century is spent.

С.М. ГЛАЗЬКО

Національний університет внутрішніх справ

УДК 349.22

СУТНІСТЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Розглянуті основні види нормативно-правових актів, що регламентують правовідношення у сфері праці.

Хоча сторони трудового договору юридично, формально є рівними, політично-економічна реальність перебу-

ISSN 1727-1584

довних процесів в країні свідчить: працівник є більш незахищеною стороною і потребує додаткового порівняно з роботодавцем соціально-правового захисту. Безперешкодна реалізація громадянами чи працівниками права на працю можлива лише за умови чіткого нормативного визначення системи відповідних гарантозабезпечуючих заходів, способів, прийомів. Звідси, нормативно-правове забезпечення порядку припинення трудового договору має за мету "відбалансувати" соціально-правовий статус працедавця та роботодавця таким чином, щоб їх рівність була не лише юридичною, але й фактичною. Укладаючи трудовий договір, працівник і роботодавець сподіваються, що їх очікування щодо задоволення взаємних потреб і інтересів будуть здійснені. Працедавець зацікавлений у тривалій роботі працівників, щоб потрібні йому працівники не звільнялися. Працівники зацікавлені в реалізації своїх здібностей до продуктивної праці та отриманні за це достатньої для задоволення їх життєвих потреб кількості матеріальних засобів. Іноді в процесі розвитку трудових правовідносин з'ясовується, що такі сподівання були марними і задоволення інтересів у якості даної сторони трудового договору не відбудуться. У цьому випадку працівник чи роботодавець або й обидва виявляють бажання припинити трудові правовідносини. Логічно, що працедавець намагається звільнитися від працівників, які з тих чи інших причин стають не потрібними на конкретному виробництві. Працівники ж зацікавлені в продовженні роботи доти, доки така робота являє для них цінність з матеріальної і моральної сторін. Поряд із цим вони бажають мати можливість безперешкодно залишити роботу, яка перестала їх цікавити, і перейти на іншу роботу, що відповідає їх прагненням та нахилам.

Якщо хоча б одна з сторін трудового договору виявила бажання щодо припинення його дії, починається нормативно-визначена процедура реалізації цього бажання. Процесуальні елементи порядку припинення трудового договору містяться у різних за юридичною силою і природою нормативно-правових актах: Конституції України [1], Кодексі законів про працю України [2], інших Законах України, які мають спеціальний характер і регламентують особливості трудової чи службово-трудової діяльності різних категорій працівників (службовців). Відразу відмітимо, ми стоїмо за те, щоб підстави припинення трудового договору та порядок їх реалізації були зазначені лише у законодавчих нормативно-правових актах. Їх визначення у підзаконних нормативно-правових актах не доцільне і не можливе через важливість даного підінституту для забезпечення трудових прав та інтересів працівників і роботодавців. Усі важливі питання взаємовідносин суб'єктів трудового права повинні вирішуватися у нормативних актах, які мають найвищу юридичну силу, тобто законах. "Закон - виявлення волі народу, акт вищої влади в державі. Він виходить від органу, що є носієм верховної влади в державі" [3, с.191].

В ряду актів, які видаються органами держави, закон займає найвище місце, будучи актом особливої юридичної сили і природи. Як правило, закон може бути відмінений не інакше, як іншим законом. І саме прийняття законів відбувається в особливому законодавчому порядку, чому також відповідає їх особливий зміст. Вищі органи держави можуть видавати, звичайно, акти будь-якого змісту, але в дійсності законодавчу форму "одягають" лише акти, які мають керівне значення для усієї правової системи державно упорядкованого суспільства. "Закон – це прийнятий в особливому порядку та володіючий найвищою юридичною силою нормативний правовий акт, що виражає державну волю по ключовим питанням суспільного життя. Закони приймаються в особливому порядку вищим органом влади або безпосередньо народом у ході референдуму. В них виражається суверенна воля народу з приводу суспільного або державного ладу, принципів організації та діяльності державного апарата, прав і обов'язків громадян, важливих питань економічного і політичного розвитку" [4,с.145]. Роль законів особливо зростає в період перетворень у суспільному житті, в умовах розвитку демократії, підвищення політичної активності мас.

Закони, з точки зору їх юридичних властивостей, володіють найвищою юридичною силою, що означає наступне: усі інші правові акти мають виходити з законів і не суперечити їм; закони не повинні підлягати затвердженню з боку якось іншого органу; ніхто не вправі відмінити або замінити закон, крім того органу, який його прийняв. Первинність законів, покликаних регулювати трудові відносини, їх вища юридична сила і особливий порядок прийняття – ось особливості даного різновиду нормативно-правових актів. Звідси випливають і вимоги до них: вони повинні регулювати дійсно найважливіші питання взаємовідносин сторін трудового договору; повинні бути досконалими за змістом і формою; мають дотримуватися усіма учасниками трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Розуміючи таким чином роль та місце законів у сфері регулювання суспільно-трудових відносин, вкажемо на хибність висловленої в літературі точки зору, що треба відмовитися від централізованого регулювання причин (підстав) припинення трудового договору та передати для розгляду ці питання на вирішення трудового колективу і роботодавця [5,с.87]. Підсумовуючи аналіз суті та основних ознак закону, покликаного регулювати трудові відносини, визначимо його поняття як такий різновид нормативно-правових актів в цій сфері, який приймається в особливому порядку вищим органом державної влади або безпосередньо народом в процесі референдуму, має вищу юридичну силу та містить норми права, покликані вирішувати усі основні питання, що виникають під час реалізації громадянами природного права на працю.

Шлях до правової, демократичної, соціальної держави включає в якості однієї з вихідних посилок зростання ролі закону. Для цього слід віднести до законодавства лише такі акти, які є законодавчими за своєю природою, тобто були прийняті єдиним законодавчим органом - Верховною Радою України. Законодавством згідно з його вузьким розумінням є лише закони та інші законодавчі акти (постанови), що приймаються Верховною Радою України.

ISSN 1727-1584

Підзаконні акти – рішення органів управління та судів – у склад законодавства не входять. Водночас поняття законодавства не може визначатися за принципом: вузьке розуміння – це добре і правильне, а широке – погане і неправильне. Усе залежить від того, заради чого ми використовуємо поняття законодавства. Коли ми вивчаємо якусь галузь законодавства, то включаємо в сферу вивчення як законодавчі, так і підзаконні акти. Під час складання збірників нормативних актів в них включають і законодавчі, і підзаконні акти. Широке розуміння законодавства настільки поширене, що швидко позбавитися від нього практично не можна. В процесі правотворчості, правозастосування мусить застосовуватись лише вузьке розуміння законодавства. Для інших цілей (кодифікація, вивчення права) може використовуватися й широке розуміння законодавства. Однак і тут треба чітко уявляти різницю між законодавством та підзаконними нормативно-правовими актами. Як свідчить В.К. Бабаєв, закон має лише властиві йому суттєві особливості: він приймається вищим представницьким органом; регулює найважливіші суспільні відносини [6, с.329]. Призначення закону – вирішувати основні питання суспільного життя [7, с.9]. Підзаконні нормативно-правові акти приймаються іншими органами державної влади, мають нижчу від законів юридичну силу і покликані конкретизувати, деталізувати нормативні положення, що містяться у законодавчих актах. С.С. Алексєєв підкреслює, що підзаконний нормативно-правовий акт завжди має бути заснований на законі і не суперечити йому [8,с.227]. На думку В.Н. Хропанюка, підзаконні акти володіють меншою ніж закони юридичною силою, базуються на цій силі і не можуть якимось чином протистояти цій силі; вони покликані конкретизувати основні положення законів щодо індивідуальних інтересів та потреб різних суб'єктів права [9, с.198].

Широке розуміння терміну "трудове законодавство" закономірно призведе до нівелювання ролі й місця саме Законів України про працю, в яких і повинні вирішуватися найважливіші питання, що виникають в процесі реалізації громадянами (працівниками) права на працю. У цьому зв'язку і підстави припинення трудового договору, і порядок їх реалізації мають міститися лише в Законах України про працю. Ці питання мають важливе значення для безперешкодної реалізації громадянами чи працівниками свого природного права на працю. Якщо основні питання, пов'язані з визначенням підстав припинення трудового договору чи процедурою звільнення працівників будуть визначатися в підзаконних нормативно-правових актах, це сприятиме їх зарегулюванню й обмеженню відповідних прав та інтересів сторін трудового договору, особливо і зокрема "найслабшої" з них – працівника. Тому слід чітко усвідомити: визначення підстав припинення трудового договору та порядку звільнення працівника – сфера суто законодавчого, а не підзаконного регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин.

Поширене в літературі розуміння категорії "законодавство" як усіх без винятку нормативно-правових актів призводить до змішування такого з іншим соціально-юридичним поняттям "джерела трудового права", під якими розуміють різні нормативні акти органів влади та управління, що регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини [10, с.30]. Водночас зауважимо, що в теорії права спостерігається різнобій поглядів вчених на сутність та зміст поняття "джерела права". Звичайно, якщо дане поняття не визначено на загальнотеоретичному рівні, це негативно відбивається на глибині і рівні галузевих досліджень відповідного явища правової дійсності. Н.Г. Александров розглядає джерела права як нормативні акти [11, с.15]. В.Л. Костюк свідчить, що це "завершення нормотворчої діяльності уповноважених на те органів" [12, с.26]. З точки зору В.М. Сирих, способи вираження і доведення рішень до правотворчих органів про прийняття відповідних норм права до зацікавлених осіб слід розуміти як джерела права [13, с.107]. Якщо змістом права, підкреслює С.А. Комаров, є сукупність правил поведінки (норм), а його внутрішньою формою виступають способи утворення кожної окремої норми права та поєднання усіх норм права в єдину систему, то зовнішня форма або джерела права є сукупністю способів формування, своєрідного "документування" державної волі. "При цьому не треба ні невілювати право до форм його виявлення, ні відривати його від цих форм" [14, с.222].

Певним чином поняття джерела права було досліджено і в науці трудового права. П.А. Бущенко під джерелами трудового права України розуміє норми правових актів відповідних компетентних органів із нормативним змістом, які направлені на регулювання соціально-трудових відносин. "В джерелах трудового права України відображені соціально-економічні, політичні та культурні умови життя нашого суспільства. Зі зміною в цей час виробничих відносин, трансформацією власності, роздержавленням державних підприємств змінюються й трудові відносини в них. Отже змінюється і трудове законодавство та його джерела в напрямі більшої їх відповідності ринковим відносинам" [15, с.14-15]. Як свідчить Л.Л. Богачова, під формою права розуміють способи зовнішнього вираження і закріплення правових норм. До таких форм права вона відносить: правовий звичай, правовий прецедент, нормативний правовий акт, нормативний правовий договір [16, с.293-295]. З нашої точки зору, нормативний правовий договір є різновидом нормативно-правового акту, а не самостійною групою форм права. За загальним правилом нормативно-правовий договір це двостороння або багатостороння угода, яка містить норми права. Договори з нормативним змістом на відміну від більшості індивідуально-правових договорів (наприклад, договору купівлі-продажу, трудового договору, шлюбного контракту) завжди містять загальні правила поведінки і не мають персоніфікованого, разового характеру. Нормативні договори – це документи, які закріплюють волевиявлення сторін з приводу прав і обов'язків, встановлюють порядок їх реалізації, а також взаємну відповідальність за невиконання або неналежне виконання добровільно прийнятих на себе зобов'язань. Так, відповідно до ст.10 Кодексу законів

ISSN 1727-1584

про працю України, колективний договір укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Усі ці ознаки притаманні нормативно-правовим актам. Тому, нормативний правовий договір – це різновид нормативно-правового акту, покликаного регулювати ту чи іншу групу суспільних відносин.

В.В. Жернаков підкреслює, що в юридичній науці визначення джерел права як факторів його формування пов'язано з поняттям права в матеріальному смислі. У зв'язку з цим, під джерелами права в матеріальному смислі слід мати на увазі матеріальні умови життя суспільства. Водночас, продовжує дослідник, термін "джерело права" вживається і для позначення нормативно-правових актів, в яких закріплені норми трудового права. Іноді під джерелом права розуміють деякі матеріали, документи, за якими можна знайомитися зі змістом права. Отже, резюмує автор, під джерелом права, з одного боку, треба розуміти правотворчу силу, що створює дане явище, а, з іншого боку – правові акти, в яких виражені норми права, тобто підсумок нормотворчої діяльності компетентних органів [17, с.31-32]. Сприймаючи дану точку зору, зобразимо її схематично: джерела права як об'єктивні умови життєдіяльності державно упорядкованого суспільства-право-джерела права як способи і форми вираження права. Тут поняття джерело права трактується в двох площинах: матеріальній та спеціально-юридичній. Джерела трудового права в матеріальному розумінні - це фактори, які обумовлюють виникнення та розвиток змісту трудового права. Джерело трудового права в спеціально-юридичному розумінні - це зовнішня форма вираження та існування норм трудового права. Гадаємо, поняття джерело трудового права слід розглядувати ще з одного боку – ідеалістичного. Джерело трудового права в ідеалістичному розумінні – це сукупність юридичних ідей, поглядів, теорій, під впливом яких утворюється і функціонує право. Додавання даної ланки до означеної схеми суттєво доповнить та видозмінить останню. Розглянемо коротко послідовність змін змістовного навантаження єдиного поняття "джерело трудового права". Спочатку існують об'єктивні суспільно-трудові відносин. Потім виникають різні ідеї, погляди, теорії, конструкції щодо побудови трудового права, яке отримує своє закріплення в нормативно-правових актах про працю. Схематично це матиме наступний вигляд: суспільно-трудові відносини – ідеї, погляди, теорії, конструкції щодо побудови трудового права – джерела трудового права як способи і форми його закріплення та вираження.

О.В. Смирнов під джерелами трудового права розуміє результати (продукти) правотворчої діяльності компетентних органів держави в сфері регулювання трудових та інших суспільних відносин, складаючих предмет даної галузі права. "Джерела трудового права, таким чином, можна ототожнити з поняттям нормативно-правових актів, регулюючих ринок праці, відносини по організації і застосуванню праці найманих працівників" [18, с.37]. Якщо певна ознака притаманна різним явищам, при визначенні певного поняття її не можна вважати суттєвою. Аналогічним чином можна було б зазначити, що під нормами трудового права слід розуміти результати правотворчої діяльності компетентних органів держави і далі за текстом. Джерела трудового права – це насамперед способи і форми закріплення й вираження правових норм. Вважаємо, при визначенні поняття джерел трудового права є недоцільним вживання терміну "компетентні органи". Краще не компетентні, а спеціально уповноважені на правотворчу діяльність органи. Компетенція, компетентність скоріше означає щось знаючий або здатний на щось. "Слово "компетентний" - єдиного кореня з "компетенцією" і означає "здатний, відповідаючий, володіючий компетенцією, знаючий, освічений в певній сфері". Компетентність походить від компетенції – відповідності, але стала характеризувати суб'єкт управління з точки зору його знань і умінь, надаючих можливість здійснювати управління, перш за все, з боку наявності у нього відповідних знань та досвіду з більшою чи меншою ефективністю" [19, с.497].

Виходячи з означеного, до основних ознак джерел трудового права у їх юридичному розумінні слід віднести наступне: а) вони закріплюють і виражають норми права; б) приймаються спеціально уповноваженими на правотворчість органами чи посадовими особами; в) покликані регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Узагальнення цих основних ознак явища джерела трудового права дозволяє визначити його поняття: це прийняті у нормативно визначеному порядку спеціально уповноваженими на це органами та посадовими особами форми і способи, які закріплюють і виражають правові норми, покликані регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. До основних джерел трудового права слід віднести: Конституцію України, Кодекс законів про працю України, Закони України, міжнародні договори, підзаконні акти, у т.ч. локальні нормативно-правові акти, правові прецеденти, правові звичаї, правові доктрини.

Поняття нормативно-правового акту в сфері трудового права можна визначити як виданий державою чи іншими суб'єктами трудового права в юридично урегульованому процедурно-процесуальному порядку офіційний акт - документ, що містить норми права, покликані регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Беззаперечно, якщо поняття "джерело трудового права" ширше за змістом поняття трудового законодавства у широкому смислі, то тим більше це буде справедливим до поняття трудового законодавства у вузькому вимірі, за якого під останнім розуміються лише закони України.

Ще раз підкреслимо, що поняття трудове законодавство повинне торкатися лише законів України та інших законодавчих актів, які приймаються Верховною Радою України. Підзаконні нормативно-правові акти складають окрему групу актів і не входять до законодавства, вони "приймаються на основі і на виконання законів і не повинні суперечити їм" [16, с.304]. О.Ф. Скакун свідчить, що

ISSN 1727-1584

підзаконний нормативно-правовий акт – це акт, який видається відмінно від закону, на основі закону, для конкретизації законодавчих приписів та їх трактування [20, с.368]. Таким чином, підзаконні нормативно-правові акти, покликані регулювати суспільно-трудові відносин, є самостійним різновидом джерел трудового права України.

Розгляд цілої низки питань понятійно-категоріального апарату, пов'язаних з сутністю нормативно-правового забезпечення припинення трудового договору, дозволив зробити декілька суттєвих пропозицій щодо удосконалення діючого Кодексу законів про працю України. По-перше, він має бути доповнений окремою главою за назвою "Джерела трудового права". По-друге, одна з статей даної глави має визначати поняття основних категорій в цій сфері. Пропонуємо власну редакцію даної статті: "(назва) Поняття джерел трудового права та їх основні види. (ч.1) Джерела трудового права України – це прийняті у нормативно визначеному порядку спеціально уповноваженими на це органами та посадовими особами форми і способи, які закріплюють і виражають правові норми, покликані регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. (ч.2) Основними видами джерел трудового права є: Конституція України, Кодекс законів про працю України, закони України, міжнародні договори, підзаконні акти, правові прецеденти, правові звичаї". По-третє, наступна стаття повинна визначати поняття і види нормативно-правових актів, як основних видів джерел трудового права. Вбачається, зміст такої статті слід викласти наступним чином: "(назва) Система нормативно-правових актів у сфері праці. (ч.1) Нормативно-правовий акт в сфері праці – це виданий державою чи іншими суб'єктами трудового права в юридично урегульованому процедурно-процесуальному порядку офіційний акт – документ, що містить норми права, покликані регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. (ч.2) Основними видами нормативно-правових актів у сфері праці є: закони України, міжнародні договори, укази Президента України, акти центральних органів виконавчої влади, акти органів місцевого самоврядування, локальні нормативно-правові акти".

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України. –1996. -№ 30. –Ст.141.

2. Кодекс законів про працю України // ВВР України. – 1971. -№ 50. –Ст.375.

3. Теория государства и права: Учебник /Под ред. М.М. Рассолова, О.В. Лугина, Б.С. Эбзеева. –М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. –640 с.

4. Теория права и государства: Учебник /Под ред. В.В. Лазарева. –М.: Право и закон, 2001. –576 с.

5. Лившиц Р., Никитинский В. Где необходимые новые решения // Социалистический труд. –1989. - № 3. – С.85-101.

6. Теория государства и права: Учебник /Под ред. В.К. Бабаева. –М.: Юрист, 2002. –259 с.

7. Чиркин В.Е. Закон как источник права в развивающихся странах // Государство и право в развивающихся странах. Источники права. –М.: Юрид. лит., 1988. –С.3-48.

8. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2-х т. –Т.2. – М.: Юрид. лит., 1982. –360 с.

9. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. –М.: Интерстиль, 2000. –375 с.

10. Толкунова В.Н. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие. –М.: Юрист, 1996. –448 с.

11. Александров Н.Г. Понятие источника права. –М.: ВИНОН, 1946. –128 с.

12. Костюк В.Л. Джерела трудового права України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. –К., 2000. –160 с.

13. Сирых В.М. Теория государства и права: Учебник. –М.: «Юстицинформ», 2001. –592 с.

14. Комаров С.А. Общая теория государства и права: Учебник. –М.: Юрист, 1998. –416 с.

15. Бущенко П.А. До питання про нові джерела трудового права в світі реформування трудового законодавства // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали наук.-практ. конф.; м. Сімферополь, 19-20 травня 2003 р. –Х.: НУВС, 2003. – С.14-16.

16. Загальна теорія держави і права /За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. –Х.: Право, 2002. –428 с.

17. Трудовое право в опросах и ответах: Учебно-справочное пособие /Под ред. В.В. Жернакова. –Х.: Одиссей, 2000. –624 с.

18. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. –М.: Проспект, 1997. –448 с.

19. Государственная служба: теория и организация /Под общ. ред. Е.В. Охотского и В.Г. Игнатова. –Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. –640 с.

20. Скакун О.Ф. Теория государства и права: Учебник. –Х.: Консум; НУВД, 2000. –704 с.

Надійшла до редколегії 08.04.2004

ГЛАЗКО С.М. СУЩНОСТЬ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Рассмотрены основные виды нормативно-правовых актов, регламентирующие правоотношения в сфере труда.

***

GLAZKO S.M. ESSENCE OF NORMATIVE-LEGAL MAINTENANCE OF THE TERMINATION OF THE LABOR CONTRACT

The basic kinds of normative-legal acts regulating legal relations in sphere of work are considered.