



Таким чином, категорія “вчений” може застосовуватись у трудовому праві лише як суб’єкт трудового права, а не як суб’єкт трудових правовідносин. Особливим чином це стосується такого інституту, як конкурс на заміщення посад наукових працівників. Разом з тим в межах трудових правовідносин вчений може існувати або як науковий, або як науково-педагогічний працівник, бо саме ці дві категорії осіб наділені відповідним трудо-правовим статусом.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою трудового права  
Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого  
(протокол № 4 від 30 листопада 2004 року)*



*Черновська С. М.,  
здобувач Інституту держави і  
права імені В.М. Корецького*

## ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З НАУКОВИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

Державна політика формування наукових кадрів є однією з важливих складових державної науково-технічної політики.

Прийняття уже на першому році незалежності Закону України “Про основи державної політики в сфері науки і науково-технічної діяльності” свідчить про пріоритетність інтересів держави до наукової сфери і забезпечення правової захищеності наукових кадрів. Більш широке визначення правового статусу наукових працівників знайшло своє відображення в положеннях Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”.

Безумовно, цей Закон має віхове значення для закріплення статусу наукового працівника як одного із суб’єктів науково-технічної діяльності. Але сьогодні виникає значна частина питань у діяльності наукових працівників, яка залишилась неврегульованою ні названим вище Законом, ні іншими підзаконними нормативними актами. Особливо актуальною є проблема правового врегулювання підбору наукових кадрів, порядку прийняття на роботу наукових працівників та найбільш раціонального їх використання в сучасних економічних умовах.

За радянських часів проблемам праці наукових працівників значну увагу приділяли такі вчені, як Александров М.Г., Бару М.Й, Орлов А.Г., Петренко Л.Ф., Соїфер В.Г.

Сьогодні деякі аспекти порядку виникнення трудових правовідносин з науковими працівниками досліджувались в працях вчених у галузі трудового права Баранюк Ю.В., Єрмоєнка В.В., Жернакова В.В., Лазор Л.І., Мінюкова П.І., Пилипенка П.Д., Прокопенка В.І., Хуторян Н.М., Ярошенка О.М.



Але питання, пов'язані з проблемами виникнення трудових правовідносин з науковими працівниками комплексному дослідженню на базі законодавства України не піддавались.

Наукова значимість зазначених проблем, недостатня їх розробленість в науці трудового права, необхідність розробки та прийняття нормативних актів, які врегулювали б питання підбору наукових кадрів, та їх ефективне використання і обумовили необхідність проведення цього дослідження.

За радянських часів питання особливого підбору наукових кадрів шляхом проведення конкурсу було врегульовано постановою Ради Міністрів СРСР від 15 серпня 1956 року № 1123 “Про проведення конкурсів і атестації наукових співробітників науково-дослідних інститутів і лабораторій”<sup>1</sup> та постановою ЦК КПРС і Ради Міністрів СРСР від 12 травня 1962 року № 441 “Про заходи по подальшому покращенні підбору і підготовці наукових кадрів”<sup>2</sup>, якими було зобов'язано Академію наук СРСР, академії наук союзних республік, галузеві академії, а також міністерства і відомства, які мають науково-дослідні інститути і лабораторії, проводити, починаючи з 1957 року конкурси на заміщення посад старших наукових співробітників, завідуючих лабораторіями, науковими відділами і секторами науково-дослідних інститутів і лабораторій.

Закон України “Про основи державної політики в сфері науки і науково-технічної діяльності” від 13 грудня 1991 року питання підбору наукових кадрів регламентував лише в загальному (декларативному) порядку, зазначивши, що правовий статус наукового та науково-технічного працівника визначається законодавством України<sup>3</sup>. Чинний Кодекс законів про працю України також не містить норм прямої дії, які б визначали особливий порядок прийняття на роботу наукових працівників.

На виконання вказаних нормативних актів Президія Академії наук СРСР постановою від 14 грудня 1962 року № 982 затвердила Інструкцію про порядок заміщення посад наукових працівників науково-дослідних установ, яка по-суті сьогодні є єдиним підзаконним актом, що регламентує порядок проведення конкурсного підбору наукових кадрів<sup>4</sup>.

У Законі України “Про наукову і науково-технічну діяльність” від 1 грудня 1998 року вже закріплена норма, яка визначає, що прийняття на роботу наукових працівників здійснюється на основі конкурсного відбору<sup>5</sup>. Аналізуючи положення цієї норми, можна відзначити, що вона носить імперативний характер і укладенню трудового договору з науковим працівником обов'язково має передувати процедура конкурсного відбору.

При конкурсі право підбору працівників належить не керівнику установи, а колективному органу (конкурсній комісії, вченій раді), який шляхом голосування вирішує питання про відповідність претендента науковій посаді. Але обрання за конкурсом не тягне за собою виникнення трудових правовідносин з працівником, а є лише підставою для укладення з ним трудового договору. Отже, можна стверджувати, що для виникнення трудових правовідносин у цьому випадку необхідний складний юридичний фактичний склад.

<sup>1</sup> Основные нормативные акты о правовом положении научных учреждений и работников науки. - М., 1979. - Т. 2. - Кн.7. - С.7.

<sup>2</sup> ЗП СРСР. - 1962. - №7. - Ст. 57.

<sup>3</sup> Відомості Верховної Ради України. -1999. - №12. - Ст. 165.

<sup>4</sup> Основные нормативные акты о правовом положении научных учреждений и работников науки. - М., 1979. - Т. 2. - Кн.7. - С.8.

<sup>5</sup> Відомості Верховної Ради України. - 1999. - №2. - Ст.20.



Тобто для виникнення трудових правовідносин у повному обсязі необхідно, щоб здійснювались послідовно всі факти цього складу (спочатку обрання за конкурсом і тільки тоді укладення трудового договору між науковим працівником і роботодавцем)<sup>6</sup>.

Проводячи дослідження правового статусу конкурсної комісії як особливого суб'єкта конкурсних правовідносин, Андрушко А.В. аргументовано доводить, що рішення конкурсної комісії щодо переможця конкурсу має для керівника рекомендаційний, а не обов'язковий характер. Автор наголошує, що рішення конкурсної комісії як підстави виникнення трудових правовідносин треба розуміти не у тому значенні, що воно юридично зобов'язує керівника призначити особу на відповідну посаду, а що без проведення конкурсного відбору він не має права цього робити. З огляду на вищевказане, юридично правильним, на думку автора, буде вважати, що з моменту обрання претендента за конкурсом можливість виникнення трудових правовідносин залежить від укладення трудового договору<sup>7</sup>.

Важливою особливістю проведення конкурсного відбору на заміщення посад наукових працівників є відведення провідної ролі в такому відборі вченої ради наукової установи. Конкурсним комісіям в наукових установах відводиться, по суті, організаційна роль для прийому документів та відбору претендентів.

Деякі науковці ставлять під сумнів правомірність участі вченої ради у вирішенні питання виникнення трудових правовідносин з науковим працівником, мотивуючи це відсутністю належної правосуб'єктності цього органу. Вони обґрунтовують свою позицію тим, що вчена рада є дорадчим органом і не уповноважена вирішувати конституційного права працівника на працю. Крім того, чинне законодавство (ст. 21 Кодексу законів про працю України) чітко визначає суб'єктів трудових правовідносин: працівник і власник або уповноважений ним орган, до яких вчена рада не належить. До того ж Україна 4 лютого 1994 року ратифікувала Конвенцію Міжнародної Організації праці при ООН № 158 від 1982 року щодо припинення трудових відносин з ініціативи підприємця і Рекомендацію № 166 з цього питання, які забороняють державам, що їх ратифікували, приймати закони, які погіршують правове становище своїх громадян порівняно з міжнародними вимогами<sup>8</sup>.

Не погоджуючись з таким однозначним ствердженням, хоча відмітити, що, по-перше, стороною при укладенні трудового договору в такому випадку буде виступати безпосередньо роботодавець в особі керівника наукової установи, для якого рішення вченої ради є лише підставою для укладення трудового договору. Крім того, керівник наукової установи має право скасувати результати проведення конкурсу за наявності процедурних порушень і призначити новий конкурс.

По-друге, слід підтримати думку Єрмоєнка В.В., який до складних форм волевиявлення роботодавця відносить ті форми, коли вимагається волевиявлення декількох уповноважених суб'єктів, які незалежно від свого правового становища беруть участь у вирішенні питання про прийняття на роботу особи. У цих випадках законодавець загальне волевиявлення роботодавця нібито "поділяє" на елементи – волевиявлення, тому тільки їх сукупність є волевиявленням роботодавця<sup>9</sup>.

Таку ж позицію займає і Пилипенко П.Д., який відзначає, що майже в усіх видах

<sup>6</sup> Прокопенко В.І. Трудове право. - Харків: Фірма „Консум.“ - 1998. - С.169.

<sup>7</sup> Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. Автореферат дисертації канд. юрид. наук. - К., 2002.

<sup>8</sup> Биковський В., Мінюков П., Мінюкова Т., Мінюков А.. Науково-практичні аспекти трудових відносин у вищих навчальних закладах України в сучасних умовах: зауваження і пропозиції до проекту Закону України „Про вищу освіту“ // Право України. – 2000. - №9. - С. 65-75.

<sup>9</sup> Єрмоєнко В. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин // Право України. -1998. - №11. – С. 96-98.



трудових правовідносин незмінним учасником є роботодавець, а решта учасників беруть участь у трудових правовідносинах нібито задля задоволення інтересів роботодавця і тільки якщо виникає така потреба, або їхня участь є тимчасовою<sup>10</sup>.

Додатково хочу зазначити, що повноваження вченої ради обирати за конкурсом на вакантні посади наукових працівників визначені в ст.10 Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність” і є закріпленням принципу демократичного і висококваліфікованого підбору наукових кадрів.

Отже, керуючись чинним законодавством, слід вважати, що жодна посада наукового працівника не може заміщуватись без проведення конкурсу. Але чи так легко втілити це положення на практиці і, головне, чи завжди це доцільно. Непроста економічна ситуація в країні, незадовільне забезпечення сучасним науковим обладнанням наукових установ, досить невисокий рівень заробітної плати в бюджетній сфері, значний відтік науковців у комерційні структури та за кордон призвели до низької конкурентоздатності та престижності наукової праці. Досить часто складаються ситуації, коли на зайняття вакантної посади є тільки один претендент, тоді про які конкурсні умови може йтися? А як бути у випадках, коли на виконання певної госпдоговірної теми відкривається декілька вакантних посад, але строки виконання роботи обмежені і часу для проведення конкурсного відбору немає?

Як уже зазначалось вище, іншого нормативного акту, крім Інструкції 1962 року, який би регулював процедуру проведення конкурсного відбору наукових працівників для прийняття на роботу, немає. Тому сьогодні вкрай терміново назріла необхідність розроблення і прийняття підзаконного нормативного акта, який з урахуванням вимог сьогодення дозволяв би в правовому полі проводити конкурс на зайняття посади наукового працівника.

Але для забезпечення такої можливості й відповідно до визначеного порядку нормотворчості необхідно в самому Законі України “Про наукову і науково-технічну діяльність” визначити диспозитивний характер проведення конкурсу на зайняття посади наукових працівників і викласти частину четверту статті 6 цього Закону в такій редакції: “Прийняття на роботу наукових працівників здійснюється переважно на основі конкурсного відбору. Положення про порядок конкурсного відбору для зайняття посад наукових працівників затверджується Кабінетом Міністрів України”.

Визначення умов конкурсного відбору на урядовому рівні дозволить забезпечити єдині вимоги до претендентів незалежно від відомчої підпорядкованості наукових установ.

Вказане положення має визначати перелік посад, які можуть бути зайняті шляхом конкурсного відбору та кваліфікаційні вимоги до претендентів.

Обов'язковою умовою має бути оголошення конкурсу на вакантну посаду (визначення в положенні поняття вакантної посади, недопущення оголошення конкурсу на посади, які зайняті особами на час перебування їх у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трьох (шести) років і таке інше).

При розробці положення необхідно також врахувати норму пункту 20 Положення про атестацію наукових працівників, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 13 серпня 1999 року № 1475, яка передбачає можливість призначення наукового працівника на відповідну посаду без проведення конкурсу за результатами атестації<sup>11</sup>. Без проведення конкурсу повинні призначатись особи після закінчення аспірантури, що дозволить забезпечити притік в науку молодих кадрів, які ще не здатні конкурувати на ринку праці.

<sup>10</sup> Трудове право України: Навчальний посібник / Пилипенко П.Д. – К: Видавничий дім „Ін.Юрс”. – 2003. – С. 66.

<sup>11</sup> Офіційний вісник України. - 1999. - №933. – Ст.1719.



Неконституційним, на мій погляд, є положення нині діючої Інструкції про порядок заміщення посад наукових працівників щодо заборони брати участь у конкурсах одночасно в декількох наукових установах. Тому в новому положенні доцільно передбачити можливість участі наукового працівника у конкурсному відборі одночасно в декількох наукових установах та вищих закладах освіти, що більш повно забезпечить реалізацію права на вільний вибір праці.

Потребує свого вирішення і питання щодо доцільності проведення конкурсного відбору у разі укладання строкового трудового договору (контракту).

Міністерство освіти і науки України в Положенні про обрання та прийняття на роботу науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, затвердженого наказом від 24 грудня 2002 року №744, визначило, що після обрання науково-педагогічного працівника вченою радою з ним може укладатися безстроковий, строковий трудовий договір, у тому числі контракт<sup>12</sup>. Укладання строкового трудового договору (контракту) з науково-педагогічним працівником після обрання за конкурсом можливе і виправдане, оскільки він укладається, як правило, на строк не менший за тривалість навчального року. Щодо наукових працівників, на мій погляд, в положенні доцільно було б передбачити можливість зайняття посади на умовах строкового трудового договору (контракту) без проведення конкурсного відбору, якщо строк такого трудового договору становить менше одного року.

Суттєвим недоліком чинного трудового законодавства, на мій погляд, є відсутність у Кодексі законів про працю України, основному законодавчому акті у сфері праці, закріплення можливості укладання трудового договору на підставі складних юридичних фактичних складів з окремими категоріями працівників. У зв'язку з цим хочеться навести за приклад Трудовий кодекс Республіки Білорусь, стаття 24 якого передбачає, що у випадках, передбачених цим Кодексом та іншим законодавством про працю, укладанню трудового договору можуть передувати проведення конкурсу, обрання на посаду й інші заходи, які дозволяють визначити професійну придатність претендента на відповідну роботу, посаду. Крім того, стаття 319 цього ж Кодексу визначає, що особливості регулювання праці педагогічних і наукових працівників (конкурсне заміщення, погодинна оплата праці і таке інше) встановлюються законодавством.

З огляду на це, чинний Кодекс законів про працю України доцільно було б доповнити після частини другої статті 21 частиною такого змісту: "У випадках, передбачених законодавством, іншими актами у сфері праці, установчими документами юридичної особи – роботодавця, трудовий договір може укладатися на підставі конкурсного відбору, виборів, призначення на посаду та інших юридичних фактів".

Хочу зауважити, що вже в проекті Трудового кодексу України розробники зробили важливий крок до врегулювання цієї прогалини в законодавстві і виділили в окремі статті, зокрема, такі підстави виникнення трудових відносин, як прийняття на роботу особи, яку обрано на посаду (стаття 53 проекту) та прийняття на роботу особи, яка пройшла конкурсний відбір (стаття 54 проекту)<sup>13</sup>. Але, на мій погляд, зазначені статті потребують суттєвого доопрацювання як з позиції термінологічних визначень, так і з позиції їх правових наслідків. Так, Юридична енциклопедія визначає вибори як спосіб формування складу колегіальних та інших структур відповідних представницьких органів державної влади і місцевого самоврядування, політичних партій та органів управління підприємств, установ,

<sup>12</sup> Офіційний вісник України. - 2003. - №29. - Ст.1515.

<sup>13</sup> Праця і зарплата. - 2003. - №42. - с.2 - 48.



організацій<sup>14</sup>. Термін “обрання” як юридичний факт взагалі на сьогодні в правовій науці не визначений. Для уникнення тавтології у визначеннях “обрання за результатами конкурсу” та “обрання на посаду” останнє потрібно визначити як вибори на посаду. Крім того, таке визначення буде відповідати чинним законодавчим актам, що регулюють порядок проведення виборів в Україні. У зв’язку з цим статтю 53 проекту Трудового кодексу України слід назвати “Прийняття на роботу особи за результатами виборів”.

Щодо правових наслідків хочу зазначити таке. У цьому дослідженні було обгрунтовано, що обрання за конкурсом на вченій раді наукової установи носить рекомендаційний характер для укладення трудового договору. Цього не скажеш про вибори на посаду, які проводяться до відповідних законодавчих актів в Україні, де результати виборів є обов’язковою підставою для укладення трудового договору.

У частині першій статті 54 проекту Трудового кодексу викликає заперечення закріплення обов’язкової регламентації створення конкурсної комісії як єдиного колегіального органу для проведення конкурсу. Як було зазначено вище, чинними нормативними актами, які регулюють порядок проведення конкурсу на зайняття посади наукового чи науково-педагогічного працівника, передбачається обрання претендентів вченою радою наукової установи чи вищого навчального закладу. Конкурсним комісіям у наукових установах сьогодні відводиться, по суті, організаційна роль для відбору претендентів, а в вищих навчальних закладах ці обов’язки покладені взагалі на кафедри. До того ж зазначена стаття безпосередньо не регламентує процедуру визначення переможця конкурсу і не містить відсильних норм, що буде значно ускладнювати правозастосувальну практику проведення цієї процедури.

Окремо хотілось би зупинитись на такій підставі виникнення трудових правовідносин з науковими працівниками, як контракт. Законом України від 20 березня 1991 року №871-ХІІ були внесені зміни до ст. 21 Кодексу законів про працю України, де контракт було визначено особливою формою трудового договору, в якому строк його дії, права, обов’язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення і організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватись угодою сторін<sup>15</sup>.

Одразу ж хочу підтримати думку вчених Бурака В.Я., Дріжчаної С.В., Пилипенка П.Д., Прокопенка В.І. та інших, які одностайно вважають контракт не особливою формою, а видом трудового договору. Зазначається, що формою вважається зовнішній вияв якогонебудь явища, пов’язаний з його сутністю і змістом. Правило ж статті 24 Кодексу законів про працю України про те, що контракт укладається обов’язково у письмовій формі, практично знімає проблему щодо юридичної природи цієї підстави виникнення трудових правовідносин<sup>16</sup>.

Оскільки в цьому ж Законі передбачалось, що сфера застосування контракту визначається законодавством України, з’явилась низка як законів, так і підзаконних нормативних актів, які регламентували сферу застосування контрактної форми при укладенні трудового договору.

Таке нововведення стосувалось і наукових працівників. Статтею 25 Закону України (в редакції Закону країни від 13 грудня 1991 року №1977-ХІІ) “Про основи державної

<sup>14</sup> Юридична енциклопедія. – Київ: 1998. – Т.1. - С. 356.

<sup>15</sup> Відомості Верховної Ради УРСР. -1991. - №23. – Ст.267.

<sup>16</sup> Трудове право України: Навчальний посібник / Пилипенко П.Д. – К: Видавничий дім „Ін.Юрс”. – 2003. – С. 187.



політики в сфері науки і науково-технічної діяльності” передбачалась можливість науково-технічних організацій запрошувати на роботу за контрактом працівників, включаючи іноземних фахівців, і самостійно визначати умови організації й оплати їхньої праці. Тут же зазначалось, що держава визнає контракт (договір) як засіб, що забезпечує ефективний розвиток суспільних відносин в науково-технічній сфері. Таке двозначне визначення контракту (договору), можливість його укладення як між юридичними особами, так і з фізичною особою (виконавцем науково-дослідних робіт) внесло певного роду неузгодженість при визначенні правового характеру відносин, які виникають на підставі такого договору (контракту) – трудові чи цивільні. Але незалежно від цього контрактна форма прийняття на роботу отримала широке застосування. В системі Академії наук України спільною постановою Президії Академії наук Української РСР та Президії ЦК профспілки працівників освіти і науки України від 05 лютого 1992 № 31/7 “Про контрактну систему організації та оплати праці в Академії наук України” таку форму прийняття на роботу поширили на всіх працівників.

Таке широке застосування контракту, основною відмінністю якого від звичайного трудового договору був строк, на який він укладався, призвело до численних порушень трудових прав працівників. З метою врегулювання ситуації Законом України від 24 грудня 1999 року № 1356-XIV були внесені зміни до статті 21 Кодексу законів про працю України, згідно з яким сфера застосування контракту визначається тепер тільки законами України<sup>17</sup>.

Сьогодні право укладання контракту з науковим працівником регламентовано статтею 1 Закону України “Про наукову і науково-технічну діяльність”, яка визначає наукового працівника як вченого, який за основним місцем роботи та відповідно до трудового договору (контракту) професійно займається науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації.

Одразу ж хочу відмітити необґрунтованість вимоги законодавця щодо необхідності займатися науковою діяльністю тільки за основним місцем роботи, що значно звужує можливості реалізації своїх здібностей науковими працівниками. Науковий працівник може реалізувати своє право на зайняття науковою діяльністю і за сумісництвом, і шляхом укладання договору на виконання науково-дослідних робіт. У зв’язку з цим слова “за основним місцем роботи” з названої статті необхідно виключити.

Стаття 24 цього ж Закону передбачає можливість наукового (науково-педагогічного) працівника після призначення пенсії згідно з цим Законом працювати за строковим трудовим договором (контрактом) на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності та займатися підприємницькою діяльністю. Як бачимо, законодавець виділяє дві категорії наукових працівників при застосуванні контракту. З науковими працівниками, які не є науковими пенсіонерами, передбачена можливість укладання як звичайного трудового договору, так і контракту, а з науковими працівниками, які отримують наукову пенсію, укладання контракту є обов’язковою умовою. При цьому законодавець не обумовлює необхідність проведення конкурсного відбору.

Підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що трудові правовідносини з науковими працівниками виникають, як правило, на підставі складного юридичного фактичного складу – проведення конкурсу на зайняття посади наукового працівника і укладання трудового договору з переможцем конкурсу. В даному дослідженні були

<sup>17</sup> Офіційний вісник України. – 2002. - №2. – Ст.28.



обґрунтовані також можливі випадки укладання трудового договору з науковим працівником без проведення конкурсного відбору (при укладанні строкового трудового договору, контракту, при призначенні на посаду за результатами атестації).

Аналіз підстав виникнення трудових правовідносин з науковими працівниками та внесені пропозиції щодо правового врегулювання конкурсного відбору наукових кадрів сприятимуть удосконаленню чинного законодавства та забезпеченню більш якісного їх підбору. При доопрацюванні проекту Трудового кодексу України та розробці підзаконних нормативних актів, які регулюватимуть порядок конкурсного відбору наукових працівників, урахування викладених у цьому дослідженні пропозицій дозволить уникнути низки піднятих проблем та забезпечить їх належне правове врегулювання.



*Антон О.А.,  
аспірант Хмельницького  
університету управління та права*

#### ДО ПИТАННЯ ПРО ПОНЯТТЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

В сучасному світі ступінь забезпеченості прав і свобод особи є важливим показником досягнутого суспільством і державою рівня цивілізованості. Для реального здійснення кожним своїх суб'єктивних прав в Україні важливо визначити ті дієві механізми, які забезпечуватимуть можливість реалізації громадянами своїх прав у сучасних умовах політичних та економічних перетворень.

Саме наявність дієвих юридичних гарантій здатна забезпечити практичну реалізацію кожною людиною закріплених за нею прав, у тому числі у сфері трудових відносин.

Дослідженню питання юридичних гарантій в науковій літературі приділялась значна увага з боку таких вчених-теоретиків, як Л.Д. Воєводін, М.В. Вітрук, Н.О. Боброва, В.О. Патюлін, В.В. Мамонов, О.В. Міцкевич, П.Е. Недбайло, І.С. Самощенко, П.М. Рабінович, В.Ф. Погорілко та інші.

У науці трудового права проблемами юридичних гарантій переважно займалися вчені радянської доби: В.М. Скобелкін, К.П. Уржинський, В.Д. Шахов, О.М. Волкова, О.В. Смірнов, С.М. Сагаєв, В.В. Єгоров та інші.

Незважаючи на ґрунтовні дослідження, проблема юридичних гарантій трудових прав не тільки не втратила своєї актуальності, але ще більше загострилася.

Донині залишається спірним питання щодо поняття юридичних гарантій взагалі та юридичних гарантій трудового права зокрема. Крім того, залишаються дискусійними окремі питання юридичних гарантій, які хоч і достатньо висвітлювались в літературі, проте не знайшли єдиного підходу щодо їх вирішення.