

ЩОДО ПІДСТАВ ТА УМОВ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ REGARDING THE GROUNDS AND TERMS OF MATERIAL LIABILITY OF EMPLOYEES

Каснюк Л.А., доцент кафедри суспільно-гуманітарних дисциплін
Харківський національний університет будівництва та архітектури

Правовий інститут матеріальної відповідальності є різновидом юридичної відповідальності. Залежно від галузевої належності виділяють такі основні види юридичної відповідальності, як конституційна, матеріальна, дисциплінарна, адміністративна, цивільна та кримінальна.

Акцентується на тому, що матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцеві внаслідок порушення трудових обов'язків, є інститутом трудового права, який передбачає захист майна роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання і відшкодування завданої працівниками шкоди.

Наголошено, що працівник за власні кошти має відшкодувати заподіяну шкоду, передати для покриття шкоди рівноцінне майно чи виправити пошкоджене. Таким чином, інститут матеріальної відповідальності формує в працівників дбайливе ставлення до майна роботодавця. Водночас він гарантує працівнику захист від надмірних незаконних стягнень.

Досліджено та проаналізовано правові позиції вчених щодо підстав та умов настання матеріальної відповідальності працівників за нормами трудового права України. У сучасній науці трудового права бракує єдності думок щодо того, що слід уважати підставою матеріальної відповідальності працівника, що слід розуміти під умовами матеріальної відповідальності працівника, як їх тлумачити.

Акцентується на тому, що одночасне притягнення до матеріальної та інших видів відповідальності цілком допустиме, якщо є підстави притягнення працівника не лише до матеріальної, а й до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності, що цілком узгоджується зі ст. 61 Конституції України.

Звертається увага на те, що дискусійними залишаються питання щодо обставин, коли на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцеві.

Ключові слова: юридична відповідальність, матеріальна відповідальність, підстави матеріальної відповідальності, умови матеріальної відповідальності.

The legal institute of material liability is a kind of legal responsibility. Depending on the industry affiliation, there are such basic types of legal liability as constitutional, material, disciplinary, administrative, civil and criminal.

Emphasis is placed on the fact that employees' liability for damage caused to the employer as a result of a breach of duty is an institution of labour law, which protects the employer's property from damage, loss, theft and compensation for damage caused by employees.

It is emphasized that the employee must reimburse the damage at his own expense or transfer equivalent property to repair the damage or repair the damaged. Thus, the institute of material responsibility forms in employees a careful attitude to the property of the employer. At the same time, it guarantees the employee protection from excessive, illegal penalties.

The legal positions of scientists on the grounds and conditions of liability of employees under labor law of Ukraine are studied and analyzed. In the modern science of labor law there is a lack of unity of opinion as to what should be considered the basis of material responsibility of the employee, what should be understood by the terms of material responsibility of the employee, how to interpret them.

Emphasis is placed on the fact that the simultaneous bringing to material and other types of liability is quite permissible, if there are grounds to bring the employee not only to material but also to disciplinary, administrative or criminal liability, which is fully consistent with Art. 61 of the Constitution of Ukraine.

Attention is drawn to the fact that the issues of circumstances when employees cannot be held liable for damage caused to the employer remain debatable.

Key words: legal responsibility, material liability, grounds for material liability, terms of material liability.

Постановка проблеми. Питання матеріальної відповідальності працівників детально висвітлено в юридичній літературі, проте низка аспектів потребують додаткової уваги. Досі залишаються дискусійними питання щодо підстав та умов матеріальної відповідальності працівників. Немає єдності думок щодо їх розуміння і правильного тлумачення. Окреслено низку інших проблем, які потребують дослідження.

Мета статті – дослідити сутність матеріальної відповідальності в трудовому праві, визначити підстави та умови матеріальної відповідальності, окреслити відмінності між цими категоріями, проаналізувати обставини, за яких на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцеві.

Виклад основного матеріалу. Правовий інститут матеріальної відповідальності є одним із видів юридичної відповідальності. У сучасній юридичній літературі відсутнє єдине поняття юридичної відповідальності. Низка науковців стверджують, що юридична відповідальність передбачає застосування відповідних санкцій та негативних наслідків до особи, яка порушила правові норми. О.Ф. Скакун вважає, що юридична відповідальність – це передбачений законом вид і міра державно-владного (примусового) зазначання особою втрат особистого, організаційного і майнового характеру за вчинене правопорушення [1, с. 466]. В.Ф. Погорілко визначав юридичну відпові-

дальність як правовідносини між державою та порушником, до якого застосовуються юридичні санкції з негативними для нього наслідками [2, с. 68]. При цьому ніхто не заперечує, що юридична відповідальність є наслідком порушення нормативних приписів.

Залежно від галузевої належності виділяють такі основні види юридичної відповідальності, як конституційна, матеріальна, дисциплінарна, адміністративна, цивільна та кримінальна.

Зміст матеріальної відповідальності працівника полягає в тому, що працівник зазнає негативних наслідків майнового характеру, оскільки за рахунок власних коштів має відшкодувати заподіяну шкоду, передати для покриття шкоди рівноцінне майно або виправити пошкоджене.

Особливістю матеріальної відповідальності є те, що вона може виникнути лише за умови, коли між особою, яка завдала шкоди, та потерпілим існують трудові відносини [3, с. 47–71]. Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами. Не може відповідати перед підприємством, установою чи організацією працівник, що не перебуває з ними в трудових правовідносинах.

В основі матеріальної відповідальності лежить обов'язок працівника бережливо ставитися до майна під-

приємства, установи, організації і вживати заходів для запобігання шкоди (ч. 2 ст. 131 КЗпП України). Працівник, який не зовсім належно виконує свою роботу, недбало ставиться до обладнання, інструментів, матеріалів та іншого майна, чим завдає шкоди роботодавцю, несе матеріальну відповідальність. Сьогодні, в умовах кризи та дефіциту фінансів, ставлення працівників до знарядь праці та іншого майна має бути бережливим та відповідальним, що сприяє формуванню позитивних відносин між працівником і роботодавцем.

Водночас законодавець покладає на роботодавця обов'язок створити працівникам умови, необхідні для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого їм майна (ч. 1, ст. 131 КЗпП України). Якщо роботодавець не виконує чи не зовсім належно виконує свої обов'язки, то суд під час визначення розміру шкоди (за наявності вини працівника), зокрема, враховує відсутність умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей. При цьому розмір покриття шкоди має бути відповідно зменшений (ст. 137 КЗпП України).

Проблему правового регулювання матеріальної відповідальності в трудовому праві досліджували М.Й. Бару, В.С. Венедіктов, В.В. Костін, О.І. Процевський, С.М. Прилипка, П.Р. Стависький, Л.О. Сироватська, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші. Проте це не зменшує актуальності цього дослідження.

Аналізуючи наукові праці в цій сфері, слід зазначити, що низка аспектів потребують додаткової уваги. Так, у юридичній літературі залишаються дискусійними питання щодо підстав та умов матеріальної відповідальності працівників. Немає єдності думок у питаннях того, як правильно тлумачити ці поняття, що вважати підставою матеріальної відповідальності працівника – майнове трудове правопорушення чи дисциплінарний проступок, що розуміти під умовами матеріальної відповідальності працівника.

Ст. 130 КЗпП України має назву «Загальні підстави та умови матеріальної відповідальності працівників». Аналізуючи ч. 1 ст. 130 КЗпП, можна дійти висновку, що стаття встановлює лише обов'язок працівника нести матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків. Тут не акцентується на підставах матеріальної відповідальності працівників.

Щоб зрозуміти зміст терміна «підстава», звернемось до «Нового тлумачного словника української мови», де підстава тлумачиться як «головне, на чому базується, ґрунтується, оснований що-небудь» [4, с. 391]. Більш зрозумілими є синоніми до поняття «підстава» – «причина», «привід» [5].

П.Р. Стависький зазначає, що матеріальна відповідальність працівників виникає у зв'язку з невиконанням чи неналежним виконанням ними трудових обов'язків, тобто внаслідок трудового правопорушення, і пропонує назвати його майновим трудовим правопорушенням [3, с. 75]. Узагальнюючи судову практику застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю, Пленум Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ у своїй постанові від 11 грудня 2015 року № 12 зазначає, що підставою настання матеріальної відповідальності працівників є трудове майнове правопорушення, тобто невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього трудових обов'язків, у результаті чого підприємству, установі чи організації завдана майнова шкода [6].

С.М. Прилипка і О.М. Ярошенко вважають, що «на підставі скоєння трудового майнового правопорушення, яке є одночасно трудовим дисциплінарним правопорушенням, а також заподіює роботодавцю майнову шкоду, можна притягати працівника до матеріальної відповідальності» [7, с. 616].

В.І. Щербина пропонує в проєкті Трудового кодексу України викласти норму про підстави матеріальної відповідальності працівника в такій редакції: «працівник несе матеріальну відповідальність за вчинення дисциплінарного матеріального правопорушення. Дисциплінарне матеріальне правопорушення – це протиправне, винне (умисне або необережне) діяння (дія чи бездіяльність) працівника, що посягає на майнові інтереси роботодавця через заподіяння прямої шкоди засобам, які використовуються на підприємстві, в установі, організації для досягнення ними статутних цілей, або засобам, які використовує працівник у фізичної особи-роботодавця для виконання трудової функції» [8, с. 87].

Л.О. Сироватська виділяє такі два різновиди трудових правопорушень, як дисциплінарний проступок і майнове правопорушення [9, с. 43–44].

Звернемось до змісту ст. 139 КЗпП України (Глава X. Трудова дисципліна), згідно з якою на працівників покладено обов'язки не лише дотримуватися трудової, технологічної дисципліни, а і дбайливо ставитися до майна власника. З огляду на зміст указаної статті, доходимо висновку, що дисциплінарна відповідальність настає за протиправне, винне правопорушення не лише трудової, технологічної, а і майнової дисципліни. Уважаємо, що дисциплінарний проступок є підставою не лише для дисциплінарної, а і для матеріальної відповідальності.

Дисциплінарне правопорушення, як і будь-яке інше, є сукупністю певних елементів його складу (об'єкта, суб'єкта, об'єктивної сторони, суб'єктивної сторони).

Об'єктом правопорушення є внутрішній трудовий розпорядок і, зокрема, трудові обов'язки. Суб'єктом правопорушення є фізична осудна особа, яка перебуває в трудових правовідносинах (працівник) і вчинила правопорушення. До складу об'єктивної сторони входять: протиправна поведінка суб'єкта, шкідливі наслідки та причинний зв'язок між ними. Суб'єктивною стороною правопорушення є вина, тобто психічне ставлення працівника до вчинюваної дії чи бездіяльності та її наслідків, виражене у формі умислу або необережності.

Аналізуючи умови настання матеріальної відповідальності, більшість авторів виділяють умови, зазначені в ч. 2, ст. 130 КЗпП України:

- 1) пряма дійсна шкода;
- 2) протиправна поведінка працівника;
- 3) вина в діях чи бездіяльності працівника;
- 4) прямий причинний зв'язок між протиправною і винною дією чи бездіяльністю працівника і шкодою, яка настала.

1. Поняття «пряма дійсна шкода» сформульовано судовою практикою. Під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна чи інших цінностей, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати [10].

До прямої дійсної шкоди можна уналежити нестачу, ушкодження, втрату матеріальних цінностей, витрати на ремонт зіпсованого майна, штрафні санкції за невиконання господарських зобов'язань, суми незаконно нарахованої заробітної плати і премій, вартість пального і мастил, сировини, напівфабрикатів й інших матеріальних цінностей, безпідставно списаних у зв'язку з викривленням даних про обсяг робіт тощо.

Неодержані або списані в дохід держави прибутки з підстав, пов'язаних із неналежним виконанням працівником трудових обов'язків, не можуть (як й інші неодержані прибутки) належати до шкоди, яка підлягає відшкодуванню [10].

2. Протиправною є поведінка працівника, який не виконує або не зовсім належним чином виконує трудові

обов'язки, передбачені чинним законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами і розпорядженнями роботодавця. Формами протиправної поведінки працівника є протиправна дія чи протиправна бездіяльність.

Вирішуючи питання про притягнення працівників до матеріальної відповідальності, роботодавець має чітко визначити, порушення яких конкретних норм стали причиною завданої шкоди. Не можна вважати протиправним невиконання трудових обов'язків працівником, спричинене станом його здоров'я.

3. Вина працівника – це внутрішня сторона протиправної поведінки. На відміну від цивільно-правової майнової відповідальності, коли передбачається майнова відповідальність без вини (як відповідальність за шкоду, заподіяну джерелом підвищеної небезпеки), матеріальна відповідальність у трудовому праві не може настати без вини. Вина (як ставлення працівника до заподіяної ним шкоди) може виражатися у формі умислу чи необережності, зміст яких викладено в статтях 24 і 25 Кримінального кодексу України. Під час покладання на працівника матеріальної відповідальності вина має бути встановлена обов'язково. Частіше працівники притягуються до матеріальної відповідальності за наявності необережної форми вини. Проте форма вини іноді є підставою для розмежування виду матеріальної відповідальності (обмеженої чи повної). Так, п. 1 ст. 133 КЗпП України встановлює обмежену матеріальну відповідальність за псування або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування. За умисне зіпсування чи знищення такого майна передбачена повна матеріальна відповідальність (п. 5 ст. 134 КЗпП України).

Обов'язок доведення вини лежить на власнику або вповноваженому ним органі, крім випадків відшкодування шкоди працівниками, які несуть повну матеріальну відповідальність за спеціальними законами, що уклали договір про повну матеріальну відповідальність або отримали матеріальні цінності за разовим дорученням. Такі працівники вважаються винними, доки самі не доведуть свою невинуватість у виникненні шкоди.

4. Притягнення працівника до матеріальної відповідальності можливе за умови причинного зв'язку між протиправними винними діями працівника і заподіяною ним шкодою. Причому причинний зв'язок має бути прямим (безпосереднім). Це такий зв'язок, за наявності якого шкода неминуче випливає з його дій або бездіяльності.

У трудовому праві існує персональна відповідальність, коли працівник несе матеріальну відповідальність лише за ту частину шкоди, яка безпосередньо заподіяна його протиправними діями чи бездіяльністю, а за іншу частину шкоди несуть відповідальність ті працівники, діями яких призвели до виникнення шкоди.

Пленум Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ у своїй постанові від 11 грудня 2015 року № 12 зазначає, що «відсутність підстав чи однієї з умов матеріальної відповідальності звільняє працівника від обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду» [6].

Слід зазначити, що низка авторів елементи складу правопорушення (як підстави матеріальної відповідальності працівників) ототожнюють з умовами матеріальної відповідальності [11, с. 194]. Чи можна погодитися з такою точкою зору? Тут знову варто звернутися до «Нового тлумачного словника української мови», де поняття «умова» має кілька значень: необхідна обставина, яка уможливує здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь; обставина, особливості реальної дійсності, за яких відбувається або здійснюється що-небудь; правила, вимоги, які забезпечують нормальну роботу чого-

небудь; сукупність даних, положення, що лежать в основі чого-небудь [12, с. 632–633]. Якщо синонімом терміна «умова» є термін «обставина» [13, с. 795], то варто трактувати умови матеріальної відповідальності працівників як сукупність факторів, за яких що-небудь відбувається. Отже, етимологічно підстава й умова є різними поняттями. Умова не є структурним елементом підстави. Такої точки зору дотримується Н.М. Хуторян, яка вважає, що під час правотворення розробники законопроектів не досліджують етимологічне значення того чи іншого терміна і надають йому не зовсім властиве юридичне значення. Як наслідок, виникає різне суперечливе доктринальне тлумачення тих чи інших юридичних термінів і неоднозначне їх тлумачення правозастосовними органами [14, с. 130].

Уважаємо, що умови матеріальної відповідальності працівників доцільно закріпити в оновленій редакції ст. 130 КЗпП України, чітко розмежувавши їх із підставами матеріальної відповідальності.

Відповідно до ч. 1 ст. 61 Конституції України «ніхто не може бути двічі притягнений до юридичної відповідальності одного виду за одне й те ж правопорушення» [15]. Указана стаття Конституції України закріплює загальноновизнаний принцип про те, що двічі за одне і те ж не карають («non bis in idem»). У ч. 3 ст. 130 КЗпП України пояснюється, що одночасне притягнення до матеріальної та інших видів відповідальності цілком допустиме, якщо тільки є підстави для притягнення працівника не тільки до матеріальної, а й до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності. Це правило цілком узгоджується зі ст. 61 Конституції України, чим підтверджується той факт, що матеріальна відповідальність є самостійним видом юридичної відповідальності.

Неможливість притягнення працівника до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю, регулюється ч. 4 ст. 130 КЗпП України. Так, матеріальна відповідальність не настає у випадках:

- коли заподіяна шкода належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
- за неoderжані підприємством, установою, організацією прибутки;
- за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Серед науковців виникають дискусії щодо самого поняття «ризик». Низка авторів вважають, що поняття «ризик» зрозуміти важко, що законодавець дещо проігнорував граматику української мови, що слід вживати поняття «ризик» [16, с. 400]. В українській мові «ризик» означає «усвідомлену можливість небезпеки, сміливий, ініціативний вчинок, дію з надією на успіх, позитивний результат; можливість збитку або невдачі в якій-небудь справі» [17]. Академічний тлумачний словник української мови поняття «ризик» трактує так само, як поняття «риск». «Риск – усвідомлена можливість небезпеки», «піти на риск – ризикувати, наражаючись на можливу небезпеку і сподіваючись на успіх» [18].

Погоджуємось із тим, що в цій ситуації можна застосовувати як поняття «ризик», так і поняття «риск». Слід зазначити, що в юридичній літературі частіше використовується поняття «ризик».

Пленум Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11.12. 2015 р. № 12 вважає ризик обґрунтованим, якщо:

- мета не могла бути досягнута неризикованими засобами;
- ризик відповідає значенню тієї мети, на досягнення якої його спрямовано;
- можливість настання шкідливих наслідків є малоїмовірною. За умов свідомого заподіяння шкоди нормальний ризик відсутній;
- об'єктом ризику можуть бути тільки матеріальні цінності, а не життя і здоров'я людей;

– ризикувати мають право тільки особи, що володіють певною професійною підготовкою і досвідом [6].

Л.А. Сироватська зауважує, що законодавство не може визначити зміст цієї норми для всіх випадків, наперед оцінити доцільність і виправданість будь-якого ризику. Тому в кожному конкретному випадку «норма» ризику повинна наповнюватися особливим змістом, а висновок про «норму» має зробити спеціаліст [19, с. 73].

Матеріальна відповідальність працівників не настає й у разі недержання підприємством, установою, організацією прибутків. Це зрозуміло, адже матеріальна відповідальність працівника передбачає обов'язок відшкодувати шкоду, завдану наявному майну підприємства, установи, організації. Упущена вигода, недержаний підприємством, установою, організацією прибуток, доходи, які мали місце внаслідок порушення працівником взятих на себе трудових обов'язків, відшкодуванню не підлягають.

Відповідно до ч. 4 ст. 130 КЗпП України працівник не може нести матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну ним у стані крайньої необхідності. КЗпП України визначення крайньої необхідності не надає. Це визначення дає ст. 39 Кримінального кодексу України, відповідно до якої не є кримінальним правопорушенням заподіяння шкоди правоохоронюваним інтересам у стані крайньої необхідності, тобто для усунення небезпеки, що безпосередньо загрожує особі чи охоронюваним законом правам цієї людини або інших осіб, а також суспільним інтересам чи інтересам держави, якщо ця небезпека в цій обстановці не можна було усунути іншими засобами і якщо при цьому не допущено перевищення меж крайньої необхідності [20, с. 155]. Що стосується трудового права, то слід розуміти, що небезпека має створювати загрозу суб'єктам трудових правовідносин. Прикладом заподіяння шкоди в стані крайньої необхідності у сфері трудових відносин можна вважати випадки, коли майстер пошкоджує механізм, щоб урятувати іншого працівника від каліцтва.

Пленум Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11.12. 2015 р.

№ 12 зазначає, що КЗпП визначення крайньої необхідності не надає. Тому до правовідносин щодо притягнення до матеріальної відповідальності за аналогією може застосовуватися визначення шкоди, завданої в стані крайньої необхідності, передбачене ст. 1171 ЦК (шкода, завдана особі у зв'язку із вчиненням дій, спрямованих на усунення небезпеки, що загрожувала цивільним правам чи інтересам іншої фізичної або юридичної особи, якщо ця небезпека за таких умов не можна було усунути іншими засобами) [6].

Висновки. Матеріальна відповідальність працівників (як інститут трудового права) має на меті захистити майно роботодавця від пошкодження, втрати, розкрадання і забезпечення відшкодування завданої працівником шкоди, формує в працівника дбайливе ставлення до майна роботодавця, а також гарантує працівнику захист від надмірних, незаконних і безпідставних стягнень.

Підсумовуючи, варто наголосити, що правова регламентація підстав та умов матеріальної відповідальності працівників потребує вдосконалення. Підставою матеріальної відповідальності є склад правопорушення. Шкода, протиправність діяння, вина, причинний зв'язок між діянням та наслідками є елементами підстави. Виходячи з етимологічного поняття умов та інших факторів, підставу та умови матеріальної відповідальності працівників не можна ототожнювати.

Чітке визначення підстав та умов матеріальної відповідальності сприятиме вдосконаленню нормативно-правової бази трудового права України. Потрібні додаткові дослідження, формування науково обґрунтованих пропозицій, які мають втілитись у кодифікованому нормативному акті, що сприятиме розвитку інституту матеріальної відповідальності в трудовому праві України.

Дискусійними залишаються питання щодо обставин, коли на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації. Важливо, щоб ознаки «крайньої необхідності», коли небезпека створює загрозу суб'єктам трудових правовідносин, були закріплені в трудовому законодавстві України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Скакун О.Ф. Теория государства и права : учебник. Харьков : Консум, 2000. 704 с.
2. Конституційне право України /за ред. В.Ф. Погорілка. Київ : Наук. думка, 1999. 737 с.
3. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве : монография. Киев, Одесса : Вища школа, 1982. 183 с.
4. Новий тлумачний словник української мови : у 4 т. Київ, 1998. Т. 3.
5. Словник синонімів Караванського. URL: <http://slovedia.org.ua/41/53407/270586.html>
6. Про узагальнення практики застосування судами законодавства, що регулює матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю : постанова Пленуму Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ від 11.12.2015 р. № 12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0012740-15#Text>
7. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України : підручник. 5-те вид., перероб. і доп. Харків : ФІНН, 2012. 800 с.
8. Щербина В.І. Підстави притягнення працівника до матеріальної відповідальності. *Правова позиція*, 2016, № 1. URL: <http://www.legalposition.umsf.in.ua/archive/2016/1/13.pdf>
9. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. Москва : Юрид. лит., 1974. 184 с.
10. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р., № 14, п. 4. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text>
11. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б., Додіна Т.М., Олейніков О.Л. Трудове право України : практикум. Київ : Юрінком Інтер. 1999. 288 с.
12. Новий тлумачний словник української мови : у 4 т. Київ, 1998. Т. 4.
13. Словник синонімів української мови : у 2 т. Київ, 1999–2000. Т. 2.
14. Хуторян Н. Підстави та умови матеріальної відповідальності у трудовому праві. *Право України*. 2014. С. 126–132.
15. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с.
16. Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.С. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 15-те вид., допов. та переробл. Київ : Алтера, 2013. 686 с.
17. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ, 2001. 1030 с.
18. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980). URL: <http://sum.in.ua/p/1/346/1>
19. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Москва, 1990. 178 с.
20. Кримінальний кодекс України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T012341?an=153>