

ВОЙЦИШЕНА О. В.,аспірантка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
(Київський національний університет
імені Тараса Шевченка)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.27>**УМОВИ ТА ПОРЯДОК ЗАСТОСУВАННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ДО ПРАЦІВНИКІВ**

У статті розкрито сутність правового регулювання матеріальної відповідальності працівника. Зазначено, що юридичною формою її закріплення та методом її правового регулювання в найбільш широкому розумінні виступає саме закон. Проте важливу роль в регламентації матеріальної відповідальності сторін трудового договору відіграють локальні нормативні акти. Матеріальна відповідальність працівника регламентована нормами різної юридичної сили.

У статті досліджено умови та порядок застосування матеріальної відповідальності до працівників. Зазначено, що умовами настання матеріальної відповідальності працівника (причому ці умови повинні виконуватись одночасно) є: порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків; нанесення прямої дійсної шкоди; вина в діях або бездіяльності працівника; прямий причинний зв'язок між протиправною та винною дією чи бездіяльністю працівника та шкодою, яка настала. Визначено, що підставою матеріальної відповідальності працівника у трудовому праві є правопорушення, про існування якого видається можливим стверджувати лише у випадку наявності усіх елементів його складу: суб'єкту, об'єкту, суб'єктивної та об'єктивної сторін.

Розглянуто юридичну природу матеріальної відповідальності в трудовому праві. Йдеться про те, що необхідною є наявність причинно-наслідкового зв'язку між протиправною поведінкою суб'єкта трудових правовідносин, який є винним у порушенні норми (норм) трудового законодавства, та наслідками у вигляді прямої дійсної шкоди, які така поведінка спричинила. Автор наголошує на тому, що поняття прямої дійсної шкоди на законодавчому рівні не розкривається, тому бере до уваги роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, а також думку науковців стосовно визначення категорії прямої дійсної шкоди. Підтримується наукова позиція щодо категорії прямої дійсної шкоди в рамках матеріальної відповідальності працівника саме називаючи її: «нестачею, ушкодженням цінностей, витратами на ремонт зіпсованого майна, штрафними санкціями за невиконання господарських зобов'язань».

Визначено місце матеріальної відповідальності у системі трудового законодавства. У науковій статті автором було детально розглянути питання регулювання матеріальної відповідальності працівника в трудовому праві та можливі заходи щодо покращення правового забезпечення матеріальної відповідальності працівника.

Ключові слова: *роботодавець, працівник, матеріальна відповідальність працівника, трудове законодавство, правове регулювання.*



Voitsyshena O. V. Conditions and procedure for applying material liability to employees

The article reveals the essence of the legal regulation of the employee's financial responsibility. It is noted that the law itself is the legal form of its consolidation and the method of its legal regulation in the broadest sense. However, local regulations play an important role in regulating the material liability of parties to an employment contract. The material responsibility of the employee is regulated by norms of different legal force.

The article examines the conditions and procedure for applying material liability to employees. It is noted that the conditions for the employee's material liability to arise (and these conditions must be fulfilled simultaneously) are: violation by the employee of the labor duties assigned to him; causing direct real damage; fault in the actions or inaction of the employee; a direct causal link between the employee's illegal and culpable action or inaction and the resulting damage. It was determined that the basis of the employee's material responsibility in labor law is an offense, the existence of which seems to be possible to assert only in the case of the presence of all elements of its composition: subject, object, subjective and objective parties.

The legal nature of material liability in labor law is considered. It is about the fact that it is necessary to have a cause-and-effect relationship between the illegal behavior of the subject of labor relations, who is guilty of violating the norm(s) of labor legislation, and the consequences in the form of direct actual damage that such behavior caused. The author emphasizes that the concept of direct real damage is not disclosed at the legislative level, therefore he takes into account the clarification of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine, as well as the opinion of scientists regarding the definition of the category of direct real damage. The scientific position regarding the category of direct real damage within the framework of the material responsibility of the employee is supported, calling it precisely: "lack, damage to valuables, costs for repairing damaged property, fines for non-fulfillment of economic obligations".

The place of material responsibility in the system of labor legislation is defined. In the scientific article, the author considered in detail the issue of regulating the employee's financial responsibility in labor law and possible measures to improve the legal protection of the employee's financial responsibility.

Key words: employer, employee, employee liability, labor legislation, legal regulation.

Постановка проблеми. Розкриваючи правове регулювання матеріальної відповідальності працівника, слід зазначити, що юридичною формою її закріплення та методом її правового регулювання в найбільш широкому розумінні виступає саме закон. Але, у той же час, важливу роль в регламентації матеріальної відповідальності сторін трудового договору відіграють локальні нормативні акти. Матеріальна відповідальність працівника регламентована нормами різної юридичної сили.

Більшість норм чинного кодексу присвячені саме окремим аспектам притягнення до відповідальності працівника, у той час, як матеріальній відповідальності роботодавця приділяється не велика увага, що зумовлено, зокрема, прийняттям акту в умовах існування лише державної форми власності. Акти у сфері загальної матеріальної відповідальності складають і інші закони, тобто нормам властива значна розпорошеність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою застосування матеріальної відповідальності до працівників за трудовим законодавством присвячені праці багатьох вчених серед яких є: А.В. Андрушко, Н.Б. Болотіна, М.О. Кабаченко, С.С. Ковальов, В.Л. Костюк, Т.В. Колесник, Р.З. Лівшиць, П.С. Луцюк, О.М. Лук'янчиков, Н.В. Медведенко, Н.О. Мельничук, В.І. Нікітінський, О.І. Процевський, О.В. Смирнов, С.В. Цветков. Праці зазначених вчених не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки та пропозиції потребують переосмислення та нових теоретичних підходів.



Метою наукової роботи є комплексне спеціальне дослідження теоретичних і практичних проблем умов та порядку застосування матеріальної відповідальності до працівників.

Виклад основного матеріалу дослідження. У теорії права традиційно підстава відповідальності представляється як єдність фактичної та юридичної підстави. Фактичною виступає правопорушення, юридичною, у свою чергу, – існування правової норми, якою встановлюється юридична відповідальність за відповідне діяння [1, с. 50].

Нерідке ототожнення досліджуваних понять як на рівні законодавства, так і у доктрині трудового права абсолютно не сприяє ефективному правозастосуванню.

Досить слушно щодо окресленої проблеми зазначає Н.М. Хуторян, що «у випадку, коли підстава як склад правопорушення ототожнюється з умовами відповідальності, хоча якщо ставити знак рівності між елементами правопорушення, які становлять підставу відповідальності, і умовами відповідальності, тобто розглядати як їх ідентичні поняття, то зникає необхідність в одному із цих понять, тобто треба тоді вести мову або про підставу відповідальності як сукупність елементів правопорушення, або про умови відповідальності» [2, с. 127-128].

Так, якщо розмірковувати про умови юридичної відповідальності, які динамічно розвиваються поряд із підставою, тобто правопорушенням, треба говорити не про елементи правопорушення і не ототожнювати ці поняття.

Наприклад, Д. Карпенко, аналізуючи зміст ст. 130 КЗпП України, запропонував окремо виділяти підстави та умови матеріальної відповідальності. Таким чином, саме у ч. 1 ст. 130 КЗпП України, як зазначив вчений, закріплені підстави матеріальної відповідальності: наявність заподіяної шкоди, порушення трудових обов'язків; у ч. 2 – окреслені умови матеріальної відповідальності, до яких доцільно включати: вину працівника в заподіянні шкоди, протиправність дій або бездіяльність, наявність причинного зв'язку між діями або бездіяльністю і заподіяною шкодою [3, с. 10].

У свою чергу, В. Лебедев, залишаючи без уваги підстави, виокремлює тільки умови настання матеріальної відповідальності, зазначаючи серед них: 1) трудове правопорушення, тобто винну протиправну поведінку сторони трудового договору; 2) заподіяння шкоди майну сторони трудового договору; 3) вимогу потерпілої сторони відшкодувати заподіяну їй шкоду [4, с. 244-245].

Так, на основі зазначеного, можна підсумувати, що підставою матеріальної відповідальності працівника у трудовому праві є правопорушення, про існування якого видається можливим стверджувати лише у випадку наявності усіх елементів його складу (традиційних: суб'єкту, об'єкту, суб'єктивної та об'єктивної сторін).

Проте, на можемо погодитись із Н.М. Хуторян, що, у свою чергу, передбачені у законодавстві шкода, протиправність, вина, причинний зв'язок є елементами підстави, без цих елементів немає підстави, тобто самого трудового правопорушення. А умовами матеріальної відповідальності, на думку автора, виходячи із етимологічного поняття умов як сукупності факторів, за яких що-небудь відбувається, є обставини чи фактори, за яких уже здійснюється, реалізується сама матеріальна відповідальність за наявності підстави. До яких Н.М. Хуторян пропонує включати: дотримання порядку притягнення до неї, зокрема строків, правильне визначення розміру матеріальної відповідальності, вимога потерпілої сторони відшкодувати заподіяну їй шкоду [2, с. 131]. За допомогою звернення до походження та змісту терміну «умова», шляхом чого пішла автор, на нашу думку, стає можливим наводити наступні міркування.

Так, незважаючи на активну дискусію серед науковців, все ж, вважаємо за доцільне притримуватись найбільш розповсюдженого підходу, а тому, на основі аналізу змісту ст. 130 КЗпП України, визначати в якості умов для виникнення матеріальної відповідальності: порушення працівником своїх трудових обов'язків; завдання прямої дійсної шкоди; існування причинно-наслідкового зв'язку між діями працівника та наслідками у вигляді описаної шкоди; встановлення вини працівника.



Особливо вдалимими та такими, які заслуговують на увагу, є висновки П.С. Луцюка, що у чинному законодавстві уточнено коло підстав та умов настання матеріальної відповідальності (у ст. 130 КЗпП України), проте по факту, як зазначає автор, у статті описуються не умови, а саме підстави матеріальної відповідальності, що вносить неточність у розуміння категорій на теоретичному рівні, що є неприпустимим [5, с. 221]. Одночасно із цим, науковцем доводиться, що настання матеріальної відповідальності можливе за наявності наступних елементів: 1) фактична підстава; 2) нормативна (або юридична) підстава; 3) спеціальна (процедурно-процесуальна) [6, с. 221-228] – яка є стадією притягнення особи-порушника до відповідальності, тобто по суті – порядком реалізації матеріальної відповідальності. Такий підхід, на нашу думку, є досить вдалим через свою всесторонність та деталізованість, а отже, вважаємо доцільним його використовувати і в процесі нашого дослідження. Дані «елементи» по суті і виступають найбільш деталізованими умовами матеріальної відповідальності працівника.

Фактичною підставою матеріальної відповідальності працівника є винне порушення даною особою чинного законодавства, яким була нанесена пряма дійсна шкода іншому суб'єкту трудових правовідносин (роботодавцю) або третій особі (якщо такий суб'єкт ніс відповідальність за відповідне майно третьої особи).

Тобто «протиправною» в контексті зазначеного може визнаватись поведінка працівника, яка характеризується невиконанням або неналежним виконанням трудових обов'язків, що передбачені законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, трудовим договором, наказами та розпорядженнями власника або уповноваженого ним органу [6, с. 150].

Необхідно зазначити і те, що у спеціальній фаховій літературі зустрічаються різні точки зору щодо визначення фактичної підстави матеріальної відповідальності в цілому.

Одна група вчених схиляється до того, що це єдине правопорушення – дисциплінарний проступок є підставою як для дисциплінарної, так і для матеріальної відповідальності, із відмінністю лише у тому, що для другого виду відповідальності такий проступок повинен призвести до специфічного наслідку – матеріальної шкоди [7, с. 195-197]. Інша наполягає на існуванні майнового проступку [8, с. 77]. Існують також спроби поєднати перший та другий підходи.

Так, наприклад, Н.М. Хуторян у своїй дисертації пише про те, що «підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення, яке в свою чергу може бути дисциплінарним проступком, майновим трудовим правопорушенням та немайновим трудовим правопорушенням» [9, с. 188].

На нашу думку, розглядаючи дисциплінарну та матеріальну відповідальність як самостійні види відповідальності працівника, пропонуємо вважати в якості підстави матеріальної відповідальності трудове майнове правопорушення, під чим розуміти протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання стороною трудових відносин своїх трудових обов'язків, наслідком якого стало заподіяння майнової шкоди іншій стороні трудових правовідносин, відповідальність за яке закріплюється у трудовому законодавстві (чи також у договорі).

Необхідною є наявність причинно-наслідкового зв'язку між протиправною поведінкою суб'єкта трудових правовідносин, який є винним у порушенні норми (норм) трудового законодавства, та наслідками у вигляді прямої дійсної шкоди, які така поведінка спричинила.

Слушним стосовно зазначеного є зауваження В.В. Костіна, що у випадках, коли пряму дійсну шкоду у трудових правовідносинах стороною цих правовідносин було заподіяно не у результаті порушення трудових, а будь-яких інших обов'язків, то відповідальність повинна наставати не за нормами трудового права, а за нормами цивільного права [10, с. 69]. Таке уточнення є дуже важливим, адже чітко розмежовує сферу використання категорій «збитки» та «пряма дійсна шкода», що є поняттями не тотожними, однаково як і законодавчий порядок їх відшкодування, розміри тощо.

Більше того, не можна не звернути увагу на те, що крім згаданих понять у юридичній літературі нерідко фактично пряму дійсну шкоду називають «прямим дійсним збитком» [11, с. 146; 12, с. 22], що є абсолютно некоректним та безпідставним, адже відбувається змі-



шування та підміна понять. Крім цього, шкода може бути матеріальною або моральною, а збиток – виключно матеріальним, що теж важливо в контексті розмежування досліджуваних термінів [5, с. 233].

Так, «збитками» у цивільному праві визнаються реально здійснені витрати, а також витрати, які необхідно буде провести з метою відновлення порушеного стану [5, с. 222]. Крім цього, такий порядок відшкодування передбачає також можливість стягнення зокрема і недержаних доходів – тобто тих, на які особа у випадку відсутності порушення своїх прав могла небезпідставно розраховувати («упущена вигода»).

За рахунок матеріальної відповідальності у трудових відносинах відшкодовуватись може виключно «пряма дійсна шкода», розмір якої не може перевищувати величину реального (фактичного) зменшення або погіршення стану майна роботодавця (у грошовому виразі). У цьому випадку також враховується необхідність погашення витрат або зайвих виплат у зв'язку із заподіяною шкодою [13, с. 90].

Поняття прямої дійсної шкоди на законодавчому рівні не розкривається. Проте, у постанові Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» надається роз'яснення, що «під прямою дійсною шкодою, зокрема, слід розуміти втрату, порушення або зниження цінності майна, 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. Згідно зі ст. 130 КЗпП України недержані або списані в дохід держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само, як і інші недержані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню» [14].

Досить вдало розкриває категорію прямої дійсної шкоди в рамках матеріальної відповідальності працівника О.В. Лега, називаючи її: «нестачею, ушкодженням цінностей, витратами на ремонт зіпсованого майна, штрафними санкціями за невиконання господарських зобов'язань» [6, с. 150].

У свою чергу, Д.О. Карпенко в якості прямої дійсної шкоди пропонує визначати зменшення цінності майна, витрати підприємства на відновлення, придбання майна та інших цінностей або проведення надмірних витрат (суми штрафу, витрати на перевезення тощо); під дійсною шкодою – фактичну наявність матеріальних цінностей, якими підприємство володіє на час заподіяння шкоди [3, с. 11].

Натомість, Н.М. Хуторян, справедливо заперечує: «при визначенні поняття дійсної шкоди необхідно говорити не просто про фактичну наявність матеріальних цінностей, оскільки сама фактична наявність це ще не заподіяння шкоди, а про заподіяння шкоди фактично наявним цінностям. Але в такому випадку поняття прямої і дійсної шкоди збігаються» [9, с. 194].

Проводячи чітке розмежування понять збитки та шкода, слід зазначити про непоодинокі випадки перегляду законодавства у сфері матеріальної відповідальності працівника.

Розвиваючи цю думку, слід звернути увагу на те, що в законодавстві (як сучасному, так ще радянському) пропонувалось закріпити матеріальну відповідальність для працівників та службовців не лише в межах прямої дійсної шкоди, а, зокрема, включити також упущену вигоду [15, с. 113].

Із такими ймовірними нововведеннями важко погодитись, адже власне упущена вигода – інститут, який ніколи не був властивий трудовому праву, а належав і належить цивільному. Окрім цього, передбачена законодавством можливість включати також упущену вигоду могла привести б до зловживань зі сторони роботодавців як сторони, яка об'єктивно знаходиться у більш вигідному становищі, адже має формальне право здійснювати оплату праці. Так, роботодавці отримали б можливість за рахунок заробітної плати працівників законно покривати витрати, пов'язані із різними підприємницькими ризиками, вирівнювати фінансові показники підприємства коштом найманих працівників тощо.



Тобто, для матеріальної відповідальності працівника властива саме компенсаційна правова природа, аж ніяк не каральна (штрафна), яка у певній низці випадків є особливістю цивільно-правової відповідальності [16, с. 16].

Будь-яке правопорушення характеризується через його склад, яким традиційно у юриспруденції вважається певне коло його визначальних, головних ознак, які законодавством виділяються як типові, необхідні та одночасно достатні для того, щоб особа могла бути притягненою до юридичної відповідальності. Вони повинні бути представлені всі разом, що означає у випадку відсутності принаймні одного із елементів – неможливість притягнення до відповідальності. Не є виключенням і трудове майнове правопорушення.

Досліджуючи склад трудового майнового правопорушення слід зазначити, що, в трудовому праві, необхідно дотримуватися повного складу правопорушення – об'єкт, об'єктивна сторона, суб'єкт, суб'єктивна сторона [1, с. 53].

Нормативна підстава, як у певній мірі згадувалось вже вище, означає закріплену на законодавчому рівні систему правових норм, якими регламентується матеріальна відповідальність працівників.

Так, у ст. 130 КЗпП України прямо встановлюється правило, відповідно до якого працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків за умов і у порядку, що визначені вказаним кодифікованим актом.

Проте в якості умови виникнення юридичної відповідальності для працівника самостійно шкода виступати не може. Шкода – це лише елемент, за допомогою якого характеризується протиправна поведінка працівника у формі матеріального правопорушення лише в рамках трудових відносин. Тобто, якщо шкода працівником завдається не внаслідок порушення законодавства про працю (чи трудового договору), або відсутня вказівка про необхідність відшкодування у чинному законодавстві, така шкода матеріальною вважатись не може [17].

Таку ж думку заявляє український вчений Д.В. Тимошенко, наголошуючи на тому, що неможливість притягнення працівника до матеріальної відповідальності за відсутності причинного зв'язку чітко виражена у ч. 1 ст. 130 КЗпП України словами «працівники несуть... відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству... внаслідок порушення». Порушення повинно бути причиною шкоди, а шкода має бути результатом порушення [18, с. 78].

Особою, на яку може покладатися обов'язок відшкодувати шкоду є т.з. «матеріально-відповідальна особа», проте у літературі у дане поняття не завжди вкладається однаковий зміст. Так, у вузькому, розумінні, якого, наприклад, притримується О.М. Бондаренко, під такою особою слід розуміти працівника підприємства, з яким укладено договір про повну або обмежену матеріальну відповідальність [19, с. 84]. Проте, на нашу думку, таку точку зору необхідно дещо розширити, адже у випадку обмеженої матеріальної відповідальності із працівником ніякого окремого договору не укладається. Такий працівник несе цей вид індивідуальної матеріальної відповідальності у силу того, що він набуває статусу найманого працівника після укладання саме трудового договору [20, с. 69]. А отже, матеріально-відповідальною особою слід в найбільш узагальненому вигляді вважати особу, яка згідно з набутим нею правовим статусом несе матеріальну відповідальність за довірені їй матеріальні цінності.

В якості третьої підстави матеріальною відповідальністю працівника слід розглядати спеціальну (процедурно-процесуальну), що означає наявність спеціального акту, яким передбачається можливість притягнення до матеріальної відповідальності конкретного працівника. Таким актом, у залежності від ситуацій й підстав, умов настання матеріальної відповідальності, виду матеріальної відповідальності, суб'єкту, що завдає матеріальної шкоди, та його подальших дій (добровільного відшкодування чи уникнення виконання обов'язку щодо відшкодування шкоди), може виступати: рішення суду або наказ роботодавця (або уповноваженого органу, який представляє роботодавця). У будь-якому разі, такий акт повинен відповідати вимогам законодавства, щодо його змісту, порядку винесення та процедурно-процесуальних строків [21, с. 104-107].



Так, у даному акті повинні міститися прізвище, ім'я, по батькові порушника трудового законодавства, який визнається винним у завданні шкоди іншій стороні трудових правовідносин своїми діями чи бездіяльністю; зазначення відповідних норм матеріального законодавства, які закріплюють порушення та характер вини; опис умов, що спричинили порушення законодавства; характер матеріальної шкоди та визначення її розміру; вид матеріальної відповідальності та особливості притягнення до такої відповідальності конкретного порушника трудового законодавства, щодо якого й винесений відповідний процесуальний акт [21, с. 106-107].

Список використаних джерел:

1. Лук'янчиков О.М. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: монографія. Харків: Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, 2019. 254 с.
2. Хуторян Н.М. Підстави та умови матеріальної відповідальності у трудовому праві. *Право України*. 2014. № 5. С. 126-132.
3. Карпенко Д.О. Правове регулювання матеріальної відповідальності в системі МВС України: навч. посіб. К., 1998.
4. Лебедев В. М. Трудовое право: учебник под ред. М., 2011. 368 с.
5. Луцюк П.С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д.ю.н.: 12.00.05. Северодонецьк, 2017. 468 с.
6. Лега О.В. Економіко-правові аспекти матеріальної відповідальності облікових працівників. *Вісник Житомирського державного технологічного університету*. 2010. № 3. Ч. 2. С. 150-151.
7. Самощенко И.С. Ответственность по советскому законодательству. М.: Юрид. лит., 1971. 240 с.
8. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев, Одесса: Вища шк., 1982. 183 с.
9. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.
10. Костін В.В. Поняття матеріальної відповідальності працівників. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г.С. Сковороди. Сер.: Право*. 2014. Вип. 21. С. 65-70.
11. Долгих Н.П. Трудовое право: навч. посіб. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. 252 с.
12. Клименко О. Матеріальна відповідальність в закладах охорони здоров'я. *Практ. управління медичним закладом*. 2016. № 4. С. 20-28.
13. Волков А.С. К вопросу о соотношении имущественной и материальной ответственности. *Вестник Пермского университета*. 2009. Вып. 4 (6). С. 89-93.
14. 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. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0014700-92#Text>.
15. Хвостов А.М. Некоторые вопросы материальной ответственности рабочих и служащих. *Советское государство и право*. 1964. № 10. С. 111-116.
16. Омарова Э.Б. Материальная ответственность наемных работников: проблемы теории и практики. Астана: Евразийский университет им. Л.Н. Гумилева, 2011. 391 с.
17. Гладкий В.В. К вопросу о сущности трудовправовой ответственности в современном трудовом праве Украины. URL: <https://zakon.ru>.
18. Тимошенко Д.В. Філософсько-правовий аспект причинно-наслідкового зв'язку як умова матеріальної відповідальності працівника. *Проблеми законності: зб. наук. пр.* 2014. Вип. 126. С. 78-84.
19. Бондаренко О.М. Організація обліку: навч. посіб. К.: Вид-во Національного авіаційного університету «НАУ-друк», 2009. 216 с.
20. Карпенко Р.В. Облік, калькуляція і звітність: навч.-метод. вид. Харків: Центр професійно-технічної освіти № 4, 2015. 341 с.
21. Луцюк П.С. Умови матеріальної відповідальності працівників. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2015. № 3. Том 2. С. 104-107.

