

УДК 349.233

**Є. І. МОРШНЄВ**

*Прикарпатський інститут ім. М. Грушевського МАУП, м. Львів*

**Є. І. ФЕДИК**

*Львівська комерційна академія*

## **ДО ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ І ПЕРСПЕКТИВ ЇЇ ІСНУВАННЯ**

Наукові праці МАУП, 2009, вип. 3(22), с. 201–207

*Розглядаються правова природа і специфіка матеріальної відповідальності у трудовому праві, її розмежування з майновою відповідальністю у цивільному праві. Досліджуються перспективи існування обмеженої матеріальної відповідальності працівників і проблеми розширення повної.*

Дослідженню проблеми правової природи, специфіки та галузевої належності матеріальної відповідальності сторін трудового договору в юридичній літературі приділяється достатньо уваги. Ця проблема знайшла своє віддзеркалення у працях таких учених-правознавців, як В. Венедиктов, М. Бару, Р. Лівшиць, П. Стависький, Н. Хуторян та ін., які зробили свій вагомий внесок у встановлення факту самостійності матеріальної відповідальності як виду юридичної відповідальності та як виду трудо-правової відповідальності [14].

Однак, незважаючи на ґрунтовні дослідження проблеми у цій сфері, вона не тільки не втратила своєї актуальності, а ще більше загострилася в умовах переходу до ринкових відносин. Актуальною залишається на сьогодні проблема галузевої належності і тісно пов'язане з нею питання щодо

правової природи матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, а також питання стосовно розмірів і порядку відшкодування сторонами трудового договору заподіяної шкоди, врегулювання строків позовної давності щодо матеріальної відповідальності.

Слід зазначити, що означені проблеми по-різному розглядаються у спеціальній юридичній літературі. Наприклад, П. Стависький, досліджуючи правову природу матеріальної відповідальності, зосереджує основну увагу на з'ясуванні характеру та відмінних рис матеріальної відповідальності у трудовому праві від інших видів матеріальної відповідальності [10, 8]. Е. Белінський при цьому аналізує складові поняття матеріальної відповідальності [1, 115–120].

Такі розбіжності у цьому плані викликані, на наш погляд, тим, що автори неоднозначно тлу-

мачать поняття “правова природа”, вкладаючи у нього різне значення.

На нашу думку, слід погодитись з точкою зору П. Ставицького, який під правовою природою матеріальної відповідальності розуміє її належність до тієї чи іншої галузі права [9, 19].

При цьому під правовою (трудо-правовою) природою матеріальної відповідальності суб'єктів трудового правовідношення слід розуміти її належність до предмета правового регулювання трудового права як галузі. Ця відповідальність визначається трудо-правовою природою порушеного обов'язку у зазначеному правовідношенні. Особливістю матеріальної відповідальності є те, що вона має правовідновлюючий характер і виконує компенсаційну функцію. Проте, на думку деяких авторів, специфіка в регулюванні матеріальної відповідальності у трудовому праві не змінює її цивільно-правової природи, вона є відповідальністю цивільно-правовою, оскільки захищає майнові права і, як відомо, розвинулась у рамках цивільного права. Крім того, цивільно-правова природа матеріальної відповідальності у трудовому праві обумовлюється її договірною природою. Зокрема, В. Смірнов стверджує, що матеріальна відповідальність працівників належить до договірної відповідальності за цивільним правом, оскільки виникає з обов'язку працівника за трудовим договором [8, 115], а відшкодування організації шкоди, заподіяної працівником не при виконанні своїх трудових обов'язків, є деліктною відповідальністю і регулюється відповідними нормами цивільного законодавства [7, 93]. З такою позицією автора, з нашої точки зору, слід погодитись, оскільки шкода, заподіяна не під час виконання ним трудових обов'язків, виходить за межі регулювання трудовим правом і є деліктним правопорушенням, а працівник у цьому випадку буде суб'єктом цивільно-правових відносин. У зв'язку з цим доцільно було б вилучити із ст. 134 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) п. 7, який передбачає відповідальність працівників за шкоду, заподіяну з їхньої вини організації не при виконанні ними трудових обов'язків.

Необхідність дослідження відмінностей між матеріальною відповідальністю у трудовому праві і майновою в цивільному праві зумовлена і потребами практики, оскільки у процесі притягнення осіб до юридичної відповідальності мають ще місце помилки в застосуванні норм матеріального права. Юристи-практики, зокрема судді, іноді притягують до майнової цивільно-правової відповідальності осіб, які перебувають у трудових

відносинах між собою. Наведемо конкретний приклад із практики. Так, гр-н Кузьменко, працюючи водієм на ПП “Рідня-С”, порушив правила дорожнього руху, в результаті чого службовий автомобіль був пошкоджений, а підприємству заподіяно шкоду в розмірі 5824 грн. У зв'язку з цим ПП “Рідня-С” подало позовну заяву до суду про відшкодування Кузьменком заподіяної шкоди. Рішенням місцевого суду Орджонікідзевського району м. Маріуполя Донецької області позовні вимоги було задоволено і з водія на підставі цивільного законодавства було стягнуто шкоду у зазначеному розмірі. Проте в касаційній скарзі Кузьменко на підставі порушення норм матеріального і процесуального права просив скасувати це рішення. Ухвалою Судової палати з цивільних справ Верховного Суду України від 24 квітня 2002 р. скарга водія Кузьменка була задоволена, рішення місцевого суду скасовано, а справу направлено на новий розгляд. При цьому Верховний Суд в ухвалі зазначив, що при вирішенні цього спору місцевий суд застосував закон, який не поширюється на правовідносини, що виникли у цьому випадку, у зв'язку з чим, відповідно до ст. 340 Цивільного процесуального кодексу України, судові рішення не може залишитись в силі [12].

Як видно з наведеного прикладу, місцевий суд замість загальних підстав і умов матеріальної відповідальності працівників та її розміру, що регулюються КЗпП, застосував цивільно-правові норми.

Аналізуючи питання щодо відмінності матеріальної відповідальності у трудовому праві від майнової відповідальності в цивільній галузі права, зазначимо, що відповідальність роботодавця і працівника як сторін трудового договору має свої специфічні особливості, що і дає підставу вважати матеріальну відповідальність у трудовому праві самостійним видом юридичної відповідальності. Ці особливості полягають у наступному.

1. Суб'єктом матеріальної відповідальності можуть бути лише працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. Тоді матеріальна відповідальність працівника і матеріальна відповідальність роботодавця вирізняються між собою розміром відшкодуваної шкоди, порядком відшкодування, характером правових норм, що їх регулюють. Так, обсяг матеріальної відповідальності працівника, за загальним правилом, визначається розміром завданої шкоди в межах середнього заробітку працівника (зобов'язання повного відшкодування виникає у випадках, прямо зазначених у КЗпП). Робото-

давець відшкодовує завдану працівникові шкоду у повному обсязі незалежно від власного фінансово-економічного стану [11, 370–371]. У цьому зв'язку варто погодитись з пропозицією авторів, які вважають за доцільне передбачити в новому Трудовому кодексі України окрему главу під назвою “Відповідальність роботодавця за невиконання законодавства про працю”. При цьому цю відповідальність бажано поділити на два види: 1) матеріальна відповідальність роботодавця; 2) інші види відповідальності роботодавця.

Суб'єктами цивільної відповідальності є рівноправні, незалежні один від одного, автономні учасники цивільно-правових відносин. Водночас сторони матеріальної відповідальності, яка виникає із трудового договору, не є повністю рівноправними, оскільки у трудовому праві продовжує діяти метод підпорядкування працівника роботодавцю і в умовах переходу до ринку поряд з домінуючим договірним методом регулювання трудових відносин, сфера дії якого в сучасних умовах все більше поширюється.

2. На відміну від цивільного у трудовому праві відповідальність має тільки особистий характер. При цьому письмові договори про повну матеріальну відповідальність, якщо це передбачено для певних категорій працівників, не можуть укладатися з неповнолітніми працівниками віком до 18 років. У цивільному праві, згідно із ст. 1178 Цивільного кодексу України (ЦК), майнову відповідальність за неповнолітніх віком до 14 років несуть батьки, опікуни, а з 14 до 18 років неповнолітні самі несуть майнову відповідальність за шкоду, яку вони заподіяли (ст. 1179 ЦК). Проте, якщо вони не мають заробітку чи майна, до відповідальності залучаються їхні представники [15]. Крім того, особи, які виконують роботу на підставі цивільно-правових угод (наприклад, за договором підяду), несуть майнову відповідальність за нормами цивільного законодавства.

3. Підставою матеріальної відповідальності є трудове правопорушення, яке виявляється у невиконанні чи неналежному виконанні трудових обов'язків, що призвело до заподіяння матеріальної чи немайнової шкоди. Норми цивільного законодавства регулюють відносини щодо відшкодування шкоди, заподіяної невиконанням чи неналежним виконанням цивільно-правових обов'язків [14, 140].

4. У цивільному праві майнова відповідальність настає у повному обсязі заподіяної шкоди, у тому числі при втраченій вигоді, при неодержанні очікуваних прибутків. Отже, в цивільно-право-

вих відносинах при заподіянні шкоди інших осіб діє загальне правило про повне відшкодування заподіяної шкоди.

На відміну від цивільно-правової майнової відповідальності матеріальна відповідальність за трудовим правом настає тільки за пряму дійсну шкоду. Відповідно до постанови Пленуму Верховного Суду України “Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” [4] під прямою дійсною шкодою потрібно розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства зазнати витрат на відновлення, придбання майна та інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення трудових обов'язків, грошові виплати. При цьому, згідно зі ст. 130 КЗпП, неодержані або списані в доход держави прибутки з підстав, пов'язаних з неналежним виконанням працівником трудових обов'язків (так само як і інші неодержані прибутки), не можуть включатися до шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

У трудовому праві, за загальним правилом, відшкодовується вартість майна, якому заподіяна шкода, у грошовому виразі, і тільки за бажанням заподіювача шкоди дане майно може бути замінено іншим, а також виправлені окремі його недоліки. Право вибору належить працівникові [2, 30].

Нагадаємо, що, крім того, норми трудового права встановлюють відповідальність, обмежену розміром одержуваної працівником заробітної плати. Саме в обмеженій матеріальній відповідальності працівників полягає передбачена законом гарантія забезпечення їх заробітної плати.

Водночас обмежена матеріальна відповідальність характерна і для роботодавця. Так, згідно із ст. 235 КЗпП, роботодавець повинен виплатити працівникові середній заробіток за час вимушеного прогулу або за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більше як за один рік.

Водночас законодавством про працю передбачено можливість відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові. Зокрема, ст. 2371 КЗпП передбачає відшкодування моральної шкоди працівникові, якщо порушення його законних прав призвели до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагають від нього додаткових зусиль для організації свого життя.

5. Важливою умовою настання відповідальності є принцип вини. Працівник визнається винним у заподіянні шкоди, якщо протиправне дія-

ня скоєно ним умисно або з необережності (за винятком випадків, коли шкода завдана джерелом підвищеної небезпеки) [11, 371]. Форма і вид вини впливають на вид матеріальної відповідальності працівника, а отже, на розмір і порядок відшкодування шкоди. За умисне заподіяння шкоди працівник завжди відповідає в повному розмірі завданої шкоди. Форма ж вини роботодавця для притягнення його до матеріальної відповідальності значення не має.

Принцип вини діє і у цивільному праві. Водночас за цивільним законодавством можливі випадки відповідальності фізичних та юридичних осіб і без вини. Це стосується діяльності зазначених осіб, яка пов'язана з використанням транспортних засобів, обладнання, механізмів, споруд, що створюють підвищену небезпеку для оточення. Ці особи відповідають за шкоду, заподіяну джерелом підвищеної небезпеки, якщо не доведуть, що шкода виникла внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

6. Норми трудового права передбачають презумпцію (припущення) невинуватості заподіювача шкоди. Так, ст. 138 КЗпП зазначає, що для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду роботодавця повинен довести наявність умов, непередбачених ст. 130 КЗпП, серед яких вказана й вина.

Цивільно-правові норми регулюють договірну і позадоговірну відповідальність, яка має, на відміну від трудо-правових норм, своєю передумовою презумпцію вини, згідно з якою звільнення від відповідальності можливе лише за умови доведення відповідачем того, що шкода виникла не з його вини, а внаслідок непереборної сили або умислу потерпілого.

7. У трудовому праві, згідно із ст. 136 КЗпП, покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, проводиться за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати працівника. А якщо шкода перевищує місячний заробіток працівника або роботодавцем не дотриманий позасудовий порядок, відшкодування проводиться у судовому порядку.

За цивільним законодавством примусове стягнення шкоди може здійснюватись тільки в судовому порядку.

При цьому для трудового права характерним є встановлення досить коротких строків звернення до суду. Так, ст. 223 КЗпП для звернення роботодавця до суду встановлює строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Водночас у цивільно-правових відносинах застосовується 3-річний строк позовної давності.

Розглянуті відмінності дають підставу зробити висновок, що трудове право самостійно регулює усі випадки матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків [5, 347].

Слід підкреслити, що до проблеми галузевої належності і правової природи матеріальної відповідальності сторін трудового договору спонукає звернутися низка дискусійних, спірних питань, які потребують свого подальшого вивчення, аналізу та вирішення. Зокрема, йдеться про появу різноманітних роботодавців — юридичних осіб, заснованих на різних формах власності (приватної, державної і комунальної), і про юридичне закріплення фізичної особи як нового виду роботодавця — сторони трудового договору відповідно стороною матеріальної відповідальності. Крім того, деякі відмінні риси між матеріальною відповідальністю у трудовому праві і майновою в цивільному поступово зникають. Водночас з'являються нові, які ще не досліджувалися спеціалістами — вченими в галузі трудового права.

Як відомо, залежно від форми вини матеріальна відповідальність працівників диференціюється на два види: обмежену та повну [11, 373]. Перший вид характеризується певною межею, а другий є рівним розміру заподіяної шкоди.

У зв'язку з новими концептуальними підходами до правового регулювання матеріальної відповідальності у трудовому праві потребує вдосконалення чинне законодавство стосовно меж, порядку визначення розмірів матеріальної відповідальності працівників та самого порядку притягнення до неї.

За чинним законодавством, як уже зазначалося, працівник, з вини якого заподіяна шкода, несе, як правило, матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Отже, частина шкоди, що не перевищує середній місячний заробіток працівника, стягненню не підлягає і залишається не відшкодованою. На думку Е. Белінського, це є гарантійною функцією матеріальної відповідальності [1, 149]. Іншої точки зору дотримується Н. Хуторян, яка вказує, що гарантійна функція матеріальної відповідальності у трудовому праві базується на рівності сторін трудового договору і повинна передбачати відшкодування матеріальної шкоди у повному розмірі як роботодавцю, так і працівникові як співвласнику. Відшкодування

прямих збитків, заподіяних майну роботодавця винними діями працівника, завжди обґрунтовано, тому не повинно обмежуватися [13, 29]. На відміну від Е. Белінського, Н. Хуторян стверджує (з чим, з нашої точки зору, слід погодитись), що трудові відносини підпадають під дію не тільки закону розподілу за працею, а й насамперед під дію закону про вартість. Перехід на регульовану ринкову економіку, закріплення різних форм власності обумовлює формування ринку праці, який передбачає чисельність покупців робочої сили — роботодавців. Уже відійшло в минуле твердження, що робоча сила в нашому суспільстві не є товаром [6, 15]. Раніше особі протистояв лише один власник засобів виробництва — держава, тому продавати робочу силу вільно як товар було неможливо. Сьогодні при плюралізмі роботодавців можна і потрібно говорити про вільний продаж індивідом своєї робочої сили як товару на умовах, що визначаються за угодою сторін.

Таким чином, трудові правовідносини набувають вартісного характеру. Закон вартості обумовлює захист майнових інтересів власника робочої сили, з одного боку, і власника засобів виробництва — з іншого, а звідси і повне відшкодування ним, як власником, заподіяної шкоди.

Обмеження шкоди середньомісячним заробітком приводить до порушення закону розподілу за працею, оскільки роботодавець за рахунок доходів має відшкодувати ту частину шкоди, яка залишилася невідшкодованою винним працівником. А це, у свою чергу, призводить до зменшення прибутку роботодавця і відповідно до зменшення преміального фонду, з якого виплачуються премії найманим працівникам.

Водночас у процесі доопрацювання нового Трудового кодексу України щодо регулювання відносин матеріальної відповідальності слід враховувати, що ринкові відносини в сучасних умовах тільки формуються, а також наявність безробіття та низької зарплати працівників. І тому, на наш погляд, на сьогодні доцільно обмежитись відшкодуванням роботодавцю тільки прямої дійсної шкоди у повному обсязі. А пряма загальна шкода повинна відшкодовуватись тільки у виняткових випадках, прямо передбачених законом. При цьому відшкодуванню підлягає пряма загальна шкода як дійсна, так і неотриманий прибуток.

У зв'язку з цим слід погодитись з висловленою в юридичній літературі думкою про те, що відповідну статтю нового Трудового кодексу України, яка передбачає матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю, до-

цільно викласти в такій редакції: “Працівник зобов'язаний відшкодувати заподіяну ним роботодавцю пряму дійсну шкоду у повному розмірі, якщо інше не передбачено цим Кодексом”. При цьому Трудовим кодексом варто передбачити випадки прямої загальної шкоди.

З цього приводу у правовій літературі мають місце й інші точки зору. Зокрема, О. Кузніченко вважає, що притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності неможливе, тому що він у такому разі залишається без заробітної плати, тобто без засобів на існування [3, 180]. З таким твердженням важко погодитись, оскільки ст. 128 КЗпП встановлює, що при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати 20 %, а у випадках, окремо передбачених законом, — 50 % заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.

На нашу думку, необхідно в окремій статті нового Трудового кодексу України дати визначення повної матеріальної відповідальності працівника, а також передбачити умови її настання. Ми поділяємо запропоноване Н. Хуторян поняття повної матеріальної відповідальності. Вона пропонує цю статтю викласти таким чином:

“1. Повна матеріальна відповідальність — це відшкодування працівником заподіяної прямої загальної шкоди.

2. Під відшкодуванням прямої загальної шкоди слід розуміти відшкодування прямої дійсної шкоди, а також неодержаних роботодавцем доходів, які він одержав би, якщо не було б допущено трудове правопорушення.

3. Матеріальна відповідальність за пряму загальну шкоду може накладатися на працівника у випадках, передбачених цим Кодексом”.

Слід також передбачити у новому трудовому законодавстві і випадки повної матеріальної відповідальності працівника, виклавши, за пропозицією Н. Хуторян, відповідну статтю у наступній редакції [14, 232]:

“1. Повна матеріальна відповідальність накладається на працівника у випадках:

- 1) незабезпечення цілості цінностей, ввірених працівникові на підставі спеціального письмового договору;
- 2) недостачі цінностей, одержаних за разовим документом;
- 3) на підставі спеціальних законів;
- 4) умисного заподіяння шкоди;
- 5) заподіяння шкоди у нетверезому стані або у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;

б) заподіяння шкоди внаслідок злочинних дій працівника, встановлених вироком суду.

2. Працівники, які не досягли вісімнадцяти років, несуть повну матеріальну відповідальність лише за умисне заподіяння шкоди, а також за шкоду, заподіяну у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння, або внаслідок вчинення злочину”.

Окремого врегулювання, на думку деяких авторів, у тому числі нашу, потребує матеріальна відповідальність працівника за незабезпечення цілості цінностей, ввірених йому на підставі спеціального письмового договору [14, 250]. У зв'язку з цим пропонується викласти відповідну статтю у новому Трудовому кодексі України у такій редакції:

“1. Працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, несе повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості таких цінностей, що ввірені йому на підставі спеціального письмового договору.

2. Договори про повну матеріальну відповідальність можуть укладатися з працівниками, яким виповнилося 18 років.

3. З працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, при прийнятті на роботу або згодом, як доповнення до трудового договору, укладається спеціальний письмовий договір про повну індивідуальну або повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність”.

Доцільно також передбачити у процесі доопрацювання нового Трудового кодексу України положення про те, що на роботи (посади), пов'язані з повною матеріальною відповідальністю, забороняється приймати осіб, які мають не зняту або не погашену судимість за розкрадання майна, хабарництво або інші корисливі злочини. Крім того, там же доцільно зазначити, що працівник, який заподіяв шкоду роботодавцеві, може її відшкодувати добровільно повністю або частково. При цьому пропонується можливість відшкодування в розстрочку, коли з цього приводу є погодження між працівником і роботодавцем [14, 253].

Таким чином, матеріальна відповідальність працівників як вид юридичної відповідальності є більш перспективним порівняно із дисциплінарною. Вона дозволяє вплинути на працівника, подолати зрівнялівку у трудових відносинах. При цьому очевидною є і економічна обґрунтованість застосування матеріальної відповідальності.

Сподіваємось, що викладені нами думки і пропозиції могли б сприяти вдосконаленню нового

законодавства України про матеріальну відповідальність працівників перед роботодавцями в умовах ринкової економіки.



## Література

1. Белинский Е. С. Материальная ответственность рабочих и служащих. — Киев; Одесса, 1984. — 168 с.

2. Вишневецька С. В. Співвідношення систем трудового і цивільного права: деякі дискусійні питання проблеми // Наук. вісн. Чернівецького ун-ту. — Вип. 4–5. — Правознавство. — Чернівці: ЧДУ, 1996. — С. 26–39.

3. Кузнiченко О. В. Матеріальна відповідальність працівників органів внутрішніх справ України. — Х.: Консум, 2002. — 225 с.

4. Постанова Пленуму Верховного Суду України „Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками” від 29 груд. 1992 р. № 14 // Законодавство України про працю. — Л., 2002. — С. 411.

5. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. — Х.: Консум, 2002. — 528 с.

6. Санникова Л. Ю. Проблемы правового регулирования отношений найма труда (цивилистический аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Томск, 1996. — 27 с.

7. Смирнов В. Т. О соотношении материальной ответственности рабочих и служащих по советскому трудовому праву и имущественной ответственности по гражданскому праву // Вестн. Ленингр. ун-та. Сер.: Экономика, философия, право. — 1963. — № 17. — Вып. 3. — С. 91–95.

8. Смирнов В. Т. Обязательства, возникающие из причинения вреда. — Л.: Знание, 1973. — 230 с.

9. Ставиский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. — Киев; Одесса, 1982. — 181 с.

10. Ставиский П. Р. Шляхи вдосконалення трудового законодавства // Рад. право. — 1990. — № 8 — С. 7–10.

11. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищих навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Ін Юре, 2003. — 536 с.

12. Ухвала Судової палати з цивільних справ Верховного Суду України від 24 квіт. 2002 р. — Архів Верховного Суду України. — Ухвали, 2002, справа № 6-1103 кс 01 // Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. — К., 2003. — С. 126.

13. Хуторян Н. Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин в умовах регульованої ринкової економіки // Рад. право. — 1990. — № 12. — С. 28–30.

14. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. — К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. — 264 с.

15. Цивільний кодекс України: Офіц. текст / М-во юстиції України. — К.: Юрінком Інтер, 2003. — 464 с.

*У зв'язку з новими концептуальними підходами до правового регулювання матеріальної відповідальності у трудовому праві потребує вдосконалення чинне законодавство стосовно меж, визначення розмірів та самого порядку притягнення працівників до такого виду відповідальності. Матеріальна відповідальність працівників як вид юридичної відповідальності є більш перспективним порівняно із дисциплінарною, оскільки дозволяє вплинути на працівника, подолати зрівнялівку у трудових відносинах.*

*В связи с новыми концептуальными подходами к правовому регулированию материальной ответственности в трудовом праве требует усовершенствования действующее законодательство относительно пределов, определения размеров и порядка привлечения работников к такому виду ответственности. Материальная ответственность работников как вид юридической ответственности является более перспективным сравнительно с дисциплинарной, поскольку позволяет повлиять на работника, преодолеть уравниловку в трудовых отношениях.*

*Thus, in view of the new conceptual approaches to the legal regulation of material responsibility in labour law, the effective laws pertaining to the scope, determination of the amounts and the procedure of bringing employees to such kind of responsibility require improvement. The material responsibility of employees, as a type of legal responsibility, is more promising compared to disciplinary responsibility, as it allows to exert an influence on the employee, to overcome egalitarianism in labour relations.*

Надійшла 8 червня 2009 р.