

Танасевич О. В.,

*здобувач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди***МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦЯ
ЯК САМОСТІЙНИЙ ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА****MATERIAL LIABILITY OF THE EMPLOYER
AS AN INDEPENDENT INSTITUTE OF LABOR LAW**

Статтю присвячено дослідженню правової природи матеріальної відповідальності роботодавця у соціальній і правовій державі. За результатами системного аналізу норм трудового та цивільного законодавства України і порівняння матеріальної та майнової відповідальності обґрунтовані такі особливості матеріальної відповідальності роботодавця, які у своїй сукупності дозволяють визначити її як самостійний інститут трудового права.

Ключові слова: *матеріальна відповідальність, роботодавець, працівник, майнова відповідальність.*

Статья посвящена исследованию правовой природы материальной ответственности работодателя в социальном и правовом государстве. В результате системного анализа норм трудового и гражданского законодательства Украины и сравнения материальной и имущественной ответственности обоснованы такие особенности материальной ответственности работодателя, которые в своей совокупности позволяют определить ее как самостоятельный институт права.

Ключевые слова: *материальная ответственность, работодатель, работник, имущественная ответственность.*

The article investigates the legal nature of the employer's liability in the social and legal state. As a result of the system analysis of labor and civil legislation of Ukraine and the comparison of material and property liability substantiated those features of the employer's liability, which together make it possible to define it as an independent institute of law.

Key words: *material liability, employer, employee, property liability.*

Постановка проблеми. Починаючи з другої половини ХХ століття, можна спостерігати тенденцію скорочення застосування централізованого методу і суттєве розширення колективно-договірного регулювання трудових відносин [1, с. 195]. У контексті посилення договірної акценту знову набуває актуальності питання розмежування майнової відповідальності у цивільному праві та матеріальної відповідальності у трудовому праві з метою визначення таких ознак останньої, які повною мірою відображатимуть її унікальність, самостійність та необхідність у демократичній, соціальній та правовій державі.

Аналіз останніх досліджень. Вивченню матеріальної відповідальності роботодавця та її розмежування із майновою відповідальністю у цивільному праві присвятили свої дослідження П.Р. Ставицький [2], Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева [3], В.В. Жернаков [4], О.М. Лук'яничков [5], Ю.В. Трофимовська [6], О.М. Коротка [7] та інші. Водночас у юридичній науці донині відсутній єдиний підхід до тлумачення поняття, місця і природи матеріальної відповідальності роботодавця у системі права, що зумовлює необхідність і доцільність наукових досліджень в означеній сфері.

Метою статті є визначення місця і природи матеріальної відповідальності роботодавця у сучасній соціальній та правовій державі.

Виклад основного матеріалу. Загальна теорія права визначає інститут права як групу взаємопов'язаних юридичних норм, що регулюють окремий вид суспільних відносин за допомогою виокремлених понять, термінів, конструкцій, законодавче закріплення яких стало наслідком його

розвитку [8]. Грунтуючись на цих положеннях, у більшості підручників із трудового права матеріальна відповідальність працівника та роботодавця розглядається як єдиний інститут трудового права [9, с. 861; 3, с. 194]. На нашу думку, об'єктивні реалії часу вимагають перегляду і вдосконалення цієї концепції, зокрема йдеться про розщеплення звичного сприйняття загального інституту матеріальної відповідальності працівників і роботодавця у юридичній доктрині та відповідне легальне відокремлення.

Галузеві особливості матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові, зумовлені історією оформлення суспільних відносин із використання найманої праці у самостійну галузь права та її функціями. Наприкінці ХVІІІ століття унаслідок стрімкого розвитку промисловості та активного застосування найманої праці постала потреба у формуванні такої галузі права, яка була б орієнтована не стільки на врегулювання самих відносин, скільки безпосередньо на охорону особи працівника. Вже наприкінці ХІХ століття було започатковане створення нормативної системи захисту інтересів працівника як економічно слабшої сторони трудових відносин [10, с. 123]. Отже, в основі трудового права такі науковці, як С.А. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський [11, с. 67], О.І. Процевський [12, с. 224], Ю.П. Дмитренко [13, с. 53], Н.Б. Болотіна [14, с. 87], В.І. Прокопенко [15, с. 25], вбачають його головну функцію – соціальну.

Однак, враховуючи послідовні зміни, що відбуваються у суспільстві, вбачається надзвичайно прогресивною позиція О.І. Процевського, який обґрунтував соціальне призначення трудового права прагненням

держави вирішувати питання трудових відносин переважно з позиції людини і для людини, але з урахуванням інтересів і потреб як працівника, так і роботодавця [12, с. 225]. Ця глибока і вагома думка дозволяє зацентувати увагу на тому, що трудове право має на меті створення доброзичливої атмосфери для обох сторін трудового договору. У цьому контексті актуальною є також позиція О.Л. Перцевої, яка наголошує, що «в умовах переходу до ринкової економіки нагальною є необхідність поширення захисної функції і на роботодавців, які у складних умовах несуть значний тягар не тільки організації виробництва, а й інших проблем, серед яких і ризик комерційного успіху» [16, с. 224].

Отже, матеріальна відповідальність роботодавця, з одного боку, є гарантією дотримання трудових прав працівника, а з іншого – як і будь-який вид юридичної відповідальності, потребує чіткої регламентації та визначення її ознак на законодавчому рівні. Однак ані законодавство, ані наукова доктрина і досі не містять єдиного підходу до визначення місця «матеріальної відповідальності роботодавця» у системі права. У КЗпП України законодавець обмежився несистематизованим закріпленням окремих аспектів такої відповідальності, тоді як у юридичній літературі можна зустріти обґрунтування матеріальної відповідальності роботодавця як самостійного галузевого інституту права, підвиду трудо-правової відповідальності, різновиду майнової відповідальності або його об'єднання із матеріальною відповідальністю працівника у єдиний інститут трудового права.

Так, М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова надають загальне визначення юридичної відповідальності у трудовому праві як передбаченого нормами трудового права і забезпечуваного у необхідних випадках заходами з його реалізації особливого правового стану правопорушника й уповноваженої особи, що реалізується в охоронних правовідносинах і виявляється в обов'язку правопорушника незалежно від його бажання дати звіт про свої неправомірні дії і зазнати обмежень, встановлених санкцією, а також у праві уповноваженої особи вимагати звіту щодо неправомірної поведінки і застосувати у необхідних випадках санкції [17, с. 47].

На думку В.С. Венедиктова, юридична відповідальність у трудовому праві є правовим станом суб'єктів трудових правовідносин, що покликаний забезпечити реалізацію ними прав та обов'язків [18, с. 74].

А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова визначають загальну трудо-правову відповідальність як обов'язок сторони трудових правовідносин зазнати несприятливих наслідків у вигляді організаційних, майнових або особистісних обмежень на умовах, визначених трудовим законодавством, колективним договором, локальними актами [9, с. 738]. Такого ж бачення змісту трудо-правової відповідальності дотримується В.В. Жернаков [4, с. 19].

Зустрічаються і досить лаконічні визначення трудової відповідальності як обов'язку сторін трудових правовідносин відповідати за вчинене трудове правопорушення і зазнати відповідних санкцій [19, с. 411].

Як єдиний інститут права розглядають матеріальну відповідальність роботодавця і працівника Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна, визначаючи її як обов'язок однієї сторони трудового договору відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання або неналежного виконання трудових обов'язків у встановленому законом розмірі й порядку. Ці науковці наділяють матеріальну відповідальність ознакою примусу, хоча і роблять зауваження щодо його особливостей у трудовому праві, що полягають у можливості добровільного відшкодування завданої шкоди [3, с. 194].

П.Р. Ставицький також об'єднував матеріальну відповідальність сторін трудового договору в єдиний інститут права та визначав її як обов'язок суб'єкта трудових правовідносин відшкодувати майнову шкоду, завдану іншому суб'єкту внаслідок порушення своїх обов'язків у межах та у порядку, встановленому законом [2, с. 65–66]. Цю думку поділяє і Н.М. Хуторян [20, с. 115], тоді як Н.В. Беднякова [21, с. 10], О.М. Лук'яничков [5], К.М. Гусов, Ю.Н. Полетаєв [22, с. 20] обґрунтовують самостійність інституту матеріальної відповідальності роботодавця.

Визнаючи поважність та авторитетність зазначених думок науковців, дозволимо собі не погодитись з окремими з наведених аспектів інтерпретації матеріальної відповідальності у трудовому праві. Зокрема, щодо обов'язку правопорушника зазнати саме «несприятливих наслідків» або «обмежень, встановлених санкцією». Ці словосполучення неминуче викликають до життя продовження асоціативного ряду поняттями «покарання, примус, помста», які взагалі невластиві трудовому праву з огляду на його функції та методи, адже метою матеріальної відповідальності є виключно поновлення порушеного права. Трудове право не має на меті покарання сторін трудового договору, навпаки, в його нормах ідеться про закріплення для них сприятливих умов існування у громадянському суспільстві. Тут варто погодитись із позицією тих учених, які відзначають найважливішою особливістю матеріальної відповідальності у трудових правовідносинах її винятково компенсаційний характер [2, с. 62]. Тому визначення цього поняття через такі словосполучення, як «несприятливі наслідки», «обмеження», «позбавлення майнового характеру» тощо, на нашу думку, є неприпустимим.

Крім того, ототожнення матеріальної відповідальності з певним правовим станом вбачається не дуже вдалим з етимологічного погляду. Під станом у широкому сенсі розуміють обставини, умови, в яких хто-небудь або що-небудь перебуває, існує; ситуацію, зумовлену певними обставинами, умовами; місце, роль у суспільстві [23]. У юридичному аспекті слово «стан» вживається як фіксація певного явища або факту у визначений момент часу, зокрема, у словосполученнях «безпорадний стан», «стан сп'яніння», «військовий або надзвичайний стан», «психічний стан», «акти громадянського стану» (смерть, народження, реєстрація або розірвання шлюбу) тощо [24]. Тоді як учинення правопорушення не тягне за

собою зміни стану правопорушника як сторони трудового договору, його тривалого «перебування» або «існування» у якихось «особливих умовах», адже відшкодування шкоди, виплата заробітної плати або створення безпечних умов праці з позиції міри обов'язковості їх до виконання не відрізняються одне від одного. Але ж ніхто не вживає таких словосполучень, як «правовий стан виплати заробітної плати» або «правовий стан дбайливого ставлення до засобів виробництва». Тому вжиття словосполучення «правовий стан» у дефініції юридичної відповідальності вбачається недоречним, натомість визначення цього поняття через слово «обов'язок» повною мірою відображатиме його дійсну правову природу.

Не можна також погодитись з об'єднанням матеріальної відповідальності роботодавця та працівника в єдиний, спільний інститут трудового права, хоча ці види відповідальності справді мають спільні риси з огляду на їхню трудо-правову природу, зокрема вони виникають у межах трудових правовідносин, мають своїм суб'єктом виключно сторін трудового договору, виникають унаслідок учинення правопорушення, мають компенсаційний характер, а можливість притягнення винної особи до матеріальної відповідальності не обмежена періодом існування трудових відносин.

Однак порядок визначення розміру відшкодування, що підлягає стягненню зі сторін трудового договору у разі невиконання ними своїх обов'язків, є різним; законодавцем встановлено різні умови притягнення сторін трудового договору до матеріальної відповідальності; підхід до визначення вини правопорушника має суттєві відмінності; не є однаковими обставини, які надають можливість зменшення відшкодування.

Слід зазначити, що з огляду на соціальну, захисну спрямованість трудового права матеріальна відповідальність працівника має, як правило, обмежений характер (за винятком тих випадків, коли законодавство дозволяє застосовувати повну матеріальну відповідальність), при цьому згідно зі статтями 130, 132 КЗпП України відшкодуванню підлягає тільки пряма дійсна шкода і лише в межах середнього місячного заробітку та в порядку, передбаченому законодавством, за умови її заподіяння унаслідок винних протиправних дій працівника. Крім того, під час визначення розміру шкоди, заподіяної працівником, суд зобов'язаний враховувати міру його вини і ту конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно, відсутність умов збереження матеріальних цінностей, майновий стан працівника та конкретну обстановку, за якої заподіяно шкоду, а стаття 138 КЗпП України покладає на роботодавця обов'язок доведення наявності умов для покладення на працівника матеріальної відповідальності [25].

Для притягнення до матеріальної відповідальності роботодавця законом визначено таку особливість: визначення розміру шкоди не обмежується законом, тому відшкодуванню підлягає завдана ним не тільки майнова, а й моральна шкода відповідно до

статті 2371 КЗпП України [25]. Навіть у тих випадках, коли шкода, завдана здоров'ю працівника, відшкодовується спеціально створеним державним органом за рахунок відповідного фонду, моральну шкоду, завдану внаслідок цього, все одно відшкодовує роботодавець [26].

Притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності у разі порушення ним вимог статті 22 КЗпП України може мати місце до виникнення трудових правовідносин, тобто до укладення трудового договору. Зокрема, йдеться про державні гарантії під час прийняття на роботу, які встановлені для молодих спеціалістів, вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років або дитину-інваліда, одиноких матерів, виборних працівників після закінчення строку повноважень тощо. Як роз'яснив Пленум Верховного Суду України у своїй постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 р., якщо внаслідок незаконної відмови у прийнятті на роботу або несвоєчасного укладення трудового договору працівник мав вимушений прогул, то його оплата проводиться відповідно до правил частини 2 статті 235 КЗпП України [27].

Така кількість суттєвих особливостей матеріальної відповідальності роботодавця не дозволяє об'єднати її в один інститут із матеріальною відповідальністю працівника, що дає підстави зробити висновок про існування двох самостійних галузевих інститутів – матеріальної відповідальності працівника та матеріальної відповідальності роботодавця.

Важливим кроком у сприйнятті унікальності матеріальної відповідальності роботодавця як самостійного інституту трудового права є також її відмежування від майнової відповідальності у цивільному праві.

Заперечувати спорідненість характерних рис матеріальної (майнової) відповідальності в межах цивільних та трудових правовідносин неможливо. По-перше, застосування заходів обох видів відповідальності пов'язане безпосередньо і виключно з відповідним волевиявленням сторони цих правовідносин: держава в особі її органів або посадових осіб не може ініціювати притягнення сторони цивільних або трудових правовідносин до відповідальності навіть за умови обізнаності щодо порушення певним суб'єктом правового припису, а добровільне відшкодування шкоди стороною трудових або цивільних правовідносин повністю виключає можливість застосування до неї заходів відповідальності. По-друге, відповідальність у трудовому та цивільному праві завжди є компенсаційною, її найважливішою функцією є відшкодування збитків, які завдані одній стороні правовідносин протиправними діями іншої сторони, тому розмір такого відшкодування не визначений законом для необмеженого кола осіб, а завжди пов'язаний з умовами конкретних правовідносин.

Саме наведені вище спільні риси, на думку деяких цивілістів, дозволяють відносити матеріальну відповідальність у трудовому праві до різновиду цивільно-правової відповідальності [28, с. 14; 29, с. 157;

30, с. 48]. Впевненості таким твердженням додають положення статті 92 Конституції України, якою до видів юридичної відповідальності віднесено цивільно-правову, кримінальну, дисциплінарну та адміністративну [31]. Деякі вчені обґрунтовують цивільно-правовий характер матеріальної відповідальності у трудовому праві також виникненням трудових правовідносин на підставі трудового договору, у зв'язку з чим обстоюють її договірний характер. Однак, незважаючи на те, що підставою виникнення трудових відносин є договір, із таким висновком погодитись не можна.

Договірною відповідальністю вважається той її вид, який виникає унаслідок невиконання або неналежного виконання умов договору, при цьому такі умови згідно зі статтями 627, 628 ЦК України можуть бути встановлені на розсуд сторін з урахуванням вимог цього Кодексу. У разі неврахування вимог, встановлених статтею 203 ЦК України, такий договір може бути визнано недійсним повністю або частково [32].

У трудовому праві можливість визнання у судовому порядку недійсним трудового договору (контракту) взагалі не передбачена. Але з огляду на загальну норму статті 9 ЦК України, яка передбачає можливість застосування до трудових відносин норм цього Кодексу у разі їх нерегульованості [32], на практиці мали місце судові позови з вимогою щодо визнання недійсним трудового контракту. Верховним Судом України було сформульовано правову позицію, якою однозначно розв'язано це спірне питання: трудовий договір не є оспорюваним правочином у розумінні статей 202, 203 цього ж Кодексу, а тому вимоги чинності правочину на нього не поширюються [33].

За цивільно-правовим договором між сторонами виникає грошове зобов'язання, за порушення якого згідно зі статтею 625 ЦК України настає відповідальність у виді сплати суми боргу з урахуванням встановленого індексу інфляції за весь час прострочення, а також трьох процентів річних від простроченої суми, якщо інше не встановлено договором або законом [32].

Однак у трудових правовідносинах ідеться про особливий, галузевий вид грошового зобов'язання – заробітну плату, відповідальність за несвоєчасну виплату якої встановлена спеціальним нормативно-правовим актом – Законом України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати». Окремо Верховний Суд України у своїй постанові наголосив, що положення статті 625 Цивільного кодексу України до трудових правовідносин не застосовуються [34].

Крім того, згідно з частиною четвертою статті 22 ЦК України на вимогу особи, якій завдано шкоди, майнова шкода може бути відшкодована не тільки в грошовій формі, а і в інший спосіб, зокрема, шляхом передачі речі того ж роду, полагодження пошкодженої речі, що у трудовому праві є неприпустимим [32].

Відповідно до статті 623 ЦК України відшкодування збитків, завданих унаслідок порушення

цивільно-правового зобов'язання, здійснюється, виходячи з ринкових цін, які існують на день добровільного задоволення боржником вимог кредитора або на день ухвалення рішення суду [32]. На розмір відшкодування, яке підлягає стягненню на користь працівника з роботодавця за порушення останнім умов трудового договору, не впливають зміни у кон'юктурі ринку, девальвація національної валюти тощо.

У цивільно-правових відносинах сторони договору є рівними, а тому принцип презумпції винності особи, яка порушила зобов'язання, передбачений статтею 614 ЦК України, розповсюджується на обидві сторони договору [32]. Тоді як у трудовому праві презумпція винності діє виключно щодо роботодавця, який зобов'язаний довести відсутність своєї вини у заподіянні майнової шкоди працівникові і правомірність своїх дій. І якщо у цивільно-правовому договорі за згодою сторін порядок доведення винності може бути змінений, то у трудових правовідносинах внесення до трудового договору відповідного положення не матиме сенсу, оскільки воно порушуватиме права працівника, а тому з огляду на статтю 9 КЗпП України вважатиметься недійсним [25].

У цивільному праві за підставами виникнення вирізняють договірну і деліктну відповідальність: договірна відповідальність виникає тоді, коли сторона договору не виконала чи неналежно виконала свої договірні зобов'язання, а деліктна відповідальність має своєю підставою правопорушення та виникає поза межами договірних відносин. Тоді як матеріальна відповідальність роботодавця має гібридний характер – «деліктно-договірний», якщо говорити цивілістичною мовою, адже виникає виключно в межах трудових договірних правовідносин унаслідок учинення роботодавцем трудового майнового правопорушення.

Отже, перераховані вище принципи відмінності майнової відповідальності у цивільному праві та матеріальної відповідальності роботодавця у трудовому праві не дозволяють визначити останню як вид цивільно-правової відповідальності (договірної або деліктної), а навпаки, переконливо свідчать про належність останньої до трудового права.

Висновки. Наведені у цьому дослідженні особливості матеріальної відповідальності роботодавця свідчать про об'єктивне існування групи взаємопов'язаних, уособлених юридичних норм, які хоча і не систематизовані законодавцем в окрему главу або розділ КЗпП України, але регулюють однорідні, специфічні відносини у галузі трудового права. Сукупність численних унікальних ознак матеріальної відповідальності роботодавця у трудовому праві, не властивих іншим видам юридичної відповідальності, дозволяє зробити висновок про необхідність оформлення цього правового явища у самостійний галузевий інститут права на законодавчому рівні, що зумовлює необхідність подальших наукових розвідок у цьому напрямі.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Барабаш О.Т. Роль Кодексу про працю в удосконаленні правового регулювання трудових відносин / О.Т. Барабаш // Правова держава Україна: проблеми, перспективи розвитку : короткі тези допов. та наук. повідом. Республікан. наук.-практ. конфер. (м. Харків, 9–11 листоп. 1995 р.) / Нац. юрид. акад. України ; відп. ред. М.І. Панов. – Харків, 1995. – 365 с.
2. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К. – Одесса : Вища школа, 1982. – 183 с.
3. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підруч.] / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева, Т.М. Додіна. – К. : Київ. обл. орг-ція тов-ва «Знання», 2001. – 564 с.
4. Жернаков В.В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права / В.В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 7. – С. 19–23.
5. Лук'янчиков О.М. Матеріальна відповідальність роботодавця як самостійний інститут трудового права / О.М. Лук'янчиков // Порівняльно-аналітичне право. – 2013. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.pap.in.ua/3-1_2013/5/Lukianchikov%20O.M..pdf.
6. Трофимовська Ю.В. До питання про відмінність матеріальної відповідальності в трудовому праві від майнової відповідальності за цивільним правом / Ю.В. Трофимовська // Здобутки науки у 2014 році : матер. Міжнар. конф. (м. Київ, 27 груд. 2014 р.). Ч. 2. – К. : Центр наук. публ., 2014. – С. 86–89.
7. Коротка О.М. Поняття та роль матеріальної відповідальності сторін трудового договору / О.М. Коротка // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2002. – № 19. – С. 246–250.
8. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://leksika.com.ua/19390825/legal/institut_prava.
9. Лушников А.М. Курс трудового права : [учеб.] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 2. – 1151 с.
10. Киселев И.Я. Трудовое право стран Запада на рубеже XXI века / И.Я. Киселев // Государство и право. – 1996. – № 1. – С. 122–126.
11. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М., 1978. – 368 с.
12. Процевський О.І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О.І. Процевський // Право України. – 2011. – № 2. – С. 223–234
13. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підруч.] / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
14. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підруч.] / Н.Б. Болотіна. – 4-те вид., стер. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
15. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підруч.] / В.І. Прокопенко. – Харків : Консум, 1998. – 480 с.
16. Перцева О.Л. Дослідження функцій трудового права в умовах переходу до ринкової економіки: постановка проблеми / О.Л. Перцева // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матер. наук.-практ. конфер. (м. Сімферополь, 19–20 трав. 2003 р.) / за ред. В.С. Венедиктова. – Харків : Вид-во НУВС, 2003. – 248 с.
17. Іншин М.І. Юридична відповідальність та інші примусові заходи в трудовому праві : [навч. посіб.] / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. – Харків : Золота миля, 2012. – 495 с.
18. Венедиктов В.С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В.С. Венедиктов. – Харьков : Консум, 1996. – 136 с.
19. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / О.І. Хайнус // Часопис Київського університету права. – 2011. – № 4. – С. 410–414
20. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин : [монографія] / Н.М. Хуторян. – К. : Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. – 264 с.
21. Беднякова Н.В. Правовые проблемы материальной ответственности работодателя : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. / Н.В. Беднякова. – М., 2006. – 20 с.
22. Гусов К.Н. Ответственность по российскому трудовому праву : [учеб.] / К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М. : Проспект, 2008. – 272 с.
23. Словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://sum.in.ua/s/stan>.
24. Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 1998. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://leksika.com.ua/legal/>.
25. Кодекс законів про працю : Закон № 322-VII від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>.
26. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 77-VIII від 28.12.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/77-19/page?text=%EC%EE%F0%E0%EB>.
27. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92?nreg=v0009700-92&find=1&text=%E2%B3%E4%EC%EE%E2&x=0&y=0#w14>.
28. Тимошенко И.В. Административная ответственность : [учеб. пособ.] / И.В. Тимошенко. – М. – Ростов-на-Дону, 2004. – 287 с.
29. Братусь С.Н. Юридическая ответственность и законность (очерк теории) / С.Н. Братусь. – М. : Городец-издат, 2001. – 208 с.
30. Смирнов В.Т. Обязательства, возникающие из причинения вреда / В.Т. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1973. – 72 с.
31. Конституція України : Закон № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
32. Цивільний кодекс України : Закон № 435-VI від 16.01.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.
33. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 08.09.2010 р. у справі № 6-4684св10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/BD8838265C38F240C2257B7B004C786E](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/BD8838265C38F240C2257B7B004C786E).
34. Постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 21.05.2014 р. у справі № 6-43ц14 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)/1FA54CC2C20AA668C2257D1604AB0B2](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents)/1FA54CC2C20AA668C2257D1604AB0B2).