

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.233

ПІДСТАВА ТА УМОВИ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

GROUNDS AND CONDITIONS OF THE MATERIAL RESPONSIBILITY OF LABOR RELATIONS

Годованець Ю.С.,

*викладач кафедри господарсько-правових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх справ*

Статтю присвячено дослідженню проблем правового регулювання підстави й умов матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Особлива увага приділяється характеристиці трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності в трудовому праві. Також подається перелік умов матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин, розкривається їх зміст.

Ключові слова: підстава матеріальної відповідальності, умови матеріальної відповідальності, трудове правопорушення, майнова шкода.

Статья посвящена исследованию оснований и условий материальной ответственности сторон трудового правоотношения. Особое внимание уделяется характеристике трудового правонарушения как основания материальной ответственности в трудовом праве. Также даётся перечень условий материальной ответственности субъектов трудовых правоотношений, раскрывается их содержание.

Ключевые слова: основание материальной ответственности, условия материальной ответственности, трудовое правонарушение, имущественный вред.

The article is devoted to the research of the grounds and conditions of the material responsibility of the sides of labor relations. A correlation of notions grounds and conditions of the material responsibility of the sides of labor relations was carried out in the article. Labor offense is determined by the author as the grounds of the material responsibility in labor law. Also the grounds of the material responsibility of the subjects of labor relations were selected and formulated there.

Key words: grounds of the material responsibility, conditions of the material responsibility, labor offense, material damage.

Постановка проблеми. Створення ефективного механізму відшкодування шкоди, заподіяної одній стороні трудового договору неправомірними діями іншої сторони, є одним зі стрижневих завдань науки й практики трудового права на сучасному етапі. Згаданий механізм повинен включати правове регулювання підстави, умов, конкретних випадків і порядку притягнення роботодавця та працівника до матеріальної відповідальності. При цьому чіткій і детальній регламентації підстави й умов такої відповідальності, на нашу думку, належить важлива роль у побудові концепції матеріальної відповідальності сторін трудового договору загалом.

Стан дослідження. Теоретичною базою статті стали дослідження відомих фахівців у галузі трудового права І.В. Зуба, О.М. Короткої, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, П.Д. Пилипенка, В.І. Прокопенка, В.Г. Ротаня, С.В. Савіна, Л.О. Сироватської, П.Р. Ставицького, Б.С. Стичинського, Н.М. Хуторян та багатьох інших. Проте науковцям, незважаючи на ґрунтовні розвідки, не вдалося сформулювати єдиного підходу до проблеми правового регулювання підстави й умов матеріальної відповідальності, що, на жаль, не сприяє побудові уніфікованого понятійного апарату у сфері цієї галузевої відповідальності.

Мета статті полягає у виробленні пропозицій щодо визначення змісту підстави й умов матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Виклад основного матеріалу дослідження. Визнання взаємного характеру матеріальної відповідальності в трудовому праві позначилося також на проблемі регламентації підстави й умов матеріальної відповідальності сторін трудових відносин. Ця проблема зумовлюється тим, що чинне трудове законодавство встановлює підставу та умови матеріальної відповідальності лише працівника. Наявність такої прогалини в правовому регулюванні фахівці в галузі трудового права вважають серйозним недоліком чинного трудового законодавства.

Нерідко під умовами й підставами юридичної відповідальності розуміють такі правові категорії, як шкода, протиправність, причинний зв'язок між ними, а також вина суб'єкта трудових правовідносин. Так, автори «Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю» виділяють юридичні факти (протиправну поведінку працівника, пряму дійсну шкоду, причинний зв'язок між протиправною поведінкою працівника та шкодою й виною працівника), які вони називають підставами матеріальної відповідальності [1, с. 571].

Як наголошує В.П. Мироненко, підставою матеріальної відповідальності як правовідносин щодо відшкодування шкоди є юридичний факт – скоєння правопорушення, у результаті якого виникла шкода [2, с. 56]. На трудове майнове правопорушення як на підставу матеріальної відповідальності вказує П.Р. Ставицький, а до умов матеріальної відповідальності вчений відносить окремі елементи правопорушення: майнову шкоду, порушення обов'язку в трудовому правовідношенні, причинний зв'язок між порушенням обов'язком і майновою шкодою [3, с. 77].

Підставою матеріальної відповідальності, як наголошують О.С. Пашков та О.В. Смирнов, слід вважати дійсну шкоду, а умовами – такі елементи правопорушення, пов'язаного із заподіянням шкоди підприємству, установі, організації, як вина, протиправність діяння, причинний зв'язок між протиправною поведінкою та її наслідками [4, с. 323].

Аналогічного висновку доходить В.І. Прокопенко, розглядаючи пряму дійсну шкоду як підставу матеріальної відповідальності, за наявності якої для настання матеріальної відповідальності необхідні такі умови: протиправна поведінка працівника, причинний зв'язок між протиправною поведінкою та заподіяною шкодою, вина [5, с. 424].

О.М. Коротка до умов матеріальної відповідальності відносить вину, пряму дійсну шкоду, протиправну поведінку однієї зі сторін трудового договору, причинний

зв'язок між протиправною поведінкою та її результатом у формі прямої дійсної шкоди. Учений зазначає, що три умови мають об'єктивну якість, адже вони є водночас ознаками об'єктивної сторони правопорушення. Вина ж має суб'єктивну якість, оскільки є складовою суб'єктивної сторони правопорушення [6, с. 75].

З огляду на те, що матеріальна відповідальність має багато спільних рис із цивільно-правовою відповідальністю, вважаємо цілком доречним звернутися також до відповідних напрацювань у галузі цивільного права. Так, згідно з концепцією В.В. Вітрянського, підставою цивільно-правової відповідальності (єдиною та спільною) є порушення суб'єктивних цивільних прав, як майнових, так і особистих немайнових, оскільки цивільно-правова відповідальність є відповідальністю одного учасника майнового обороту перед іншим, відповідальність порушника перед потерпілим; її загальною метою є відновлення порушеного права на основі принципу відповідності розміру відповідальності розміру заподіяної шкоди або збитків. Умовами ж цивільно-правової відповідальності В.В. Вітрянський вважає протиправність порушення суб'єктивних цивільних прав, наявність збитків (шкоди), причинний зв'язок між порушенням суб'єктивних цивільних прав і збитками (шкодою), вину порушника [7, с. 705].

Інші представники науки цивільного права, зокрема В.Т. Смірнов та А.А. Собчак, звертали увагу на неприпустимість змішування понять «підстави відповідальності» й «умови відповідальності», вживання їх як тотожних, при цьому справедливо зазначаючи: «Кожне явище, відображене у відповідному понятті, володіє певним, лише йому властивим змістом. <...> Вони мають різне юридичне значення». Автори пропонують розглядати «підстави» як те, що зумовлює будь-яке явище, а «умови» – як ознаки, що характеризують основу та без наявності яких явище не може виникнути. Можна сказати, що «підстава» – це юридичний факт, який зумовлює виникнення певних правовідносин, їх зміну й припинення, а «умови» – це те, що характеризує цей факт у цілому або окремі його сторони [8, с. 56].

Варто наголосити, що в трудовому законодавстві деяких зарубіжних країн (зокрема, у ст. 400 Трудового кодексу Республіки Білорусь від 26.07.1999 р. № 296-3 [9], ст. 198 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки від 01.02.1999 р. № 618-IQ [10], ст. 166 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 15.05.2007 р. № 252-III [11]) виділяються власне умови матеріальної відповідальності, а поняття «підстава матеріальної відповідальності» не вживається. Так, ст. 186 «Умови настання матеріальної відповідальності» Трудового кодексу Республіки Узбекистан від 21.12.1995 р. № 161-I [12] передбачає, що матеріальна відповідальність сторони трудового договору настає за шкоду, заподіяну нею іншій стороні в результаті своєї винної протиправної поведінки (дії або бездіяльності).

У розділі XI «Матеріальна відповідальність» Трудового кодексу Республіки Молдова від 28.03.2003 р. № 154-XV [13], наприклад, терміни «підстава» й «умови» взагалі не використовуються, однак на підставу вказує ч. 1 ст. 328 цього кодексу, відповідно до якої сторона індивідуального трудового договору відшкодовує матеріальну шкоду, заподіяну нею другій стороні в результаті протиправної й винної дії або бездіяльності. А норма ч. 1 ст. 327 Трудового кодексу Республіки Молдова передбачає обов'язок сторони індивідуального трудового договору (роботодавця чи працівника), яка заподіяла матеріальну та/або моральну шкоду іншій стороні під час виконання своїх трудових обов'язків, відшкодувати цю шкоду відповідно до цього кодексу й інших нормативних актів, із чого можна зробити висновок про виділення умови цієї відповідальності. Інакше кажучи, сторони трудових правовідносин несуть матеріальну відповідальність за умови, що шкоду заподіяно під час виконання ними своїх трудових обов'язків.

Цікаво, що в Трудовому кодексі Литовської Республіки від 04.06.2002 р. № IX-926 [14] виділено як підставу, так і умови матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин як окремі складові настання їх матеріальної відповідальності. Зокрема, відповідно до ст. 245 Трудового кодексу Литовської Республіки матеріальна відповідальність настає у зв'язку з правопорушенням, у результаті якого один суб'єкт трудових відносин заподіює шкоду іншому суб'єкту невиконанням чи неналежним виконанням трудових обов'язків. Згідно зі ст. 246 Трудового кодексу Литовської Республіки матеріальна відповідальність настає за таких умов: 1) коли заподіюється шкода; 2) заподіюється шкода в результаті протиправної діяльності; 3) наявний причинний зв'язок між протиправною діяльністю й виникненням шкоди; 4) наявна вина порушника; 5) порушник і потерпіла сторона на момент порушення прав перебували в трудових відносинах; 6) виникнення шкоди пов'язане з трудовою діяльністю.

У сучасних реаліях розвинутої ринкової економіки та членства в Європейському Союзі матеріальна відповідальність як інститут трудового права зберігається не лише в трудовому законодавстві Литовської Республіки, а й у галузевому кодифікованому акті Республіки Польща. При цьому в Кодексі праці Республіки Польща від 26.06.1974 р. [15] структурно відокремлюється комплекс норм про матеріальну відповідальність працівника, що міститься в главі V «Матеріальна відповідальність працівників», а ст. 114 цього кодексу вказує на її підставу. Так, працівник, який у результаті невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків зі своєї вини заподіяв майнову шкоду роботодавцю, несе матеріальну відповідальність згідно з правилами, визначеними в Кодексі праці Республіки Польща. Що стосується матеріальної відповідальності роботодавця, то норми, якими передбачаються випадки такої відповідальності, розміщуються в різних главах Кодексу праці Республіки Польща: у главі IV «Обов'язки роботодавця та працівника», главі X «Безпека та гігієна праці» тощо. Також відсутнє загальне формулювання підстави матеріальної відповідальності роботодавця.

Отже, зміст категорії «підстава» у «Філософському енциклопедичному словнику» розкривається як «судження чи ідея, з дійсності якої постає дійсність іншого судження чи ідеї (наслідку): логічна підстава чи підстава пізнання» [16, с. 323]. А «Великий тлумачний словник: сучасна українська мова від А до Я» дає таке визначення: «Підстава – це те головне, на чому базується, ґрунтується, засновується що-небудь» [17, с. 379]. Термін «підстава», як наголошує фахівець у галузі кримінального права В.О. Навроцький, можна визначити як «вихідні, головні положення». Діяти на підставі чого-небудь – спиратися на щось, мати щось за основу, відштовхуватися від чогось, мати щось як виправдання, достатній привід для діяльності [18, с. 55]. Традиційно термін «підстава юридичної відповідальності» вживається в таких двох значеннях: 1) нормативно-правовий припис, що передбачає можливість застосування юридичної відповідальності (правова підстава), тобто те, на основі чого особа несе відповідальність; 2) діяння, що відбулося в реальній дійсності, незважаючи на пряму заборону його вчинення в правовій нормі, тобто фактична підстава; те, за що особа несе відповідальність.

У юридичній літературі представлена також інша позиція щодо підстави юридичної відповідальності. Зокрема, представники науки кримінального права стверджують, що як підстава відповідальності виступає не правопорушення, а склад правопорушення [19, с. 4]. Однак варто погодитися з висновком Р.Л. Хачатурова й Д.А. Ліпінського, що склад правопорушення є теоретичною конструкцією, науковою абстракцією, а правопорушення – це факт реальної дійсності, тому склад правопорушення не може слугувати підставою відповідальності. Елементи складу правопорушення конкретизують ознаки правопорушення, проте не підмінюють їх

[20, с. 243]. Таке твердження є особливо слушним щодо підстави матеріальної відповідальності, оскільки у сфері трудового права можемо спостерігати ситуацію, за якої більшість конкретних складів трудових правопорушень не сформульовано в нормах трудового права, а санкції трудового права не «прив'язані» до конкретних складів. Це означає, що юридична конструкція трудового правопорушення носить переважно загальний характер, тому для висновку про те, чи є певне фактичне протиправне діяння трудовим правопорушенням, потрібно «накласти» цей загальний абстрактний опис (склад) на конкретне неправомірне діяння. Якщо в реальному індивідуальному діянні виявляються ознаки, зафіксовані в нормах трудового права у вигляді загальної правової абстракції (складу), то його треба визнати трудовим правопорушенням.

Досліджуючи юридичну конструкцію трудового правопорушення, А.М. Лушніков та М.В. Лушнікова справедливо наголошують, що для більшості вчених необхідність виділення галузевого правопорушення не є очевидною. Представники науки трудового права обмежуються окремим розглядом дисциплінарної й матеріальної відповідальності, характеризуючи в цьому контексті лише дисциплінарний проступок. Йому надають переважно універсального значення, іноді виділяють також трудове майнове правопорушення працівника, а про підставу матеріальної відповідальності роботодавця, як правило, не згадують [21, с. 738].

Свого часу П.Р. Стависький констатував ситуацію, за якої інша сторона трудового договору ніби звільнялася від відповідальності в трудових правовідносинах, оскільки за вчинення дисциплінарного проступку дисциплінарну й матеріальну відповідальність можуть нести посадові особи, а не підприємство, установа, організація [3, с. 77]. У свою чергу Л.О. Сироватська наводить повний склад правопорушення як підстави матеріальної відповідальності підприємства (установи). Суб'єктом відповідальності за шкоду, заподіяну працівникові, вказується саме підприємство чи установа. Об'єктом майнового правопорушення підприємства Л.О. Сироватська називає майнові інтереси працівника. Науковець відзначає, що безпосередні об'єкти пов'язані з порушенням прав працівника на здоров'я й безпечні умови праці, на працю, на винагороду та інші виплати. Об'єктивну сторону складають протиправні дії (бездіяльність) роботодавця, шкода та причинний зв'язок між ними. Зрештою, суб'єктивна сторона представлена виною підприємства, установи [22, с. 141–168].

Власне розуміння аналізованих понять запропонував П.Р. Стависький, на думку якого підставою матеріальної відповідальності роботодавця слід визнати трудове майнове правопорушення [3, с. 77]. Проте йому справедливо заперечує Н.М. Хуторян, зазначаючи, що роботодавець вчиняє не лише трудові майнові правопорушення щодо працівника, а й низку правопорушень немайнового характеру, наприклад, незаконне переведення на іншу роботу, якщо воно не приводить до зниження заробітної плати, тощо [23, с. 186]. На нашу думку, поняття «майнове правопорушення» переважно не характеризує правопорушення в цілому, а лише акцентує увагу на специфіці шкоди, наявності якої є обов'язковою для притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності. Однак роботодавець, вчиняючи майнове правопорушення, може заподіяти також моральної шкоди працівникові. Вважаємо, що наведені аргументи свідчать про потребу використання більш вдалої загальної конструкції «трудове правопорушення».

З огляду на зазначене повертає увагу позиція С.В. Савіна, який пропонує визначення трудового правопорушення як підстави матеріальної відповідальності роботодавця. Учений розуміє трудове правопорушення роботодавця як винне протиправне діяння (дію або бездіяльність) роботодавця в особі його виконавчого органу, що спричинило порушення трудових прав працівників і заподіяння йому

майнової та/або моральної шкоди, за вчинення якого до нього повинні застосовуватися передбачені трудовим законодавством санкції матеріальної відповідальності [24].

Щодо підстави матеріальної відповідальності працівника доволі поширеною є думка, що такою підставою слугує також трудове майнове правопорушення. Вважаємо, що майнове правопорушення є лише одним із видів або окремим складом дисциплінарного проступку. Так, В.М. Смірнов, класифікуючи дисциплінарні проступки, виділяв серед них також такі, що посягають на збереження й правильне використання майна підприємства (втрата або псування інструментів, устаткування, спецодягу, матеріалів тощо) [25, с. 154].

Тому вважаємо очевидним, що якщо дисциплінарний проступок спричинив також заподіяння майнової шкоди роботодавцю, то він не перестав бути дисциплінарним проступком. Відповідно, майнове правопорушення працівника необхідно визнавати дисциплінарним проступком, оскільки необхідність дбайливого ставлення до майна роботодавця належить до його обов'язку дотримуватися трудової дисципліни. Інакше кажучи, дисциплінарний проступок – це трудове правопорушення, суб'єктом якого виступає працівник, і якщо він, вчинивши його, заподіяв майнової шкоди роботодавцю, то існує підстава покладення на нього матеріальної відповідальності.

Як бачимо, поняття «трудове правопорушення» являє собою універсальну наукову конструкцію для позначення всіх порушень трудових обов'язків працівниками й роботодавцями, вчинення яких є підставою застосування до них матеріальної відповідальності.

На переконання А.М. Лушнікова та М.В. Лушнікової, трудове правопорушення можна визначити як винне протиправне діяння суб'єкта трудових правовідносин, яке спричинює заподіяння шкоди трудовим правам іншого суб'єкта цих правовідносин та за вчинення якого нормами трудового законодавства встановлено відповідальність [21, с. 745].

На думку Н.М. Хуторян, трудове правопорушення сторін трудових правовідносин – це протиправне, винне невиконання чи неналежне виконання стороною трудового правовідношення (індивідуального чи колективного) трудових обов'язків, яке спричинило заподіяння матеріальної та/або немайнової шкоди іншій стороні трудового правовідношення, відповідальність за яке передбачається нормами трудового права [23, с. 188].

Повертаючись до характеристики умов матеріальної відповідальності віднеси, насамперед зазначимо, що «Великий тлумачний словник: сучасна українська мова від А до Я» дає таке визначення терміна «умова»: необхідна обставина, яка робить можливим здійснення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [17, с. 623]. Тому варто погодитись із Н.М. Хуторян, яка визначає такі умови матеріальної відповідальності, як обставини або фактори, за яких здійснюється, реалізується матеріальна відповідальність за наявності підстави. До цих умов учений відносить дотримання встановленого порядку притягнення до відповідальності, правильне визначення розміру шкоди [23, с. 183].

Н.І. Дуравкіна пропонує до умов матеріальної відповідальності віднести такі: наявність трудового правового зв'язку між суб'єктами правовідносин; ці відносини повинні бути саме трудовими; дотримання порядку притягнення до матеріальної відповідальності; правильне визначення розміру матеріальної відповідальності; деліктоздатність тощо [26, с. 12]. Такий висновок науковця є дещо сумнівним, оскільки деліктоздатність – це ознака, яка характеризує суб'єкта правопорушення, а отже, входить до його складу. До того ж із переліку умов матеріальної відповідальності, запропонованого Н.І. Дуравкіною, не зрозуміло, про які інші умови йде мова. Вважаємо, що формулювання умов матеріальної відповідальності повинне бути чітким і конкретним, носити вичерпний характер.

З огляду на викладене можна стверджувати, що під умовами матеріальної відповідальності розуміються такі правові категорії, які дублюють окремі елементи правопорушення: наявність шкоди, заподіяної в результаті протиправного діяння, причинний зв'язок між протиправним діянням і виникненням шкоди, вину правопорушника. Описана позиція щодо дослідження цієї проблеми є найбільш усталеною. Проте очевидно, що всіх наведених умов для притягнення до матеріальної відповідальності недостатньо хоча б тому, що вони (за винятком вини) розкривають і конкретизують зміст лише одного із чотирьох елементів правопорушення – об'єктивної сторони. При цьому поза увагою залишаються ознаки суб'єкта трудового правопорушення, а саме його трудового діяльності, об'єкт і факультативні складові об'єктивної сторони (час, місце, обстановка вчинення правопорушення), які іноді мають визначальне значення. Адже протиправне діяння слід кваліфікувати як трудове правопорушення, якщо його вчинено в робочий час, протягом якого працівник, відповідно до трудового, колективного договорів, правил внутрішнього трудового розпорядку, зобов'язаний перебувати на робочому місці та виконувати свої трудові обов'язки. Крім того, уточнення правозастосовним органом часу й місця вчинення суб'єктом трудових правовідносин трудового правопорушення набуває істотного характеру, якщо територія підприємства, службове приміщення або місце виробництва, роботи пов'язані зі шкідливими чи небезпечними умовами праці, використанням джерел підвищеної небезпеки або таким виробничим процесом, порушення якого може викликати вкрай тяжкі наслідки.

Водночас у вказаних вище положеннях законодавства інших країн і позиціях галузевої правничої літератури зустрічається виділення також інших умов, а саме: перебування порушника й потерпілої сторони на момент порушення прав у трудових відносинах, виникнення шкоди пов'язане з трудовою діяльністю (ст. 246 Трудового кодексу Литви [5]); дотримання порядку притягнення до матеріальної відповідальності; правильне визначення розміру шкоди тощо.

Отже, базуючись на розумінні умов як зовнішніх обставин чи факторів, за яких здійснюється, реалізується матеріальна відповідальність за наявності підстави, можна констатувати, що вони не виступають ідентичними окремим елементами підставами, оскільки умови відповідальності, підстава та її елементи – різні за етимологічним і юридичним змістом поняття. Тому слід зазначити, що матеріальна відповідальність сторін трудових відносин настає за таких умов: 1) перебування суб'єктів відповідальності в правовідносинах, які виникли в результаті укладення трудового договору; 2) якщо мало місце невиконання чи неналежне виконання стороною трудових правовідносин обов'язку, який встановлюється для неї цим трудовим договором; виділення такої умови обумовлює необхідність точно встановити,

чи належить порушений обов'язок, унаслідок чого заподіяно майнової шкоди, до кола трудових обов'язків конкретного працівника або роботодавця; 3) заподіяння шкоди, яке мало місце під час виконання сторонами своїх трудових обов'язків або пов'язане з їх виконанням; 4) якщо відсутні обставини, які виключають матеріальну відповідальність сторони трудового договору (стан крайньої необхідності, заподіяна шкода належить до категорії нормального виробничо-господарського ризику).

Висновки. Підсумовуючи викладене, варто наголосити, що нормативне закріплення й визначення загальних підстави та умов матеріальної відповідальності працівника й роботодавця є важливим кроком удосконалення правового регулювання та досягнення належного балансу в питанні застосування цього виду відповідальності. При цьому трудове правопорушення як факт об'єктивної дійсності становить єдину, необхідну й достатню фактичну підставу матеріальної відповідальності суб'єктів трудових відносин. Правова підстава – це нормативна конструкція, яка містить опис усіх об'єктивних і суб'єктивних ознак трудового правопорушення; такий опис у трудовому праві в більшості випадків може мати лише загальний, а не детальний вигляд. Тому пропонуємо у відповідних нормах нового Трудового кодексу України визнати підставою матеріальної відповідальності трудове правопорушення, нормативно закріпити визначення цього поняття з вказівкою на його об'єктивні й суб'єктивні ознаки, а саме на протиправне винне невиконання чи неналежне виконання стороною трудових правовідносин своїх трудових обов'язків, у результаті якого заподіюється майнова шкода іншій стороні. У зв'язку із цим втрачає доцільність виділення в новому базовому законі умов матеріальної відповідальності, які дублюють окремі елементи складу трудового правопорушення. Якщо ж розглядати сукупність зовнішніх обставин чи факторів, за яких здійснюється, реалізується матеріальна відповідальність за наявності підстави, умов матеріальної відповідальності сторін трудового договору, то ними є такі: перебування суб'єктів у правовідносинах, що виникли в результаті укладення трудового договору; шкода заподіюється невиконанням чи неналежним виконанням стороною трудових правовідносин обов'язку, який належить до кола її трудових обов'язків, встановлених трудовим договором; заподіяння шкоди має місце під час виконання сторонами своїх трудових обов'язків або пов'язується з їх виконанням; відсутність обставин, що виключають матеріальну відповідальність сторони трудового договору.

Очевидно, усунення теоретичних суперечностей у вирішенні проблеми підстави й умов матеріальної відповідальності в трудовому праві сприятиме детальній розробці галузевої конструкції трудового правопорушення, а отже, допоможе вирішити низку проблем, з якими щоденно стикається юридична практика.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – К. : А.С.К., 2010. – 1190 с.
2. Мироненко В.П. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / В.П. Мироненко // Юридична наука. – 2012. – № 1. – С. 52–58.
3. Ставиский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П.Р. Ставиский. – К. ; О. : Вища школа, 1982. – 184 с.
4. Советское трудовое право : [учебник] / под ред. А.С. Пашкова, О.П. Смирнова. – М. : Юридическая литература, 1982. – 504 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х., 1998. – 480 с.
6. Коротка О.М. Підстава та умови матеріальної відповідальності за трудовим правом / О.М. Коротка // Право і безпека. – 2002. – № 2. – С. 74–75.
7. Брагинский М.И. Договорное право : в 5 кн. / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. – 2-е изд. – М. : Статут, 2005. – Кн. 1 : Общие положения. – 2005. – 842 с.
8. Смирнов В.Т. Общие учения о деликтных обязательствах в советском гражданском праве / В.Т. Смирнов, А.А. Собчак. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1983. – 152 с.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-З [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.levonevski.net/pravo/norm2013/num55/d55418.html>.
10. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики от 01.02.1999 г. № 618-IQ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30420364#pos=75;-248&sel_link=1001076931.

11. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 15.05.2007 г. № 252-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mikrosoft.kz/codex.html>
12. Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 21.12.1995 г. № 161-I [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://fmc.uz/legisl.php?id=k_trud.
13. Трудовой кодекс Республики Молдова от 28.03.2003 г. № 154-XV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30398053#pos=124;-294&sel_link=1001126357.
14. Трудовой кодекс Литовской Республики от 04.06.2002 г. № IX-926 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://2c4.ru/rus/law/index.php>.
15. Kodeks prasy [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://kodeks-prasy.org>.
16. Философский энциклопедический словарь. – М. : Инфра-М, 2000. – 576 с.
17. Загнітко А.П. Великий тлумачний словник: сучасна українська мова від А до Я / А.П. Загнітко, І.А. Щукіна. – Донецьк : ТОВ ВКФ «Бао», 2008. – 704 с.
18. Навроцький В.О. Основи кримінально-правової кваліфікації : [навч. посібник] / В.О. Навроцький. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 704 с.
19. Трайнин А.Н. Общее учение о составе преступления / А.Н. Трайнин. – М. : Юридическая литература, 1957. – 363 с.
20. Хачатуров Р.Л. Общая теория юридической ответственности : [монография] / Р.Л. Хачатуров, Д.А. Липинский. – СПб. : Изд-во Р. Аспланова «Юридический центр Пресс», 2007. – 950 с.
21. Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник] : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 2009. – 1150 с.
22. Сыроватская Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л.А. Сыроватская. – М. : Юридическая литература, 1974. – 184 с.
23. 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.
24. Савин С.В. Материальная ответственность работодателя в условиях рыночной экономики : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С.В. Савин. – М., 2008. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://awtheses.com/materialnaya-otvetstvennost-rabotodatelya-v-usloviyah-rynnochnoy-ekonomiki>.
25. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии / В.Н. Смирнов. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. – 160 с.
26. Дуравкіна Н.І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Н.І. Дуравкіна ; Східноукраїнський нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2011. – 17 с.