

Трудове право; право соціального забезпечення  
УДК 349.22

**Кахнова Марина Геннадіївна**

*студентка*

*Інституту прокуратури та кримінальної юстиції*

*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

**Кахнова Марина Геннадиевна**

*студентка*

*Института прокуратуры и уголовной юстиции*

*Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого*

**Kakhnova Maryna**

*Student of the*

*Criminal Justice and Prosecutors' Training Institute of the*

*Yaroslav Mudryi National Law University*

**ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ РЕГУЛЮВАННЯ  
ІНСТИТУТУ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ ТА  
ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА СНД  
СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ИНСТИТУТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В  
УКРАИНЕ И НЕКОТОРЫХ СТРАНАХ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА И  
СНГ  
COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS OF REGULATING FINANCIAL  
LIABILITY PROCEDURES IN UKRAINE, SOME EU AND CIS  
COUNTRIES**

*Анотація.* Статтю присвячено порівняльно - правовому аналізу регулюванню інституту матеріальної відповідальності в Україні та деяких країнах Європейського Союзу та СНД. Визначено ряд нормативних актів, якими регулюється зазначений вище інститут в таких країнах як:

*Україна, Литва, Польща, Казахстан, Білорусь. Досліджено правові підстави та умови притягнення робітників до матеріальної відповідальності в Україні та інших країнах. На прикладі трудового законодавства нашої держави, а також Литви, Польщі, Казахстану, Білорусі здійснено порівняльний аналіз застосування повної та обмеженої матеріальної відповідальності. Проведено порівняльне дослідження порядку покриття матеріальної шкоди. Наведено пропозиції щодо вдосконалення регулювання інституту матеріальної відповідальності працівників в нашій країні, на підставі досвіду регулювання даних правовідносин в інших державах.*

**Ключові слова:** *матеріальна відповідальність, підстави та умови притягнення до матеріальної відповідальності, повна матеріальна відповідальність, обмежена матеріальна відповідальність, порядок покриття шкоди.*

**Анотація.** *Статья посвящается сравнительно - правовому анализу регулирования института материальной ответственности в Украине и некоторых странах Европейского Союза и СНГ. Определено ряд нормативных актов, которыми регулируется указанный выше институт в таких странах как: Украина, Литва, Польша, Казахстан, Беларусь.*

*Исследованы правовые основания и условия привлечения работников к материальной ответственности в Украине и других странах. На примере трудового законодательства нашего государства, а также Литвы, Польши, Казахстана, Беларуси осуществлен сравнительный анализ применения полной и ограниченной материальной ответственности.*

*Проведено сравнительное исследование порядка покрытия материального ущерба. Приведены предложения по совершенствованию регулирования института материальной ответственности работников в*

*нашей стране, на основании опыта регулирования данных правоотношений в других государствах.*

**Ключевые слова:** *материальная ответственность, основания и условия привлечения к материальной ответственности, полная материальная ответственность, ограниченная материальная ответственность, порядок возмещения ущерба.*

**Summary.** *The paper is concerned with the comparative analysis of legal acts regulating financial liability of employees in Ukraine and some EU as well as CIS countries. The legal regulations in Ukraine, Lithuania, Poland, Kazakhstan and Belarus have been studied.*

*Legal grounds and conditions under which an employee is to held liable in the above-mentioned countries have been investigated. Full and limited financial liability application in Lithuania, Poland, Kazakhstan, Belarus and Ukraine has been highlighted. The procedures of covering losses have been compared. The analysis of financial liability regulations in other countries have made it possible to suggest ways of improving such regulations concerning Ukrainian employees.*

**Key words:** *financial liability, the grounds and conditions under which an employee is to held liable, full financial liability, limited financial liability, the procedure of covering losses.*

**Постановка проблеми.** В умовах ринкової економіки та застарілого трудового законодавства, яке не завжди відповідає викликам сьогодення, особливої актуальності набуває питання вдосконалення нормативно - правового регулювання інституту матеріальної відповідальності працівників.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Загальні питання матеріальної відповідальності в трудовому праві досліджували В.С. Венедиктов, Д.О. Карпенко, В.Г. Ротань, М.П. Стадник та ін. Розробкою

концепції трудових відносин щодо матеріальної відповідальності в ринкових умовах займалась Н.М.Хуторян. Практичні питання покриття матеріальної шкоди працівниками досліджували В. Брюховецький, Н. Стаховська. Підстави притягнення до матеріальної відповідальності вивчали О. Танасевич, В.Щербина. В той же час, дослідження теоретичних проблем матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин, залишається актуальним і в наш час.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є порівняльний аналіз нормативних актів, які регулюють інститут матеріальної відповідальності в Україні з нормативними актами Литовської Республіки, Польщі, Казахстану, Білорусії. В статті наведені пропозиції щодо напрямків вдосконалення існуючої нормативної бази, за допомогою якої регулюється інститут матеріальної відповідальності.

**Виклад основного матеріалу:** Матеріальна відповідальність — інститут трудового права та один з видів відповідальності за трудовим правом, а також вид юридичної відповідальності сторін трудового договору [1].

Питання притягнення працівників до матеріальної відповідальності в Україні регулюються Кодексом законів про працю України [2], Законом України "Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" N 217/95-ВР від 6 червня 1995 р. [3], Порядком визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. N 116 (зі змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1996 р. N 1009, від 20 січня 1997 р. N 34 і від 15 грудня 1997 р. N 1402) [4], Переліком посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укладати письмові договори про повну

матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва", затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 року No 447/24 [5], Постановою Пленуму Верховного Суду України No 14 від 29 грудня 1992 р. "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками" [6], Постановою Пленуму Верховного Суду України No 3 від 31 березня 1989 р. "Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно нажитого майна" [7]. В той же час, основним нормативним актом, який регулює питання матеріальної відповідальності працівників, беззаперечно, є Кодекс законів про працю України. (далі – КЗпП або Трудовий Кодекс України). Як підкреслює О.М. Хуторян, у зазначеному вище нормативному акті, норми, які регулюють покладання на працівників матеріальної відповідальності, сконцентровані в Главі ІХ, в той же час, норми, що регулюють матеріальну відповідальність роботодавця, розпорочені по всьому Кодексу законів про працю України [8].

Основними нормативними актами іноземних держав, порівняльний аналіз яких з українським законодавством здійснювався в даній статті є: Трудовий кодекс Польщі, прийнятий 26 червня 1974 року, який є чинним до цього часу зі змінами та доповненнями [9], Трудовий кодекс Республіки Литва від 14 вересня 2016 року (набрав сили 01 липня 2017 року) [10], Трудовий кодекс Республіки Казахстан № 414-V ЗРК від 23 листопада 2015 року із змінами та доповненнями [11], Трудовий кодекс Республіки Білорусь № 296-3 від 26 липня 1999 року із змінами та доповненнями [12]. Можна констатувати, що не всі зазначені країни мають сучасне трудове законодавство. Певна частина держав, має застаріле трудове законодавство, в якому регулювання інституту матеріальної

відповідальності працівників здійснюється без урахування змін, які відбулися в країнах та у світі протягом останніх 30 – 40 років.

Трудовий кодекс України містить низку положень, що визначають підстави та умови матеріальної відповідальності працівників. На даний час, норми статті 130 КЗпП України викладені наступним чином: «працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків» [2]. Аналогічні підстави для притягнення працівників до матеріальної відповідальності містяться в статті 151 Трудового кодексу Республіки Литва [10]. В польському трудовому законодавстві також міститься норма (стаття 114 Кодексу законів про працю Польщі), яка вказує, що невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків є підставою для притягнення працівника до матеріальної відповідальності [9]. Положення щодо необхідності притягнення працівника до матеріальної відповідальності у разі порушення останнім своїх трудових обов'язків містяться і в статті 400 Трудового кодексу Республіки Білорусь [12].

Вчений О. І. Хайнус, вважає, що з метою вдосконалення матеріальної відповідальності, як одного з інститутів трудового права, в Кодексі законів про працю України слід уточнити умови та підстави матеріальної відповідальності [13, с. 413].

Слід звернути увагу на те, що, частиною 2 статті 130 Трудового Кодексу України визначається, що матеріальна відповідальність може покладатись на працівника лише за пряму дійсну шкоду [2]. При цьому, 4 частиною цієї ж статті, наголошується, що відповідальність за неодержаний підприємством, установою, організацією прибуток може бути покладена лише на працівників, що є посадовими особами.

Статтею 115 Трудового кодексу Республіки Польща, передбачено, що працівник несе відповідальність лише в межах фактичної шкоди, завданої роботодавцю [9].

Частиною 3 статті 123 Трудового Кодексу Республіки Казахстан [11] встановлюється, що працівник зобов'язаний відшкодувати пряму дійсну шкоду, завдану роботодавцю. При цьому, частиною 4 цієї ж статті визначається, що під прямою дійсною шкодою, розуміється реальне зменшення наявного майна роботодавця, або погіршення стану вказаного майна ( в тому числі майна третіх осіб, яке знаходиться у роботодавця, якщо роботодавець несе відповідальність за схоронність цього майна). В той же час, частиною 1 статті 152 Трудового кодексу Республіки Литва встановлюється, що матеріальна шкода, включає не тільки пряму шкоду, а і втрачений прибуток [10].

Науковці В.О. Процевський та О.М.Лук'янчиков, визнаючи шляхи удосконалення матеріальної відповідальності, запропонували внести до нового Трудового кодексу України наступне формулювання загальної статті у главі « Матеріальна відповідальність працівника перед роботодавцем»: «Працівник зобов'язаний відшкодувати заподіяну ним роботодавцю пряму дійсну шкоду у повному розмірі, якщо інше не передбачено цим Кодексом. Кодексом може бути передбачено відшкодування прямої загальної шкоди. Під дійсною шкодою слід розуміти зменшення майна та майнових прав роботодавця. Дійсна шкода проявляється у втраті, погіршенні або зниженні цінності майна, належного роботодавцю на праві власності, або майна, що знаходиться в його користуванні, зменшенні його майнових прав, а також у здійсненні затрат для відновлення, придбання майна чи інших цінностей, або здійсненні непередбачуваних грошових виплат. Під загальною шкодою слід розуміти як дійну шкоду, так і не отримані прибутки. Під прямою шкодою слід розуміти шкоду, яка є безпосереднім результатом протиправної поведінки працівника і знаходиться з цією поведінкою в необхідному зв'язку» [9, с. 42].

При здійсненні порівняльно - правового аналізу трудового законодавства різних країн було встановлено, що в Україні (статті 133 та

134 КЗпП), в Литві (статті 153, 154 Трудового кодексу Литви), в Казахстані (стаття 123 Трудового кодексу Республіки Казахстан), в Республіці Білорусь (статті 402, 403, 404, 405 Трудового Кодексу Республіки Білорусь) існують два основних види матеріальної відповідальності: обмежена матеріальна відповідальність та повна матеріальна відповідальність [2; 10; 11; 12].

В той же час, норми законодавства різних країн, якими регулюється застосування того чи іншого виду матеріальної відповідальності, мають певні відмінності. Зокрема, розрізняється перелік випадків, коли до працівника може застосовуватись повна або обмежена матеріальна відповідальність. Різниця є також і максимальному розмірі обмеженої матеріальної відповідальності, яка може бути покладена на працівника. В нашій державі, статтею 132 КЗпП України передбачається, що максимальний розмір обмеженої матеріальної відповідальності дорівнює середньому місячному заробітку працівника [2]. Виключення становить лише розмір обмеженої матеріальної відповідальності працівників, які є посадовими особами. Стаття 153 Трудового кодексу Литовської Республіки передбачає, що розмір обмеженої матеріальної відповідальності, в певних випадках, може дорівнювати середньому місячному розміру зарплати робітника, а в інших випадках (якщо матеріальна шкода була завдана роботодавцю внаслідок грубої необережності робітника) максимальний розмір обмеженої матеріальної відповідальності збільшується до шести середніх заробітних плат [10]. Статтею 119 Трудового кодексу Республіки Польща встановлено, що розмір обмеженої матеріальної відповідальності не може перевищувати суми тримісячної винагороди робітника, станом на день завдання шкоди [9]. В трудовому законодавстві досліджуваних країн, розрізняється і перелік випадків, коли до працівників можна застосовувати обмежену матеріальну відповідальність. Так, статтею 133 КЗпП України передбачено, що обмежена матеріальна відповідальність може бути

застосована до працівників, які зіпсували або знищили через недбалість матеріали, напівфабрикати, вироби (продукцію), а також знищили або зіпсували через недбалість інструменти, вимірювальні прилади, спеціальний одяг та інші предмети. Відповідно, частини 2 зазначеної вище статті, керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів несуть матеріальну відповідальність у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям [2]. Статтею 403 Трудового кодексу Республіки Білорусь також передбачаються випадки (аналогічні визначенням у вітчизняному законодавстві), коли працівник може притягатися до обмеженої матеріальної відповідальності [12]. В той же час, в трудовому законодавстві Республіки Литва взагалі не перераховані випадки, коли на робітника може бути покладено обмежену матеріальну відповідальність. В статті 153 Трудового кодексу Литви зазначається лише, що працівник, за виключенням випадків, передбачених даним Кодексом та іншими законами, несе матеріальну відповідальність не більше чим його середня заробітна плата, а якщо шкода завдана в результаті грубої необережності робітника – не більше шести середніх заробітних плат. При цьому, частиною 2 вказаної вище статті, встановлюється, що територіальний або галузевий колективний договір може передбачати інші суми відшкодування матеріальної шкоди, які не можуть перевищувати середню шкалу окладів дванадцяти працівників [10]. В Трудовому кодексі Республіки Польща також не перераховуються випадки, коли на працівника може бути покладена обмежена матеріальна відповідальність. При цьому, статтями 115 та 119 зазначеного документу визначається максимальний розмір обмеженої матеріальної відповідальності: він не

може перевищувати суми тримісячної винагороди працівника на день завдання шкоди [9]. Не містить конкретного переліку випадків обмеженої матеріальної відповідальності працівників і Трудовий Кодекс Республіки Казахстан.

Більш детально в трудовому законодавстві нашої держави та інших країн визначено випадки, коли на працівника покладається повна матеріальна відповідальність. В Кодексі законів про працю України перелік випадків повної матеріальної відповідальності передбачений статтею 134 [2]. Статтею 154 Трудового кодексу Республіки Литва також окреслюється коло випадків, коли на працівника може бути покладено повну матеріальну відповідальність [10]. Так як і в Україні, повна матеріальна відповідальність може покладатись на працівника в Литві у разі якщо останнім було умисно нанесено шкоду роботодавцю, або у випадку, коли шкоду було нанесено злочином, або особою, яка знаходиться у стані алкогольного сп'яніння. При цьому, на відміну від українського законодавства, Трудовим кодексом Литви передбачається, що працівник несе повну матеріальну відповідальність і у разі якщо шкода завдана порушенням зобов'язань захисту конфіденційної інформації, у разі завдання моральної шкоди роботодавцю, а також у разі якщо повна компенсація передбачена колективним договором. Крім того, трудове законодавство Литви передбачає застосування повної матеріальної відповідальності до працівників у разі вчинення винної протиправної поведінки не тільки у стані алкогольного сп'яніння, а і у стані наркотичного, токсичного сп'яніння, а також сп'яніння, викликаного психотропною речовиною. Частиною 8 статті 123 Трудового Кодексу Республіки Казахстан також перелічені випадки, коли на працівника покладається повна матеріальна відповідальність. Зазначений перелік містить підстави, аналогічні підставам, закріпленим в українському трудовому законодавстві [11]. В той же час, повна матеріальна відповідальність працівників в Республіці Казахстан настає і у разі

порушення робітником умов про не конкуренцію у разі, якщо це призвело до завдання шкоди роботодавцю, та в інших випадках, перелік яких може міститись в трудовому договорі. Стаття 404 Трудового кодексу Республіки Білорусь містить перелік випадків повної матеріальної відповідальності працівників, який є аналогічний переліку, визначеному українським трудовим законодавством [12]. Процедури відшкодування шкоди, завданої працівником роботодавцю, має також як спільні так і індивідуальні для кожної з держав риси. В нашій країні зазначені процедури визначені статтею 136 КЗпП України, згідно положень якої покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. На видання відповідного розпорядження власнику (або уповноваженому ним органу), згідно українського трудового законодавства, надається два тижні з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. При цьому, звернено до виконання дане розпорядження може бути не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові. У решті випадків покриття шкоди провадиться шляхом подання власником або уповноваженим ним органом позову до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду.

Статтею 156 Трудового кодексу Литви передбачається, що збитки можуть відшкодуватись за письмовим розпорядження роботодавця у разі наявності згоди працівника. Сума такого відрахування не може перевищувати середню заробітну плату працівника за місяць, навіть у випадку, коли шкода, завдана роботодавцю, має більший розмір. При цьому у роботодавця є три місяці з дня виявлення шкоди на видачу такого наказу. В Білорусії порядок відшкодування шкоди, заподіяної робітником роботодавцю, встановлений в статті 408 КЗпП, в якій зазначається про те, що відшкодування шкоди робітниками в розмірі, який не перевищує середнього місячного заробітку, проводиться за розпорядження роботодавця. Відповідне розпорядження повинно бути зроблено не пізніше двох тижнів із дня виявлення шкоди та звернено до виконання не раніше

10 днів з моменту повідомлення про це працівника. При цьому роботодавцем до видання розпорядження повинно бути отримано письмові пояснення. Даною статтею передбачається також, що якщо робітник не погоджується із сумою, то спір вирішується в судовому порядку.

Таким чином, як бачимо, в більшості країн порядок відшкодування шкоди працівником, має схожі риси та передбачає видання роботодавцем наказу, який повинен бути виданий у визначені законодавством строки. А у разі виникнення суперечок, спір повинен вирішуватись компетентними органами.

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших досліджень у даному напрямі.**

1. Не всі країни, трудове законодавство яких досліджувалося в даній роботі, мають сучасне трудове законодавство. Більшість держав, навіть ті, що вступили в ЄС, мають застаріле трудове законодавство, яке потребує вдосконалення.
2. Законодавство різних країн містить практично аналогічні норми, які вказують, що підставою для матеріальної відповідальності працівника є вчинення працівником винних протиправних дій, під час виконання трудових обов'язків.
3. В більшості країн, трудове законодавство передбачає покладання матеріальної відповідальності на робітника лише за пряму дійсну шкоду.
4. Досліджене законодавство більшості країни передбачає регулювання питань, пов'язаних з притягненням до матеріальної відповідальності робітників за допомогою Кодексів та законів. В той же час, трудове законодавство певних країн дозволяє регулювати притягнення до матеріальної відповідальності працівників за допомогою колективних договорів та угод.
5. Максимальні розміри обмеженої матеріальної відповідальності розрізняються в різних країнах.

6. В трудовому законодавстві досліджуваних країн, розрізняється перелік випадків, у разі настання яких до працівників можна застосувати обмежену матеріальну відповідальність.
7. Трудове законодавство України потребує вдосконалення в частині більш детального викладення підстав та умов притягнення до матеріальної відповідальності.
8. На наш погляд, Україні доцільно запозичити досвід інших країн, в частині покладання повної матеріальної відповідальності у разі наявності зазначення про це в Колективному та/або трудовому договорі.

### **Література**

1. Узагальнення судової практики про матеріальну шкоду, заподіяну роботодавцю [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [https://ifa.court.gov.ua/userfiles/file/ifa\\_sud/yzagal\\_shkoda\\_robot.pdf](https://ifa.court.gov.ua/userfiles/file/ifa_sud/yzagal_shkoda_robot.pdf)
2. Кодекс законів про працю [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Закон України "Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" N 217/95-ВР від 6 червня 1995 р. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80>
4. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, недостачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. N 116 (зі змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 27 серпня 1996 р. N 1009, від 20 січня 1997 р. N 34 і від 15 грудня 1997 р. N 1402) [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116-96-%D0%BF>

5. Перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємство, установа, організація можуть укладати письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування в процесі виробництва", затвердженим постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28.12.1977 року No 447/24 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77>
6. Постанова Пленуму Верховного Суду України No 14 від 29 грудня 1992 р. "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками"[Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92>
7. Постанова Пленуму Верховного Суду України No 3 від 31 березня 1989 р. "Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно нажитого майна" "[Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0003700-89>
8. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Наталія Миколаївна Хуторян; Нац. юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 349 с.
9. Кодекс законів про працю Польщі [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://gratka.pl/regiopraca/portal/prawo/ustawy/kodeks-pracy-2018-tekst-jednolity-pazdziernik-2018>
10. Кодекс законів про працю Литви [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/XADxhLdWmd>

11. Трудовий кодекс Республіки Казахстан [Електронний ресурс]. - Режим доступу:  
[https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832#pos=130;-53](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=130;-53)
12. Трудовий кодекс Республіки Білорусь [Електронний ресурс]. - Режим доступу:[http://kodeksy.by/?\\_ga=2.26223613.1748251225.1538400524-144706627.1538400524](http://kodeksy.by/?_ga=2.26223613.1748251225.1538400524-144706627.1538400524)
13. Хайнус О.І. Поняття матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві / О.І. Хайнус // Часопис Київського університету права. - 2011. - № 4. - С. 410-415.
14. Процевський В.О. Методичні рекомендації з курсу «Правове регулювання матеріальної відповідальності» / В.О. Процевський, О.М.Лукачичков. - Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2009. - 58с.

### **References**

1. Uzahalnennya sudovoyi praktyky pro materialnu shkodu, zapodiyanu robotodavtsyu [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu:  
[https://ifa.court.gov.ua/userfiles/file/ifa\\_sud/yzagal\\_shkoda\\_robot.pdf](https://ifa.court.gov.ua/userfiles/file/ifa_sud/yzagal_shkoda_robot.pdf)
2. Kodeks zakoniv pro pratsyu [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu:  
<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Zakon Ukrayiny "Pro vyznachennya rozmiriv zbytkiv, zavdanykh pidpnyemstvu, ustanovi, orhanizatsiyi rozkradanniam, znyshchennyam (psuvannyam), nedostacheyu abo vtratoyu dorohotsinnykh metaliv, dorohotsinnoho kaminnya ta valyutnykh tsinnostey" N 217/95-VR vid 6 chervnya 1995 r. [Elektronnyy resurs].- Rezhym dostupu:  
<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/217/95-%D0%B2%D1%80>
4. Poryadok vyznachennya rozmiru zbytkiv vid rozkradannya, nedostachi, znyshchennya (psuvannya) materialnykh tsinnostey, zatverdzhenny postanovoyu Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 22 sichnya 1996 r. N 116 (zi zminamy, vnesenymy postanovamy Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 27 serpnia 1996 r. N 1009, vid 20 sichnya 1997 r. N 34 i vid 15 hrudnya 1997

- r. N 1402) [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116-96-%D0%BF>
5. Perelik posad i robit, yaki zamishchayutsya abo vykonuyutsya pratsivnykamy, z yakymy pidpryyemstvo, ustanova, orhanizatsiya mozhut ukladaty pysmovi dohovory pro povnu materialnu vidpovidalnist za nezabezpechennya skhoronnosti tsinnostey, predanykh yim dlya zberihannya, obrobky, prodazhu (vidpusku), perevezennya abo zastosuvannya v protsesi vyrobnytstva", zatverdzenym postanovoyu Derzhkompratsi SRSR i Sekretariatom VTSRPS vid 28.12.1977 roku No 447/24 [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0447400-77>
  6. Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrayiny No 14 vid 29 hrudnya 1992 r. "Pro sudovu praktyku v spravakh pro vidshkoduvannya shkody, zapodiyanoi pidpryyemstvom, ustanovam, orhanizatsiyam yikh pratsivnykamy"[Elektronnyy resurs].- Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/v0014700-92>
  7. Postanova Plenumu Verkhovnoho Sudu Ukrayiny No 3 vid 31 bereznya 1989 r. "Pro praktyku zastosuvannya sudamy Ukrayiny zakonodavstva pro vidshkoduvannya materialnoyi shkody, zapodiyanoi zlochynom, i styahnennya bezpidstavno nazhytoho mayna" "[Elektronnyy resurs].- Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0003700-89>
  8. Khutoryan N. M. Teoretychni problemy materialnoyi vidpovidalnosti storin trudovykh pravovidnosyn: dys. ... d-ra yuryd. nauk: 12.00.05 / Nataliya Mykolayivna Khutoryan; Nats. yuryd. akademiya Ukrayiny im. Yaroslava Mudroho. – KH., 2002. – 349 s.
  9. Kodeks zakoniv pro pratsyu Polshchi [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu: <https://gratka.pl/regiopraca/portal/prawo/ustawy/kodeks-pracy-2018-tekst-jednolity-pazdziernik-2018>

10. Kodeks zakoniv pro pratsyu Lytvy [Elektronnyy resurs].- Rezhym dostupu:<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/XADxhLdWmd>
11. Trudovyy kodeks Respubliki Kazakhstan [Elektronnyy resurs].- Rezhym dostupu: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832#pos=130;-53](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=130;-53)
12. Trudovyy kodeks Respubliki Bilorus [Elektronnyy resurs]. - Rezhym dostupu:[http://kodeksy.by/?\\_ga=2.26223613.1748251225.1538400524-144706627.1538400524](http://kodeksy.by/?_ga=2.26223613.1748251225.1538400524-144706627.1538400524)
13. Khaynus O.I. Ponyattya materialnoyi vidpovidalnosti pratsivnykiv u trudovomu pravi / O.I. Khaynus // Chasopys Kyyivskoho universytetu prava. - 2011. - № 4. - S. 410-415.
14. Protsevskyy V.O. Metodychni rekomendatsiyi z kursu «Pravove rehulyuvannya materialnoyi vidpovidalnosti» / V.O. Protsevskyy, O. M. Lukyanchykov. - Kharkiv: KHNPU im. H.S. Skovorody, 2009. – 58 s.