

УДК 349.2:331.101.3 (091)

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-50-2-277-288>

ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ІСТОТНИХ ПРАВОВИХ ОЗНАК МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Чуйко Д.М.

DEFINING THE ESSENTIAL LEGAL CHARACTERISTICS OF EMPLOYEE MATERIAL LIABILITY

Chuyko D.M.

У статті зауважено, що вчені по-різному трактують зміст і сутність матеріальної відповідальності, виокремлюючи різні групи її правових ознак. Проте сучасна трудо-правова доктрина не пропонує цілісного та комплексного підходу до виокремлення істотних правових ознак матеріальної відповідальності працівників. Значною мірою на такий стан правових досліджень впливає недосконалість чинного нормативно-правового регулювання цієї сфери у трудовому праві. Зокрема, відсутність чітких визначень основних понять, нестача ясності, визначеності та уніфікованості на законодавчому рівні.

Метою статті є виокремлення істотних правових ознак матеріальної відповідальності працівників.

Науковий пошук у статті спрямовано на формування авторського та комплексного підходу до виокремлення істотних правових ознак матеріальної відповідальності працівника. Для досягнення наукової мети запропоновано істотні правові ознаки виокремити, в тому числі, за допомогою співставлення досліджуваного виду відповідальності із суміжними видами юридичної відповідальності, а зокрема, із цивільно-правовою відповідальністю. Виявлено, що матеріальній відповідальності характерна низка істотних правових ознак, які якісно відрізняють її від інших видів юридичної відповідальності. Відтак, цей вид відповідальності виникає виключно в межах трудових правовідносин. А також важливою правовою ознакою матеріальної відповідальності є те, що вона регулюється нормами трудового права, тому до її реалізації застосовуються принципи цієї галузі. Зокрема, під час притягнення до відповідальності важливо дотримуватись трудових гарантій працівника, охороняти його права та забезпечувати баланс інтересів обох сторін трудових відносин – працівника і роботодавця. Загальна мета матеріальної відповідальності полягає в досягненні цілей трудового права, зокрема: збереженні трудової дисципліни, захисті трудових прав працівників, наданні їм основних трудових гарантій, а також забезпеченні збереження майна роботодавця.

Ключові слова: *трудові відносини, цивільно-правова відповідальність, матеріальна відповідальність, пряма дійсна шкода, трудові обов'язки, трудові права, відшкодування, трудові гарантії, суб'єкт відповідальності.*

Постановка проблеми. Більшість потребують не просто удосконалення у правових інститутів трудового права, в тому контексті внесення окремих змін до їх числі й інститут матеріальної правового регулювання, а ґрунтовного та відповідальності працівника, на сьогодні глибинного осмислення їхнього змісту,

сутності та правової природи, виокремлення власних (притаманних лише трудовому праву) підходів до правового регулювання, відмежування від інших суміжних правових інститутів. Так, різні науковці по-різному трактують зміст і сутність матеріальної відповідальності, виокремлюючи різні групи її правових ознак. Однією з головних причин таких відмінностей у підходах, на нашу думку, є недосконалість чинного нормативно-правового регулювання цієї сфери у трудовому праві. Зокрема, відсутність чітких визначень основних понять, нестача ясності, визначеності та уніфікованості на законодавчому рівні щодо підстав матеріальної відповідальності, її суб'єктів, об'єктів, а також суб'єктивної й об'єктивної сторони, змушує науковців самостійно формувати підходи, створювати теоретичні конструкції та розробляти різні концепції матеріальної відповідальності, виокремлюючи при цьому різні групи істотних правових ознак.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З'ясування проблематики правової природи, сутності матеріальної відповідальності у трудовому праві склало предмет наукових пошуків багатьох науковців. Серед них: О.В.Войцишена, С.Ф. Гуцу, О.М.Коротка, В.В.Костін, О.Є.Костюченко, О.М.Лук'янчиков, П.Мироненко, С.М.Прилипко, Т.І.Ревуцький, Ю.В.Ткалич, Ю.В.Трофимовська, Ю.А.Феленко, Н.М.Хуторян, Г.І. Чанишева, В.В.Яковлев та ін. Проте сучасна трудо-правова доктрина не пропонує цілісного та комплексного підходу до виокремлення істотних правових ознак матеріальної відповідальності працівників.

Метою даної статті є виокремлення істотних правових ознак матеріальної відповідальності працівників.

Виклад основного матеріалу. Ознаки матеріальної відповідальності працівників у трудовому праві виокремив В.В.Костін. Серед

них вчений зазначив наступні: «1. Виникає лише за умови, що між особою, що завдала шкоди, та потерпілою особою існують трудові відносини. При цьому слід розуміти, що покладення матеріальної відповідальності можливе і тоді, коли трудові відносини вже припинилися. Це можливо за умови, що шкода була заподіяна під час існування трудових відносин. 2. Вона має договірний характер. При цьому наявності лише трудового договору не завжди достатньо для покладення на працівника матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю. У трудовому праві відсутня деліктна (позадоговірна) відповідальність. Певним аналогом деліктної відповідальності можна вважати п. 7 ст. 134 КЗпП України, яким передбачено повну матеріальну відповідальність у випадку, якщо шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків. 3. Виникає внаслідок невиконання або неналежного виконання трудових відносин, що привело до заподіяння матеріальної чи немайнової шкоди, тобто трудового правопорушення. 4. Суб'єктом є працівник. 5. Має особистий характер. 6. Настає лише за наявності вини. 7. У багатьох випадках визначено співвідношення межі матеріальної відповідальності з заробітною платою працівника. 8. Як правова гарантія визначається те, що на працівників не може бути покладена відповідальність за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику» [1, с.95].

Вважаємо, що належним чином виокремити всі істотні правові ознаки матеріальної відповідальності стане можливим завдяки висвітленню її розмежування із іншими суміжними правовими категоріями. А насамперед найбільшій науковій увазі заслуговує співвідношення інституту матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом із найбільш наближеним правовим

інститутом: інститутом майнової (цивільно-правової) відповідальності.

Ю.В. Трофимовська зауважує, що: «задня розмежування і визначення самостійності кожної із відповідальності доцільно звернутися до характеристики таких елементів кожної із видів відповідальності, як: правове регулювання, суб'єктний склад, підстави виникнення, умови притягнення до відповідальності, терміни притягнення, порядок застосування» [2, с.324].

«До одного з головних елементів, необхідно віднести безпосередньо самі норми права, які здійснюють правове регулювання матеріальної та майнової відповідальності. Передбачена в трудовому праві матеріальна відповідальність працівників і службовців за шкоду, що завдана підприємству, установі чи організації, сконструйована таким чином, що вона об'єднує матеріальну відповідальність працівників із захистом інтересів кожного працівника. Саме через це глава IX чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) має назву «Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації» і передбачає окремі гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, спричинену роботодавцю [3]. Це пов'язано з тим, що на відміну від цивільного законодавства, згідно з яким сторони майнових відносин перебувають в юридичній рівності і будь-яка з них, згідно з принципом відшкодування шкоди (ст.ст.1166, 1192 ЦК) [4], має право вимагати від іншої відшкодування спричиненої шкоди в повному об'ємі» [2, с.324].

Дійсно, вважаємо, що науковиця уже з першого виокремленого нею критерію зауважує одну з визначальних відмінностей між матеріальною відповідальністю працівника та цивільно-правовою (майновою) відповідальністю. Адже дійсно, не зважаючи

на те, що, з першого погляду, це формальна відмінність між зазначеними видами юридичної відповідальності : галузь права, відповідно до норм якої здійснюється правове регулювання її умов, проте все ж, після більш детального осмислення такої відмінності приходять окремі важливі наукові тези. На наш погляд, істотною та принциповою відмінністю між досліджуваними видами відповідальності, що прослідковується з огляду на особливості правового режиму відповідної галузі є статус сторін такої відповідальності: за умов майнової відповідальності така відповідальність настає між рівними та організаційно і майново самостійними суб'єктами. Відповідно, і відповідальність настає у повній мірі згідно із принципом відшкодування шкоди.

За умов же матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством з огляду на особливості правового режиму та призначення трудового права також має місце відшкодування шкоди, проте на одне із перших місць у процесі притягнення до матеріальної відповідальності виходить саме дотримання гарантій охорони трудових прав працівника, а не повне відшкодування шкоди. Крім того, сторони, які вступають у наведені відносини не є організаційно розмежованими, оскільки працівник перебуває у трудовому підпорядкуванні в роботодавця, особисте майно та особисті майнові права працівника не входять до сутності та змісту трудових відносин, натомість до них входить такий об'єкт, як майно роботодавця, в тому числі, засоби виробництва, щодо якого у працівника виникає обов'язок щодо дбайливого ставлення та збереження у разі ввірення відповідного майна у його відання. До того ж складна конструкція взаємних прав та обов'язків працівника та роботодавця не дозволяє зробити висновок про їхню юридичну рівність. Юридично рівними є всі

працівники за трудовим законодавством, про що чітко зазначено у Кодексі законів про працю України. А щодо працівника та роботодавця неможливо стверджувати таку тезу. Адже так, з одного боку, права та обов'язки, які наявні у трудових відносинах в їх суб'єктів, є взаємними. Проте в певній частині, можливо зазначати про певну організаційну підпорядкованість працівника роботодавцю, правову можливість роботодавця у рамках трудових відносин приймати щодо працівників організаційно-розпорядчі рішення. Зокрема, за статтею 139 КЗпП України, «працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір. До працівника роботодавцем може бути застосовано заохочення або стягнення» [3].

Продовжуючи розмежування матеріальної відповідальності працівника та майнової відповідальності за цивільним правом, зауважимо, що «одним із елементів розмежування матеріальної відповідальності та майнової доцільно виділити суб'єктний склад учасників правовідносин. Так, суб'єктами матеріальної відповідальності у трудовому праві можуть бути виключно працівник і роботодавець, тобто сторони трудового договору. Особа, яка не перебуває з роботодавцем у трудових правовідносинах або завдала йому майнову шкоду не у зв'язку з виконанням трудових правовідносин, за нормами трудового права суб'єктом матеріальної відповідальності бути не може, а відповідає за нормами цивільного права на підставі ст.ст.2, 15, 22, 1166 Цивільного кодексу України [4] та інших» [2, с.324].

Продовжуючи суб'єктну характеристику відмінності матеріальної відповідальності

працівника та майнової відповідальності за цивільним правом, також доцільно здійснити акцент на суб'єктивній стороні такої відповідальності. «Що стосується визначення вини, то необхідно зазначити, що ні трудове право, ні цивільне право не містять в собі однозначного визначення. Разом із тим, визначення поняття вини є однією із найбільш складних проблем в частині визначення умов відповідальності. Найбільш частіше зустрічається точка зору науковців, які вважають що вина – це є психічне відношення особи до вчиненого нею діяння. Подібне визначення не в повній мірі відповідає змісту майнової відповідальності в цивільному праві. Причиною неможливості запозичення подібного підходу є відсутність прямого зв'язка статусу юридичної особи і сукупності правових статусів фізичних осіб, які є учасниками, засновниками, власниками і т.д. Також необхідно звернути увагу на фактичну нестабільність суб'єктного складу учасників, засновників, власників, в силу наявної законодавчої можливості. Все це дозволяє визначити вину в межах майнової відповідальності як не вчинення правопорушником необхідної поведінки з метою недопущення виникнення шкоди, за умови дотримання необхідних і достатніх вимог турботливості та обачності» [2, с.324].

Матеріальна відповідальність працівника за трудовим законодавством настає лише за наявності його вини в заподіянні роботодавцеві майнової шкоди [5, с.162]. Працівник може спокійно працювати, не побоюючись матеріальної відповідальності, якщо він сумлінно виконує свої трудові обов'язки й уважно, бережливо, старанно, дбайливо, ініціативно й діловито ставиться до майна роботодавця (ч.2 ст.130 КЗпП України). Для того, щоб роботодавець міг притягнути працівника до матеріальної відповідальності, за нормами трудового права України (ст.138 КЗпП України) роботодавець

повинен довести вину працівника із зазначенням того, в чому вона полягає. Аналогічна ситуація має місце і у випадку, коли укладається договір про повну матеріальну відповідальність із працівником чи колективом працівників, бригадою. У той же час, згідно ст.1166 ЦК України, особа, яка завдала шкоду, звільняється від її відшкодування у випадку, якщо доведе, що шкоду було заподіяно не з її вини» [2, с.324].

Отже, в цілому можливо зауважити, що за суб'єктивною стороною, і матеріальна, і майнова відповідальність настають за наявності та доведеності вини правопорушника, що об'єднує зазначені два види відповідальності.

Відмінністю між матеріальною відповідальністю працівника за трудовим законодавством та майновою відповідальністю за цивільним правом є те, що «матеріальна відповідальність у трудовому праві України має особистісний характер (ч.2 ст.130 КЗпП України). Так, наприклад, навіть неповнолітній працівник за нормами трудового законодавства, який спричинив шкоду, так же як і повнолітній, буде нести за неї, відповідно, і особисту відповідальність. В той час як за нормами цивільного права у випадку відсутності у неповнолітньої особи майна, достатнього для відшкодування спричиненої нею шкоди, за нормами цивільного законодавства шкода відшкодовується в частці, якої не вистачає, або в повному обсязі батьками (усиновлювачами) чи піклувальниками неповнолітнього, якщо ті не доведуть, що шкода була заподіяна не з вини неповнолітнього [2, с.324].

Також важливим аспектом порівняння між матеріальною та майновою відповідальністю є особливості порядку відшкодування шкоди. Зокрема, відповідно до сутності трудового законодавства встановлено таку процедуру відшкодування

шкоди, заподіяної роботодавцю, за якої обов'язково будуть дотримані основні трудові права та гарантії працівника. Зокрема, за такою процедурою: а) відшкодування шкоди, заподіяної працівником, може здійснюватися на підставі наказу або розпорядження роботодавця; б) таке стягнення у більшості випадків можливе лише в межах одного місячного середнього заробітку працівника; в) наказ або розпорядження про стягнення шкоди має бути видано не пізніше ніж через два тижні з моменту, коли роботодавець дізнався про завдану шкоду. Якщо цей строк порушено, роботодавець втрачає можливість самостійно провести відрахування із заробітної плати навіть у межах дозволеного розміру. У такому випадку стягнення може здійснюватися лише через суд; г) строк для звернення до суду з позовом про відшкодування шкоди згідно зі статтею 233 КЗпП України становить один рік з дня, коли роботодавець дізнався про заподіяну шкоду. Після спливу цього терміну працівник звільняється від обов'язку її компенсувати. Натомість у сфері цивільно-правових відносин, відповідно до статті 257 Цивільного кодексу України, строк позовної давності для вимог про відшкодування шкоди становить три роки, та відповідна шкода».

Також необхідно звернути увагу на певні розбіжності в умовах притягнення до видів відповідальності, що співставляються. Зокрема, «правове регулювання умов матеріальної відповідальності базується цілком на імперативному законодавчому регулюванні: До числа таких умов належать: протиправність поведінки, вина особи, яка спричинила шкоду, сама шкода, що була завдана інтересам потерпілої особи і причинний зв'язок між протиправною поведінкою і спричиненою шкодою. В свою чергу, цивільне право протиправними визнає дії чи бездіяльність порушників як положення

нормативно-правових актів, так і положення угоди сторін (договору)» [6, с.62].

Співставивши особливості матеріальної відповідальності працівника за трудовим законодавством та майнової відповідальності за цивільним правом, та виокремивши таким чином істотні правові ознаки саме матеріальної відповідальності, також зауважимо наступне. Більш вичерпний перелік ознак матеріальної відповідальності працівника за трудовим правом дозволить виокремити також і аналіз специфіки функцій матеріальної відповідальності працівника як виду юридичної відповідальності. Щодо функцій матеріальної відповідальності сьогодні, на наш погляд, недостатньо визначеним є їх перелік та дійсний зміст. З приводу чого наявна доволі цікава та незавершена науково-теоретична дискусія.

Вартим уваги є її огляд, запропонований О.В.Кузніченко. Вчена зауважила, що «при обмеженій матеріальній відповідальності в межах прямої дійсної шкоди, але не більше середньомісячного заробітку працівника, на перший план, безперечно, виступає виховна функція матеріальної відповідальності, тому що головна її мета полягає не у відшкодуванні шкоди, а насамперед у вихованні в працівників дбайливого ставлення до майна підприємства і тим самим у зміцненні трудової дисципліни. Але в цьому разі цілі відшкодувального порядку й гарантій працівника стосовно збереження його заробітної плати від необґрунтованих утримань залишаються основними, а не додатковими. Залежно від виду матеріальної відповідальності, конкретної обстановки, а також з позицій збалансованості функцій матеріальної відповідальності краще говорити не про головні й додаткові цілі цієї відповідальності, а про те, коли і яка з її функцій виступає на перший план. При повній матеріальній відповідальності, коли на перший план виходить відшкодувальна

функція, виховний вплив такої відповідальності та гарантії в разі притягнення до неї працівників також вважаються основними її функціями, а не додатковими або похідними» [7, с.91].

Схожі міркування висловлює С.В. Венедіктов. Вчений визначає, що «матеріальна відповідальність в трудових правовідносинах — це обов'язок однієї сторони трудових правовідносин (працівника або роботодавця) відшкодувати у законодавчо визначеному порядку шкоду, спричинену іншій стороні, внаслідок невиконання або неналежного виконання її трудових обов'язків. говорячи про матеріальну відповідальність в трудовому праві, слід пам'ятати, що, по-перше, вона виникає тільки в межах трудових правовідносин, а по-друге, таку відповідальність може бути покладено, як на працівника, так і на роботодавця. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна роботодавцю винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. під прямою дійсною шкодою у п. 4 постанови пленуму верховного суду України від 29.12.1992 № 14 визначає погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства, установи, організації провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати. у свою чергу, матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності. Бережливе ставлення до майна роботодавця і вжиття відповідних заходів запобігання шкоді є обов'язком

працівника у випадку створення роботодавцем необхідних умов для нормальної роботи і забезпечення повного збереження дорученого працівникові майна» [8, с.123].

У свою чергу, Н.М. Хуторян вважає, що закон вартості обумовлює захист майнових інтересів власника робочої сили й власника засобів виробництва, а значить – повне відшкодування їм, як власникам, заподіяної шкоди (на прикладі державного підприємства). Крім того, що також є важливим, власник робочої сили – працівник – є співвласником прибутку, який надходить у розпорядження колективу державного підприємства. Сума прибутку, яка належить працівнику, складає його внесок, який іде на придбання обладнання підприємства і т. ін. Таким чином, працівник поряд з державою може бути співвласником майна. Отже, притягнення працівників до матеріальної відповідальності за заподіяну ними шкоду власнику майна припускає й захист інтересів кожного працівника як співвласника майна, прибутку. Ця особливість правового стану працівників й обумовлює необхідність притягнення винних у заподіянні шкоди до повної матеріальної відповідальності. Гарантійна функція матеріальної відповідальності в трудовому праві, що ґрунтується на рівноправності сторін трудового договору, повинна припускати відшкодування матеріальної шкоди наймачу – власнику засобів виробництва (державі), а отже, і працівнику, як співвласнику, у повному розмірі [9, с. 102–103]».

Аналізуючи наведені міркування вчених щодо висвітлення функцій матеріальної відповідальності, зауважимо, що, насамперед у розбіжностях щодо підходів до визначення їх переліку, прослідковується більш узагальнена проблематика. Тобто підґрунтям для наявності різного трактування функцій матеріальної відповідальності працівника, є

проблеми у визначеності правового режиму трудового права як галузі та її призначення. Зокрема, це невизначеність щодо особливостей правового режиму трудового права з огляду на застарілість його норм та інститутів, невідповідність його положень вимогам сучасних суспільних відносин щодо використання найманої праці, врахування ринкових відносин, заінтересованості відповідної категорії роботодавців у отриманні прибутку та поєднання такого правового інтересу з гарантіями у сфері захисту трудових прав людини. Відтак, вважаємо, що перш, аніж виокремлювати відповідний перелік функцій матеріальної відповідальності, доцільно визначитися із більш концептуальними питаннями у наведеній сфері:

1. Яка основна мета та призначення трудового права України?

2. Яким чином у правовому режимі трудового права як галузі доцільно (враховуючи вимоги сучасності) поєднувати її соціальне призначення та інтереси великої кількості роботодавців, які є власниками засобів виробництва, та зацікавлені у збереженні у повному обсязі відповідного майна, отримання прибутку за законами ринкових відносин?

3. Яким чином доцільно забезпечувати баланс між захистом трудових прав працівника, мінімальних гарантій, його захищеністю, а також між відповідними ризиками та втратами, які несе роботодавець у зв'язку з неефективним виконанням взятих на себе зобов'язань за трудовим договором працівником або їх умисним невиконанням?

На нашу думку, на сьогодні у доктрині трудового права не знайдено належних та чітких відповідей на такі запитання. Більше, того, не сформовано чіткої концепції призначення трудового права як галузі, що відображається і на якості визначеності функцій матеріальної відповідальності

працівника. Як наукові розробки, так і нормативно-правове регулювання з окресленого питання не вирішують окреслених вище проблем.

На наш погляд, вирішення зазначених питань є однією із підвалин подальшого якісного реформування інституту матеріальної відповідальності працівників. Адже на сьогодні у зв'язку із застарілістю усієї системи правового регулювання трудових відносин та недостатністю теоретичних напрацювань у наведеній сфері досить складно знайти серед уже наявних напрацювань відправні точки для формування відповідей на поставлені запитання. Трудове право, на наш погляд, наділене досить складним призначенням, а відтак задля його формулювання доцільно дуже зважено підійти до оцінки усіх інтересів, які повинні бути враховані при обранні правового режиму зазначеної галузі, основних засад та гарантій, усіх важелів, які здійснюють вплив на трудові та пов'язані з трудовими відносинами, регулювання яких повинне забезпечити якісне та злагоджене врахування приватних і публічних інтересів у сфері застосування найманої праці.

З одного боку, варто погодитися з Н.М.Хуторян, яка слушно акцентує увагу на важливості врахування майнових інтересів роботодавців, на певній «ринковій» призмі розгляду трудових відносин, за яких працівник є так би мовити «співвласником» відповідних засобів виробництва у контексті зацікавленості отримання прибутку роботодавцем, збереження його майна, та, відповідно, вчасного отримання винагороди за виконану роботу, прикладені зусилля. А отже, в цілому вчена наводить слушні зауваження щодо взаємної відповідальності у трудових відносинах, щодо її двостороннього характеру та важливості взяття кожним учасником відповідальності за належну реалізацію своєї функції у трудових

відносинах, зацікавленості не просто у продовжуваності трудових відносин, а їхньому змісті, якості, забезпечення відповідних результатів.

З іншого боку, правове регулювання трудового права не може зводитися виключно до регламентації лише отримання прибутку (що власне більш притаманне цивільному праву, господарському праву), адже по суті це може знівелювати саму сутність трудового права. Адже трудовим правом регулюються триваючі трудові відносини, а особливостями такого регулювання є саме встановлення мінімальних гарантій, захисних процедур для дотримання основних трудових гарантій працівника тощо. Важливий акцент у цьому напрямі розгляду призначення трудового права здійснила О.Є.Костюченко, яка підкреслила соціальне призначення трудового права. Вчена зауважила, що «соціальне призначення має залишатися незмінним, тому що у ньому виражена сутність трудового права. А отже, змінювати соціальне призначення трудового права залежно від умов розвитку не можна. Зміні повинні підлягати цілі, задачі та напрями реалізації соціального призначення трудового права. Соціальне призначення трудового права в багатьох своїх аспектах має дискусійний характер, проте визначення та розкриття його сутності потребує самостійної уваги сучасної науки трудового права. У цілому визначення соціального призначення трудового права України в новітній історії має вирішити низку теоретичних та практичних проблем, як-то: (а) виявлення та характеристика правових можливостей існуючих правових засобів трудового права забезпечувати закріплення, реалізацію, гарантування, охорону та захист трудових прав учасників соціально-трудова відносин; (б) визначення здатності існуючих галузевих інструментів урегульовувати соціально-трудова відносини в сучасних умовах розвитку; (в) пошук та оновлення

правового інструментарію трудового права на підставі досвіду зарубіжних країн з розвиненою економікою; (г) і, як підсумок, належний рівень правового забезпечення прав та інтересів працівника, роботодавця та держави у сфері праці» [10, с.82].

Для того, щоб інститут матеріальної відповідальності успішно виконував свої завдання в сучасних умовах, недостатньо встановити розмір відповідальності згідно з новими вимогами цих умов. Від того, як побудований порядок реалізації матеріальної відповідальності, багато в чому залежить ефективність і доцільність установлених мір, їх активно-творча роль у вихованні дбайливого ставлення до власності [7, с.90].

Підсумовуючи наведене, щодо переліку функцій матеріальної відповідальності, то також дійсно вважаємо, що не є доцільним виокремлювати лише одну функцію матеріальної відповідальності. На наш погляд, матеріальна відповідальність працівника виконує одночасно три взаємопов'язані функції: виховну, функцію відновлення втраченого стану речей та гарантійну. До того, визначаючи співвідношення, то, на нашу думку, на перше місце доцільно поставити саме гарантійну роль матеріальної відповідальності, а далі відновлювальна та виховна.

У найбільшій мірі матеріальна відповідальність виконує гарантійну функцію, на наш погляд, оскільки насамперед забезпечує гарантії щодо: а) обов'язку відшкодувати шкоду, що завдана майну роботодавця у відповідному обсязі – для роботодавця; б) забезпечує правове регулювання конкретних умов та підстав для такого відшкодування шкоди, відповідну процедуру, обмеження розміру відшкодування шкоди – це гарантії захисту трудових прав для працівника.

Також матеріальна відповідальність працівника виконує відновлювальну функцію,

оскільки у будь-якому випадку (в повній або неповній мірі) забезпечує відновлення того стану правовідносин, який існував до порушення трудового зобов'язання, внаслідок якого сталося заподіяння шкоди майну роботодавця.

Виховна функція нами визначена останньою по-порядку, оскільки внаслідок реалізації саме двох попередніх функцій у їх сукупності забезпечується реалізація виховної функції : дисциплінування працівника, стимулювання його та інших працівників до належного виконання своїх трудових обов'язків, виховання у працівників поваги до майна роботодавця та якісного виконання своїх трудових обов'язків. Також здійснюється виховання роботодавця у дусі того, що притягнення працівника до матеріальної відповідальності можливе лише за наявності законних підстав, встановлення усіх обов'язкових умов для такої відповідальності, а також, навіть у разі притягнення працівника до матеріальної відповідальності, виховна функція для роботодавця полягає у тому, що він зобов'язаний забезпечити дотримання відповідного порядку притягнення до неї, забезпечити дотримання інших трудових прав працівника та визначених законодавством мінімальних трудових гарантій для нього, повагу до його гідності та честі.

Отже, підсумовуючи наведене, матеріальна відповідальність є особливим видом юридичної відповідальності, яку неможливо ототожнити з будь-яким іншим видом відповідальності, чи рівнозначно замінити іншим видом відповідальності. Матеріальна відповідальність – це окремий самостійний вид юридичної відповідальності, який органічно увібрав в себе всі істотні правові ознаки правового режиму галузі трудового права та покликаний забезпечити досягнення мети зазначеної галузі.

Висновки. Отже, на підставі аналізу запропонованих досліджень можна виділити ключові правові ознаки матеріальної відповідальності працівника, які у своїй сукупності якісно вирізняють її серед інших видів юридичної відповідальності:

1. Матеріальна відповідальність є різновидом юридичної відповідальності, а тому їй притаманні загальні ознаки останньої: обов'язок правопорушника нести несприятливі наслідки за порушення, яке призвело до заподіяння шкоди майну роботодавця.

2. Цей вид відповідальності виникає виключно в межах трудових правовідносин – тобто, лише у випадках, коли працівник порушує умови трудового договору, що спричиняє шкоду майновим інтересам роботодавця, і це порушення має місце під час чинних трудових відносин.

3. Відзначається специфікою суб'єктного складу: матеріальна відповідальність виникає між роботодавцем і працівником. Працівник виступає суб'єктом відповідальності, а роботодавець – суб'єктом, який має право її ініціювати. У певних випадках у механізмі забезпечення відповідальності може брати участь держава в особі компетентних органів, наприклад, шляхом звернення до суду при ухиленні працівника від виконання своїх обов'язків.

4. Має персоніфікований характер – застосовується виключно до конкретної особи, з якою укладено трудовий договір і яка внаслідок порушення трудових обов'язків спричинила шкоду роботодавцю.

5. Відзначається особливим механізмом відшкодування збитків: працівник, який завдав шкоди, може бути зобов'язаний компенсувати її не в повному обсязі, а в межах, встановлених законодавством або трудовим договором. У більшості випадків сума відшкодування обмежується середньомісячним заробітком працівника.

6. Матеріальна відповідальність регулюється нормами трудового права, тому до її реалізації застосовуються принципи цієї галузі. Зокрема, під час притягнення до відповідальності важливо дотримуватись трудових гарантій працівника, охороняти його права та забезпечувати баланс інтересів обох сторін трудових відносин – працівника і роботодавця.

7. Такий вид відповідальності виконує три взаємопов'язані функції: гарантійну, відновлювальну та виховну. Пріоритетною серед них вважається гарантійна, далі – функція відшкодування шкоди та виховний вплив на працівника.

8. Загальна мета матеріальної відповідальності полягає в досягненні цілей трудового права, зокрема: збереженні трудової дисципліни, захисті трудових прав працівників, наданні їм основних трудових гарантій, а також забезпеченні збереження майна роботодавця.

Література:

1. Костін А. В. Щодо ознак матеріальної відповідальності працівників. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. "Право"*. 2014. Вип. 22. С. 94-99
2. Трофимовська Ю. В. Теоретичні проблеми відмінності матеріальної відповідальності за трудовим правом від майнової відповідальності за цивільним правом України. *Форум права*. 2015. № 1. С. 323–328
3. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50
4. Цивільний кодекс України : Кодекс від 16.01.2003 №435-IV. *Голос України*. 2003. №45
5. Прилипко С. М. До питання матеріальної відповідальності сторін трудового договору. *Питання цивільного та трудового права : Проблеми законності*. 2009. № 1. С. 155–164.
6. Кметь Т.О. Основні аспекти матеріальної відповідальності працівника за трудовим правом

та майнової за цивільно-правовим законодавством. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична.* Випуск 40/2024. С. 60-64

7. Кузніченко О. В. Проблеми становлення та розвитку інституту матеріальної відповідальності в сучасних умовах. *Південноукраїнський правничий часопис.* 2014. № 3. С. 89-92

8. Венедіктов С. В. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ: Діа, 2024. 228 с.

9. Хуторян Н. М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. Київ : Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. 264 с.

10. Костюченко О. Є. Правове регулювання матеріальної відповідальності роботодавця: сучасний стан та перспективи розвитку. *Право та інновації.* 2016. № 1. С. 81-88

References:

1. Kostin, A. V. (2014). On the features of material liability of employees. *Collection of Scientific Papers of H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University. "Law"*, (22), 94–99.

2. Trofymovska, Yu. V. (2015). Theoretical problems of distinguishing material liability under labor law from property liability under civil law of Ukraine. *Forum of Law*, (1), 323–328.

3. *Labour Code of Ukraine*: Code No. 322-VIII of December 10, 1971. *Vidomosti of the Supreme Council of the Ukrainian SSR*, Supplement to No. 50.

4. *Civil Code of Ukraine*: Code No. 435-IV of January 16, 2003. *Holos Ukrainy*, (45).

5. Prylypko, S. M. (2009). On the issue of material liability of the parties to an employment contract. In *Issues of Civil and Labor Law: Problems of Legality*, (1), 155–164.

6. Kmet, T. O. (2024). Main aspects of the employee's material liability under labor law and property liability under civil law. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law. Economic Series. Law Series*, 40, 60–64.

7. Kuznichenko, O. V. (2014). Problems of formation and development of the institution of

material liability in modern conditions. *Southern Ukrainian Law Journal*, (3), 89–92.

8. Venediktov, S. V. (2024). *Labour law of Ukraine: Textbook* (2nd ed., revised and enlarged). Kyiv: Dia.

9. Khutorian, N. M. (2002). *Theoretical problems of material liability of the parties to labor relations: Monograph*. Kyiv: V. M. Koretsky Institute of State and Law, National Academy of Sciences of Ukraine.

10. Kostiuhenko, O. Ye. (2016). Legal regulation of the employer's material liability: Current state and development prospects. *Law and Innovations*, (1), 81–88.

Chuyko D.M. Defining the essential legal characteristics of employee material liability. – Article.

The article notes that scientists interpret the content and essence of material liability differently, distinguishing different groups of its legal features. However, modern labor law doctrine does not offer a holistic and comprehensive approach to identifying the essential legal features of material liability of employees. To a large extent, this state of legal research is influenced by the imperfection of the current regulatory and legal regulation of this area in labor law. In particular, the lack of clear definitions of basic concepts, the lack of clarity, certainty and unification at the legislative level.

The purpose of the article is to identify the essential legal features of material liability of employees.

The scientific research in the article is aimed at forming an author's and comprehensive approach to identifying the essential legal features of material liability of an employee. To achieve the scientific goal, it is proposed to identify the essential legal features, including by comparing the type of liability under study with related types of legal liability, and in particular, with civil liability. It was found that material liability is characterized by a number of significant legal features that qualitatively distinguish it from other types of legal liability. Therefore, this type of liability arises exclusively within the framework of labor relations. Also, an important legal feature of material liability is that it is regulated by labor law; therefore, the principles of this field are applied to its implementation. In particular, when

holding an employee accountable, it is important to observe the employee's labor guarantees, protect his rights and ensure a balance of interests of both parties to the labor relationship - the employee and the employer. The general goal of material liability is to achieve the goals of labor law, in particular: maintaining labor discipline, protecting the labor rights of employees, providing them with basic labor guarantees, as well as ensuring the preservation of the employer's property.

Keywords: *labor relations, civil liability, material liability, direct actual damage, labor*

obligations, labor rights, compensation, labor guarantees, subject of liability.

Авторська довідка:

Чуйко Дмитро Миколайович – здобувач третього (освітнього-наукового) рівня вищої освіти кафедри трудового права та права соціального забезпечення, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Стаття надійшла до редакції 22 серпня 2025 р.