

15. Rule of Law Report Country Chapter on the rule of law situation in Cyprus. *European Commission*. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://commission.europa.eu/document/download/a3e5abf3-2dc4-403a-94ea-af42177813e9_en. Дата звернення: 03.09.2025.

16. Дорошенко, С. А. (2024). Гарантії прав ув'язнених в умовах збройного конфлікту. *Монографія*. Донецьк: «Науковий світ». 320 с.

17. Мельник, В. І. (2024). Право на справедливий суд у невизнаних державах. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія: Юридична*. 2024. № 1(1). С. 55-60.

18. Поліщук, Р. С. (2024). Визнання de facto: проблема правової ідентифікації. *Монографія*. Суми: «Університетська книга». 400 с.

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-21

Циганенко С. В.

здобувач третього (освітнього-наукового)
рівня вищої освіти кафедри публічного та
приватного права Східноукраїнського
національного університету імені Володимира
Даля

ОСНОВНІ ПІДСТАВИ ТА УМОВИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена з'ясуванню основних підстав і умов захисту трудових прав творчих працівників в Україні. Встановлюється, що захист трудових прав творчих працівників у цілому є результатом наявності, а також й реалізації таким працівником одного з його базових прав – права на захист трудових прав. Цим правом постає нормативно регламентована та інституційно забезпечена базова можливість безперешкодно застосовувати наявні юридичні механізми юрисдикційного та неюрисдикційного захисту свого суб'єктивного трудового права у випадках його порушення, оспорення чи невизнання, а також за наявності загрози відповідного порушення. У цьому контексті захист трудових прав творчих працівників є нормативно врегульованою діяльністю, спрямованою на досягнення певної мети, якою у формальному сенсі є забезпечення здійснення права працівника на захист (за його ініціативою чи за ініціативою відповідного суб'єкта владних повноважень) в результаті чого забезпечується реалізація та відновлення порушених трудових прав творчих працівників, недопущення порушення їх трудових прав у майбутньому, що в цілому досягається шляхом створення та відновлення соціально безпечного стану взаємодії у відносинах з приводу праці та зайнятості. Захист трудових прав творчих працівників може належним чином здійснюватися лише за наявності для цього достатніх підстав та умов правозахисту. Підставами захисту трудових прав творчих працівників є комплекс юридично значущих обставин, які окреслюють зміст суб'єктивного права на захист, а разом із тим: передбачають наявність у працівника правомочності діяти самостійно чи вимагати захисту від суб'єктів, що здійснюють правозахисну діяльність; зумовлюють обов'язок

відповідних суб'єктів належно реагувати на звернення працівника чи на встановлений факт порушення його трудових прав. До таких обставин належать нормативно-правові, фактичні, а також процедурні підстави. До переліку основних умов захисту трудових прав творчих працівників наразі належать такі обставини юридично значимої дійсності: встановлене існування трудових правовідносин; констатація факту порушення права чи наявність реальної, належно обґрунтованої загрози такого порушення; дотримання визначених законом процесуальних строків і процедур оскарження протиправної дії/бездіяльності або рішення, якими зачеплено права працівника; відсутність об'єктивних обставин, що виправдовують відповідну поведінку чи рішення роботодавця, які мають ознаки посягання на трудові права працівника.

Ключові слова: захист трудових прав, підстави захисту, творчі працівники, трудове право, трудові права, умови захисту.

This article clarifies the principal grounds and conditions for protecting the labour rights of creative workers in Ukraine. Such protection both presupposes and is effected through the worker's (or the worker's representative's) exercise of a basic entitlement – the right to the protection of labour rights. That entitlement is a legally regulated and institutionally supported capacity to invoke available judicial and non-judicial mechanisms whenever a subjective labour right is violated, disputed, unrecognised, or credibly at risk. In this sense, protection is a normatively structured activity directed to a defined end: securing the worker's right to protection (whether on the worker's initiative or at the instance of a competent authority) so that violated labour rights are implemented or restored and future infringements are averted, thereby creating or re-establishing a socially safe condition in labour and employment relations. Effective protection is achievable only where the legally relevant preconditions obtain, namely the existence of adequate grounds and the satisfaction of the conditions required to trigger rights-protection. The grounds for protecting the labour rights of creative workers comprise the legally relevant circumstances that define the content of the subjective right to protection and, concomitantly, empower the employee either to act on their own behalf or to seek assistance from rights-protection bodies, while imposing a correlative duty on those bodies to respond to the employee's complaint or to an established infringement. In practice, such grounds arise from a combination of normative (regulatory), factual, and procedural circumstances. Effective protection further presupposes that certain conditions are met: the existence of an employment relationship is established or can be proven; an infringement has occurred or there is a real and properly substantiated risk of infringement; statutory time limits and procedural requirements for challenging unlawful acts, omissions, or decisions have been observed; and there is no objective justification for the employer's conduct or decision that bears the hallmarks of an encroachment upon the employee's labour rights.

Keywords: conditions of protection, creative workers, grounds for protection, labour law, labour rights, protection of labour rights.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день Україна, як і будь-яка інша сучасна, правова, соціальна та демократична держава, характеризується наявністю такої основоположної ознаки, як реальність прав та свобод людини і громадянина. Ця ознака, як справедливо зауважує вітчизняна учена О.Л. Соколенко, слугує своєрідним критерієм визначення інституційної усталеності та зрілості державності, адже свідчить про те, що

державою на практиці використовується цивілізаційний правовий підхід, за яким держава діє та розвивається людиноцентричним чином [1, с. 118]. При цьому реальність прав та свобод людини і громадянина в цілому й реальність трудових прав (*далі* – ТП) – це систематичний стан буття, для якого характерним є те, що у відповідній державі права і свободи людини не лише проголошуються на рівні чинного законодавства, а й реалізуються на практиці, є дійсними та не порушуються, а в разі порушення: порушення припиняється, а порушене право відновлюється; шкода, завдана порушенням, – відшкодовується; порушник суб'єктивного права – притягується до юридичної відповідальності та ін. З огляду на це, можемо дійти висновку, що реальність прав та свобод людини і громадянина в цілому та реальність ТП працівника щонайперше забезпечується проголошенням і забезпеченням права на захист порушених прав, яке належить також і творчому працівнику. Поряд із цим варто підкреслити, що саме для творчих працівників питання захисту їхніх ТП є вкрай актуальним через формально-декларативний (ілюзорний) характер гарантування цих прав у більшості держав світу, зокрема, й в Україні. На це ж звертає увагу ЮНЕСКО, констатує, що епізодичність зайнятості та нерідко низька оплата праці у культурному секторі економіки зумовлюють відсутність чи недостатність соціального забезпечення, а надані творчим працівникам виплати не відповідають їх реальним потребам. Унаслідок цього такі працівники фактично не спроможні продовжувати діяльність або навіть увійти на ринок, що позбавляє культурну сферу можливості слугувати простором самовираження для тих, хто не має інших фінансових ресурсів для користування свободою творчості у сфері праці та зайнятості [див., напр.: 2, с. 3; 3, с. 278]. Тобто, по сьогодні творчі працівники належать до найбільш соціально вразливих груп працюючих громадян, і ця вразливість зумовлена насамперед їхнім статусом, специфікою творчої праці, а також неефективною реалізацією права на захист ТП. У зв'язку із цим, можемо констатувати нагальну потребу в комплексному науковому дослідженні особливостей захисту ТП творчих працівників, передусім підстав і умов такого захисту.

Аналіз наявної наукової літератури та невирішені раніше питання. Комплексний аналіз наявної наукової літератури засвідчує, що вітчизняними ученими (серед яких Є.В. Білозьоров, С.Я. Вавженчук, В.В. Винокуров, М.І. Іншин, М.В. Панченко, Ю.М. Сидорчук, О.Л. Соколенко, А.О. Штанько, О.М. Ярошенко та ін.) вже детально досліджувались різні аспекти захисту прав людини та захисту ТП працівників. Разом із тим, слід констатувати, що й по сьогодні учені безпосереднім чином не зосереджувалися на з'ясуванні сутності захисту ТП творчих працівників, а насамперед – підстав і умов такого захисту, що є особливим теоретико-практичним питанням, яке потребує розв'язання в контексті дослідження засад сучасної наукової думки стосовно захисту ТП творчих працівників в Україні.

Отже, **метою** цієї статті є з'ясування основних підстав і умов захисту ТП творчих працівників в Україні. Для досягнення цієї мети слід виконати такі *завдання*: 1) уточнити визначення понять «право творчого працівника на захист ТП» та «захист ТП творчих працівників»; 2) окреслити сутність і перелік основних підстав і умов захисту ТП творчих працівників; 3) проаналізувати виокремлені підстави та умови захисту ТП творчих працівників.

Виклад основного матеріалу. Щонайперше слід зазначити, що захист ТП творчих працівників у цілому є результатом наявності, а також і реалізації таким працівником (його представником) одного з його базових прав – права на захист ТП (самостійно чи шляхом

звернення до відповідного суб'єкта, який захищає ТП працівників). При цьому комплексний аналіз наявної наукової літератури, присвяченої розкриттю сутнісного змісту права на захист в цілому [див., напр.: 4; 5, с. 39; 6, с. 165; 7] та права на захист ТП працівників [див., напр.: 8, с. 125; 9; 10, с. 148] дозволяє дійти висновку, що право творчого працівника на захист його ТП є нормативно регламентованою та інституційно забезпеченою базовою можливістю безперешкодно застосовувати наявні юридичні механізми юрисдикційного та/або неюрисдикційного захисту свого суб'єктивного ТП у випадках його порушення, оспорення чи невизнання, а також за наявності загрози відповідного порушення. Отже, в загальному сенсі право творчого працівника на захист його ТП спрямоване на поновлення або визнання права, усунення перешкод для його повної реалізації та превенція подальших порушень його прав. З цього випливає, що захист ТП творчих працівників є нормативно врегульованою діяльністю, спрямованою на досягнення певної мети, якою у формальному сенсі є забезпечення здійснення права працівника на захист (за його ініціативою чи за ініціативою відповідного суб'єкта владних повноважень) в результаті чого забезпечується реалізація та відновлення порушених ТП творчих працівників, недопущення порушення їх ТП у майбутньому, що в цілому досягається шляхом створення та відновлення соціально безпечного стану взаємодії у відносинах з приводу праці та зайнятості. Таким чином, захист ТП творчих працівників крізь призму права працівника на захист його прав у концептуальному сенсі спрямоване на підтримання умов соціально безпечного буття, яке обумовлене тим, що працівник перебуває під впливом дії трудового права України та має право на захист його ТП.

Разом із тим, комплексно з'ясовуючи зміст захисту ТП творчих працівників насамперед слід вести мову про підстави та умови здійснення відповідних захисних заходів у відповідь на реалізацію творчим працівником його права на захист ТП. До основних таких підстав слід відносити сукупність юридично значущих обставин, які окреслюють зміст суб'єктивного права на захист і: передбачають наявність у працівника правомочності діяти самостійно чи вимагати захисту від суб'єктів, що здійснюють правозахисну діяльність; зумовлюють обов'язок відповідних суб'єктів належно реагувати на звернення працівника чи на встановлений факт порушення його ТП. До цього кола обставин передусім належать нормативно-правові, фактичні, а також процедурні підстави правозахисту. Що ж стосується умов захисту ТП творчих працівників, до основних з них можемо віднести такі: 1) встановлене існування трудових правовідносин (або можливість доведення їх наявності); 2) констатація факту порушення права чи наявність реальної, належно обґрунтованої загрози такого порушення; 3) додержання визначених законом процесуальних строків і процедур оскарження протиправної дії/бездіяльності або рішення, якими зачеплено права працівника; 4) відсутність об'єктивних обставин, що виправдовують відповідну поведінку чи рішення роботодавця, які мають ознаки посягання на ТП працівника. Як убачається окреслені підстави та умови потребують більш детального аналізу.

Розглядаючи нормативно-правові підстави захисту ТП означеного кола працівників, варто виходити з того, що ними є комплекс приписів, які встановлюють виникнення та здійсненність права творчого працівника на захист його ТП і гарантують набуття та дієву реалізацію самого цього права, якій відповідає реалізація кореспондуючих обов'язків суб'єктів правозахисної діяльності, а саме: а) приписи Основного Закону України та національного трудового законодавства, якими закріплено ТП (зокрема, право на працю, на справедливий й безпечні умови праці, на відпочинок, на рівність тощо), а також право на

ефективний спосіб їх захисту у разі порушення або наявності загрози порушення; б) положення колективних договорів і угод, що розширюють зміст ТП (урегульованих на рівні законодавства) та можуть передбачати спеціальні механізми належного захисту прав працівників (наприклад, створення комісій для розслідування порушень ТП працівників тощо); в) норми процесуального законодавства, які визначають юрисдикційні й неюрисдикційні форми, способи та засоби захисту ТП працівників.

Що ж стосується фактичної підстави для захисту ТП творчих працівників, то в цьому контексті йдеться про сукупність юридично значущих фактів, які становлять саме порушення цих прав або створюють реальний ризик їх порушення. Насамперед до таких підстав належать типові порушення, а саме: невиплата чи затримка виплати заробітної плати у повному розмірі; відмова в оплаті за роботу в нічний час; відмова у наданні відпустки; протиправне звільнення тощо.

Разом із тим, слід відзначити, що в контексті творчих працівників можливі й нетипові порушення їхніх ТП, зокрема: виконання неоплаченої з огляду на облік часу праці роботи (передусім репетиції, монтаж рекламних роликів у нічний час або у вихідні та святкові дні тощо); відсутність можливості реалізувати право «на відключення» без належної для цього компенсації; залучення до робіт у небезпечних умовах або до робіт, небезпечних для життя і здоров'я (наприклад, зйомки сцен із травмонебезпечними трюками) без засобів індивідуального захисту та необхідного інструктажу; застосування дискримінаційних практик під виглядом «кастингу» тощо. Між тим, стосовно цієї обставини слід підкреслити, що наявність фактичних підстав для захисту ТП може припускатися самим творчим працівником, тоді як його роботодавець має доводити відсутність відповідної підстави у реальній дійсності. Утім, слід визнати, що для ефективної реалізації права на захист працівнику все ж таки доцільно посилатися на конкретні накази, email-листи, службові записки тощо, які підтверджують факт порушення його ТП, що підлягають захисту.

Окремо також відзначимо й процедурні підстави захисту ТП творчих працівників, якими є юридично значущі рішення й акти, що фіксують виникнення у такого працівника права на захист та, одночасно або за підсумками його реалізації, покладають кореспондуючі обов'язки на суб'єктів правозахисної діяльності, зокрема: а) акти (рішення, дії) роботодавця, серед яких: накази (про безпідставне оголошення догани, незаконне переведення тощо), відмова у наданні відпустки чи в оплаті праці, локальні акти кадрової політики, що погіршують становище працівника порівняно з нормами законодавства України про працю та положеннями колективного договору; б) акти органів контролюючої діяльності, а саме приписи, постанови про накладання штрафу чи рішення про відмову в реагуванні на скаргу (заяву) працівника (тобто, для подальшого оскарження); в) судові акти проміжного характеру, а саме ухвали про відмову в розгляді позовної заяви чи рішення про невизнання факту порушення ТП, що надають працівникові процесуальну можливість звернення до апеляційної та касаційної інстанцій, а в перспективі – до Європейського суду з прав людини.

Окресливши наведені підстави, переходимо до умов захисту прав у сфері праці творчого працівника. Так, розглядаючи умову існування (або можливості доведення) трудових правовідносин, варто зазначити, що у типових ситуаціях організації праці підтвердженням наявності означених умов слугують укладений в належній формі трудовий договір, відповідні розпорядчі акти роботодавця та відомості кадрової документації;

водночас формальні вади договору самі по собі не можуть тлумачитися як відсутність виникнення трудових відносин. Поряд із тим, слід мати на увазі, що у сфері праці та зайнятості нерідко творчі працівники залучаються до виконання трудових обов'язків шляхом укладання з ними нетрудових договорів, у результаті чого трудові відносини маскуються цивільно-правовими, що дозволяє роботодавцю ухилятися від виконання покладених законом обов'язків і функцій. За таких умов належить установити наявність доказових показників залежності працівника від роботодавця у виконанні творчих трудових функцій (приміром, особисте виконання завдань; регулярні виплати грошової винагороди, які за суттю становлять заробітну плату; забезпечення роботодавцем працівника робочими ресурсами тощо). Разом із тим, в означеному контексті слід урахувувати, що творчий працівник за своєю правовою природою є працівником (головним чином, працівником із творчою трудовою функцією) незалежно від членства у профспілці (та/або творчій спілці) тощо, хоча, таке членство, звісно, на практиці може посилювати доказування фактичної наявності умов, необхідних для виникнення та реалізації права на захист ТП.

Що ж стосується такої умови захисту ТП, як існування порушеного права або достовірної загрози його порушення, слід зазначити, що для визнання цієї умови достатньо наявною зазвичай потрібна наявність самого порушення, що може проявлятися як у вже вчиненому одноактному делікті (наприклад, дискримінаційна відмова у працевлаштуванні), так і в триваючому протиправному стані, який не зводиться до одиначної дії та зберігається у часі до його виявлення й усунення (зокрема, мобінг; незаконна підміна трудового договору цивільно-правовою угодою; допуск до роботи без укладення трудового договору, а так само й всупереч медичним протипоказанням). При цьому в контексті наявності достовірної загрози посягання на права у сфері праці творчого працівника йдеться, зокрема, про ситуації з високою передбачуваністю заподіяння шкоди. Прикладом цьому є затверджений роботодавцем графік, що системно суперечить приписам трудового законодавства, або ж відмова забезпечити працівника засобами індивідуального захисту (приміром, перед рекламними зйомками, які передбачають травмонебезпечні трюки). Як убачається, за таких умов наявні підстави для висунення творчим працівником превентивних вимог щодо захисту його прав у сфері праці.

До кола основних умов захисту ТП творчих працівників належить і додержання процесуальних строків та процедур оскарження дії (бездіяльності) чи рішення, якими порушено ТП працівника. Серед основних умов захисту ТП творчих працівник можемо назвати також і дотримання процесуальних строків та порядку оскарження протиправного діяння, яким були порушені ТП творчого працівника. У цьому контексті зазначимо, що творчим працівником (його представником) повинні враховуватися строки позовної давності (у разі судового захисту ТП), а також обставини, які (у разі формального пропуску такого строку) мали місце протягом періоду, коли працівник міг звернутися до суду за захистом своїх прав, і свідчать про те, що строки були пропущені з виправданої причини і тому, підлягають відновленню. Серед таких причин можемо назвати, зокрема, важку хворобу, безпорадний стан (в тому числі, обмеження в пересуванні, похилий вік тощо), знищення необхідних документів (наприклад, в результаті стихійного лиха), тривале відраджання, перебування у тимчасовій окупації, в полоні або ж заручниках, а також інші обставини, які об'єктивно заважали своєчасному зверненню до суду, як відповідні об'єктивні факти дійсності (поважні причини), що не залежать від працівника-позивача, котрий реалізує у відповідній юрисдикційній формі право на захист ТП.

Також окремою обов'язковою умовою здійснення захисту ТП творчих працівників є відсутність об'єктивних підстав, що могли б виправдати дії (бездіяльність) чи рішення роботодавця, які мають ознаки посягання на такі права. Відповідно, заперечуючи цю умову та доводячи безпідставність правозахисних вимог працівника, роботодавець може посилатися на непереборну силу, законну мету, необхідність і пропорційність (наприклад, екстрена виробнича потреба, форс-мажор, захист життя й здоров'я третіх осіб), а також доводити відсутність у працівника відповідного суб'єктивного права (як загалом, так і на момент учинення дій чи ухвалення рішень, які нібито спричинили порушення неіснуючого права). Якщо ж роботодавець не спроможний належно обґрунтувати законність своїх дій та/або рішень, що містять ознаки порушення ТП (наприклад, вимога до творчої працівниці виконувати роботу під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами під загрозою дисциплінарної відповідальності чи звільнення, «виправдана» потребою встигнути з творчим проєктом, у якому працівниця була задіяна до відпустки), то слід констатувати наявність достатніх умов для захисту ТП творчого працівника у зв'язку з правомірною реалізацією ним права на захист.

Висновки. Підсумовуючи викладене, зауважимо, що захист ТП творчих працівників у цілому зумовлений фактом існування та реалізації самим працівником (або його представником) одного з базових повноважень – права на захист ТП. В Україні це право є нормативно визначеною та інституційно забезпеченою базовою можливістю безперешкодно звертатись до механізмів юрисдикційного чи неюрисдикційного характеру для охорони власного суб'єктивного ТП у випадках його порушення, оспорення чи невизнання, а також за наявності ризику такого порушення. З огляду на це, діяльність, спрямована на захист ТП творчих працівників є нормативно впорядкованою та цілеспрямованою діяльністю, мета якої зводиться до того, аби забезпечити здійснення зазначеного права (за ініціативою працівника або компетентного суб'єкта публічної влади), унаслідок чого відбувається відновлення та реальна реалізація порушених прав і попередження їх подальших порушень (практично цього досягають через встановлення та забезпечення соціально безпечного стану взаємодії у трудових і пов'язаних із зайнятістю правовідносинах). При цьому задля належного розкриття сутнісного змісту захисту ТП творчих працівників насамперед слід розмежувати підстави та умови застосування правозахисних інструментів, що застосовуються як наслідок реалізації працівником його права на захист. До базового переліку підстав захисту ТП творчих працівників належать три групи підстав: нормативно-правові, фактичні та процедурні. Натомість умови здійснення захисту ТП творчих працівників в Україні полягають у такому: доведений факт існування трудових правовідносин (або можливість належного доказування їх наявності); встановлення порушення права чи наявності реальної, належно обґрунтованої загрози такого порушення; дотримання передбачених законом процесуальних строків і порядку оскарження протиправної дії/бездіяльності або рішення, якими зачеплено права працівника; відсутність об'єктивних підстав, що виправдовують відповідну поведінку чи рішення роботодавця, які мають ознаки посягання на ТП працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Соколенко О.Л. Захист прав громадян як основна функція правової держави. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 2. С. 118-121.

2. Methodological Guide for the participatory development of a law on the status of the artist. Paris: UNESCO, 2023. 36 p.

3. Reshaping policies for creativity: addressing culture as a global public good. Paris: UNESCO, 2022. 328 p.

4. Білозьоров Є.В. Правові гарантії захисту прав і свобод людини в Україні: реалії та проблеми. *Адвокат*. 2009. № 8 (107). С. 26-30.

5. Винокуров В.В. Право на захист: особливості національного досвіду. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 88, Ч. 1. С. 38-45. doi:10.24144/2307-3322.2025.88.1.5.

6. Сидорчук Ю.М. Філософське та правове осмислення права на захист. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2014. № 3. С. 163-166.

7. Штанько А.О. Концепція права на захист як самостійного суб'єктивного цивільного права. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2015. № 2. С. 24-36.

8. Вавженчук С.Я. Право на захист трудових прав як самостійне суб'єктивне трудове право. *Адміністративне право і процес*. 2016. № 2 (16). С. 119-126.

9. Іншин М.І. Щодо правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС*. 2004. № 2. С. 191-196.

10. Панченко М.В. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 145-149. doi:10.32849/2663-5313/2019.12.27.

УДК 349.233

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-22

Чуйко Д. М.

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ЩОДО ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКА

На сьогодні більшість інститутів трудового права потребують комплексного перегляду, що має включати ґрунтовне теоретичне осмислення їхньої природи, визначення особливостей правового регулювання. Яскравим прикладом правового інституту, який вимагає такого наукового переосмислення і подальшого законодавчого оновлення, є інститут матеріальної відповідальності працівників.

Метою статі є висвітлення сутності та змісту матеріальної відповідальності працівника у трудовому праві.

У статті висвітлено напрацювання вчених стосовно розуміння категорії «відповідальність» у її найбільш загальному розумінні, а також щодо більш вузького її значення: юридична відповідальність. Також розкрито міркування вчених стосовно змісту і сутності більш спеціального поняття матеріальної відповідальності у трудовому праві, її правових ознак, основного призначення та функцій. На підставі аналізу, синтезу та системного аналізу дослідженого матеріалу запропоновано авторський підхід до