

ційної відповідності працівника займаній посаді, що виявляє соціальну значущість робітника та запобігти подальшому ушкодженню здоров'я працівника у випадку, коли зниження працездатності відбулось через погіршення стану здоров'я; сприяє виявленню необхідності проведення стажування, проведення додаткових курсів, підвищення кваліфікації працівника, що позитивно впливає на розвиток самої організації, де відповідний робітник виконує свої трудові обов'язки; дозволяє належним чином регламентувати трудові правовідносини між роботодавцем та робітником.

В умовах науково-технічного прогресу та впровадження все більшого делегування повноважень атестацію працівників усе частіше передають до спеціалізованих підприємств, що виключно кваліфікуються на цій сфері діяльності. На базі цих підприємств існують відповідні програми, методики та шкала оцінювання кваліфікаційних якостей працівників.

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» // ВВР України. – 2013. – № 24. – Ст. 243. 2. Скопылатов И.А. Управление персоналом / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. – СПб.: Смольный университет, 2000. 3. Егоршин А.П. Управление персоналом: навч. посіб. / Егоршин А.П. – Нижній Новгород: Німб, 2003. – 303с. 4. Кузьміна І. Проблеми та переваги дистанційного навчання [Електронний ресурс] / Кузьміна І. – Режим доступу: <http://confesp.fl.kpi.ua/node/1031>. 5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 6. Митин А.Н. Культура управления персоналом / Митин А.Н. – Екатеринбург: Уралвнешторгиздат, 2001. – 576 с. 7. Гафаров З. С. Правовое регулирование труда и социальной защиты государственных служащих субъектов Российской Федерации / Гафаров З. С., Иванова С. А., Шайхатдинов В. Ш. – Екатеринбург: УРАГС. 1998. – 210 с. 8. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Вид-во ФІНН, 2010. – 752 с.

УДК 349.2

**Ю. В. ЗІНЧЕНКО**

## **ДО ПИТАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ**

*Досліджено особливості правового регулювання праці банківських працівників у сучасних економічних умовах. Проаналізовано вітчизняне законодавство у зазначеній царині. Наведено перелік та розкрито зміст суттєвих ознак працівників банку.*

**Ключові слова:** працівник банку, суттєві ознаки, трудовий договір, трудові відносини, трудова функція.

**Зинченко Ю.В. К вопросу особенностей правового регулирования труда работников банковской сферы**

*Исследованы особенности правового регулирования труда банковских работников в современных экономических условиях. Проанализировано отечественное законода-*

---

© ЗІНЧЕНКО Юрій Валентинович – здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України

тельство в указанной сфере. Приведен перечень и раскрыто содержание существенных признаков работников банка.

**Ключевые слова:** работник банка, существенные признаки, трудовой договор, трудовые отношения, трудовая функция.

**Zinchenko Yuriy. To the question of the features of legal regulation of employees's labor of the bank sphere**

*In the article performed an analysis of the features of legal regulation of labor of bank employees. The national legislation in this area are analyzed. The list and content of essential features of the employees of the bank are given.*

**Key words:** bank employee, the essential features, the labour contract, the labour relationship, the employment function.

Термін «працівник банку» знайшов легальне відбиття у багатьох нормах Закону України «Про банки і банківську діяльність»<sup>1</sup>:

– органам державної влади і органам місцевого самоврядування забороняється будь-яким чином впливати на керівництво чи працівників банків у ході виконання ними службових обов'язків або втручатись у діяльність банку, за винятком випадків, передбачених законом (ч. 4 ст. 5);

– членами ревізійної комісії не можуть бути особи, які є працівниками банку (ч. 4 ст. 41);

– служба внутрішнього аудиту аналізує інформацію та відомості про діяльність банку, професійну діяльність її працівників, випадки перевищення повноважень посадовими особами банку (ч. 2 ст. 45);

– банк зобов'язаний докласти максимальних зусиль для уникнення конфлікту інтересів працівників банку і клієнтів, а також конфлікту інтересів клієнтів банку (ч. 2 ст. 55);

– керівники та працівники банку зобов'язані безоплатно надавати уповноваженим Національним банком України особам інформацію, документи та письмові пояснення з питань діяльності банку, а в разі виявлення порушень законодавства України про банки і банківську діяльність, у тому числі нормативно-правових актів Національного банку України, також копії документів у порядку, встановленому Національним банком України (ч. 5 ст. 71).

Ще частіше розглядувана категорія згадується у Законі України «Про Національний банк України»<sup>2</sup>, стаття 64 якого має назву «Статус працівників Національного банку».

До суттєвих ознак працівників банку належать:

а) виконання покладеної трудової функції на підставі трудового договору з банком.

Трудові правовідносини у розглядуваній категорії працівників виникають із банком, який у даному випадку виступає роботодавцем. Частиною 1 ст. 46 Господарського кодексу України<sup>3</sup> передбачено, що підприємці мають право укладати з громадянами договори щодо використання праці. При укладенні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити належні й безпечні умови праці, оплату праці не нижчу від визначеної законом і її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування та

соціально забезпечення згідно з чинним законодавством України. Інтерес роботодавця до працівника зумовлюється можливостями працівника у зв'язку зі здатністю до праці та в результаті виконання працівником покладених на нього обов'язків досягти поставлених перед роботодавцем цілей його існування. Зрештою, виключно на підставі укладення трудового договору з працівником роботодавець може досягти поставленої мети та отримати прибуток. Тільки людина, завдяки належній їй працездатності, спроможна вступати у суспільні відносини з приводу використання своєї праці. Тому трудові правовідносини за своєю природою завжди індивідуальні і соціальні. У законодавстві це положення знайшло закріплення у вигляді імперативного припису: працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто і не має права передоручати її виконання іншій особі. Тому трудові правовідносини за своєю природою завжди індивідуальні.

З погляду функціонування відносин з упорядкування процесу праці, з одного боку, інтерес роботодавця становлять певні професійні навички, вміння, знання, стаж роботи за фахом та ділові якості працівника, що є засобом досягнення цілей діяльності роботодавця. Разом із тим, з другого боку, роботодавець зацікавлений у тому, щоб економічний, фінансовий ресурс працівника, за допомогою якого він намагається досягти поставлених цілей, постійно покращувався, був стабільним та надійним. При цьому роботодавець зобов'язаний створити умови для застосування висококваліфікованої робочої сили, здійснювати заходи щодо охорони праці, безпечних умов праці, вчасно сплачувати заробітну плату та ін.

У ст. 2 Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 7 грудня 2000 р. банк трактується як юридична особа, яка на підставі банківської ліцензії має виключне право надавати банківські послуги, відомості про яку внесені до Державного реєстру банків. Ця дефініція з'явилась 15 лютого 2011 р.<sup>4</sup>, а до цього банк розглядався як юридична особа, що має виключне право на підставі ліцензії Національного банку України здійснювати у сукупності такі операції: залучення у вклади грошових коштів фізичних і юридичних осіб та розміщення зазначених коштів від свого імені, на власних умовах та на власний ризик, відкриття і ведення банківських рахунків фізичних та юридичних осіб. Банк як юридична особа може бути роботодавцем незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак;

б) зайнята безпосереднім здійснення визначеної законом або договором сукупності операцій і послуг з використання грошей, цінних паперів та валютних цінностей або створення для цього умов або обслуговуванням цієї діяльності.

Уклавши трудовий договір, банківський працівник починає виконувати покладені на нього трудові обов'язки.

У загальному вигляді функції банківської системи виглядають наступним чином:

а) створення грошей і регулювання грошової маси, що забезпечується оперативною зміною банками маси грошей в обігу, через збільшення або зменшення її відповідно до зміни попиту на гроші;

б) трансформаційна, завдяки мобілізації тимчасово вільних коштів суб'єктів підприємництва та громадян і передачі їх у формі кредиту іншим суб'єктам;

в) стабілізаційна, шляхом забезпечення сталості банківської діяльності та грошового ринку.

Конкретизовані ці функції стосовно Національного банку України. Відповідно до Конституції України<sup>5</sup> основною функцією Національного банку є забезпечення стабільності грошової одиниці України. При її виконанні НБУ має виходити із пріоритетності досягнення та підтримки цінової стабільності в державі. Іншими функціями Національного банку є: визначає та проводить грошово-кредитну політику; монопольно здійснює емісію національної валюти України та організує готівковий грошовий обіг; виступає кредитором останньої інстанції для банків і організує систему рефінансування; встановлює для банків правила проведення банківських операцій, бухгалтерського обліку і звітності, захисту інформації, коштів та майна; організує створення та методологічно забезпечує систему грошово-кредитної і банківської статистичної інформації та статистики платіжного балансу; регулює діяльність платіжних систем та систем розрахунків в Україні, визначає порядок і форми платежів, у тому числі між банками; визначає напрями розвитку сучасних електронних банківських технологій, створює та забезпечує безперервне, надійне та ефективне функціонування, розвиток створених ним платіжних та облікових систем, контрольне створення платіжних інструментів, систем автоматизації банківської діяльності та засобів захисту банківської інформації; здійснює банківське регулювання та нагляд; здійснює погодження статутів банків і змін до них, ліцензування банківської діяльності та операцій, веде Державний реєстр банків, Реєстр аудиторських фірм, які мають право на проведення аудиторських перевірок банків та ін.;

в) здатність за кваліфікаційним рівнем, станом здоров'я, досвідом роботи, діловими й моральними якостями виконувати покладені на банки завдання та функції, а на цих осіб – посадові обов'язки.

Відповідні вимоги можуть бути встановлені як чинним законодавством, так і у локальних нормативних актах. Наприклад, за ст. 18 Закону України «Про Національний банк України» головою Національного банку може бути громадянин України, який постійно проживає в Україні, має повну вищу освіту у галузі економіки чи фінансів або науковий ступінь у галузі економіки чи фінансів і при цьому має не менше 10 років досвіду роботи в органі законодавчої влади або на керівних посадах в інших органах державної влади та державних органах, які забезпечують проведення та реалізацію державної фінансової, економічної чи правової політики, або на керівних посадах у міжнародних фінансових організаціях, або на керівних посадах у банку, або наукової роботи за фінансовою, економічною чи правовою тематикою та має бездоганну ділову репутацію, зокрема, не має судимості, не погашеної і не знятої в установленому законом порядку. За ст. 10 цього ж законодавчого акту членом Ради Національного банку може бути громадянин України, який постійно проживає в Україні, має повну

вищу освіту у галузі економіки, фінансів чи права або науковий ступінь у галузі економіки, фінансів чи права і при цьому має не менше 10 років досвіду роботи в органі законодавчої влади або на керівних посадах в інших органах державної влади та державних органах, які забезпечують проведення та реалізацію державної фінансової, економічної чи правової політики, або на керівних посадах у міжнародних фінансових організаціях, або на керівних посадах у банку, або наукової роботи за фінансовою, економічною чи правовою тематикою та має бездоганну ділову репутацію, зокрема, не має судимості, не погашеної і не знятої в установленому законом порядку. У той же час посадова інструкція головного юрисконсульта юридичного відділу Управління Національного банку України в Харківській області<sup>6</sup> встановлює наступний перелік кваліфікаційних вимог: а) повна вища освіта (магістр, спеціаліст) у галузі знань «Право» за спеціальностями «Право», «Правознавство»; б) післядипломна освіта (поглиблення професійних знань, умінь за професією); в) стаж роботи за професією провідного юрисконсульта в фінансових і банківських установах не менше 3 років; г) володіння державною мовою. Загалом же сучасний корпус працівників банків повинен відповідати високим вимогам, що пред'являються до їх професіоналізму й компетентності, знань, досвіду, особистих, моральних, ділових, психологічних і фізичних якостей, здібності прогресивно мислити й уміло виконувати поставлені перед ними завданнями, досягаючи необхідної ефективності;

г) наявність заборон і обмежень, пов'язаних із прийняттям і проходженням на роботу в банк.

Невід'ємним елементом правового статусу посадових осіб загалом, і працівників банків зокрема є обмеження і заборони. За ст. 4 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, затвердженого Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р.<sup>7</sup> (ратифікований Україною 19 жовтня 1973 р.<sup>8</sup>), держава може встановлювати тільки такі обмеження прав, які визначаються законом, і лише остільки, оскільки це є сумісним з природою зазначених прав, і виключно з метою сприяти загальному добробуту в демократичному суспільстві. У разі запровадження на території держави обмежень прав, остання зобов'язана негайно повідомити (а) про це світове співтовариство, (б) про положення, від яких держава відступила, (в) про причини, що спонукали до такого рішення, а також (г) про строк дії цих обмежень.

Пред'явлення підвищених вимог до кадрового складу банків визначається високим ступенем зацікавленості всього суспільства в ефективності результатів їх діяльності, серйозністю повноважень відповідної категорії працівників, достатньо часто пов'язаних з правомірним вторгненням у сферу прав і законних інтересів громадян. У практичній діяльності згаданим кадрам нерідко приходиться потрапляти в ситуації, що характеризуються високим ступенем варіативності у виборі лінії поведінки, засобів їх вирішення і, в результаті, правильний вибір багато в чому залежить не тільки від рівня професіоналізму, але й від моральних та інших особистих якостей.

Правообмеження – це система обмежень і заборон службової діяльності, спрямованих на забезпечення професійного виконання службових повноважень, яка регламентована нормативно-правовими актами держави та є запорукою професійності і неупередженості діяльності службовців. К. В. Бортняк вирізняє три основні різновиди правообмежень: а) правове утримання від протиправного діяння; б) встановлення правових меж, у яких повинен діяти суб'єкт; в) утримання в процесі діяльності від використання певних можливостей<sup>9</sup>. Якщо обмеження передбачають можливість реалізації права, однак з дотриманням певних умов, то заборони не дозволяють працівнику реалізовувати свої права взагалі. Це і є головною відмінністю між першими та другими.

Заборони для працівників банків зумовлені специфікою виконуваних ними функцій і спрямовані на забезпечення належного виконання трудових обов'язків і недопущення зловживань службовим становищем. Наприклад, згідно ст. 65 Закону України «Про Національний банк України» Голова Національного банку, його заступники, члени Правління Національного банку та інші службовці Національного банку згідно із переліком посад, затвердженим Правлінням Національного банку, не можуть бути народними депутатами України, членами Уряду України, займатися підприємницькою діяльністю, виконувати роботу за сумісництвом, крім викладацької, наукової та іншої творчої діяльності. Службовцям Національного банку забороняється входити до керівних органів та бути акціонерами банків. Голові Національного банку, його заступникам, членам Правління Національного банку та іншим службовцям Національного банку забороняється отримувати позики від будь-яких інших кредитних установ, за винятком Національного банку;

д) трудові відносини указаних осіб врегламентовуються КЗпП України, Законами України «Про банки і банківську діяльність», «Про Національний банк України», «Про державну службу», іншими нормативно-правовими актами прийнятими у їх розвиток.

За ст. 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Відповіді на питання, коли трудове законодавство не використовується чинний Кодекс не містить. У той же час усуває цей недолік проект Трудового кодексу України (реєстраційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.), за ст. 6 якого трудове законодавство не застосовується у разі, якщо: а) роботу виконує фізична особа – суб'єкт підприємницької діяльності самостійно; б) роботу виконують члени особистого селянського господарства в цьому господарстві; в) фізична особа виконує роботу за цивільно-правовим договором. Тобто, ні проектомі законодавство, виключення для осіб, які здійснюють свою трудову діяльність у банку – юридичній особі, яка на підставі банківської ліцензії має виключне право надавати банківські послуги, відомості про яку внесені до Державного реєстру банків, не робить. На цих працівників, як і на інші категорії трудящих, поширюється дія КЗпП України.

П. Р. Стависський ще на початку 90-х років ХХ ст. висловив міркування, що трудовому законодавству належить стати універсальним регулятором суспільних відносин, пов'язаних з працею, де б вони не виникали й що б не було підставою їх появи, і пропонував засобами цього законодавства регламентувати трудові відносини робітників і службовців, колгоспників, кооператорів, працівників міліції та інших воєнізованих організацій, а також відносини, що випливають з договорів підряду, доручення, авторського договору та інших цивільно-правових угод, пов'язаних із працею<sup>10</sup>. Підтримав його О. С. Пашков, який обстоював позицію, за якою до сфери дії трудового права необхідно віднести всі угоди про працю, які передбачають виконання робіт незалежно від їх строку й форми оплати, в тому числі й цивільно-правових договорів, тому що будь-яка праця в якій би формі вона не здійснювалася, підлягає охороні державними інституціями<sup>11</sup>. В.В. Жернаков дійшов висновку, що із внесенням до ст. 3 КЗпП суттєвих змін, згідно з якими законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форм їх власності, виду діяльності й галузевої належності, з'явилась можливість зробити певні висновки: у законодавстві знайшла закріплення широка сфера, але в проблемі щодо царини дії норм трудового права не тільки неможливо поставити крапку, а й настав час поставити багато знаків запитань. Ця проблема не може бути тимчасовою, а існуватиме стільки, скільки діятиме трудове право<sup>12</sup>.

Трудові відносини працівників банків, окрім КЗпП України, врегульовують також Закони України «Про банки і банківську діяльність» та «Про Національний банк України». Зокрема, Закон України «Про Національний банк України» включає як окремий розділ XI «Службовці Національного банку», що об'єднує статті «Статус працівників Національного банку», «Заборонена діяльність» та «Збереження таємниці».

Позаяк службовці Національного банку є державними службовцями, до них застосовуються норми Закону України «Про державну службу», якщо Закон «Про Національний банк України» не встановлює іншого.

Таким чином, до суттєвих ознак працівників банку належать:

а) виконання покладеної трудової функції на підставі трудового договору з банком.

б) зайнята безпосереднім здійснення визначеної законом або договором сукупності операцій і послуг з використання грошей, цінних паперів та валютних цінностей або створення для цього умов або обслуговуванням цієї діяльності;

в) здатність за кваліфікаційним рівнем, станом здоров'я, досвідом роботи, діловими й моральними якостями виконувати покладені на банки завдання та функції, а на цих осіб – посадові обов'язки.

г) наявність заборон і обмежень, пов'язаних із прийняттям і проходженням на роботу в банк.

д) трудові відносини указаних осіб врегульовуються КЗпП України, Законами України «Про банки і банківську діяльність», «Про

Національний банк України», «Про державну службу», іншими нормативно-правовими актами прийнятими у їх розвиток.

**1.** *Про банки і банківську діяльність*: Закон України від 07.12.2000 р., № 2121-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – №5-6. – Ст. 30. **2.** *Про Національний банк України*: Закон України від 20.05.1999 р., №679-XIV // ВВР України. – 1999. – № 29. – Ст. 236. **3.** *Господарський кодекс України*: затв. Законом України від 16.01.2003 р., № 436-IV // ВВР України. – 2003. – № 18, № 19-20, № 21-22. – Ст. 144. **4.** *Про внесення змін до деяких законів України щодо регулювання діяльності банків*: Закон України від 15.02.2011 р., № 3024-VI // ВВР України. – 2011. – №36. – Ст. 362. **5.** *Конституція України*: прийм. на V сесії Верхов. Ради України II скликання 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // ВВР України. – 1996. – №30. – Ст. 141. **6.** *Посадова інструкція головного юрисконсульта юридичного відділу Управління Національного банку України в Харківській області*. **7.** *Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права* від 16.12.1966 р. // Вісник Конституційного Суду України. – 2006. – № 4. **8.** *Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права*: указ Президії Верхов. Ради УРСР від 19.10.1973 р., № 2148 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2148-08>. **9.** *Бортняк К.В.* Адміністративно-правовий статус працівника податкової служби: дис. ... канд. юрид. наук / Бортняк К.В. – Ірпінь, 2011. – 233 с. **10.** *Стависский П.Р.* Некоторые проблемы обновления трудового законодательства / П.Р. Стависский // Реформа трудовых законов в СССР: тезисы докл. и выступл. на научн. конф. (Москва, 27-28 нояб. 1990 г.) – М.: Ин-т зак-ва и сравнит. правоведения, 1990. – С. 51-56. **11.** *Пашков А.С.* Проект нового Трудового кодекса / А.С. Пашков // Государство и право. – 1995. – №3. – С. 76-85. **12.** *Жернаков В.В.* Сфера дії трудового права: історичні та методологічні аспекти / В.В. Жернаков // Держава і право. – Юрид. і політ. науки. – К.: ІДП ім. В.М. Корецького НАН України, 1998. – Вип. 9. – С. 178-184.