

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

ЗІНЧЕНКО ЮРІЙ ВАЛЕНТИНОВИЧ

УДК 349.22:336.71-057.16

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
ЯРОШЕНКО Олег Миколайович,
Національний юридичний університет імені Ярослава
Мудрого, професор кафедри трудового права.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
МОСКАЛЕНКО Олена Вячеславівна,
Харківський національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди, завідувач кафедри державно-
правових дисциплін та міжнародного права;

кандидат юридичних наук, доцент
ЧЕРНОУС Світлана Миколаївна,
Київський національний університет імені Тараса
Шевченка, доцент кафедри трудового права та права
соціального забезпечення.

Захист відбудеться 22 грудня 2014 року о 13.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого за адресою: 61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70.

Автореферат розіслано 21 листопада 2014 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

Н. П. Матюхіна

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Спад виробництва в Україні і низький рівень можливостей підприємств до самофінансування, формують як у останніх зокрема, так і суспільства загалом, підвищені очікування до наявності зовнішніх по відношенню до юридичних осіб інвестиційних ресурсів та обумовлюють потребу у значних обсягах запозичень. Через банківську систему здійснюються грошові розрахунки суб'єктів ринку, в її межах тимчасово вільні кошти акумулюються та перетворюються в активно діючий капітал. Банки організовують і обслуговують рух головного атрибуту ринку – капіталу, забезпечують його залучення, акумуляцію та перелив у ті сфери суспільного виробництва, де виникає дефіцит. Однак, очікування суб'єктів господарювання не завжди співпадають з можливостями банківської системи, що перебуває в фазі становлення. Тільки пропорційний розвиток названих підсистем забезпечує найбільш оптимальні можливості для структурної перебудови економіки, розвитку підприємництва та удосконалення банківської діяльності.

При цьому, 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. Шкода, заподіяна банку внаслідок такого втручання, підлягає відшкодуванню у порядку, визначеному законом.

Необхідною умовою ефективного виконання поставлених перед банківською системою завдань є чесна, сумлінна та самовіддана трудова діяльність її працівників. Для належної праці останніх необхідним є створення не тільки організаційного, а й правового підґрунтя. Однак переважна більшість чинних законодавчих актів не відповідають вимогам сьогодення і не враховують загальносвітові тенденції правового розвитку. І це при тому, що саме нормативно-правове забезпечення є важливою складовою стабільного розвитку та діяльності банків, забезпечення захисту законних інтересів їх вкладників і клієнтів, створення сприятливих умов для розвитку економіки та підтримки вітчизняного товаровиробника.

Правовій складовій трудової діяльності окремих категорій працівників приділялась значна увага в наукових роботах таких фахівців, як В. М. Андріїв, Г. О. Барабаш, Г. С. Гончарова, К. М. Гусов, В. В. Жернаков, С. О. Іванов, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, І. П. Лаврінчук, С. С. Лукаш, Ю. В. Макаренко, К. Ю. Мельник, С. В. Мороз, Н. М. Неумивайченко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, В. І. Процевський, О. І. Процевський, Г. С. Скачкова, А. М. Слюсар, А. І. Ставцева, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина, О. М. Ярошенко.

Однак, незважаючи на вагомі здобутки цих вчених-трудовиків, відзначимо, що в Україні, як за часів незалежності, так і у період СРСР, ще не провадилося комплексного монографічного дослідження особливостей правового регулювання трудових відносини працівників банків. Теоретична і

прикладна значимість цієї важливої проблеми, недостатня її розробленість доктриною трудового права, дискусійність і зумовили вибір теми цього рукопису.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Рукопис виконаний у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України згідно теми "Дослідження проблем правового забезпечення інвестування інноваційної діяльності" (№0111U003962), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2014 р. Тема дисертації затверджена на засіданні Вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України (протокол №7 від 15.06.2013 р.).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в тому, щоб на підставі висновків учених-правознавців, чинного національного й зарубіжного законодавства, практики їх застосування, установити природу трудових відносин працівників банків, виявити особливості їх виникнення, зміни та припинення, з'ясувати специфіку їх правової регламентації й підготувати пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення у відповідній царині.

Для досягнення окресленої мети були поставлені наступні дослідницькі завдання:

- сформулювати визначення поняття "працівник банку";
- з'ясувати істотні ознаки категорії "працівник банку";
- провести класифікацію працівників банку;
- окреслити специфічні ознаки трудової діяльності у банківській сфері;
- висвітлити порядок і умови укладення трудового договору з працівниками банку;
- звернутись до питання щодо можливості використання поліграфа у роботі з персоналом банків;
- провести розмежування режимів банківської і комерційної таємниці;
- охарактеризувати зобов'язання щодо збереження банківської таємниці як умову трудового договору з працівниками банку;
- встановити особливості договірної матеріальної відповідальності працівників банку;
- виявити основні закономірності правової регламентації трудових відносин працівників банку у зарубіжних країнах;
- вказати на шляхи удосконалення правового забезпечення трудової діяльності працівників банків в Україні.

Об'єктом дослідження виступають суспільні відносини, що виникають під час реалізації конституційного права на працю працівниками банків.

Предметом дослідження стали актуальні теоретичні та практичні проблеми, пов'язані з правовим регулюванням трудових відносин працівників банків.

Методи дослідження. Дослідження потребувало застосування як загальних, так і спеціальних методів наукового пізнання, які у сукупності

дозволили всебічно вирішити поставлені задачі і внести пропозиції з удосконалення законодавства, що регламентує трудові відносини працівників банку, а також відповідної правозастосовної практики. Поставлені наукові задачі були розглянуті в їх розвитку і взаємозв'язку за допомогою діалектичного методу, а трудові правовідносини опрацьовані через призму їх виникнення, зміни та припинення. Логіко-семантичний метод дозволив сформулювати дефініції таких правових понять як: "працівник банку", "банківські службовці", "обслуговуючий персонал банку", "банківська таємниця" та ін. Метод синтезу використано для визначення класифікації працівників банку. Порівняльно-правовий метод застосовується при розгляді нормативно-правового забезпечення трудової діяльності працівників банків в Україні та за її межами. Метод раціональної критики послугував детальному аналізу нормативно-правових актів у досліджуваній царині, виявленню властивих їм колізій і прогалин. Формально-юридичний метод застосовано при формулюванні нових правових норм у сфері регулювання трудових відносин працівників банків.

Нормативним підґрунтям дисертації стали: Конституція і закони України, міжнародно-правові стандарти, Кодекс законів про працю України, а також нормативно-правові акти Президента України, Кабінету Міністрів України, Національного банку України, міністерств і відомств у царині регламентування трудових відносин працівників банків.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що дана монографічна робота є першим у науці трудового права України самостійним комплексним теоретичним опрацюванням теоретичних і практичних проблем правового регулювання трудових відносин працівників банків. Робота юридичних осіб у цьому різновиді розглянута як особливий вид трудової діяльності. З'ясовані істотні ознаки відповідної категорії працівників, та підданий аналізу сучасний стан розвитку законодавства у цій царині як в Україні, так і у зарубіжних країнах, а також обґрунтовані інноваційні шляхи оновлення відповідної сфери.

У межах проведеного дослідження одержані результати, що містять наукову новизну, а саме:

Уперше:

– проведено систематизацію істотних ознак працівників банку:

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

б) зайнятість безпосереднім здійсненням визначеної законом або договором сукупності операцій і послуг з використання грошей, цінних паперів та валютних цінностей 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 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;

– з'ясовані і у подальшому охарактеризовані специфічні ознаки трудової діяльності у банківській сфері;

– обґрунтована доцільність включення до нового Банківського кодексу України спеціальної глави присвяченої правовому статусу працівників банків, а також висловлені міркування щодо її змістовного наповнення;

– обстоюється необхідність законодавчого закріплення положення, за яким трудовий контракт укладається з працівниками банку, перелік посад яких визначається Правлінням останнього;

– доведено, що стан справ, коли віднесення посад службовців НБУ до категорій посад державних службовців здійснює Правління (ч. 5 ст. 65 Закону України "Про Національний банк України"), є таким, що суперечить приписам ч. 3 ст. 25 Закону України "Про державну службу", за якою віднесення існуючих посад державних службовців, а також віднесення до відповідної категорії нових посад державних службовців проводиться Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідним державним органом;

– наведені аргументи на користь використання поліграфа у роботі з персоналом банків;

– рекомендовано передбачити у трудовому законодавстві можливість банку розірвати зі своїм працівником трудовий договір у випадку розголошення ним банківської таємниці. Окрім того, у разі розголошення банківської таємниці на працівника слід покласти матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини. Якщо ж розголошення таємниці носило з боку працівника банку умисний характер, то він повинен додатково відшкодувати роботодавцю неoderжаний прибуток;

– обґрунтовується, що банківська діяльність повинна увійти у перелік робіт при виконанні яких можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність. Конкретний же перелік посад при зайнятті яких може укладатись такий договір має визначатись у колективному договорі банку;

– обстоюється позиція про необхідність включення до переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватись колективна (бригадна) матеріальна відповідальність робіт, пов'язаних із наданням банківських та інших фінансових послуг.

Удосконалено:

– визначення працівника банку як фізичної особи, яка здатна за кваліфікаційним рівнем, станом здоров'я, досвідом роботи, діловими й моральними якостями виконувати покладені на банки завдання та функції й вступила у трудові відносини з останнім на підставі трудового договору;

– класифікацію персоналу банку: банківські службовці – особи, які безпосередньо приймають участь у виконанні функцій банку (поділяються на службовців комерційних банків та службовців Національного банку України); обслуговуючий персонал банку.

Дістали подальшого розвитку:

– позиція щодо поділу працівників банку з урахуванням їх положення в ієрархічній системі управління цієї юридичної особи на три основні рівні: низовий, середній, вищий;

– розуміння необхідності розробки і прийняття Банківського кодексу України як законодавчого акту, в якому були б згруповані норми, що визначили б основні принципи банківської діяльності, розкрили правове положення її суб'єктів, врегулювали відносини між ними, а також встановили порядок створення, діяльності, реорганізації і ліквідації банків;

– думка, що комерційна і банківська таємниці є самостійними правовими категоріями.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що викладені у дисертації положення можуть бути використані у:

а) у науково-дослідницькій сфері – для подальшого вивчення теоретичних і прикладних питань реалізації працівниками банку свого конституційного права на працю;

б) у навчальному процесі – у вищих і спеціальних юридичних закладах освіти у процесі освоєння навчальних дисциплін "Трудове право України", "Трудовий договір", при підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, а також при проведенні практичних занять зі студентами і для написання ними рефератів, курсових і дипломних робіт;

в) у правотворчості – у процесі розробки нових Трудового кодексу України та Банківського кодексу України, а також удосконаленні чинних КЗпП України, Законів України "Про банки і банківську діяльність", "Про Національний банк України", "Про державну службу", а також підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих у відповідності з ними;

г) у правозастосуванні – під час практичної діяльності суддів, Національного банку України, організацій, що здійснюють зовнішній аудит банку, професійних спілок.

Апробація результатів дисертації. Висновки і результати, отримані в ході дослідження, обговорювалися на засіданнях відділень і вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України, а також оприлюднені на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: "Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення" (м. Харків, 10 – 11 жовтня 2012 р.); "Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення" (м. Запоріжжя, 21 листопада 2012 р.); "Правова доктрина – основа формування правової системи держави" (м. Харків, 20 – 21 листопада 2013 р.); "Актуальні питання

розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні" (м. Харків, 18 – 19 липня 2014 р.).

Публікації. Основні результати дослідження знайшли відбиття у 10-ти публікаціях, з яких 6 статей у фахових наукових виданнях України та зарубіжних країн, а також тез 4-х доповідей і повідомлень, оприлюднених на вказаних наукових конференціях.

Структура роботи зумовлена об'єктом і предметом дослідження та відображає його мету і задачі. Рукопис складається зі вступу, 3-х розділів, що об'єднують 7-м підрозділів, висновків і списку використаних джерел, що налічує 185 найменувань. Загальний обсяг роботи становить 196 сторінок, з яких основного тексту – на 176 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У Вступі показані актуальність теми дисертації, зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, визначені об'єкт і предмет дослідження, його мета й основні задачі, методологічна основа, сформульовані наукова новизна та положення, які виносяться на захист, показане їх теоретичне та практичне значення, викладені відомості щодо апробації та публікації основних положень рукопису.

Розділ 1. "Працівники банків як спеціальні суб'єкти трудового права" містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1. "Поняття "працівник банку" та його істотні ознаки" здобувач виходить із того, що понятійний апарат трудового права як науки, так і галузі права, характеризується наявністю фундаментального лексичного базису, що складається із загальноновживаних слів, окремих категорій і термінів, взаємопов'язаних і погоджених між собою. Термін "працівник банку" знайшов легальне відбиття у багатьох нормах Законів України "Про банки і банківську діяльність", "Про Національний банк України" і законодавчих актів прийнятих на їх розвиток.

До істотних 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 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 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.

Відповідно працівник банку – це фізична особа, яка здатна за кваліфікаційним рівнем, станом здоров'я, досвідом роботи, діловими й моральними якостями виконувати покладені на банки завдання та функції та вступила у трудові відносини з останнім на підставі трудового договору.

У підрозділі 1.2. "Категорія "працівники банку" як системне явище: функціональний підхід" стверджується, що категорія "працівники банку" не є однорідною та об'єднує різнорідні групи осіб, які здійснюють трудову діяльність у банках – фінансових установах, функціями яких є залучення у вклади грошових коштів громадян і юридичних осіб та розміщення зазначених коштів від свого імені, на власних умовах і на власний ризик, відкриття та ведення банківських рахунків громадян та юридичних осіб.

Своєрідним стрижнем, навколо якого згуртовано всі інші елементи трудових відносин, є трудова функція. Вона є центральною умовою трудового договору. Трудова функція є не будь-якою індивідуально визначеною роботою, а сукупністю трудових операцій, які об'єднуються спеціальністю, професією, кваліфікацією та посадою.

Використавши функціональним підходом, працівників банку слід класифікувати на такі групи:

а) банківські службовці – особи, які безпосередньо приймають участь у виконанні функцій банку. Банки виконують дві основні функції: а) здійснення розрахунків між суб'єктами в межах грошової системи країни; б) отримання прибутку від банківських операцій. Функції, що виконує Національний банк України, конкретизовані у статтях 6, 7 Закону України "Про Національний банк України". Банківські службовці поділяються на службовців комерційних банків та службовців Національного банку України. Службовці Національного банку перебувають на державній службі і мають статус державних службовців. Як наслідок, до них застосовуються норми Закону України "Про державну службу", якщо Закон України "Про Національний банк України" не встановлює іншого;

б) обслуговуючий персонал банку. До складу обслуговуючого персоналу банку слід включати працівників функціональних структурних підрозділів: кадрового; юридичного; бухгалтерського обліку і звітності, інформації і автоматизації; інкасації; безпеки і захисту тощо. Працівники даної категорії виконують функції по обслуговуванню банку як будь-якої іншої організації, і в їх діяльності у меншій мірі виявляється специфіка банківської праці. Ці особи у процесі своєї трудової діяльності готують умови для здійснення банківськими службовцями юридично значущих дій. Виконувані ними операції несуть допоміжний характер.

З метою покращення правозастосовної практики та уникнення спірних ситуацій, ця класифікація працівників банків має бути легально закріплена у Законі України "Про банки і банківську діяльність" та нормативно-правових актах, прийнятих у його розвиток.

Усередині кожної із перерахованих категорій має місце поділ на ієрархічні рівні залежно від ролі кожної конкретної посади в трудовому процесі, що проходить в банківській установі.

Аналіз працівників з врахуванням їх положення в ієрархічній системі управління банком дозволяє виділити три основні рівні: низовий, середній і вищий. Віднесення персоналу до одного з рівнів проводиться наступним чином:

– до персоналу низового рівня належать працівники підрозділів, що виконують спеціалізовані функції і не мають відношення до сфери управління (касири, кредитні інспектори, інкасатори, охоронці та ін.);

– до персоналу середнього рівня необхідно відносити керівників окремих функціональних підрозділів, які відповідають за свою ділянку роботи. Головною метою їх діяльності є забезпечення ефективного і безперебійного функціонування свого власного підрозділу, тоді як загальні цілі банку знаходяться у них на другому плані. Службовці даного рівня здійснюють поточне безпосереднє керівництво банківським і обслуговуючим персоналом низового рівня;

– до вищого рівня слід відносити керівників, які володіють найбільшою мірою самостійності при ухваленні рішень і сфера повноважень яких поширюється на всі сторони банківської діяльності. Керівники цього рівня зосереджують увагу не на виконанні окремих банківських завдань і функцій, а прагнуть забезпечити кінцеві результати діяльності банку. Головне в їх роботі – координація діяльності окремих підрозділів, визначення конкретних програм, консультації, оцінка роботи підрозділів тощо.

Дане ділення персоналу необхідне для виявлення специфічних характеристик робочих місць усередині кожної групи з тим, щоб детальніше визначити вимоги до персоналу, а також можливості і способи розвитку трудової мотивації усередині кожної з них.

Розділ 2. "Особливості сучасного стану правового регулювання трудових відносин працівників банків в Україні" включає 3 підрозділи.

У підрозділі 2.1. "Укладення трудового договору з працівниками банку" виходячи із неоднорідності працівників банків (банківські службовці (службовці комерційних банків та службовці Національного банку України) та обслуговуючий персонал банку), автор робить висновок про існування декількох процедур укладення трудового договору. Так, умови найму службовців Національного банку визначаються Законом України "Про державну службу". Дія норм законодавства про працю поширюється на цих осіб у частині відносин, не врегульованих Законами України "Про державну службу". У свою чергу умови найму службовців комерційних банків та обслуговуючого персоналу як НБУ, так і комерційних банків визначаються трудовим законодавством.

Ситуація, коли віднесення посад службовців НБУ до категорій посад державних службовців здійснює Правління (ч. 5 ст. 65 Закону України "Про Національний банк України"), слід розцінити як таку, що суперечить

приписам ч. 3 ст. 25 Закону України "Про державну службу", за якою віднесення існуючих посад державних службовців, а також віднесення до відповідної категорії нових посад державних службовців проводиться Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідним державним органом. Саме Уряд є та повинен залишатись єдиним центром, що вирішує питання про віднесення посад працівників органів державної влади, інших державних органів, установ до відповідних категорій посад державних службовців.

З метою більш раціонального використання банком кількісних та якісних характеристик свого персоналу, створення сприятливих умов для проявлення ініціативності та самостійності працівників, підвищення взаємної відповідальності банку та його працівників, вважаємо за необхідне закріпити у Законі України "Про банки і банківську діяльність" норму, за якою трудовий контракт укладається з працівниками банку, перелік посад яких визначається Правлінням останнього.

Існує потреба законодавчого закріплення можливості використання поліграфа у роботі з персоналом банків. Це, зокрема, надасть змогу з'ясувати щирість кандидата на посаду у банку щодо висвітлення певних фактів з його біографії, що мають значення як для вирішення питання щодо укладення трудового договору, так і у при здійсненні у подальшому трудової діяльності. Основними аргументами на користь широкого застосування поліграфа у банках є (а) достатньо велика об'єктивність отриманих результатів і (б) можливість у відносно короткі строки одержати інформацію, яку важко чи дорого отримати традиційними методами. При цьому, відмова кандидата від опитування з використанням поліграфа не повинна визнаватись підставою для відмови у прийнятті на роботу у банк. Результати опитування мають носити допоміжне значення, та мають оцінюватись виключно у сукупності з іншими більш вагомими доказами по справі. Основними принципами використання поліграфа мають стати принципи: законності; добровільності; комплексності; всебічного забезпечення прав людини.

У підрозділі 2.2. "Зобов'язання щодо збереження банківської таємниці як умова трудового договору з працівниками банку" обстоюється позиція, що одним із важливих елементів, що впливає на організацію трудової діяльності працівників банків, є забезпечення нерозголошення охоронюваної законом інформації, що стала їм відома у зв'язку з виконанням службових обов'язків.

Законодавче розмежування режимів банківської і комерційної таємниці є справедливим і правильним, позаяк кожний із цих режимів захищає власний об'єкт інформації: режимом банківської таємниці охороняється конфіденційна інформація, що торкається інтересів клієнтів банку, тоді як комерційна таємниця, насамперед, захищає інтереси самого банку. Склад відомостей, що складають комерційну таємницю, визначається самостійно юридичною чи фізичною особою, у той час як коло відомостей, що складають банківську таємницю, визначений Законом "Про банки і банківську діяльність". Для оформлення правового режиму комерційної

таємниці необхідне закріплення його на рівні локальних актів підприємства, у той час як банківська таємниця не вимагає спеціального оформлення на локальному рівні. Суб'єкт господарювання самостійно визначає коло осіб, які мають право доступу до комерційної таємниці. Що ж стосується банківської таємниці, то коло осіб, які мають право її одержувати, встановлюється законом і не може бути змінений банком. Таким чином, банківська та комерційна таємниця є самостійними категоріями, що мають однаково важливе значення, причому інформація, що складає комерційну таємницю суб'єкта господарювання, може стати відомою службовцям банку в процесі обслуговування. У такому випадку вона отримає режим банківської таємниці.

У разі прийняття на роботу зобов'язання щодо збереження банківської таємниці повинні підписувати всі працівники, а не тільки службовці. Цей підхід є більш виваженим, адже обслуговуючому персоналу банку у зв'язку з виконанням покладених на них трудових обов'язків часто стає відомою конфіденційна інформація. Відповідне положення потребує офіційної фіксації у ч. 2 ст. 61 Закону України "Про банки і банківську діяльність" та ст. 66 Закону України "Про Національний банк України".

З метою забезпечення всебічного захисту прав і законних інтересів клієнтів банків, та виходячи із того, що комерційна і банківська таємниці є самостійними правовими категоріями, вважаємо за необхідне передбачити у трудовому законодавстві можливість роботодавця розірвати з банківським працівником трудовий договір у випадку розголошення ним банківської таємниці. Окрім того у разі розголошення банківської таємниці на працівника слід покласти матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини. Якщо ж розголошення таємниці носило з боку працівника банку умисний характер, то він повинен додатково відшкодувати роботодавцю неодержаний прибуток.

У підрозділі 2.3. *"Договірна матеріальна відповідальність працівників банків"* зроблено висновок, що Перелік посад і робіт, які заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством можуть укладатися договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва, затверджений ще у 1977 році на посади та роботи, що існували у той час, численні його положення не відповідають вимогам Класифікатору професій ДК 003:2010 та Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників. Позаяк банківська діяльність полягає головним чином у залученні у вклади грошових коштів фізичних і юридичних осіб та розміщення цих коштів від свого імені, на власних умовах та на власний ризик, вважаємо, що цей вид діяльності загалом повинен ввійти у Перелік робіт при виконанні яких можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність. Конкретний же перелік посад при зайнятті

яких може укладатись такий договір має визначатись у колективному договорі банку.

Значна кількість банківських та інших фінансових послуг, що надаються банками, передбачає спільне виконання працівниками останніх робіт, пов'язаних із зберіганням, обробленням, видачею, перевезенням майнових цінностей, коли неможливим є розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за збереження цінностей і укладення із ними окремого договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Виходячи із цього та вагомої суспільно-економічної значущості банківської діяльності, обстоюємо позицію про необхідність включення до Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватись колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, робіт, пов'язаних із наданням банківських та інших фінансових послуг.

Розділ 3. "Зарубіжний досвід правого регулювання трудових відносин працівників банків і перспективи його запровадження в Україні" складається із 2-ох підрозділів.

У підрозділі 3.1. "Правове регулювання трудових відносин працівників банку у зарубіжних країнах" встановлено, що за іноземним законодавством посадові особи банків повинні відповідати вимогам встановленим законодавством або центральним банком країни – професійна освіта; знання законодавства, регулюючого діяльність банків, управління ризиками і корпоративного управління; належна ділова репутація та ін.

Значна увага приділяється забезпеченню нерозголошення банківської таємниці. Працівники банків не мають права розголошувати конфіденційну інформацію про його діяльність або іншу інформацію, яка стала їм відомою у зв'язку з виконанням службових обов'язків, за винятком випадків, передбачених законодавством. Недотримання цієї вимоги тягне за собою юридичну відповідальність, в тому числі і дисциплінарну та матеріальну.

Працівники центральних банків іноземних держав підрозділяються на державних службовців і осіб, які здійснюють технічне обслуговування і забезпечення діяльності цих банків. Умови їх прийняття на роботу, системи оплати праці, службові обов'язки і права, система заохочень і дисциплінарних стягнень, як правило, визначаються правлінням банку. Працівники центральних банків: а) не можуть бути членами уряду, депутатами, а також працювати в органи місцевого самоврядування; б) не можуть працювати за сумісництвом, за винятком наукової, творчої і викладацької роботи; в) не можуть обіймати посади у громадсько-політичних і релігійних організаціях; г) бути повіреним або представником у справах третіх осіб у центробанку; д) не можуть отримувати кредити на особисті потреби у комерційних банках. На час виконання своїх обов'язків члени правління припиняють членство в партійних організаціях. Банк організовує страхування життя і медичне страхування службовців, а також приймає заходи по їх соціальному захисту, включаючи придбання нерухомості, і створення пенсійних та інших фондів.

У підрозділі 3.2. "Напрямки удосконалення правового забезпечення трудової діяльності працівників банків в Україні" здобувач виходить із того, що основною якісною формою удосконалення законодавства є кодифікація. Вона є діяльністю відповідних державних органів з приводу зовнішньої та внутрішньої обробки законодавчого матеріалу з метою приведення його до єдиної системи та створення нового законодавчого акту, який замінює правові норми, що діяли раніше.

Банківське законодавство України є вкрай заплутаним і таким, в якому відсутня струнка логіка його побудови. Правові норми, що регулюють банківську діяльність, розпорошені по великому масиву нормативно-правових актів, що значно ускладнює їх практичне застосування. Основні законодавчі акти – Закони України "Про Національний банк" та "Про банки і банківську діяльність" – піддаються постійними переробкам та доопрацюванням. Ще складніше з підзаконними нормативними документами. Для усунення цих та інших проблем у найближчій перспективі Кабінету Міністрів слід підготувати, а Верховній Раді України – прийняти законодавчий акт, в якому були б згруповані норми, що визначили б основні принципи банківської діяльності, розкрили правове положення її суб'єктів, врегулювали відносини між ними, а також встановили порядок створення, діяльності, реорганізації і ліквідації банків. Таким документом має стати Банківський кодекс України. Його прийняття сприятиме наближенню національного банківського законодавства до європейських стандартів.

Складовою частиною Банківського кодексу України має стати спеціальна глава присвячена правовому статусу працівників банків, яка б мала таке змістовне наповнення:

- види працівників банку;
- службовці банку;
- трудові права службовців банку;
- посадові обов'язки службовців банку;
- врегулювання конфлікту інтересів;
- відповідальність службовців банку;
- обслуговуючий персонал банку;
- особливості прийняття на роботу працівників банку;
- обмеження щодо вступу на роботу у банк;
- обмеження, пов'язані з роботою у банку;
- робочий час працівників банку;
- оцінювання результатів трудової діяльності працівників банку;
- заохочення працівників банку за успіхи в роботі;
- особливості дисциплінарної відповідальності працівників банку;
- особливості матеріальної відповідальності працівників банку;
- система професійної освіти у банківській сфері;
- навчання і підвищення кваліфікації персоналу банку;
- соціальний захист працівників банку.

ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретичне узагальнення й вирішення наукового завдання, яке полягало у встановленні природи трудових відносин працівників банків, виявленні особливостей їх виникнення, зміни та припинення, з'ясуванні специфіки їх правової регламентації й підготовці пропозицій з удосконалення нормативно-правового забезпечення у відповідній царині. За результатами проведеного наукового дослідження сформульовано такі основні висновки:

1. Працівник банку – це фізична особа, яка здатна за кваліфікаційним рівнем, станом здоров'я, досвідом роботи, діловими й моральними якостями виконувати покладені на банки завдання та функції та вступила у трудові відносини з останнім на підставі трудового договору.

До істотних 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 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 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.

2. Використавши функціональним підходом, працівників банку слід класифікувати на такі групи:

а) банківські службовці – особи, які безпосередньо приймають участь у виконанні функцій банку.

Банківські службовці поділяються на службовців комерційних банків та службовців Національного банку України.

Службовці Національного банку перебувають на державній службі і мають статус державних службовців. Як наслідок, до них застосовуються норми Закону України "Про державну службу", якщо Закон України "Про Національний банк України" не встановлює іншого;

б) обслуговуючий персонал банку.

До його складу слід включати працівників функціональних структурних підрозділів: кадрового; юридичного; бухгалтерського обліку і звітності, інформації і автоматизації; інкасації; безпеки і захисту тощо. Працівники даної категорії виконують функції по обслуговуванню банку як будь-якої іншої організації, і в їх діяльності у меншій мірі виявляється

специфіка банківської праці. Ці особи у процесі своєї трудової діяльності готують умови для здійснення банківськими службовцями юридично значущих дій. Виконувані ними операції несуть допоміжний характер.

3. Виходячи із неоднорідності працівників банків, існують декілька процедур укладення з ними трудового договору. Так, умови найму службовців Національного банку визначаються Законом України "Про державну службу". Дія норм законодавства про працю поширюється на цих осіб у частині відносин, не врегульованих Законами України "Про державну службу". У свою чергу умови найму службовців комерційних банків та обслуговуючого персоналу як НБУ, так і комерційних банків визначаються трудовим законодавством.

4. Ситуація, коли віднесення посад службовців НБУ до категорій посад державних службовців здійснює Правління (ч. 5 ст. 65 Закону України "Про Національний банк України"), слід розцінити як таку, що суперечить приписам ч. 3 ст. 25 Закону України "Про державну службу", за якою віднесення існуючих посад державних службовців, а також віднесення до відповідної категорії нових посад державних службовців проводиться Кабінетом Міністрів України за погодженням з відповідним державним органом. Саме Уряд є та повинен залишатись єдиним центром, що вирішує питання про віднесення посад працівників органів державної влади, інших державних органів, установ до відповідних категорій посад державних службовців.

5. З метою більш раціонального використання банком кількісних та якісних характеристик свого персоналу, створення сприятливих умов для проявлення ініціативності та самостійності працівників, підвищення взаємної відповідальності банку та його працівників, вважаємо за необхідне закріпити у Законі України "Про банки і банківську діяльність" норму, за якою трудовий контракт укладається з працівниками банку, перелік посад яких визначається Правлінням останнього.

6. Існує потреба законодавчого закріплення можливості використання поліграфа у роботі з персоналом банків. Це, зокрема, надасть змогу з'ясувати щирість кандидата на посаду у банку щодо висвітлення певних фактів з його біографії, що мають значення як для вирішення питання щодо укладення трудового договору, так і у при здійсненні у подальшому трудової діяльності. Основними аргументами на користь широкого застосування поліграфа у банках є (а) достатньо велика об'єктивність отриманих результатів і (б) можливість у відносно короткі строки одержати інформацію, яку важко чи дорого отримати традиційними методами. При цьому, відмова кандидата від опитування з використанням поліграфа не повинна визнаватись підставою для відмови у прийнятті на роботу у банк. Результати опитування мають носити допоміжне значення, та мають оцінюватись виключно у сукупності з іншими більш вагомими доказами по справі. Основними принципами використання поліграфа мають стати принципи: законності; добровільності; комплексності; всебічного забезпечення прав людини.

7. Праця в банківській сфері володіє значною специфікою і має складний, суперечливий характер. Це обумовлено наступними обставинами:

по-перше, жорстка регламентація праці в банківській сфері, необхідність чіткого документального оформлення всіх банківських операцій створюють основу для розвитку бюрократії, що часто служить перешкодою для створення неформальних міжособових стосунків в трудовому колективі і служить негативним фоном для розвитку трудової мотивації;

друге, специфіка праці у банку виявляється в її переважно індивідуальному характері, що обмежує можливості колективної організації праці, а, отже, і колективній мотивації;

по-третє, трудова діяльність працівника банку має переважно аналітичний характер, що передбачає наявність обачності та вдумливості і навіть певною самостійності. З іншого боку, успішність роботи співробітника банку в значній мірі визначається його здатністю встановлювати і підтримувати позитивні контакти з клієнтами банку;

по-четверте, монотонність і навіть, в деякій мірі, рутинність праці банківського працівника створюють обмеження для прояву творчості. З іншого боку, вельми жорстка конкуренція на ринку банківських послуг об'єктивно диктує необхідність новаторських підходів до створення банківських продуктів, що забезпечують конкурентні переваги і стійке положення на ринку. З цього виходить, що успішне виконання працівником банку своїх функцій вимагає поєднання таких якостей, як дисциплінованість, з одного боку, і ініціативність, – з іншого.

8. З метою забезпечення всебічного захисту прав і законних інтересів клієнтів банків, та виходячи із того, що комерційна і банківська таємниці є самостійними правовими категоріями, вважаємо за необхідне передбачити у трудовому законодавстві можливість роботодавця розірвати з банківським працівником трудовий договір у випадку розголошення ним банківської таємниці. Окрім того у разі розголошення банківської таємниці на працівника слід покласти матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини. Якщо ж розголошення таємниці носило з боку працівника банку умисний характер, то він повинен додатково відшкодувати роботодавцю недержаний прибуток.

9. Перелік посад і робіт, які заміщуються або виконуються працівниками, з якими підприємством можуть укладатися договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм для зберігання, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування у процесі виробництва, затверджений ще у 1977 році на посади та роботи, що існували у той час, численні його положення не відповідають вимогам Класифікатору професій ДК 003:2010 та Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників. Позаяк банківська діяльність полягає головним чином у залученні у вклади грошових коштів фізичних і юридичних осіб та розміщення цих коштів від свого імені, на власних умовах та на власний ризик, вважаємо, що цей вид діяльності загалом повинен

ввійти у Перелік робіт при виконанні яких можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність. Конкретний же перелік посад при зайнятті яких може укладатись такий договір має визначатись у колективному договорі банку.

10. Значна кількість банківських та інших фінансових послуг, що надаються банками, передбачає спільне виконання працівниками останніх робіт, пов'язаних із зберіганням, обробленням, видачею, перевезенням майнових цінностей, коли неможливим є розмежування матеріальної відповідальності кожного з працівників за збереження цінностей і укладення із ними окремого договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Виходячи із цього та вагомої суспільно-економічної значущості банківської діяльності, обстоюємо позицію про необхідність включення до Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватись колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, робіт, пов'язаних із наданням банківських та інших фінансових послуг.

11. У найближчій перспективі Кабінету Міністрів слід підготувати, а Верховній Раді України – прийняти законодавчий акт, в якому були б згруповані норми, що визначили б основні принципи банківської діяльності, розкрили правове положення її суб'єктів, врегулювали відносини між ними, а також встановили порядок створення, діяльності, реорганізації і ліквідації банків. Таким документом має стати Банківський кодекс України. Його прийняття сприятиме наближенню національного банківського законодавства до європейських стандартів.

Складовою частиною Банківського кодексу України повинна бути спеціальна глава присвячена правовому статусу працівників банків, яка б мала таке змістовне наповнення:

- види працівників банку;
- службовці банку;
- трудові права службовців банку;
- посадові обов'язки службовців банку;
- врегулювання конфлікту інтересів;
- відповідальність службовців банку;
- обслуговуючий персонал банку;
- особливості прийняття на роботу працівників банку;
- обмеження щодо вступу на роботу у банк;
- обмеження, пов'язані з роботою у банку;
- робочий час працівників банку;
- оцінювання результатів трудової діяльності працівників банку;
- заохочення працівників банку за успіхи в роботі;
- особливості дисциплінарної відповідальності працівників банку;
- особливості матеріальної відповідальності працівників банку;
- система професійної освіти у банківській сфері;
- навчання і підвищення кваліфікації персоналу банку;
- соціальний захист працівників банку.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Зінченко Ю. В. Розмежування понять «банківська таємниця» та «комерційна таємниця» / Ю. В. Зінченко // Державне будівництво та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. / рекол. : Ю. Г. Барабаш та ін. – Х. : Право, 2013. – Вип. 26. – С. 261 – 270.

2. Зінченко Ю. В. Особливості укладення колективних договорів в банківських установах : теоретико-правовий аспект / Ю. В. Зінченко // Науковий вісник ужгородського національного університету. Серія Право. – Ужгород : Гельветика, 2014. – Вип. 27. – Т. 2. – С. 58 – 62.

3. Зінченко Ю. В. Суттєві ознаки працівників банків як суб'єктів трудового права / Ю. В. Зінченко // Держава і право : збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 64. – К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2014. – С. 276 – 283.

4. Зінченко Ю. В. Щодо перспектив застосування контрактної форми трудового договору з працівниками банку / Ю. В. Зінченко // Підприємництво, господарство і право : щомісячний науково-практичний журнал. – Київ : ТОВ «Гарантія», 2014. – № 8 (224) – С. 28 – 31.

5. Зінченко Ю. В. Функциональный подход к определению категории «работники банка» / Ю. В. Зінченко // Закон и жизнь : междунар. научн.-практ. правовой журн. – Кишинев : Изд-во SRL «Cetatea de Sus», 2014. – №8/3 (272). – С. 53-56.

6. Зінченко Ю. В. Поняття «працівник банку»: трудо-правовий підхід / Ю. В. Зінченко // Право та інновації : наук.-практ. журн. / редкол. : Ю. Є. Атаманова та ін. – Х. : Право, 2014. – № 3 (7). – С. 122 – 130.

7. Зінченко Ю. В. Деякі питання укладення колективних договорів в банківських установах / Ю. В. Зінченко // Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в умовах державотворення: матеріали науково-практичної конференції (м. Харків, 10-11 жовтня 2012 р.). – Харків : Impress, 2012. – С. 91-94.

8. Зінченко Ю. В. Деякі питання правового регулювання трудових відносин працівників банку у зарубіжних країнах / Ю. В. Зінченко // Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доповідей науково-практичного круглого столу 21 листопада 2012 р. / за ред. В. В. Огаренка та ін. – Запоріжжя : КПУ, 2012. – С. 11-13.

9. Зінченко Ю. В. Особливості правового регулювання праці банківських працівників / Ю. В. Зінченко // Правова доктрина – основа формування правової системи держави : матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Правова доктрина – основа формування правової системи держави», присвяченої 20-річчю Національної академії правових наук України та обговоренню п'ятитомної монографії «Правова доктрина

України» (м. Харків, 20-21 листопада 2013 р.). – Харків : Право, 2013. – С. 801-803.

10. Зінченко Ю. В. Деякі аспекти укладення контракту з працівниками банку / Ю. В. Зінченко // Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні : матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 18-19 липня 2014 р.). – Харків : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2014. – С. 77-78.

АНОТАЦІЯ

Зінченко Ю. В. Правове регулювання трудових відносин працівників банків. – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України. – Харків, 2014.

У дослідженні доведено, що працівник банку – це фізична особа, яка здатна за кваліфікаційним рівнем, станом здоров'я, досвідом роботи, діловими й моральними якостями виконувати покладені на банки завдання та функції та вступила у трудові відносини з останнім на підставі трудового договору.

Використавши функціональний підхід, обґрунтовано, що працівників банку слід класифікувати на такі групи:

а) банківські службовці – особи, які безпосередньо приймають участь у виконанні функцій банку. Вони поділяються на службовців комерційних банків та службовців Національного банку України;

б) обслуговуючий персонал банку.

Виходячи із неоднорідності працівників банків, існують декілька процедур укладення з ними трудового договору. Так, умови найму службовців Національного банку визначаються Законом України "Про державну службу". Дія норм законодавства про працю поширюється на цих осіб у частині відносин, не врегульованих Законами України "Про державну службу". У свою чергу умови найму службовців комерційних банків та обслуговуючого персоналу як Національного банку, так і комерційних банків визначаються трудовим законодавством.

Аргументовано, що Кабінету Міністрів України слід підготувати, а Верховній Раді України – прийняти законодавчий акт, в якому були б згруповані норми, що визначили б основні принципи банківської діяльності, розкрили правове положення її суб'єктів, врегулювали відносини між ними, а також встановили порядок створення, діяльності, реорганізації і ліквідації банків. Таким документом має стати Банківський кодекс України. Складовою частиною цього кодифікованого акту повинна бути

спеціальна глава присвячена правовому статусу працівників банків. Висловлені міркування щодо її змістовного наповнення.

Ключові слова: банк, Національний банк України, працівники банку, банківські службовці, обслуговуючий персонал банку, державна служба, банківська таємниця, трудовий договір, договірна матеріальна відповідальність

АННОТАЦІЯ

Зинченко Ю. В. Правовое регулирование трудовых отношений работников банков. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения / Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2014.

В исследовании доказано, что работник банка – это физическое лицо, которое способно за квалификационным уровнем, состоянием здоровья, опытом работы, деловыми и моральными качествами выполнять возложенные на банки задачи и функции и вступило в трудовые отношения с последним на основании трудового договора.

Используя функциональный подход, обоснованно, что работников банка следует классифицировать на такие группы:

а) банковские служащие – лица, непосредственно принимающие участие в исполнении функций банка. Они разделяются на служащих коммерческих банков и служащих Национального банка Украины;

б) обслуживающий персонал банка.

Исходя из неоднородности работников банков, существуют несколько процедур заключения с ними трудового договора. Так, условия найма служащих Национального банка определяются Законом Украины "О государственной службе". Действие норм законодательства о труде распространяется на эти лица в части отношений, не урегулированных Законом Украины "О государственной службе". В свою очередь условия найма служащих коммерческих банков и обслуживающего персонала как Национального банка, так и коммерческих банков, определяются законодательством о труде.

Аргументированно, что Кабинету Министров Украины следует подготовить, а Верховной Раде Украины – принять законодательный акт, в котором были бы сгруппированы нормы, что определили бы основные принципы банковской деятельности, раскрыли правовое положение ее субъектов, урегулировали отношения между ними, а также установили порядок создания, деятельности, реорганизации и ликвидации банков. Таким документом должен стать Банковский кодекс Украины. Его составной частью должна быть специальная глава посвященная правовому статусу работников банков, которая бы имела такое содержательное наполнение:

виды работников банка; служащие банка; трудовые права служащих банка; должностные обязанности служащих банка; урегулирование конфликта интересов; ответственность служащих банка; обслуживающий персонал банка; особенности принятия на работу работников банка; ограничение по поступлению на работу в банк; ограничения, связанные с работой в банке; рабочее время работников банка; оценивание результатов трудовой деятельности работников банка; поощрение работников банка за успехи в работе; особенности дисциплинарной ответственности работников банка; особенности материальной ответственности работников банка; система профессионального образования в банковской сфере; учеба и повышение квалификации персонала банка; социальная защита работников банка.

С целью более рационального использования банком количественных и качественных характеристик своего персонала, создания благоприятных условий для проявления инициативности и самостоятельности работников, повышения взаимной ответственности банка и его работников, отстаивается позиция относительно законодательного закрепления нормы, за которой трудовой контракт должен заключаться с работниками банка, перечень должностей которых определяется Правлением последнего.

Ключевые слова: банк, Национальный банк Украины, работники банка, банковские служащие, обслуживающий персонал банка, государственная служба, банковская тайна, трудовой договор, договорная материальная ответственность.

SUMMARY

Zinchenko J. Law control of labor relations of banks employees. – *As manuscript.*

Dissertation for the academic degree of candidate of legal sciences on specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Yaroslav Mudryi National Law University, Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kharkiv, 2014.

The research have been proved that a bank worker is a person, which is able to do tasks and functions that have been entrusted with the bank and come into labour relations that are based on labour contract. This person should has the necessary qualification, the state of health, the job experience, professional and moral qualities. Having used a functional approach to bank worker, we proved that there should be such classification:

- a) bank clerks are persons, which take part in doing the functions of the bank unconditionally. They are divided into the clerks of Commercial Bank and the clerks of The National Bank of Ukraine;
- b) bank staff.

There are some procedures of labour contract conclusion, which are based on heterogeneity of bank workers. Thus, The Law of Ukraine "On Public service" determines the terms of employing clerks of The National Bank. The norms of law on labour expand on these persons in case of relation, and having not regulated

by the Law of Ukraine "On public service". In its turn, labour law determines the conditions of employing clerks of commercial banks staff of either The National Bank or Commercial Bank. It has been reasoned that the Cabinet of Ministers of Ukraine should prepare and The Verkhovna Rada of Ukraine should adopt the legislative act. The norms, which determine the main principles of banking, are also in the legislative act. This document presents a law-status of its subject, regulates the relations between them, and sets the order of creation, activity, reorganization and dissolution of banks. It should be a Bank Code of Ukraine. A chapter dedicated to the law status of bank workers should be a part of this codified act. Ideas about the content have been expressed in this thesis.

Key words: bank, National Bank of Ukraine, bank workers, clerks, staff, public service, bank secret, labour contract, contractual liability.

Відповідальна за випуск
кандидат юридичних наук, доцент Юшко А. М.

Підписано до друку 06.11.2014 р. Формат 60x90 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Таймс.
Ум. друк. арк. 0,7 Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим. Зам № 300