

С.І. Запара, канд. юрид. наук, доц.,
Сумський національний аграрний університет

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ КОРПОРАТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ

Відомо, що принципи трудового права – це основні засади правового регулювання суспільних трудових відносин, на яких ґрунтується право як система норм. Трудовим правовідносинам працівників банківської системи властива галузева специфіка, а тому виникає потреба з'ясування особливостей праці таких службовців, виражена у загально-правових положеннях.

Трудове законодавство побудоване із урахуванням таких загальновідомих принципів, як *свобода праці та рівноправність суб'єктів трудового права*. Зокрема, стаття 43 Конституції України визначає право громадянина на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Відповідно стаття 21 КЗпП України закріплює рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин.

Банківські установи України застосовують трудові відносини із урахуванням вищезазначених принципів трудового права. Однак особливе місце в правозастосовчій діяльності банківських установ займає *принцип поєднання централізованого та договірної характеру праці*. Відповідно до статті 2 КЗпП України право громадян на працю забезпечується державою, а реалізація права на працю відбувається шляхом укладення трудового договору. Диспозитивний характер трудових правовідносин у банківській сфері органічно поєднується наданням широкого спектра банківських послуг із застосуванням новітніх технологій обслуговування клієнтів, що в свою чергу підвищує вимогливість роботодавця до професійних якостей банківського службовця.

З іншого боку, працівники банківської сфери, працюючи в особливо напруженому графіку, зобов'язані зберігати психологічний спокій, рівновагу, виконувати високоінтелектуальні завдання, відповідати за зміст підготовлених документів, що в сукупному підрахунку може призвести до перенавантаження і потребує належного ставлення з боку адміністрації банку. В іншому випадку працівник банківської сфери

може реалізувати *принцип захисту своїх економічних та соціальних інтересів*. Зокрема, стаття 44 Конституції України надає право працівникам на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Проблема реалізації цього принципу полягає в особливій психологічній атмосфері працівників банківської сфери. Так, ініціювати страйк для таких працівників не завжди уявляється можливим, оскільки власна репутація врівноваженого високопрофесійного працівника не передбачає актуалізації захисту власних прав у такій формі. Проте захисна функція може бути компенсована зверненням до суду та інших владних інституцій із метою відновлення порушеного права. Важливим для реалізації захисної функції трудових правовідносин може бути застосування іншого відомого принципу – *стабільності трудових відносин*. Стабільність трудових правовідносин пов'язана в першу чергу із захистом від незаконного звільнення, що гарантоване статтею 43 Конституції України. Практична реалізація цього принципу може бути пов'язана із диспозитивними засадами правового регулювання праці банківських службовців, а також слід врахувати доступ до комерційної таємниці працівників, що певною мірою зацікавлює роботодавця у стабільних правовідносинах.

Особливого значення набуває принцип *визначеності трудової функції* банківського працівника. Відповідно до статті 29 КЗпП України до початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний роз'яснити працівникові його права і обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами. Таким чином, особливості правового регулювання трудових відносин працівника банку обумовлюються змістом трудового договору, положенням про відділ (служби банку), посадовою інструкцією, правилами внутрішнього трудового розпорядку, правилами обслуговування клієнтів тощо.

Заслуговує на увагу принцип *матеріальної зацікавленості в результатах праці*. Традиційно працівники банківської справи отримують оплату праці в середньому у більшому розмірі порівняно із працівниками інших галузей народного господарства, адже і інтелектуальне капіталовкладення таких працівників може бути доволі вагомим.

В цілому, специфіку правового регулювання банківських працівників пов'язують із активізацією корпоративних правовідносин. Поняття “корпоративне трудове право” все більше закріплюється у

правовій практиці. Таким чином, створюються передумови для функціонування корпоративного трудового права. Одним із прикладів реалізації корпоративних трудових правовідносин цілком можуть слугувати трудові правовідносини у банківській системі України.

Запара, С.І. Основні принципи правового регулювання корпоративних трудових відносин працівників банківської системи [Текст] / С.І. Запара // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: збірник тез доповідей X Всеукраїнської науково-практичної конференції (22-23 листопада 2007 р): у 2-х т. – Суми: УАБС НБУ, 2007. – Т.1. – С. 39-41.