



## ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ КАТЕГОРИИ «РАБОТНИКИ БАНКА»

Юрий ЗИНЧЕНКО,

соискатель

Научно-исследовательского института правового обеспечения инновационного развития  
Национальной академии правовых наук Украины

### Summary

In the article applied the functional approach to determine the category «bank employees». The author takes the attitude that employees of the Bank is appropriate to classify into two groups: (a) bank employees, which are divided into employees of commercial banks and employees of the National Bank of Ukraine; (b) the staff of the bank. Special attention attended to research the labour function, which is the main condition of the employment contract, and may not be changed neither the employee nor the employer unilaterally. Its persistence is one of the fundamental principles of labour law.

**Key words:** bank employees, bank officers, staff of the bank, function, labour function, labour contract.

### Аннотация

В статье используется функциональный подход для определения категории «работники банка». Руководствуясь данным подходом, автор придерживается позиции, что сотрудников банка уместно классифицировать на две группы: (а) банковские служащие, которые подразделяются на служащих коммерческих банков и служащих Национального банка Украины; (б) обслуживающий персонал банка. Особое внимание уделяется исследованию трудовой функции, которая является главным условием трудового договора, и не может быть изменена ни работником, ни работодателем в одностороннем порядке. Её постоянство является одним из фундаментальных принципов трудового права.

**Ключевые слова:** работники банка, банковские служащие, обслуживающий персонал банка, функция, трудовая функция, трудовой договор.

**Постановка проблемы.** Категория «работники банка» не является однородной и объединяет различные группы лиц, осуществляющих трудовую деятельность у юридического лица, предоставляющего банковские услуги. Такая широта и разноплановость предмета исследования требует использования системного метода исследования. «... О системном подходе вполне можно и даже нужно говорить как о едином направлении в развитии современного научного познания. Главное основание для этого заключается в том, что все исследования, проводимые в рамках этого подхода, так или иначе направлены на изучение специфических характеристик сложно-организованных объектов – систем» [2, с. 318]. Система является формой представления предмета научного познания. И в этом смысле она является фундаментальной и универсальной категорией.

**Целью статьи** является определение круга лиц, входящих в категорию «работники банка», руководствуясь функциональным подходом.

**Изложение основного материала.** Использование понятия «функция» в юридической науке было заимствовано из других наук. Филология рассматривает этот термин как

внешнее проявление свойств какого-либо объекта в определенной системе отношений. В соответствующей литературе его используют в разных значениях: как выражение зависимости при взаимодействии между двумя переменными величинами; как совокупность процессов, происходящих в пределах определенного объекта исследования; как желаемый результат определенного социального действия, процесса, совокупность всех ожидаемых последствий событий, процессов, явлений. В социологии – науке, которая тесно связана с правовыми науками, функция – это деятельность, роль определенного объекта в рамках некоторой системы, которой он принадлежит; а также вид связи между объектами, при котором изменение одного из них предполагает изменение другого [3, с. 487].

Юридическая наука, опираясь на общие концептуальные основы в понимании категории «функция», придает ей несколько иное значение, наполняя его другим содержанием. В функциях реализуется государственная воля, власть государства, его деятельность.

Функциональный подход нашел свое отражение и в сфере трудового права. Так, в соответствии с ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины под понятием «трудо-

вой договор» понимается соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Несколько другой подход зафиксирован в ч. 1 ст. 39 проекта ТК Украины (регистрационный № 2902, текст законопроекта от 27 августа 2013), где трудовой договор является соглашением между работником и работодателем, по которому работник обязуется лично выполнять работу (трудовую функцию), определенную этим соглашением, с соблюдением трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений, правил внутреннего трудового распорядка под руководством и контролем работодателя, а работодатель – предоставить работнику работу по этому соглашению, обе-



спечивать надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, надлежащие санитарно-бытовые условия, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату. Как видим, в обоих случаях фигурирует трудовая функция работника: в первом – говорится об обязанности работника выполнять работу, определенную соглашением; во втором – содержится обязательство работника лично выполнять работу (трудовую функцию), определенную соглашением. Итак, трудовая функция имеет большое значение в системе трудовых правоотношений, поскольку является своеобразным стержнем, вокруг которого сплочены все остальные элементы трудовых связей (которые, собственно, и определяются в содержании трудового договора при установлении взаимных прав и обязанностей). Она является центральным условием трудового договора. Во многих случаях понятие трудовой функции совпадает с работой по определенной профессии, специальности или должности. Указанная функция не является любой индивидуально определенной работой, а совокупностью трудовых операций, которые объединяются специальностью, профессией, квалификацией или должностью [4, с. 91].

С момента заключения трудового договора трудовая функция является определенной, она существует, но реализуется только в ходе выполнения работы, а может вообще не начаться, если, например, работник не приступит к работе.

Трудовая функция является главным условием трудового договора, которая не может быть изменена ни работником, ни работодателем в одностороннем порядке, постоянство которой является одним из фундаментальных принципов трудового права. Это означает, что без достижения соглашения о трудовой функции между указанными субъектами трудовой договор вообще не может быть заключен. Н.Б. Болотина отмечает, что, исследуя сложный вопрос о трудовой функции, необходимо исходить из того, что трудовая деятельность работника, происходит в рамках трудового договора, характеризуется следующими правовыми признаками: а) это труд юридически не самостоя-

тельный, имеющий место в рамках определенного предприятия, учреждения, организации или предпринимательской деятельности отдельного гражданина; б) не на свой страх и предпринимательский риск, а путем выполнения в работе указаний и распоряжений собственника или уполномоченного им органа и в) за гарантированную оплату. Кроме того, предусматриваются следующие условия: выполнение работы определенного вида; трудовой договор заключается, как правило, на неопределенное время и только в случае, установленным законом, – на определенный срок; осуществление трудовой деятельности происходит обычно в коллективе работников конкретного предприятия; выполнение трудовых обязанностей осуществляется в течение установленного рабочего времени и определенных норм труда; получение от работодателя в установленные сроки денежного вознаграждения за работу, которая выполняется; обеспечение работодателем социально-экономических гарантий в определенных законодательством случаях; участие работодателя в финансировании социального страхования работника [5, с. 203].

Руководствуясь именно этим подходом, Н.В. Веренич трудовую функцию работника трактует как круг трудовых или служебно-трудовых прав, обязанностей и ограничений, определенный конкретной профессией, специальностью, квалификацией, должностью и дополненный в процессе заключения соглашения о труде между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом, а также физическим лицом, которое имеет право найма рабочей силы [6, с. 85].

В. В. Гончарук существенными признаками трудовой функции называет такие, как: а) выполнение определенного рода трудовых операций в соответствии с деятельностью предприятия и указаниями работодателя; б) род деятельности, которая конкретизируется профессией, специальностью и квалификацией работника; в) органическое сочетание объективных и субъективных факторов, сущностью которых являются деловые

качества работника; г) обусловлена производственным процессом организации, его спецификой; д) является главным элементом, центральным звеном трудового договора, имеет договорный характер [7, с. 24].

Трудовая функция является правовой формой, которая опосредует все другие условия содержания трудовых правоотношений, то есть выступает основой для определения других условий труда конкретного работника. Например, если трудовая функция связана с вредными условиями труда, то у работника возникает право на дополнительный отпуск, получение специального питания и одежды, на определенные доплаты к заработной плате, льготы, преимущества и другое.

Руководствуясь функциональным подходом, придерживаемся позиции, что сотрудников банка уместно классифицировать на следующие группы:

1. Банковские служащие – лица, которые непосредственно участвуют в выполнении функций банка.

Как отмечает И. Бондаренко, банковские учреждения выполняют две основные функции. Первая предусматривает осуществление расчетов между субъектами в рамках денежной системы страны. Вторая – получение прибыли от банковских операций [8, с. 131]. По спектру услуг банки в Украине могут функционировать как универсальные или как специализированные. Универсальные банки осуществляют разнообразные банковские операции и предоставляют комплексные услуги. Специализированные банки предоставляют определенные специфические операции и обслуживают отдельные отрасли экономики. По специализации банки могут быть сберегательными, инвестиционными, ипотечными и расчетными (клиринговыми). Национальный банк Украины определяет виды специализированных банков и порядок приобретения банком статуса специализированного.

Функции, которые выполняет Национальный банк Украины, конкретизированы в статьях 6, 7 Закона Украины «О Национальном банке Украины». Согласно Конституции Украины основной функцией этого банка является обеспечение стабиль-



ности денежной единицы Украины. Основные принципы денежно-кредитной политики определяют показатели деятельности Национального банка Украины в среднесрочной перспективе для достижения его целей (п. 1.1 Порядка разработки Основных принципов денежно-кредитной политики и осуществления контроля за ее проведением, утвержденного решением Совета Национального банка Украины от 5 сентября 2012, № 21).

П.Д. Биленчук предлагает следующий перечень принципов банковской деятельности, принимая за основу то, что последняя представляет собой сложную работу сотрудников банка:

1. Нормативность, которая означает, что каждый профессиональный шаг банковского работника или клиента банка подчинен определенным нормам, то есть урегулирован законодательно.

2. Самостоятельность, которая заключается в том, что специалист банковского дела самостоятельно формирует свое поведение, которое направлено на повышение эффективности банковской деятельности. Этот принцип предполагает наличие высоких нравственных идеалов у работников банка, их преданность собственному делу, профессионализм, однако вряд ли данный принцип может быть выделен как один из ориентиров банковской деятельности, ведь самостоятельность любого банковского работника четко ограничена законодательными и уставными нормами.

3. Индивидуальность, которая является деонтологической нормой права для каждого служащего банка – это его личная норма – норма его поведения, принятия решений и т.п.

4. Неповторимость. Практика подтверждает, что в жизни разные люди даже в подобных ситуациях поступают по-разному. Суть принципа неповторимости заключается в индивидуальном подходе к работе с клиентами, в умении определить преимущества именно банка и ненавязчиво убедить клиента пользоваться именно его услугами.

5. Нестандартность, которая означает, что нормы права рассчитаны не на образцовые, идеальные ситуации, а на реальные, которые имеют

место в практике. То есть принцип нестандартности предполагает необходимость творческого мышления у каждого банковского работника при предоставлении услуг, о которых просит клиент.

6. Моментальность предполагает высокую степень сообразительности специалиста банковского дела, его способность быстро и безошибочно принимать обоснованное правильное решение.

7. Непредсказуемость. Во многих случаях действия банковского работника не запрограммированы, то есть возникают ситуации, когда специалист банка к ним не готов. Неготовность работника к совершению тех или иных банковских операций может объясняться не только незнанием дела, но и определенной психологической неготовностью к совершению действия (предоставление услуги впервые, вследствие перевода с одного участка работы на другой, из-за временного совмещения должностей, благодаря неожиданному повышению по службе, под наблюдением руководителя и т.п.).

8. Своевременность. Реализация этого принципа обеспечивается хорошо развитой интуицией, внутренним убеждением и даже определенным профессиональным риском. Этот принцип имеет место также и в условиях своевременного и четкого выполнения работником своих обязанностей по службе.

9. Практичность. Именно на практике специалист банковского дела формирует нормы своего поведения.

10. Законность означает, что формирование специалистом своих собственных норм поведения должно происходить с точки зрения соблюдения требований действующего законодательства [9, с. 10, 11].

Банковские служащие подразделяются на служащих коммерческих банков и служащих Национального банка Украины.

Термин «коммерческий банк» имеет широкое распространение. Он возник на ранних этапах банковского дела, когда банки обслуживали преимущественно торговлю (commerce), товарообменные операции и платежи. Основными клиентами были тогда торговцы. Отсюда и название «ком-

мерческий банк». Банки кредитовали транспортировку, хранение и другие операции, связанные с товарным обменом. С развитием промышленного производства возникли операции по краткосрочному кредитованию производственного цикла: ссуды на пополнение оборотного капитала, образования запасов сырья и готовых изделий, выплаты заработной платы и др. Сроки кредитования постепенно увеличивались, часть банковских ресурсов начала использоваться для вложений в основной капитал, ценные бумаги и т.д. Как результат, термин «коммерческий» в названии банка утратил первоначальный смысл. Сегодня он означает «деловой» характер банка, ориентированный на обслуживание всех видов хозяйственных агентов независимо от их рода деятельности [10, с. 23].

«В правовом аспекте современной коммерческий банк – это юридическое лицо, созданное в соответствующей организационно-правовой форме, имеющее специальную правоспособность, аккумулирует денежные средства и сбережения, предоставляет кредиты, осуществляет денежные расчеты, операции с векселями, иностранной валютой, золотом, драгоценными камнями, выпускает в обращение ценные бумаги, предоставляет разнообразные услуги, выполняет другие банковские операции с целью получения прибыли», – считает А.В. Прилуцкий [11, с. 9].

В соответствии со ст. 2 Закона Украины «О Национальном банке Украины» НБУ является центральным банком Украины, особым центральным органом государственного управления, юридический статус, задачи, функции, полномочия и принципы организации которого определяются Конституцией Украины, этим Законом и другими законами Украины. Как отмечает А.П. Орлюк, «... двойная юридическая природа Национального банка Украины проявляется в том, что этот банк является, с одной стороны, органом государственного управления в сфере банковской деятельности, а с другой – занимается хозяйственной деятельностью» [12, с. 80].

Н.И. Костина выделяет следующие ключевые функции НБУ, а именно:



а) эмиссионный центр государства;

б) банк банков, который осуществляет свои сделки не с клиентами, а с коммерческими банками;

в) банк правительства, который поддерживает государственные экономические программы, сохраняет золотовалютные официальные резервы и др.;

г) расчетный центр государства;

д) регулирует экономику посредством денежно-кредитных механизмов [13, с. 206].

Служащие Национального банка находятся на государственной службе и имеют статус государственных служащих. Как следствие, к ним применяются нормы Закона Украины «О государственной службе», если Закон Украины «О Национальном банке Украины» не устанавливает иного. В целом же, правовое регулирование государственной службы осуществляется Конституцией Украины, Законом Украины «О государственной службе» и другими законами Украины, актами Президента Украины, Кабинета Министров Украины, специально уполномоченного центрального органа исполнительной власти по вопросам государственной службы, других центральных органов исполнительной власти, изданными в пределах их полномочий.

II. Обслуживающий персонал банка.

В состав обслуживающего персонала банка входят работники, обязанности которых непосредственно не связаны с выполнением функций банка. Эти лица в процессе своей трудовой деятельности готовят условия для осуществления банковскими служащими юридически значимых действий. Выполняемые ими операции несут вспомогательный характер.

В банках соответствующие категории работников объединены в подразделения по административно-хозяйственным вопросам: канцелярия; бухгалтерия; хозяйственный отдел; транспортный отдел и т.д.

К обслуживающему персоналу предъявляют следующие общие требования: знание и соблюдение должностных инструкций и правил внутреннего распорядка предприятия; соблюдение требований санитарии,

правил личной гигиены и гигиены рабочего места; соблюдение требований пожарной безопасности, правил охраны труда и техники безопасности; владение общей культурой.

**Выводы.** На основании вышеизложенного можно сделать выводы о том, что в категорию «работники банка» входит широкий круг служащих, которые выполняют различные по своему функциональному и интеллектуальному уровням задачи. Из этого следует, что в трудовой функции работников банка необходимо учитывать их специфику и особенности выполняемой работы.

#### Список использованной литературы:

1. Ковальський В. Охорона функція держави як система / В. Ковальський // Юрид. Україна. – 2003. – № 11. – С. 26-30.

2. Теорія управління в органах внутрішніх справ: навч. посіб. / за ред. В.А. Ліпкана. – К.: КНТ, 2007. – 884 с.

3. Краткий словарь по социологии / под общ. ред. Д. М. Гвишиани, Н.И. Лапина. – М.: Политиздат, 1989. – 479 с.

4. Гевел О. Трудова функція та порядок її визначення / О. Гевел // Право України. – 2002. – № 4. – С. 89-93.

5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. / Н.Б. Болотіна. – 3-тє вид., стер. – К.: Вікар, 2005. – 725 с.

6. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом і суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Н.В. Веренич / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2003. – 173 с.

7. Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / В.В. Гончарук / Харківський нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2009. – 188 с.

8. Бондаренко И. Банк как элемент экономической системы / И. Бондаренко // Мировая эконом. и междун. отн. – 1997. – № 4. – С. 131-133.

9. Біленчук П.Д. Банківське право: українське та європейське: навч. посіб. / П.Д. Біленчук, О.Г. Диннік, І.О. Лютий та ін. / за ред. П.Д. Біленчука. – К.: Атіка, 1999. – 400 с.

10. Усокин В.М. Современный коммерческий банк. Управление и опера-

ции: моногр. / В.М. Усокин. – М.: Антитор, 1998. – 318 с.

11. Прилуцький О.В. Організаційно-правові засади діяльності комерційних банків в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.07 / О.В. Прилуцький / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 17 с.

12. Орлюк О.П. Банківська система України. Правові основи організації: моногр. / О.П. Орлюк. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 240 с.

13. Костіна Н.І. Гроші та грошова політика: навч. посіб. / Н.І. Костіна. – К.: НІОС, 2001. – 224 с.