

Огляд «круглого столу», присвяченого 100-річчю з дня народження М. Й. Бару

11 грудня 2007 р. у Національній юридичній академії України імені Ярослава Мудрого з приводу 100-річчя з дня народження професора Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого, доктора юридичних наук, Заслуженого працівника вищої освіти, Лауреата Державної премії УРСР Мирона Йосиповича Бару було проведено «круглий стіл», у роботі якого взяли участь фахівці з трудового та цивільного права.

Відкрив засідання завідувач кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого кандидат юридичних наук, доцент **В. Жернаков**, який розповів про життєвий та науковий шлях славетного вченого. Трудову діяльність М. Й. Бару розпочав у 14 років секретарем Губернського суду м. Житомира, де працював з 1921 до 1925 р. У 1925 р. здійснилась юнацька мрія М. Й. Бару — він став студентом правового факультету Харківського інституту народного господарства, який закінчив з відзнакою у 1929 р. і отримав спеціальність юриста. Закінчивши інститут з відзнакою, М. Й. Бару мав можливість залишитися в ньому на викладацькій роботі, але він пішов на практичну роботу і почав працювати консультантом Наркомторгу УРСР, де пропрацював з 1929 до 1931 р. Набувши практичного досвіду, М. Й. Бару приймає рішення повернутися до інституту і розпочати в ньому науково-педагогічну діяльність. З 1931 р. М. Й. Бару працює викладачем у Харківському юридичному інституті (тепер Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого) і одночасно займається науковою діяльністю. Враховуючи те, що в 30–40 рр. минулого століття в СРСР у сільському господарстві широко впроваджувалося колгоспно-кооперативне будівництво, М. Й. Бару підготував кандидатську дисертацію на тему «Відшкодування шкоди в колгоспі», яку захистив у 1939 р. у Київському Державному університеті імені Т. Г. Шевченка.

У період Великої Вітчизняної війни М. Й. Бару перебуває на фронті на посадах військового слідчого та помічника військового прокурора Волховського та Ленінградського фронтів, але з 1 червня 1943 р. його відкликають з лав діючої Армії та направляють на викладацьку роботу до Саратовського юридичного інституту. Після визволення м. Харкова від фашистських загарбників М. Й. Бару повертається до Харківського

юридичного інституту і починає працювати на кафедрі цивільного права і цивільного процесу інституту.

У 1954 р. на базі викладацького складу кафедри цивільного права і цивільного процесу було утворено нову кафедру інституту — трудового, земельного і колгоспного права, яку очолив М. Й. Бару. З притаманною йому енергією він почав займатись проблемами трудового, колгоспного та земельного права та підготовкою фахівців для цієї кафедри. Під його науковим керівництвом на кафедрі підготували і захистили свої дисертації професори О. Т. Барабаш, О. І. Процевський, П. І. Жигалкін, доцент Г. С. Гончарова та інші науковці.

Сам М. Й. Бару в цей час підготував докторську дисертацію на тему «Відплатність та безоплатність у радянському цивільному праві», яку захистив у Всесоюзному інституті юридичних наук у 1958 році. У 1959 р. М. Й. Бару отримав науковий ступінь доктора юридичних наук, а у 1960 р. — вчене звання професора.

М. Й. Бару був талановитим педагогом та відомим ученим у галузях цивільного та трудового права і однаково поглиблено досліджував як проблеми цивільного, так і проблеми трудового права. Головними напрямками його наукових досліджень, зокрема, були проблеми авторських прав і відшкодування шкоди за нормами цивільного законодавства, проблеми трудової честі та гідності працівників, взаємні права і обов'язки сторін трудових правовідносин та ін. Наукова школа під керівництвом професора М. Й. Бару досліджувала проблеми, пов'язані із реалізацією немайнових інтересів у трудовому праві, а також з підвищенням юридичних гарантій працівників у трудових правовідносинах. Мирон Йосипович опублікував понад 200 наукових праць. Важливіші з них: «Регресні зобов'язання у трудовому праві» (1962 р.), «Охорона трудової честі за радянським законодавством» (1966 р.), «Основи радянського трудового законодавства» (1974 р.), підручник за його редакцією «Радянське трудове право» (1975 р.).

Маючи величезний науковий потенціал як фахівець у галузі цивільного права, М. Й. Бару привніс до трудового права новий погляд на його предмет та зміст трудових правовідносин. Так, регресні зобов'язання у трудовому праві він вбачав і у відшкодуванні шкоди, заподіяної підприємству діями керівника, який незаконно звільнив або перевів на нижчеоплачувану роботу працівника, і у відшкодуванні шкоди, заподіяної здоров'ю працівника на виробництві, і у відносинах із матеріальною відповідальності працівника перед підприємством. Моральну оцінку праці,

що виражає немайновий елемент у трудовому правовідношенні, він справедливо пов'язував з трьома різновидами прав: правом на трудову честь, правом на заохочення, правом на просування. Ці та багато інших його наукових позицій відкрили нові напрями наукових досліджень та знайшли належну реалізацію у законодавстві про працю.

В. І. Борисова, завідувач кафедри цивільного права №1, кандидат юридичних наук, доцент, привітавши учасників з початком роботи «круглого столу», зазначила, що, незважаючи на те що левову частку свого життя видатний вчений М. Й. Бару присвятив проблемам трудового права, він завжди залишався вірним своїй «першій любові» — цивілістиці. Про це свідчить хоча б те, що вже працюючи завідувачем кафедри трудового права, він захистив докторську дисертацію на тему «Відплатність та безоплатність у радянському цивільному праві» (1958 р.), основні положення якої і в умовах сьогодення не втратили своєї цінності. Будь-яке дослідження в галузі цивілістики, пов'язане з проблемами договірного права, зокрема, з дослідженням таких договорів, як дарування, рента, довічне утримання (догляд) та інші, як правило, ґрунтуються на фундаментальних положеннях цієї праці. Причому це стосується не тільки наукових досліджень українських правників, а й досліджень вчених РФ, Казахстану та інших країн. Про те, що М. Й. Бару залишався цивілістом, свідчить і той факт, що в широкому колі його наукових інтересів впродовж всієї наукової діяльності особливе місце займали дослідження з проблем житлового права (монографія «Жилищное право граждан в СССР», 1956 р.), авторського і патентного права (монографія «Охрана прав авторов, изобретателей и рационализаторов», 1984 р.).

У виступі В. І. Борисової також зазначалося, що цивільно-правові дослідження М. Й. Бару мали чітко виражену практичну спрямованість — удосконалення чинного законодавства і базувалися на ґрунтовному аналізі судової практики.

Доцент кафедри трудового права, доктор юридичних наук **О. Ярошенко** свій виступ присвятив науковим дослідженням М. Й. Бару проблем єдності і диференціації правового регулювання праці та оціночних понять у трудовому праві. Цей видатний учений вважав, що деталізація й конкретизація єдиних основоположних принципів трудового права досягається шляхом диференціації, що виражається у врахуванні особливостей тих чи інших відносин у цілому чи особливостей окремих сторін і рис цих відносин. Досліджуючи проблеми диференціації, М. Й. Бару відмічав її нерозривний зв'язок з уніфікацією. На його думку, «якщо процес ди-

ференціації виражається в поглибленні пізнання об'єкта дослідження й у всебічному проникненні в суть явищ, що, безсумнівно, позначається на результатах наукових пошуків, то інтеграція призводить до синтезу, до об'єднання наук і чинить свій вплив на об'єкти досліджень також у позитивному сенсі з погляду досягнення нового, більш високого ефекту в науці. Позитивні сторони уніфікації законодавства значні: вона зменшує обсяг нормативного матеріалу, виключає елементи нормативного дублювання, полегшує вивчення й застосування правових норм, усуває невинуваті випадки диференціації».

Усім галузям вітчизняного права, у тому числі й трудовому, властиво поділяти юридичні норми з урахуванням їх функціональної ролі у правовому регулюванні на загальні і спеціальні, що вирізняються за обсягом упорядкування суспільних відносин. Конкретизація загальних положень трудового законодавства до окремих категорій працівників полягає у використанні на практиці загальних норм (закріплюють принципів положення для всіх працівників без винятку, забезпечують єдність у правовій регламентації відносин у цій сфері) та спеціальних (передбачають визначені законом винятки із загального правила для особливих випадків). М. Й. Бару наполягав — спеціальна норма може не скасовувати загальної, а діяти разом і поряд з останньою.

Думка М. Й. Бару, що диференціація трудового законодавства досягається і за допомогою норм-альтернатив, коли законодавець установлює можливість правозастосовчим органом використання різних варіантів рішення, дістає підтвердження в чинному трудовому законодавстві. Зокрема, статтею 83 КЗпП України встановлено: у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки тим працівникам, які мають дітей. При переведенні працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, куди перейшов працівник. Законодавець фактично дає право працівникові при переведенні на інше підприємство визначати частку своєї грошової компенсації.

М. Й. Бару справедливо зазначав, що загальна уява про диференціацію була б неповною без суб'єктної диференціації. Він підтримав порушене в юридичній науковій літературі того часу питання про диференціацію правового регулювання праці молоді й жінок (в силу виконуваної ними особливої функції материнства). Обстоюючи свою

позицію, вчений вказав на те, що «диференціація корениться не тільки в об'єктивних умовах процесу праці, вона у ряді випадків визначається суб'єктивним складом учасників трудових відносин».

Доцент кафедри трудового права, доктор юридичних наук **С. Прилипко** у своєму виступі відмітив наукову розробку М. Й. Бару проблеми місця та ролі оціночних понять у трудовому праві. Застосування норм з оціночними поняттями він розглядав як своєрідний прийом, відмінний і від усунення прогалин у праві, і від трактування чинних правових норм. Сутність оціночного поняття полягає в тому, що нормотворчі органи свідомо надають правозастосувачу можливість вільної оцінки ситуації з огляду на конкретні обставини справи. Передаючи вирішення певного питання на розсуд органу, що застосовує нормативно-правовий акт, нормотворець у такий спосіб виражає також свою волю. Присутність у текстах нормативних правових актів про працю оціночних понять є неминучою, але це не свідчить про наявність прогалин у трудовому праві, оскільки не завжди можна дати належне юридичне визначення того чи іншого явища, що вимагає правового регулювання.

Оскільки оціночні поняття конкретизуються й уточнюються правозастосувачем, то неминучим є суб'єктивний підхід до оцінки конкретних обставин справи. Ці поняття відкривають простір для псевдотворчого розсуду суб'єктів, які застосовують приписи трудового законодавства. Слід погодитися з М. Й. Бару в тому, що наявність вичерпного чи хоча б взірцевого переліку може нейтралізувати небажані наслідки суб'єктивного підходу до оцінки фактів. Якщо є можливість викласти правові норми в текстах нормативного акта в узагальненому вигляді, тобто у формі так званого абстрактного визначення, або привести вичерпний перелік фактів та обставин, нормотворчі органи, без сумніву, зобов'язані це зробити. Норма права з оціночними поняттями має використовуватися, коли немає можливості викласти її в інший спосіб, оскільки це не будь-яка норма права, а лише та, що не конкретизована нормотворчими органами з об'єктивної причини — через неможливість вжиття іншої юридичної конструкції.

Професор кафедри цивільного права, доктор юридичних наук **І. Спасибо-Фатєєва** зазначила, що цивільне право, будучи базовою інституцією в праві, тісно пов'язане з іншими його інституціями, зокрема трудовим правом. Урахування цього зв'язку є необхідним як із теоретичної точки зору, так і обумовлюється практикою. Іноді ситуацію, що складається з приводу цілого комплексу правовідносин, неможливо розцінити однобічно без досвіду, який надається науковцями та фахів-

цями цивільного та трудового права. Саме такий підхід демонструють праці великого вченого професора М. Й. Бару, якого ми шануємо не тільки як цивіліста або трудовика, а правника, який зумів поєднати у своїх наукових працях досвід та напрацювання цивілістики й науки трудового права. Це є прикладом гармонійного комплексного вирішення тієї чи іншої наукової або практичної проблеми і єдиним шляхом розвитку сучасної науки, потреба в чому демонструється нам повсякденно. І навпаки, неможливо надати повну відповідь з якоїсь однієї позиції, не враховуючи сутнісні положення суміжних правових наук. Такий підхід є задалегідь хибним.

Часто виникають такі ситуації, які вимушують до поєднання зусиль представників різних наук, блискучий приклад з якого нам і надав М. Й. Бару. З розвитком суспільних відносин ці ситуації трапляються не тільки частіше, а існують постійно, що зумовлює потребу у використанні досвіду великого вченого.

Для демонстрації важливості зазначеного підходу можна навести таку сучасну проблему, як вирішення корпоративних спорів, під якими розуміють спори між господарським товариством та його учасником (засновником, акціонером), у тому числі учасником, який вибув, а також між учасниками (засновниками, акціонерами) господарських товариств, що пов'язані із створенням, діяльністю, управлінням та припиненням господарського товариства, крім трудових спорів (п. 4 ст. 12 ГПК України).

Вищий господарський суд України (ВГСУ) для розмежування трудових та корпоративних спорів пропонує виходити з того, що сторонами трудового спору є працівник та роботодавець, а сторонами корпоративного спору — господарське товариство та його учасник або учасники господарського товариства між собою. Унаслідок цього ВГСУ вважає, що спір між керівником, якого звільнили рішенням загальних зборів учасників (акціонерів), та господарським товариством є трудовим. Отже, він має розглядатися загальними судами.

Разом із тим очевидним є тісний зв'язок звільнення керівника господарського товариства, тобто припинення з ним трудових правовідносин, та рішення загальних зборів учасників, яке оспорується, як правило, виходячи з суто корпоративних підстав — порушення порядку скликання, надання необхідної інформації тощо.

Наведений приклад демонструє те, що вирішення питань співвідношення цивільно-правового та трудового регулювання впливає на захист

прав певних осіб та на юрисдикцію. І чимало проблем можна розв'язувати лише поєднаними зусиллями науковців різних юридичних наук.

В. Новікова, кандидат юридичних наук, асистент кафедри цивільного права №2, виступила з доповіддю на тему: «Проблема оплатності і безоплатності в дослідженні М. Й. Бару». Вона зазначила, що в теоретичній розробці оплатних і безоплатних цивільно-правових відносин професор М. Й. Бару посідає досить значне місце, бо за глибиною розробки проблеми, за завершеністю теоретичних висновків, силою аргументації його здобутки залишаються актуальними й сьогодні.

М. Й. Бару акцентував основну увагу на ознаці оплатності, виходячи з того, що оплатність обміну заснована на взаємності, тобто внутрішньому зв'язку між змінами в майновій сфері обох контрагентів і зустрічності їх майнового надання. У процесі свого дослідження вчений дійшов висновку, що оплатність і безоплатність має значення не лише в зобов'язальних відносинах, але й у відносинах власності. Сьогодні це підтверджується тим, що елементи безоплатності мають місце у відносинах між громадянами України та державою при приватизації державного житлового фонду і земельних ділянок. Дуже цікавими були і залишаються думки вченого про односторонні правочини в аспекті їх оплатності або безоплатності, з погляду на панівну у науці думку, що всі ці правочини є безоплатними внаслідок самої їхньої природи. Вчений підкреслював, що обов'язок надання зустрічного задоволення в односторонніх правочинах дійсно відсутній, однак, ця відсутність не є тождною тій, що існує в безоплатних договорах. В односторонніх правочинах, на відміну від останніх, в яких присутня друга сторона, яка в силу природи відносин не зобов'язана нічого надавати замість одержаного, другої сторони немає, а тому питання про те, чи повинна вона здійснити зустрічне надання, взагалі виникнути не може. Виходячи з вищезазначеного, учений дійшов висновку, що не всім цивільно-правовим відносинам властиві еквівалентність або оплатність.

Наприкінці свого виступу доповідачка зазначила, що її дисертаційна робота «Безоплатні правочини в цивільному праві» (2007 р.) теж базувалася на результатах дослідження М. Й. Бару.

С. Н. Приступа, кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права №1, **М. В. Домашенко**, кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права № 2, поділилися своїми спогадами стосовно професора М. Й. Бару як вченого-педагога, зазначивши, що останній

чимало зусиль віддавав викладацькій справі. Його яскравим лекціям, виступам на практичних заняттях та на засіданнях студентського наукового гуртка завжди були притаманні теоретична глибина, зразкова логічність методики викладання матеріалу. Його виступи були емоційно насиченими, висвітлювали питання, що пов'язувалися з практикою. Мова вченого була доступною для сприйняття її змісту, що значною мірою сприяло засвоєнню складної правової матерії. Видатний учений був напрочуд чуйною і доброзичливою людиною з щедрою душею. Своїми знаннями він радо ділився з усіма бажаючими, чим заслужив любов і пошану.

Доцент кафедри трудового права **Г. Гончарова** свою доповідь присвятила аналізу фундаментальних проблем, які були основним напрямком творчих пошуків М. Й. Бару, зокрема праву на працю. Над цим питанням він працював усе своє життя, визнаючи, що право на працю посідає за своїм значенням особливе місце серед усіх прав громадян. Проблема юридичної природи цього права тривалий час була дискусійною, і тільки талант такого вченого, як М. Й. Бару, дозволив зробити цінні висновки і фактично покласти край з'ясуванню питань про співвідношення права на працю з обов'язком працювати та про те, є це право суб'єктивним для кожного громадянина, або воно є елементом загальної правоздатності. Проаналізувавши значну кількість нормативно-правових актів, присвячених працевлаштуванню осіб з різним правовим статусом, та практику, він зробив висновок, що це право в одних випадках є елементом загальної правоздатності, а в деяких — суб'єктивним правом.

У 1962 р. М. Й. Бару опублікував у журналі «Радянське право» (№ 5) статтю «Право на працю», у якій він наголосив, що у випадку, коли право на працю засновано не тільки на загальній нормі, а й на спеціальній, яка гарантує саме даній категорії трудящих обов'язковий прийом на роботу, а отже, і право вимагати надання роботи, примушувати роботодавця укласти трудовий договір, то право на працю перетворюється у суб'єктивне. Ця ідея була повністю реалізована у законодавстві. Свого часу М. Й. Бару зробив висновок, що у разі відмови у прийнятті на роботу можна пред'явити позов до суду. У ті часи він висловлював цю думку обережно, але вона виявилася вірною. Його мудра і виважена позиція була спрямована у майбутнє. У КЗпП України тепер є стаття 232, яка відтворила цю концепцію. Вона закріпила право певних

категорій осіб оскаржувати до суду відмову у прийнятті на роботу, визнаючи їх право на працю суб'єктивним.

Досліджуючи гарантії права на працю, М. Й. Бару прагнув до викорінення фактів зловживання у трудових відносинах, і деякі праці він присвятив саме цій проблемі. Такі явища, як зловживання правом, трапляються, вважав вчений, не лише у цивільному, а й у трудовому праві. І все ж таки не всі правознавці визнавали існування зловживання правом. На їх думку (В. Кудрявцев, М. Малєїн), це поняття є суперечливим і позбавленим змісту. Таке словосполучення виключає один одного. Вони писали про безпредметність цього поняття. Але М. Й. Бару довів, що це явище існує, і завдання теорії та практики полягає не у запереченні поняття «зловживання правом», а у встановленні всіх випадків та у боротьбі з ними. М. Й. Бару сформулював визначення зловживання правом. Це не є дисциплінарний проступок, це неправомірне користування своїм правом. Ці дії юридично не заборонені, але вони не схвалюються ні в моральному, ні в будь-якому плані. Це шкідливе явище, яке суперечить інтересам суспільства. Випадки зловживання правом нерідко завуальовані, але вони інколи призводять до суспільної дестабілізації.

Останніми роками він досліджував проблеми законності, моралі та справедливості у трудових правовідносинах. У 1988 р. він написав свою останню працю «Правове регулювання трудових відносин: закон, мораль, справедливість». Вчений звернувся до нового покоління з порадами, як будувати соціальну, правову державу, як писати закони, якими вони мають бути. І якщо виявиться колізія між правовою нормою і справедливістю, то ситуацію, наголосив М. Й. Бару, слід вирішувати на користь останньої. Це свого роду його «заповіт».

Матеріал підготували:

В. Жернаков, кандидат юридичних наук, завідувач кафедри трудового права Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого,

В. Борисова, кандидат юридичних наук, завідувач кафедри цивільного права №1 Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого