

РЕЦЕНЗІЯ

на дисертаційну роботу Россолова Вячеслава Володимировича на тему «Відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці», подану на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – «Право»

Актуальність теми дослідження. У сучасному правовому просторі підвищується увага до питання захисту людської гідності та особистих нематеріальних інтересів. Відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінаційними діями у сфері праці, виступає важливим інструментом не лише для прямого відновлення прав постраждалих, а й для підтримки духовних та моральних цінностей у суспільстві. Це не тільки матеріальний механізм компенсації особистих втрат, а й ціннісна модель, що сприяє формуванню культури толерантності, поваги до особистості та її гідності, що є базовими елементами демократичного правового суспільства.

Застосування інституту моральної шкоди на практиці відіграє ключову роль у диференціації судових рішень, оскільки воно дозволяє відобразити і урахувати глибинні психологічні й соціальні наслідки дискримінаційних дій, що позначаються не лише на матеріальному становищі потерпілих-працівників, а й на їхньому внутрішньому світі, самосвідомості, відповідальності та довірі до правової системи. Враховуючи психологічну та емоційну складність таких наслідків, сучасна теорія і практика стикається з необхідністю більш глибокого і всебічного аналізу критеріїв оцінки моральної шкоди, її інтенсивності та обсягів відшкодування, а також формування чітких процедурних гарантій.

Окрім традиційних норм матеріального відшкодування, сучасний науковий і правовий дискурс все більше акцентує увагу на важливості рівноправного врахування нематеріальних збитків, що проявляються у формах психологічного дискомфорту, духовних переживань, порушення особистісних цінностей і моральних принципів. Це відповідає тенденціям

гуманізму та правової культури, які формуються під впливом міжнародних стандартів і універсальних цінностей, спрямованих на збереження людської гідності та запобігання її порушенню.

Разом із цим, сучасні виклики полягають у тому, що моральна шкода у разі дискримінації у сфері праці є надзвичайно суб'єктивною і багатогранною категорією. Вона вимагає розробки нових міждисциплінарних підходів щодо її теоретичного розуміння, методології оцінювання і практичного відшкодування, що базуються не лише на юридичних, а й на психологічних та соціологічних засадах. Це дозволить адекватніше враховувати глибину переживань і моральне становище потерпілих-працівників, підвищуючи рівень справедливості і соціальної відповідальності.

Не менш актуальною є проблема гармонізації національного та міжнародного правових просторів у напрямку стандартизації підходів та процедур відшкодування моральної шкоди у разі дискримінаційних проявів у сфері праці. Це сприятиме більш універсальним і системним підходам, здатним врахувати особливості різних культурних і правових традицій, а також забезпечити єдину практику застосування правових інструментів у глобалізованому світі.

Отже, дослідження питання відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінаційними діями у сфері праці, є надзвичайно актуальним для подолання сучасних суспільних викликів, зміцнення правових і гуманістичних засад, формування ефективних інструментів захисту людської гідності, а також для розвитку гуманістичних цінностей через призму сучасної правової науки і практики. Відмітимо, що спеціальних і комплексних наукових розробок проблем правового регулювання відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці наразі не провадилося. У зв'язку з цим, дисертація Россолова Вячеслава Володимировича на тему

«Відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці» є своєчасним та актуальним науковим дослідженням.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, автору вдалося досить аргументовано висловити свою думку щодо особливостей відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці. Загалом дисертація, яка виконана у формі спеціально підготовленого рукопису становить цілісне й повністю завершене наукове дослідження із абсолютно чіткими висновками.

Дисертант під час проведення дослідження використовував широкий набір наукових методів дослідження, зокрема загальнонаукові (діалектичний, аналізу, синтезу), приватні методи наукового пізнання, що застосовуються у галузях багатьох наук (порівняльний, ретроспективний), а також спеціально-юридичні (формально-юридичний, системно-структурний). Завдяки чому автору вдалося досягти хороших результатів свого дослідження й отримати достовірні, обґрунтовані висновки та рекомендації з удосконалення правового регулювання відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці.

Наукова новизна одержаних результатів. Дослідження містить низку положень, що мають бути оцінені як внесок у науку трудового права.

Так, дисертантом у роботі *уперше*:

– висловлено пропозицію щодо специфічних принципів, які стосуються саме трудо-правових випадків дискримінації у сфері праці, це такі принципи: принцип «модифікуючих факторів», принцип співмірності та принцип безумовного стягнення моральної шкоди;

– аргументовано, що доведення чи не доведення факту того, що особа була звільнена незаконно і поновлення на роботі чи відмова від цього, не впливає на встановлення фактів дискримінації та можливості відшкодування моральної шкоди в разі доведення таких фактів. Це не взаємозалежні та не взаємовиключні факти;

– доведено, що компенсація завданої моральної шкоди не поглинається самим фактом відновлення попереднього становища особи, яке існувало до порушення трудових правовідносин, шляхом поновлення на роботі, а має самостійне юридичне значення;

– запропоновано запровадити єдиний виняток із «заборони» фіксованої компенсації моральної шкоди за дискримінаційну поведінку роботодавця як компенсацію за відмову в доступі до роботи, де кандидат на посаду і так не був би призначений у силу його ділових якостей;

– встановлено на підставі міжнародної та зарубіжної практики, що відшкодування моральної шкоди у випадках дискримінації у сфері праці має бути реальним, адекватним, ефективним, переконливим та пропорційним.

Удосконалено:

– науковий підхід до розуміння моральної шкоди у сфері трудового права як завдання працівнику неправомірними діями (бездіяльністю) роботодавця негативного впливу, що порушує (або посягає на) його трудові права, передбачені законодавством, а її відшкодування не залежить від задоволення чи відмови в задоволенні інших позовних вимог працівника (про що далі розкриватиметься в цій роботі);

– наукові бачення щодо рекомендованих дій для зменшення ризику позову про відшкодування моральної шкоди за дискримінацію у трудових відносинах, як-от: упровадження політики недискримінації в компанії; збереження та аналіз усіх даних про дії, вжиті для застосування таких політик; уникнення звільнення працівників, які належать до вразливих груп, із причин, пов'язаних із їхньою приналежністю до таких груп;

наявність достатніх доказів для звільнення, щоб підтвердити виправдане та недискримінаційне звільнення.

Набули подальшого розвитку:

– наукова позиція щодо розуміння категорії «відшкодування» моральної шкоди, що є процедурно-процесуальною стороною здійснення сатисфакції моральної шкоди, тоді як «компенсація» – це вже конкретне вираження такого відшкодування у грошовій чи іншій формі;

– науковий погляд на зобов'язання національних суддів застосовувати принцип примату антидискримінаційного законодавства ЄС.

Повнота викладу одержаних результатів. У дисертації чітко визначено об'єкт і предмет дослідження. Дисертант досить вдало сформулював мету дисертаційної роботи, що полягає в тому, щоб покладаючись на ґрунтовні результати проведеного дослідження, враховуючи попередні наукові надбання вчених у різних галузях права, економіки та психології, багатосторонній аналіз міжнародного та зарубіжного досвіду, а також судової практики, сформулювати авторські висновки, пропозиції та рекомендації щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці.

Дисертація Россолова В. В. характеризується ознакою єдності змісту. План дисертації є логічним і послідовним, відповідає змісту проблеми, що досліджується. Виклад матеріалу є логічним і системним, висновки отримали належне наукове та практичне обґрунтування.

Дискусійні положення дисертації. В цілому дисертаційна робота Россолова Вячеслава Володимировича виконана на належному науковому рівні. Однак як і кожна наукова праця, дослідження містить дискусійні положення, що потребують додаткового обґрунтування, та щодо яких можна висловити певні міркування, які можуть бути враховані дисертантом у подальшій науковій роботі.

1. Так, у висновках до розділу 1 дисертант дійшов такого висновку

«Проблему дефініції поняття моральної шкоди умовно можна розділити на кілька складових: 1) доцільність використання категорій «моральна» або «психічна» шкода; 2) моральна шкода як різновид чи синонім немайнової шкоди; 3) моральна шкода як сукупність фізичних і моральних страждань чи лише моральні страждання; 4) моральна шкода як наслідок порушення немайнових, так і майнових прав і благ громадянина». Що відображають, з наведених складових, на думку дисертанта, сутність моральної шкоди?

2. Як вважає дисертант, якщо, приміром, працівника було звільнено незаконно, він/вона звернувся до суду про поновлення на роботі, і суд задовольнив його/її позов, то чи можна вважати, що в такому випадку заявлення вимоги про відшкодування моральної шкоди, а тим паче за фактом дискримінації, буде необґрунтованим та таким, що у принципі має виключати вимогу про відшкодування моральної шкоди?

3. У третьому розділі автор зазначає, що «у практиці ЄСПЛ утвердилося зобов'язання національних суддів застосовувати принцип примату антидискримінаційного законодавства ЄС, але навіть це дає можливість державам бути абсолютно вільними у встановленні інструментів, що гарантують суб'єктивні права на ефективність принципу недискримінації працівників». У зв'язку з цим, постає питання, а які інструменти використовуються у практиці ЄС для відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці?

Водночас наведені міркування не впливають на загальний позитивний висновок щодо виконаної роботи та не применшують наукової цінності рецензованого дослідження.

Загальний висновок. Дисертаційна робота виконана на високому теоретичному рівні, матеріал дисертації викладено в логічній послідовності, всі висновки отримали необхідну й достатню теоретичну аргументацію та є методологічно обґрунтованими. За своїм змістом і загальною спрямованістю дисертаційне дослідження Россолова В. В.

відповідає обраній ним спеціальності 081 – «Право», робота пройшла належну апробацію. Дисертація є самостійною завершеною роботою, в якій відсутні порушення академічної доброчесності. Оформлення дисертації в цілому відповідає встановленим НАЗЯВО вимогам.

На підставі викладеного можна зробити висновок, що дисертація Россолова Вячеслава Володимировича на тему «Відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці», подана на здобуття ступеня доктора філософії, відповідає вимогам Порядку підготовки здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії та доктора наук у вищих навчальних закладах (наукових установах), затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 року № 261 (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 19 травня 2023 р.), п. 6 Порядку присудження ступеня доктора філософії та скасування рішення разової спеціалізованої вченої ради закладу вищої освіти, наукової установи про присудження ступеня доктора філософії, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12 січня 2022 року №44, а її автор, Россолов Вячеслав Володимирович, заслуговує на присудження йому ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-Право

Рецензент:

Кандидат юридичних наук, доцент
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

Тетяна КРАСЮК

Підпис *Красюк Т.*
Засвідчую
Нач.ВК *Т.Н. 2023*

