

ВІДГУК

офіційного опонента – доктора юридичних наук, доцента Сірохи Дмитра Ігоровича 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 контексті посилення інституційних гарантій рівності і недискримінації в міжнародних та національних нормативно-правових актах виникає необхідність не лише кваліфікувати дискримінаційні дії як правопорушення, а й передбачати механізми моральної та матеріальної компенсації збитків. Водночас, існуючі правові інструменти часто залишаються недостатньо деталізованими, що ускладнює їх застосування у реальних судових чи адміністративних провадженнях, що створює потребу у підвищенні рівня їхньої чіткості та комплексності.

Зростання соціальної значущості сфери праці у сучасному суспільстві підвищує відповідальність держави та суспільства за створення рівних умов праці, зокрема, у контексті нових форм зайнятості, що нерідко супроводжуються дискримінаційними відносинами. Це актуалізує вирішення проблеми визначення та адекватної компенсації моральної шкоди, оскільки вона є найпоширенішим і найболючішим проявом порушення прав працівника при дискримінаційних діях роботодавця.

В юридичній науці та практиці відсутня чітка систематизація понять, методологічних підходів і критеріїв визначення рівня моральної шкоди, заподіяної дискримінаційними діями у сфері праці. Це породжує суперечності та двозначність у застосуванні права і створює правову неконсолідованість у цій сфері. Наукове дослідження цієї проблематики дозволить визначити більш обґрунтовані підходи до кількісного і якісного

оцінювання моральних збитків, що відповідатиме сучасним соціальним і правовим стандартам.

Сучасний стан глобалізованого світу, швидкий технологічний прогрес та міжнародна мобільність робочої сили сприяють транснаціональним аспектам дискримінації у сфері праці, ускладнюючи юридичну практику і вимагаючи єдиного підходу до вирішення проблем відшкодування моральних збитків. Це робить дослідження В. В. Россолова актуальним для формування універсальних наукових підходів та рекомендацій, здатних діяти у різних правових системах.

Отже, з урахуванням вище зазначених чинників, обґрунтовується висока актуальність вивчення проблеми відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, як у теоретичному, так і в практичному вимірі, з метою створення належної правової бази і підвищення ефективності захисту прав громадян у цій сфері.

Науково-теоретична основа дисертації базується на працях вітчизняних і закордонних учених, які досліджували проблематику у різних галузях знань, зокрема у сфері трудового права. З їх числа можна назвати роботи І. М. Твердовського, Л. О. Корчової, І. В. Лагутіної, І. П. Майстер, В. П. Паліюка, П. М. Рабіновича, О. О. Рубан, В. Д. Чернадчука, С. І. Шимон, О. М. Ярошенка та інших. Проте більшості дослідників аналізували лише загальні аспекти моральної шкоди й підстави її заподіяння, без глибокого дослідження внутрішніх механізмів і детального осмислення її особливостей. Враховуючи наведене, наукова праця В. В. Россолова набуває значущості як для теоретичної «розбудови» трудового права, так і для практичного застосування правових норм, оскільки у ній висвітлено низку аспектів, враховано ідеї та пропозиції щодо удосконалення нормативної бази у питаннях компенсації моральної шкоди в контексті дискримінаційних правопорушень у сфері праці.

Усе це в сукупності дає підстави констатувати надзвичайну актуальність представленого нам сьогодні на розгляд дослідження відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці.

Тема дослідження спрямована на виконання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, схвалених Указом Президента України від 30.09.2019 р. № 722/2019 та пов'язана з підготовкою змін до національного законодавства та безпосередньо стосується Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021. Також робота спирається на акти Національної академії правових наук України, зокрема Пріоритетні напрямки фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі права, визначені Стратегією Національної академії правових наук України на 2021–2025 рр., що затверджена постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26 березня 2021 р. № 12-21 тощо.

Обґрунтованість наукових положень, висновків і рекомендацій, що містяться в дисертації. Зміст дисертації в цілому характеризується досить високим теоретичним і науково-методологічним рівнем вирішення поставлених завдань. За допомогою чітких визначень понять, проведеної систематизації та класифікації тощо, а також з урахуванням зарубіжного досвіду автору вдалося досить аргументовано висловити свої думки щодо особливостей відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці. Позиції, які формулює та відстоює автор дисертаційного дослідження ґрунтуються на останніх досягненнях правової науки. Варто зауважити, що наукові положення дисертаційної роботи об'єктивно відображають реальний стан правового регулювання відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці.

Основні наукові положення, висновки і рекомендації викладені в дисертації є теоретично обґрунтованими, що забезпечується застосуванням раціональної сукупності сучасних загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання. Так, для здійснення дисертаційного

дослідження було застосовано систему методів наукового пізнання, зокрема метод діалектики, індуктивний, дедуктивний, аналіз і синтез, компаративістичний, ретроспективний та ін. Перелічені методи використано у взаємозв'язку та взаємозалежності, що дозволило сформувати цілісну методологічну базу, а також забезпечило повноту й об'єктивність зроблених висновків. Вдалий вибір методів дослідження, аналіз і синтез наукової літератури, нормативно-правових актів та узагальнення отриманої інформації з метою дослідження, яке полягало в отриманні наукових результатів у вигляді наукових висновків щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, дозволили успішно розв'язати визначені завдання, а саме: з'ясувати поняття й розкрити юридичну природу відшкодування моральної шкоди в трудовому праві; установити принципи відшкодування моральної шкоди в трудовому праві; розкрити сутність відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, як самостійного виду відповідальності роботодавця; виявити умови реалізації права працівника на компенсацію моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці; охарактеризувати критерії визначення розміру компенсації моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці; здійснити аналіз практики Європейського суду з прав людини щодо відшкодування моральної шкоди, завданої порушенням трудових прав; показати практику Європейського суду з прав людини у справах про відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці; розкрити перспективні напрямки вдосконалення механізму відшкодування моральної шкоди у випадках дискримінації у сфері праці.

Сформульовані мета і завдання вказують на глибину наукового пошуку, його комплексний характер та інноваційний підхід здобувача до вирішення проблем комплексного загальнотеоретичного дослідження особливостей відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці.

У процесі дослідження дисертантом було проаналізовано значний обсяг нормативного матеріалу, зроблено широкий огляд наукових праць вітчизняних і зарубіжних учених у сфері трудового права, цивільного права, загальної теорії права, філософії, інших галузевих наук. Нормативну та емпіричну базу роботи склали Конституція України, закони та підзаконні нормативно-правові акти, якими регулюються питання відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, низка міжнародних актів щодо запобігання дискримінації, окремі законодавчі акти зарубіжних держав, а також практика їх застосування.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є цілісним дослідженням у науці трудового права, яке 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, сформульовано авторські висновки, пропозиції та рекомендації щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці. Новизна рукопису, який поданий на захист, знаходить відображення в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

Так, *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.

Загалом наукова новизна визначається сучасною постановкою проблеми, дослідженням нових ідей та тенденцій в аспекті теми дисертації. У роботі дістали подальший розвиток раніше проаналізовані положення, а також сформульовані нові наукові ідеї й висновки, запропоновані автором особисто та подані ним до захисту.

Ознайомлення з дисертаційним дослідженням дає підстави для висновку про те, що автором майже в повній мірі вирішено зазначені вище завдання та досягнута мета дослідження та вперше у вітчизняній доктрині трудового права здійснено комплексне наукове дослідження проблематики відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці. Обсяг дисертаційної роботи відповідає встановленим вимогам. Сформульовані в дисертації наукові положення та висновки є загалом обґрунтованими і достовірними. Автором для обґрунтування власних висновків і пропозицій використано достатню кількість джерел, що свідчить про глибину наукового пошуку і забезпечує комплексний розгляд поставлених завдань.

Повнота викладу одержаних результатів. Усі основні наукові ідеї, положення та висновки дисертації повною мірою є апробованими, доступними широкому науковому загалу. Результати наукового пошуку знайшли відбиття в трьох наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, затверджених Міністерством освіти і науки України, а також у тезах до 3-х доповідей і наукових повідомлень, оприлюднених на науково-практичних конференціях.

Висновки, пропозиції і рекомендації, що містяться у дисертації, мають безперечне теоретичне і практичне значення та можуть бути використані: а) у науково-дослідницькій діяльності – для прийдешніх перспектив аналізу порушеної тематики, розвитку новітніх наукових концепцій відшкодування моральної шкоди у випадках дискримінації у сфері праці; б) у навчальному процесі – у процесі викладацької діяльності з навчальних дисциплін «Трудове право», «Трудові спори», «HR

менеджмент» тощо під час підготовки підручників та їх окремих розділів, посібників, при напрацюванні лекційного матеріалу, а також під час здійсненні студентських наукових пошуків; в) у правотворчості – у процесі оновлення законодавства про працю в аспектах наближення до європейських стандартів та міжнародної практики; г) у правозастосуванні – під час дієвого застосування надбань цього дослідження в майбутній правничій практиці та діяльності державних інституцій.

Дискусійні положення та зауваження до дисертації. Водночас, як і при дослідженні будь-якої складної і нової проблематики, в зазначеному дисертаційному дослідженні містяться дискусійні положення, які можуть стати підґрунтям наукової дискусії та напрямками подальшої розробки даної проблеми.

1. У дисертаційній роботі детально досліджено різноманітні наукові підходи до визначення та здійснення відшкодування моральної шкоди у сфері праці, що відображає широкий спектр теоретичних концепцій, методологічних позицій і практичних рекомендацій, пропонованих науковцями у цій галузі. Водночас, виникає важливе питання щодо того, якими саме основними критеріями, на думку дисертанта, слід керуватися під час визначення розміру компенсаційних виплат за моральну шкоду, з урахуванням різноманіття підходів і рівнів їхньої застосовності у правовій практиці. Чи вдалося здобувачеві, на основі проведеного аналізу, зробити систематичне та аргументоване резюме існуючих у судовій практиці підходів, підстав і критеріїв, якими керуються суди при визначенні відповідної суми? Чи з урахуванням досліджених джерел і аналізу конкретних судових рішень дисертанту вдалося сформулювати або узагальнити цілісну концепцію, яка визначає оптимальні й справедливі орієнтири для суддів у процесі встановлення розміру моральної шкоди?

2. У дисертаційній роботі глибоко розглядаються поняття моральної шкоди, її ознаки та їхнє тлумачення з різних позицій, а також приділяється значна увага праву працівника на відшкодування моральної шкоди.

Враховуючи це, цікаво дізнатися думку дисертанта щодо питання: чи залежить розмір і обсяг відшкодування моральної шкоди працівнику від того, яким саме вчинком або правопорушенням роботодавця вона була завдана? Тобто, чи вважає дисертант, що характер, ступінь та вид конкретного правопорушення — наприклад, дискримінаційне звільнення, психологічне знущання, неприйнятна поведінка, або інше — відіграють ключову роль у визначенні розміру моральної шкоди, і чи, відповідно, вона має різний характер або підстави для відшкодування залежно від конкретної дії роботодавця? Чи дисертант вважає, що існує вимірjuвальний або кваліфікований підхід до оцінки моральної шкоди, який враховує цю різноманітність, чи навпаки — підхід до визначення її розміру має бути універсальним і не залежати від специфіки конкретного порушення? І в цьому контексті цікаво отримати відповіді щодо теоретичних орієнтирів і практичних рекомендацій автора щодо цього питання — наскільки, на його думку, важливо враховувати характер і природу правопорушення при визначенні та здійсненні відшкодування моральної шкоди працівнику?

3. Утиски на робочому місці призводять до кризи низької самооцінки у працівника, пригнічення його таланту та соціального розвитку, прямо чи опосередковано впливаючи на його імідж, честь, фізичне та психічне здоров'я, викликаючи тривогу, депресію та, у деяких випадках, призводячи до звільнення з роботи або аж до самогубства, усі ці наслідки безпосередньо пов'язані з падінням продуктивності та професійної діяльності працівників. Відтак, якими дисертант вбачає можуть стати рекомендовані дії для зменшення ризику позову про відшкодування моральної шкоди за дискримінацію у трудових відносинах?

4. Визначальним у тематиці роботи дисертанта видаються засади та цінності мають бути закріплені у правовій системі та практиці для забезпечення єдиного підходу до визначення, оцінювання та реалізації компенсаційних заходів за моральні утиски, з урахуванням особливостей сучасного правового і соціального контексту. Враховуючи

багатоаспектність і складність обраної дисертантом проблематики, важливо визначити, які основоположні принципи мають суттєву роль у регламентації порядку і критеріїв відшкодування моральної шкоди працівнику, що враховують специфіку проявів дискримінації на робочому місці. Відтак, якою системою принципів відшкодування моральної шкоди у випадках дискримінації у сфері праці слід керуватися?

Водночас висловлені пропозиції та зауваження в більшій мірі є переважно дискусійними та не створюють суттєвого впливу на високий рівень виконаної дисертаційної роботи. Теоретичні результати й наукові положення, які містяться в дисертації характеризуються єдністю змісту і свідчать про особистий вклад дисертанта в науку трудового права.

Окрім того, висловлені зауваження не ставлять під сумнів значимість роботи, достовірність її висновків, наукову новизну та вагомість одержаних результатів з урахуванням фундаментальності проблематики. Необхідно визнати, що в дисертаційному дослідженні Россолова Вячеслава Володимировича здійснено теоретичне узагальнення й запропоновано нове вирішення важливої наукової проблеми, 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, сформульовано авторські висновки, пропозиції та рекомендації щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці.

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 вимогам.

Керуючись вищевикладеним робимо 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.

Опонент:

**доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка**

Дмитро СІРОХА

Підпис засвідчує
Вчений секретар
КАРАУЛЬНА
24.11.

