

ВИСНОВОК

про наукову новизну, теоретичне та практичне значення результатів дисертації Россолова Вячеслава Володимировича на тему «Відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці», поданій на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право», підготовлений та затверджений на підставі публічної презентації наукових результатів дисертації та її обговорення кафедрою трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (протокол № 3 від 16 жовтня 2025 року)

Обґрунтування вибору теми дослідження та її зв'язок із планами наукових робіт університету. Тривалий час в історії нашої держави питання дискримінації взагалі не підіймалися, а особливо у сфері праці. І лише з часом, після обрання Україною європейського, демократичного шляху розвитку, почали звертати увагу на різні прояви та аспекти дискримінації, почали осягати її форми, види та способи запобігання та боротьби із цим негативним явищем. Поступово ці процеси набирали обертів, що увінчалось успіхом у розробці й прийнятті антидискримінаційного законодавства та обов'язковими перевітками кожного законодавчого акту на аспект відповідності принципу заборони дискримінації. Звісно, все це привнесло багато позитивних моментів на шляху до утвердження недискримінації, однак не вичерпало всіх проблем.

Все ще проблемними залишаються аспекти обрання дієвих методів та способів викорінення дискримінації зі сфери праці, а поки ще таких шляхів до остаточного викорінення цього явища суспільство не знайшло, то на порядку денному гостро стоять різні аспекти відшкодувань завданої шкоди проявами дискримінації в сфері праці. Науковцями й практиками більше уваги приділяється матеріальній шкоді, яка завдається такими діями, та різним видам відповідальності, але чомусь ігнорується питання

відшкодування моральної шкоди внаслідок дискримінації у сфері праці. Завдання такої шкоди насправді не менше шкодить працівнику, ніж матеріальна шкода, але наразі вченими й практиками ці питання є малорозробленими та не опрацьованими.

У науці трудового права та практиці розгляду трудових спорів аспекти відшкодування моральної шкоди внаслідок дискримінації у сфері праці як науковці, так і практики фактично не просунулися вперед у правовій визначеності – у чому полягає моральна шкода в таких випадках, як її варто розрахувати, які критерії брати до уваги, чи може бути фіксований розмір такої шкоди, чи може бути верхня та нижня межа відшкодування. Перелік таких питань можна продовжувати, бо такі точкові питання наразі практично не піддаються аналізу й осмисленню, на жаль, наукові праці із порушеної проблематики нині є одноманітними та не глибокими, а судова практика дуже суб'єктивною.

Дослідження проблематики відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці дозволить не лише підвищити усвідомленість працівників і роботодавців, а й сприяти створенню безпечного та підтримуючого робочого середовища, що є критично важливим для розвитку української економіки та суспільства в цілому.

Науково-теоретичним підґрунтям цієї дисертації стали праці вітчизняних та закордонних науковців у різних галузях знань, але зокрема, у галузі трудового права, як-от: І. М. Твердовського, Л. О. Корчової, І. В. Лагутіної, І. П. Майстер, В. П. Паліюка, П. М. Рабіновича, О. О. Рубан, В. Д. Чернадчук, С. І. Шимон, О. М. Ярошенка та ін. Утім науковці вивчали лише загальні питання моральної шкоди, її підстави, не намагаючись «копнути» глибше. Ураховуючи все вищезазначене, це дослідження має суттєву цінність як для науки трудового права, так і для правозастосування, позаяк у ньому висвітлено чимало аспектів та авторських ідей щодо вирішення наявних проблем у порушеній тематиці, а також пропозиції щодо подальшого розвитку правової регламентації

різних аспектів відшкодування моральної шкоди у випадках дискримінації у сфері праці.

Роботу виконано на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого в межах планів наукових досліджень та цільової комплексної програми «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту» (номер державної реєстрації 0111U000960). Крім того, 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.

Наукове завдання, розв'язання якого отримано в дисертації. Метою дисертації є отримання нових результатів у формі наукових висновків стосовно відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, виявлення проблемних аспектів нормотворчості та правозастосування у вказаній царині, а також надання обґрунтованих пропозицій і рекомендацій для їх вирішення.

Зазначену мету автор досягав поетапно, виконуючи такі *завдання*:

- 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.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що представлена робота є одним із перших комплексних наукових досліджень відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці. До найбільш вагомих результатів, які відображають наукову новизну роботи та виносяться на захист, належать такі положення.

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 аналізу 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.

Обґрунтованість і достовірність отриманих результатів дослідження. Положення, висновки та рекомендації, що містяться в дисертації достатньою мірою науково обґрунтовані й достовірні. Для того, щоб отримати багатоаспектні результати цього дослідження, а також зробити цінні, ґрунтовні, змістовні та новітні висновки та пропозиції, автор задіяв чимало загальнонаукових і вузько-спрямованих методів наукового пізнання. Базисом дисертації є метод діалектики, який використовувався під час аналізу різних аспектів відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, в їх взаємозв'язку й взаємозумовленості як причинно-наслідкових зв'язків (підрозділи 1.1; 2.1; 2.2; 2.3; 3.1; 3.2).

Ключовими на шляху до встановлення істини в дослідженні стали такі методи, як-от: індуктивний, дедуктивний, аналіз і синтез, компаративістичний, ретроспективний та ін. Індуктивний метод застосовувався для узагальнення фактів національного, міжнародного та зарубіжного досвіду до регулювання відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці (підрозділи 2.2; 2.3; 3.1; 3.2). Дедуктивний метод у роботі використовувався, щоб установити причинно-наслідкові зв'язки впливу завдання моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, на різні етапи виникнення трудових та пов'язаних із ними відносин (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 2.2; 2.3). Метод аналізу слугував всебічному осмисленню законодавчого підґрунтя як на вітчизняній арені, так і в міжнародній та зарубіжній практиці щодо порушеної проблематики (підрозділи 1.1; 1.2; 2.1; 2.2; 2.3; 3.1; 3.2). Компаративістичний метод використано під час осягнення міжнародних і зарубіжних підходів щодо відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці (підрозділи 3.1; 3.2). Ретроспективний метод став у нагоді під час занурення в історичні корені правової регламентації

відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці (підрозділи 1.1; 1.2). Метод синтезу задіяно під час формулювання висновків та пропозицій у результаті дослідження. У роботі знайшли відбиття також деякі інші наукові методи.

Ключові висновки, положення й результати наукових розвідок автора ґрунтуються на багатоаспектному вивченні чинного вітчизняного трудового законодавства, міжнародного та зарубіжного досвіду, судової практики, юридичної, психологічної, економічної (наукової й навчальної) літератури, що торкається порушених у роботі питань.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що положення, отримані в результаті проведеного в дисертації дослідження, можуть бути використані:

- у науково-дослідницькій діяльності - для подальшого аналізу та розвитку проблематики відшкодування моральної шкоди у випадках дискримінаційних проявів у сфері праці. Дисертація відкриває перспективи для проведення нових міждисциплінарних досліджень, сприяє розробці сучасних наукових концепцій і моделей оцінки, а також формулюванню рекомендацій щодо удосконалення правового регулювання у цій актуальній проблематиці;

- у навчальному процесі – при підготовці та читанні лекцій, проведенні семінарських і практичних занять з таких дисциплін як «Трудове право», «Трудові спори», «HR менеджмент», а також при створенні навчальних підручників, посібників, методичних рекомендацій, у процесі підготовки студентських наукових робіт і досліджень;

- у правотворчій діяльності – для процесу оновлення чинного законодавства у сфері праці, з урахуванням європейських стандартів та міжнародних правових практик. Вони можуть бути враховані під час проєктування і вдосконалення нормативно-правових актів, що регулюють питання компенсації моральної шкоди у випадках дискримінаційних порушень, у сфері праці а також у процесі гармонізації національного законодавства із європейськими та міжнародними правовими актами;

– у правозастосовчій практиці – при застосуванні механізмів відшкодування моральної шкоди, що допоможе підвищити ефективність реалізації правових засад щодо захисту нематеріальних інтересів працівників, правильного і справедливого визначення розмірів відшкодування моральної шкоди, а також сприятиме формуванню сучасної, гуманістичної та відповідальної правової культури у сфері трудових відносин.

Апробація результатів дисертації. Результати, що розкривають основні положення дисертації, сформульовані пропозиції та висновки було оприлюднено на міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) і на всеукраїнських науково-практичних конференціях «Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови» (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.), «Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту» (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.).

Повнота викладу матеріалів дисертації в публікаціях здобувача. Основні теоретичні положення та висновки, сформульовані у дослідженні, викладено в 6 наукових працях, з яких 3 – у наукових фахових виданнях України, та 3 – у збірниках матеріалів наукових конференцій.

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Россолов В. В. Нормативно-правове забезпечення відшкодування моральної шкоди у трудовому праві. *Соціальне право*. 2023. № 3. С. 120–126.
2. Россолов В. В. Відшкодування моральної шкоди у трудовому праві – важлива гарантія захисту прав працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. № 83. Ч. 2. С. 29–33.
3. Россолов В. В. До питання відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці. *Соціальне право*. 2024. № 1. С. 175–182.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Россолов В. В. Відшкодування моральної шкоди у сфері праці: невирішені питання. *Соціально-правова політика України в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови* : матеріали Всеукр. між дисципл. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 листоп. 2023 р.) / за ред. : Д. І. Сірохи, С. М. Черноус, І. С. Сахарук ; уклад. : М. О. Денисюк. Київ : Вид-во «Людмила», 2023. С. 315–318.

2. Россолов В. В. Щодо правової природи відшкодування моральної шкоди у трудових правовідносинах. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту* : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024) / Держ. біотехнологічний ун-т. Харків, 2024. С. 448–451.

3. Россолов В. В. Відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці – один зі способів захисту порушених трудових прав. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIV міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.) / уклад. : О. Г. Середа, О. М. Ярошенко, О. В. Соловійов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2024. С. 585–589.

Публікації, в яких висвітлені наукові результати дисертації здобувача, відповідають вимогам пунктів 8, 9 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 (зі змінами).

Опубліковані статті містять належним чином обґрунтовані наукові результати відповідно до поставленої мети та висновків.

Оцінка мови та стилю дисертації. Дисертацію виконано українською мовою з правильним вживанням юридичної та спеціальної термінології. Стиль викладення матеріалу дослідження – науковий.

Загальний висновок. Дисертація В. В. Россолова «Відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці» є кваліфікаційною науковою роботою, містить нові науково обґрунтовані результати, які виконують конкретне наукове завдання, яке полягає в отриманні нових результатів у формі наукових висновків стосовно відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці, виявленні проблемних аспектів нормотворчості та правозастосування у вказаній царині, а також наданні обґрунтованих пропозицій і рекомендацій для їх вирішення.

Дисертація є самостійною науковою працею, яку виконано з дотриманням академічної доброчесності. Наукова новизна, висновки та пропозиції сформульовані автором особисто й обґрунтовані на підставі особистих досліджень.

Дисертація Россолова Вячеслава Володимировича на тему «Відшкодування моральної шкоди, заподіяної дискримінацією у сфері праці» відповідає вимогам до оформлення дисертації, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 12.01.2017 № 40 (зі змінами), вимогам 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 12.01.2022 № 44 (зі змінами) та може бути подана до разової ради для захисту на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право».

Головуюча на засіданні:

**Завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
докторка юридичних наук, професорка**



Олена СЕРЕДА

16 жовтня 2025 р.

Підпис	<i>Середа О.</i>
Засвідчую	<i>[Signature]</i>
Нач. ВК	<i>[Signature]</i>
« <i>16</i> »	<i>10</i> 2025 р.

