Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії **Корнілов Дмитро Сергійович**, 1997 року народження, громадянин України, освіта вища: у 2020 році закінчив Національну юридичну академію України імені Ярослава Мудрого та отримав диплом магістра за спеціальністю «Право» та здобув кваліфікацію юриста, з 2026 року займає посаду головного юрисконсульта сектору корпоративних правовідносин юридичного відділу Департаменту з правових питань ДП «Ліси України».

З 01.07.2022 р. по теперішній час – навчається в аспірантурі Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут», виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Право».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом ректора Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут», Міністерство освіти і науки України, м. Харків, від «27» травня 2026 року № 223 (без змін) у складі:

голови разової спеціалізованої вченої ради – Павликівського Віталія Івановича, доктора юридичних наук, професора, завідувача кафедри права Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут»;

рецензентів – Філіпенко Наталії Євгенівни, докторки юридичних наук, професорки, професорки кафедри права Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут»;

Гуцу Світлани Федорівни, кандидатки юридичних наук, доцентки, професорки кафедри права Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут»;

офіційних опонентів – Мельника Костянтина Юрійовича, доктора юридичних наук, професора, професора кафедри цивільного, трудового та господарського права навчально-наукового інституту № 1 Харківського національного університету внутрішніх справ;

Швець Наталії Миколаївни, кандидатки юридичних наук, доцентки, доцентки кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

на засіданні 29 червня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 08 Право Корнілову Дмитру Сергійовичу на підставі публічного захисту дисертації «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу» за спеціальністю 081 Право.

Дисертацію виконано в Національному аерокосмічному університеті «Харківський авіаційний інститут», Міністерство освіти і науки України, м. Харків.

Науковий керівник: Гордеюк Алла Олександрівна, кандидатка юридичних наук,

доцентка, професорка кафедри права Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут».

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, у якому відображено нові науково обґрунтовані результати проведеного здобувачем дослідження, що виконують конкретне наукове завдання і мають вагоме значення для галузі знань 08 Право. Дисертація виконана державною мовою і відповідає встановленим МОН вимогам щодо оформлення дисертації. Обсяг основного тексту дисертації є достатнім для розкриття теми в межах галузі 08 Право за спеціальністю 081 Право. Таким чином, у дисертації дотримано вимоги 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 (зі змінами).

Здобувач має 15 наукових праць за темою дисертації, з них: 4 статті – опубліковані у наукових виданнях України, визнаних фаховими з юридичних наук категорії «Б», 11 - тези наукових доповідей на конференціях різного рівня.

Наукові праці, у яких висвітлено основні наукові результати дисертації:

1. Корнілов Д.С. Мобінг як негативне явище у сфері праці та шляхи його подолання через колективно-договірне регулювання трудових відносин. Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2023. № 1. С. 425-431. DOI: https://doi.org/10.31733/2078-3566-2023-1-425-431.
2. Корнілов Д.С. Поняття соціального діалогу у контексті сучасних трудових та соціально-економічних відносин. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. 2025. № 88 Ч. 2. С. 133-139. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.88.2.18.
3. Корнілов Д.С. Поняття та правова природа колективного договору. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. 2025. № 90 Ч. 2. С. 389-394. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.54.
4. Корнілов Д.С. Соціальний діалог замість конфлікту: зарубіжний досвід ефективного врегулювання трудових відносин. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2025. № 6 Ч. 2. С. 36-40. DOI: https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.5.

У дискусії взяли участь голова та члени разової спеціалізованої вченої ради та висловили зауваження:

Рецензент Наталія Філіпенко

1. Заслуговує уваги розроблена дисертантом концепція закріплення у колективних договорах положення «Правила трьох П» (профілактика, перевірка та притягнення до відповідальності) як комплексного універсального механізму протидії мобінгу, що передбачає систематичні інформаційно-освітні заходи для працівників, запровадження прозорої процедури подання й розгляду скарг зі створенням неупередженої тимчасової комісії та застосування заходів дисциплінарної відповідальності з метою відновлення порушених прав постраждалого працівника та нормалізації психологічного клімату в колективі, що, на Вашу думку, забезпечує підвищення ефективності колективного договору як інструменту захисту гідності працівника (підрозділ 2.2). З цим можна погодитися, якщо Ваша концепція пропонує чіткий алгоритм розслідування правопорушення (створення комісії, збір доказів). Однак, якщо йдеться про застосування «локальних дисциплінарних стягнень» за прояви мобінгу, що мають бути прописані в колдоговорі, то тоді це порушення трудового законодавства (ст. 147 КЗпП), оскільки

колективний договір не може розширювати перелік визначених законом дисциплінарних стягнень. З огляду на це, доцільним було б конкретизувати в роботі Вашу позицію щодо притягнення правопорушників до дисциплінарної відповідальності в контексті колективного договору на випадок проявів мобінгу.

2. У роботі не визначено чітких меж договірної автономії сторін щодо реалізації елементу «притягнення до відповідальності» з урахуванням вимог статті 147 КЗпП України, яка містить вичерпний перелік дисциплінарних стягнень. Не отримали належного висвітлення питання юридичної сили «локальних дисциплінарних стягнень» та особливих порядків відсторонення від роботи (у контексті статей 9 та 46 КЗпП України), оскільки розширення підстав примусу через колективний договір може призвести до звуження прав працівників порівняно із законодавством. У зв'язку з цим доцільним видається конкретизація в межах дослідження чіткого алгоритму функціонування зазначеної системи, який би включав, зокрема: розмежування процедурних етапів розслідування фактів мобінгу тимчасовими комісіями та порядку застосування легальних видів стягнень (догани чи звільнення) за порушення трудової дисципліни. Такий підхід сприяв би підвищенню наукової обґрунтованості висновків автора та їх практичної значущості, а також створив би підґрунтя для безпечного впровадження превентивних віктимологічних засобів на локальному рівні без ризику виникнення правових колізій.

3. У дослідженні автор розглядає досвід укладення колективних угод німецькою профспілкою IG Metall та використання повноденних попереджувальних страйків як ефективного інструменту врівноваження переговорної сили сторін (с. 219-220). Водночас сформульовані здобувачем висновки щодо релевантності цього досвіду для України мають суперечливий характер і містять внутрішнє логіко-правове протиріччя. Констатуючи, що страйк є ефективним елементом переговорного процесу, автор водночас справедливо вказує на те, що в умовах воєнного стану в Україні проведення страйків імперативно заборонено законом, через що механізми впливу на роботодавця є суттєво звуженими. Проте, наголошуючи, що профспілки «мають шукати альтернативні локальні важелі впливу», дисертант не пропонує жодного конкретного правового чи процедурного замінника страйку, який міг би легально застосовуватися українськими працівниками у кризових умовах сьогодення для захисту від мобінгу чи дискримінації. У зв'язку з цим доцільним видається формулювання в межах дослідження чіткого переліку альтернативних правових та організаційних інструментів соціального діалогу на локальному рівні, які здатні виконувати превентивнозахисну функцію без порушення імперативних заборон воєнного стану (наприклад, через механізми обов'язкового медіаційного врегулювання, аудитів психологічного клімату чи розширення повноважень комісій по трудових спорах. Не виключайте також медіа-вплив). Такий підхід дозволив би усунути логічну суперечність роботи, підвищив би її прикладну цінність для сучасного етапу розвитку трудового права України та забезпечив би профспілки реальними важелями впливу на недобросовісних роботодавців.

Рецензент Світлана Гуцу

1. У підрозділі 1.1 дисертаційного дослідження автор здійснює всебічний аналіз сучасного етапу розвитку соціального діалогу та цілком обґрунтовано зазначає, що його ефективність залежить від сукупності взаємопов'язаних чинників, серед яких особливе місце посідають рівень довіри між сторонами соціального діалогу та належне нормативно-правове забезпечення відповідних процедур (с. 61). Водночас наведені положення мають переважно констатуючий характер, тоді як питання співвідношення зазначених чинників та їх реального впливу на ефективність соціального діалогу залишилося недостатньо розкритим.

Зокрема, у роботі фактично не визначено, який із названих елементів є первинним або визначальним для формування дієвої системи соціального діалогу. Така проблема має не лише теоретичне, а й значне практичне значення, оскільки на практиці нерідко

виникають ситуації, коли наявність розвиненої нормативно-правової бази не забезпечує належного рівня соціального партнерства через відсутність довіри між його учасниками, низьку культуру ведення переговорів або небажання сторін дотримуватися досягнутих домовленостей. З іншого боку, існують приклади, коли навіть за наявності певних прогалин у законодавстві високий рівень довіри та усталені традиції соціального партнерства дозволяють забезпечувати ефективне узгодження інтересів працівників і роботодавців. У зв'язку з цим дискусійним залишається питання щодо того, чи слід розглядати довіру між соціальними партнерами як базову передумову ефективного функціонування соціального діалогу, а нормативно-правове регулювання – лише як інструмент його організаційного забезпечення, або ж навпаки – саме якісне законодавство здатне створити необхідні умови для формування довіри та розвитку конструктивної взаємодії між сторонами. З огляду на вказане, доцільно було б уточнити, який із цих елементів має визначальне значення для функціонування системи соціального діалогу та чи може навіть якісне законодавче регулювання компенсувати дефіцит взаємної довіри між соціальними партнерами.

2. У підрозділі 2.1 дисертаційного дослідження автор приділяє значну увагу аналізу правової природи колективного договору та обґрунтовує висновок про її гібридний характер. При цьому дисертант послідовно відстоює позицію, відповідно до якої визначальною ознакою колективного договору є саме його договірна сутність, тоді як нормативні властивості мають похідний характер і виникають унаслідок правового закріплення домовленостей, досягнутих сторонами соціального діалогу.

Водночас певну дискусію викликає запропоноване авторське визначення колективного договору, в якому він характеризується як «письмовий нормативний документ локального характеру» (с. 127). Таке формулювання акцентує увагу насамперед на нормативному аспекті колективного договору, тоді як його договірна складова безпосередньо у дефініції не відображена. У зв'язку з цим виникає певна неузгодженість між висновком про пріоритетність договірної природи колективного договору та запропонованим понятійним визначенням цього правового інституту. З огляду на викладене, під час захисту доцільно було б уточнити, з яких міркувань у запропонованому авторському визначенні колективного договору не знайшла свого прямого відображення його договірна складова та яким чином така дефініція узгоджується з висновком про переважно договірний характер колективного договору.

3. У підрозділі 2.4 дисертації автор здійснює ґрунтовний порівняльний аналіз положень чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» та нового Закону України «Про колективні угоди та договори» щодо порядку укладення колективних договорів, відзначаючи як позитивні, так і окремі суперечливі аспекти законодавчих нововведень. Загалом дисертант позитивно оцінює модернізацію правового регулювання у цій сфері та її відповідність сучасним потребам розвитку трудових відносин.

Водночас у роботі обґрунтовується необхідність збереження та розширення процедурних гарантій участі працівників у колективно-договірному процесі, зокрема через примирні процедури, обговорення проєкту колективного договору трудовим колективом та інші механізми досягнення компромісу між сторонами. При цьому окремі положення нового Закону оцінюються автором критично саме через їх потенційний вплив на рівень залученості працівників до переговорного процесу та ефективність соціального діалогу. У зв'язку з цим потребує додаткового пояснення, яким чином загальний висновок про позитивний характер законодавчих змін узгоджується з критичною оцінкою окремих процедурних нововведень, які, за висновками самого автора, можуть звужувати можливості участі працівників у формуванні змісту колективного договору. Відтак доцільно уточнити, чи можуть такі зміни вважатися прогресивними з позицій розвитку соціального діалогу та колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Офіційний опонент Костянтин Мельник

1. Аналізуючи акти Міжнародної організації праці, дисертант значну увагу приділяє гарантіям незалежності профспілок і організацій роботодавців та їх ролі у розвитку соціального діалогу (с. 37). Водночас у сучасних умовах держава виступає не лише гарантом реалізації відповідних прав, а й активним суб'єктом формування соціальної політики. За таких обставин недостатньо розкритим видається питання меж державного впливу на соціально-трудові відносини. У зв'язку з цим постає питання: яким чином має забезпечуватися баланс між незалежністю соціальних партнерів та необхідністю державного втручання для захисту суспільних інтересів, особливо в умовах воєнного стану?

2. У підрозділі 1.1. дисертант наголошує на визначальній ролі профспілок у становленні та розвитку соціального діалогу в Україні, зазначаючи, що значна частина нормативно-правових актів у цій сфері не була б прийнята без їх активної діяльності (с. 52). Водночас у роботі практично не аналізується внесок організацій роботодавців як рівноправної сторони соціального діалогу. За таких обставин складається враження певної асиметрії у висвітленні ролі сторін соціального діалогу. У зв'язку з цим постає питання: яким чином співвідносяться внески профспілок та організацій роботодавців у становлення соціального діалогу в Україні та чи не призводить акцентування уваги переважно на профспілковому русі до однобічного сприйняття еволюції цього інституту?

3. У підрозділі 2.2. дисертантом проведено аналіз чотирьох колективних договорів, а саме: державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України», Державного університету економіки і технологій, Сьомацького ліцею Хмільницької міської ради та товариства з обмеженою відповідальністю «Нова Пошта». За результатами такого аналізу дисертантом здійснено поділ положень зазначених колективних договорів на «переваги» та «недоліки» (с. 134-153). Однак дисертант не розкриває критеріїв, за якими здійснювалася така оцінка. Зокрема, окремі положення визнаються перевагами через наявність додаткових гарантій, тоді як інші оцінюються переважно з точки зору відповідності законодавству. Такий підхід може створювати враження певної суб'єктивності проведеного аналізу. У зв'язку з цим постає питання: які саме критерії або показники були використані дисертантом для віднесення тих чи інших положень колективних договорів до їх переваг або недоліків?

4. У підрозділі 2.3. дисертації зазначається, що укладення колективних договорів фізичними особами – підприємцями, які використовують найману працю, на практиці залишається вкрай рідкісним явищем (с. 166). Взагалі ж у дисертації недостатньо приділено увагу проблематиці колективнодоговірного регулювання трудових відносин з фізичними особами, які використовують найману працю. Так, у підрозділі 2.2. дисертації автором досліджено конкретні колективні договори юридичних осіб, однак жодного колективного договору фізичних осіб, які використовують найману працю, розглянуто не було. Вважаю, що дисертанту необхідно було б розробити конкретні пропозиції з метою популяризації колективно-правового регулювання трудових відносин з фізичними особами, які використовують найману працю, як важливого чинника підтримання соціальної злагоди в державі та суспільстві.

5. Формулюючи висновки до розділу 3 «Зарубіжний досвід ефективного колективно-договірного регулювання трудових відносин» дисертації, автор не обґрунтував жодної конкретної пропозиції із застосування у національному законодавстві позитивного зарубіжного досвіду колективно-договірного регулювання трудових відносин, зокрема не розробив проєкти відповідних статей, глав, законів. Такі пропозиції значно посилили б практичну складову дисертації.

Офіційний опонент Наталія Швець

1. У дисертації обґрунтовується теза про тотожність понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» у сфері соціально-трудових відносин. Водночас у сучасній

науковій літературі та міжнародно-правових актах (зокрема, у документах Міжнародної організації праці) домінує підхід, за яким «соціальний діалог» є ширшим поняттям. Він охоплює будь-які форми обміну інформацією, консультацій або переговорів, тоді як «соціальне партнерство» частіше розглядається як інституціоналізована, вища форма такої взаємодії, спрямована на досягнення конкретного консенсусу чи укладення угод. У зв'язку з цим виникає потреба у глибшій аргументації позиції здобувача. Під час публічного захисту автору доцільно конкретизувати: Якими саме правовими аргументами він обґрунтовує недоцільність розмежування цих категорій? Чи не нівелює їх ототожнення специфіку неформальних консультацій, які є елементом діалогу, але не завжди є партнерством? Які конкретні ризики або, навпаки, переваги матиме визнання цих категорій тотожними у вітчизняному законодавстві? Як це вплине на судову практику, діяльність органів тристороннього співробітництва та процес гармонізації українського трудового права із законодавством ЄС?

2. Дисертант пропонує включати до текстів колективних договорів систему «Профілактика – Перевірка – Притягнення до відповідальності». Які переваги цієї моделі порівняно з уже чинними механізмами захисту від мобінгу, передбаченими трудовим законодавством, та як автор оцінює ризик дублювання відповідних процедур? Яким чином дисертант пропонує уникати розмиття відповідальності при локальному розслідуванні, якщо роботодавець одночасно виступає і гарантом дотримання прав, і стороною, яка може бути зацікавлена у приховуванні фактів мобінгу?

3. Автор пропонує доповнити систему принципів соціального діалогу такими принципами, як інклюзивність, сталий розвиток, адаптивність, моніторинг та оцінка ефективності. За якими критеріями ці положення віднесені саме до принципів, а не до завдань чи напрямів розвитку соціального діалогу? Залишається недостатньо розкритою класифікаційна межа між власне принципами, завданнями та напрямами розвитку соціального діалогу. Виникає закономірне питання: за якими саме критеріями (наприклад, аксіологічними, гносеологічними, нормативними) зазначені положення віднесені саме до принципів (базових, керівних ідей), а не до завдань (конкретних цілей діяльності) чи напрямів розвитку (практичних механізмів реалізації)? Вважаємо за доцільне, щоб здобувач у своїй відповіді обґрунтував, як запропоновані ним категорії відповідають обов'язковим ознакам принципів, таким як загальнообов'язковість (чи закріплені вони як універсальні правила для всіх сторін соціального діалогу?), основоположність (чи виступають вони первинним фундаментом для формування завдань і напрямів, а не похідними від них?), стабільність (чи є ці характеристики незмінними орієнтирами в умовах динамічного правового та економічного середовища?)?

4. У подальших наукових розвідках дисертанту варто приділити більше уваги питанням функціонування колективно-договірного регулювання в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення України, що має важливе теоретичне та практичне значення. Науковий інтерес становить визначення нових меж та можливостей колективно-договірного інструментарію щодо захисту прав працівників за умов релокації підприємств, руйнування виробничої інфраструктури та масової міграції робочої сили. Обґрунтування моделей взаємодії сторін соціального діалогу на етапі відновлення економіки допоможе оптимізувати локальну нормотворчість та мінімізувати рівень соціальної напруги в суспільстві.

Результати відкритого голосування:

«За» 5 членів ради,

«Проти» - членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Корнілову Дмитру Сергійовичу ступінь доктора філософії з галузі знань 08 Право за спеціальністю 081 «Право»

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Окрема думка члена разової ради не надходила.

Голова разової спеціалізованої вченої ради — Віталій ПАВЛИКІВСЬКИЙ

Підпис голови разової спеціалізованої вченої ради Віталія Павликівського засвідчую

Учений секретар Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут» — Тетяна БОНДАРЄВА

М.П.