Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії **Дячок Давид Іванович**, 1999 року народження, громадянин України, освіта вища: закінчив у 2022 році Національну академію внутрішніх справ за спеціальністю «Право», виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Право».
Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Київського національного університету імені Тараса Шевченка №121-34 від 24.03.2026 року, у складі:

Голови разової
спеціалізованої вченої ради – **Василя АНДРІЇВА,** доктора юридичних наук, професора, професора кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Рецензентів – **Олени ТИЩЕНКО,** доктора юридичних наук, професора, професора кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка;
Олександри ПОГОРЄЛОВОЇ, кандидата юридичних наук, доцента кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Офіційних опонентів - **Олени МОСКАЛЕНКО,**
доктора юридичних наук, професор, в. о. ректора Державного біотехнологічного університету (декан факультету менеджменту, адміністрування та права)
Марини ПИЖОВОЇ, доктора юридичних наук, доцента, проректора з наукової роботи Державного податкового університету.

на засіданні 19 травня 2026 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Право» Дячку Давиду Івановичу на підставі публічного захисту дисертації ««Соціальне забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації в Україні» за спеціальністю 081 Право.

Дисертацію виконано на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України, м. Київ.
Науковий керівник – Черноус Світлана Миколаївна, кандидат юридичних наук, доцент, завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Дисертацію виконано у вигляді спеціально підготовленого рукопису українською мовою, що повністю відповідає вимогам пункту 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) та містить нові науково-обґрунтовані результати, а саме: з'ясовано поняття соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації; досліджено стан наукової розробки та методологічну основу дослідження соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації; сформовано поняття мобілізованих працівників та форми їх соціального захисту; зроблено аналіз нормативно-правової бази соціального забезпечення працівників, призваних на військову службу під час мобілізації з урахуванням зарубіжного та вітчизняного досвіду; охарактеризовано матеріальне та соціально-побутове забезпечення як вид соціального захисту мобілізованих працівників; обґрунтовано особливість медичного забезпечення як виду соціального захисту мобілізованих працівників; з'ясовано сутність соціального захисту мобілізованих працівників у Державі Ізраїль; визначено особливості соціального захисту мобілізованих працівників у Сполучених Штатах Америки; обґрунтовано можливості імплементації міжнародного досвіду в чинне законодавство з метою вдосконалення соціального захисту мобілізованих працівників.

Здобувач має 8 наукових публікацій за темою дисертації, з них: 4 статті, опубліковані у наукових фахових виданнях України, а також 4 тези доповідей і повідомлень на науково-практичних конференціях:

1. Дячок Д. І. Особливості соціального забезпечення військовослужбовців держави Ізраїль. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право».* 2024. №. 84. Т. 2. С. 94–99. URL: http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/311881
2. Дячок Д. І. Щодо питання соціального захисту мобілізованих працівників: міжнародний досвід. *Право і суспільство*. 2025. № 3. Т. 1. С. 129–134. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2025/3_2025/part_1/20.pdf
3. Дячок Д. І. Мобілізація працівника: особливості процедурного аспекту соціального захисту. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції.* 2025. № 3. С. 50–54. URL: http://apnl.dnu.in.ua/arkhiv?id=135
4. Дячок Д. І. Особливості соціального забезпечення резервістів у США. *Право та державне управління.* 2025. № 2. С. 69–74. URL: http://pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/2_2025/11.pdf

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

Андріїв Василь Михайлович, доктор юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Оцінка позитивна без зауважень.

Тищенко Олена Володимирівна, доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Навчально-наукового інституту права Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Оцінка позитивна із зауваженнями:

1. Дискусійним видається питання внутрішньої узгодженості порівняльно-правового блоку дослідження. У дисертації неодноразово наголошується на врахуванні моделей Ізраїлю, США та скандинавських країн, зокрема у частині медичної підтримки, психологічної реабілітації та соціальної адаптації мобілізованих осіб. Водночас структура другого розділу окремо охоплює лише досвід Ізраїлю та США, тоді як скандинавський досвід не отримав самостійного розгорнутого підрозділу й поданий радше на рівні загальних узагальнень. У зв'язку з цим рецензент вважає, що порівняльно-правовий аспект роботи міг би бути ще переконливішим за умови більш детального і системного висвітлення саме скандинавських моделей, на які автор посилається у висновках як на значуще джерело для запозичення позитивного досвіду.

2. Окремого наукового обговорення потребує сформульоване дисертантом визначення поняття «мобілізований працівник» та його співвідношення з подальшими законодавчими пропозиціями автора. З одного боку, у роботі мобілізований працівник визначається як особа, яка перебуває у трудових відносинах з роботодавцем на момент оголошення мобілізації. З іншого боку, у запропонованій новій редакції статті 119 КЗпП України дія гарантій поширюється також на осіб, які працювали у фізичних осіб-підприємців, за строковими трудовими договорами, були самозайнятими особами чи перебували у статусі фрілансерів. Така конструкція загалом демонструє прагнення автора до розширеного захисту, однак водночас породжує дискусію щодо меж самого поняття «мобілізований працівник», його відмежування від інших форм зайнятості та критеріїв, за якими зазначені категорії осіб пропонується включати до кола суб'єктів відповідного соціального забезпечення.

3. Неоднозначно може бути сприйняте й розширення предметних меж дослідження через запропоновану нову редакцію статті 119 КЗпП України. Попри те, що тема дисертації присвячена соціальному забезпеченню працівників, призваних на військову службу під час мобілізації, запропонований автором варіант статті поширює гарантії не лише на мобілізованих працівників, а й на осіб, направлених для проходження базової військової служби, призваних на військову службу осіб офіцерського складу, резервістів, а також тих, хто прийнятий на військову службу за контрактом. Такий підхід, безумовно, має практичну логіку з огляду на необхідність уніфікації гарантій, однак потребує додаткового теоретичного обґрунтування саме в межах заявленого предмета дослідження. У цьому аспекті роботу можна було б посилити чіткішим поясненням, чому проблематика мобілізованих працівників закономірно виходить на ширший рівень гарантій для інших категорій осіб, пов'язаних із проходженням військової служби.

4. Подальшої аргументації потребують пропозиції щодо інституціоналізації спеціального суб'єктного статусу мобілізованих працівників, а також запровадження нових механізмів цивільного нагляду й цифрового адміністрування. Автор переконливо порушує питання про необхідність виокремлення мобілізованих працівників як спеціального суб'єкта правового регулювання, а

також розвитку інструментів контролю за дотриманням їхніх прав, включаючи використання платформи «Дія», нові наглядові механізми та ізраїльські практики громадянської участі. Разом із тим дискусійним залишається питання, яким саме чином запропоновані інституційні елементи співвідноситимуться з уже існуючою системою державного контролю, соціального захисту, військового управління та захисту персональних даних. Саме тому зазначені положення є науково цікавими та перспективними, однак могли б бути ще більш переконливими за умови детальнішого обґрунтування їх місця в чинній інституційно-правовій системі України.

Погорєлова Олександра Сергіївна, кандидата юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Оцінка позитивна із зауваженнями:

1. Дискусійним видається авторський підхід до визначення соціального забезпечення мобілізованих працівників як самостійного напряму правового регулювання та окремої спеціальної правової категорії. Така позиція є цікавою і науково перспективною, однак потребує додаткового відмежування від суміжних категорій, насамперед від загального соціального захисту, трудових гарантій працівників та соціального забезпечення військовослужбовців. У роботі слушно наголошено на міжгалузевому характері цього правового явища та необхідності законодавчого закріплення відповідної дефініції, проте рецензенту видається, що авторові варто було б глибше розкрити критерії, за якими саме цей правовий феномен набуває ознак самостійного інституту, а не спеціального режиму в межах уже існуючих інститутів трудового права і права соціального забезпечення.
2. Окремого обговорення потребує запропонована дисертантом класифікація форм соціального захисту мобілізованих працівників. Поряд із традиційними складовими, такими як матеріальна підтримка, медичне забезпечення, соціально-побутова допомога та гарантії професійної реінтеграції, до таких форм віднесено також цифрові послуги, інституційну підтримку, правовий захист і громадський контроль. Такий підхід безумовно розширює наукове бачення проблеми, однак водночас породжує дискусію щодо того, чи є зазначені елементи саме формами соціального захисту, чи все ж ідеться про організаційно-правові механізми його реалізації та забезпечення. Саме тому ця частина дослідження могла б виграти від чіткішого теоретико-правового розмежування сутнісних форм соціального захисту та інструментів їх адміністративного й цифрового супроводу.
3. Неоднозначно може бути сприйнята й пропозиція щодо розроблення та прийняття спеціального Закону України «Про соціальний захист мобілізованих працівників». Безперечно, така ідея має вагоме практичне підґрунтя, оскільки автор переконливо вказує на фрагментарність чинного регулювання та необхідність систематизації гарантій для цієї категорії осіб. Водночас дискусійним залишається питання, чи є оптимальним шляхом саме створення нового спеціального закону, а не комплексне вдосконалення вже чинних актів, зокрема Кодексу законів про працю України, законодавства про соціальний захист, зайнятість, військову службу та реабілітацію. У цьому аспекті роботу можна було б посилити більш розгорнутим

порівнянням переваг і ризиків кодифікаційної та інкорпораційної моделей правового врегулювання.

4. Подальшої аргументації, потребує запропонована Національна система компенсації втрачених доходів мобілізованих працівників, а також окремі напрями імплементації американської моделі USERRA в українське законодавство. Ідея компенсації різниці між довоєнним заробітком і військовою платнею, як і пропозиції щодо безумовного поновлення на роботі, заборони дискримінації, створення цифрового реєстру скарг та окремого механізму медичного страхування, безперечно заслуговують на позитивну оцінку. Разом із тим вони викликають запитання щодо фінансової спроможності держави, меж участі роботодавців у фінансуванні такої системи, правового механізму охоплення самозайнятих і неформально зайнятих осіб, а також щодо реальної інституційної готовності до впровадження настільки масштабної моделі в умовах воєнного стану. Саме тому зазначені авторські положення мають безперечну наукову цінність, але водночас залишають простір для фахової наукової дискусії.

Москаленко Олена Вячеславівна, доктор юридичних наук, професор, в. о. ректора Державного біотехнологічного університету (декан факультету менеджменту, адміністрування та права):

1. Дискусійним видається питання про співвідношення в роботі понять «соціальне забезпечення» і «соціальний захист». Автор слушно звертає увагу на те, що в науковій літературі соціальний захист здебільшого розглядається як ширша категорія, ніж соціальне забезпечення, і сам наводить відповідні доктринальні підходи. Водночас у тексті дисертації ці поняття подекуди використовуються як близькі або взаємозамінні, що певною мірою послаблює чіткість авторської концепції. У зв'язку з цим робота виглядала б ще більш переконливою за умови послідовнішого розмежування того, що саме автор відносить до власне соціального забезпечення мобілізованих працівників, а що — до ширшої сфери їх соціального захисту.

2. Окремого наукового обговорення потребує запропонована імплементація так званого «українського принципу ескалатора». Безумовно, ідея запозичення відповідного підходу з моделі USERRA є цікавою і практично значущою, оскільки спрямована на гарантування не лише формального повернення на роботу, а й безперервності кар'єрного розвитку після мобілізації. Водночас дискусійним залишається питання, якою мірою такий підхід може бути повноцінно інтегрований у вітчизняне трудове законодавство, зважаючи на відмінності між українською та американською моделями правового регулювання праці, особливо в частині дискреційних підвищень, присвоєння рангів, категорій, а також особливостей публічної служби й договірного регулювання на підприємствах. У цьому аспекті роботу можна було б посилити більш розгорнутим аналізом меж і умов адаптації цього принципу до української правової системи.

3. Неоднозначно може бути сприйнята й окрема законодавча техніка запропонованої автором редакції статті 119 КЗпП України. Зокрема, у роботі пропонується поширити відповідні гарантії на самозайнятих осіб та осіб у статусі фрілансерів за умови офіційного оформлення таких трудових відносин. Така пропозиція свідчить про прагнення автора максимально розширити сферу захисту,

однак водночас породжує дискусію щодо внутрішньої юридичної узгодженості цієї конструкції, адже самозайнятість, фріланс і трудові відносини не завжди збігаються за своєю правовою природою. Саме тому ця частина авторської пропозиції потребувала б точнішого визначення критеріїв, за якими зазначені категорії осіб можуть бути охоплені трудовими та соціальними гарантіями, передбаченими статтею 119 КЗпП України.

4. Подальшої аргументації, на думку опонента, потребує запропонований автором підхід до цільового надання матеріальної та соціальної підтримки мобілізованим працівникам із використанням географічних, проксі-орієнтованих, орієнтованих на громаду та самовідбірних механізмів. Безперечно, така модель є інноваційною та враховує реалії воєнного часу, обмеженість інформації й поширеність неформальної зайнятості. Разом із тим вона порушує низку дискусійних питань, пов'язаних із дотриманням принципів рівності, правової визначеності та недопущення дискреційного чи вибіркового підходу до надання допомоги. У цьому сенсі робота виглядала б ще переконливішою за умови детальнішого нормативного обґрунтування критеріїв такого таргетування, а також процесуальних гарантій, які унеможливлювали б суб'єктивізм при визначенні осіб, що потребують підтримки.

Пижова Марина Олександрівна, доктор юридичних наук, доцент, проректор з наукової роботи Державного податкового університету. Оцінка позитивна із зауваженнями:

1. Певною мірою дискусійним видається співвідношення заявленого предмета дослідження з реально використаним емпіричним матеріалом. Автор визначає предметом дослідження не лише правові норми та наукові підходи, а й практику їх застосування, однак із викладу методології вбачається, що основний акцент зроблено переважно на логічному, історичному, системному та порівняльно-правовому аналізі. У зв'язку з цим робота могла б виграти від ширшого залучення саме української судової або адміністративної практики застосування норм щодо мобілізованих працівників, що дозволило б ще переконливіше поєднати теоретичні узагальнення з реальною правозастосовною проблематикою.

2. Окремого наукового обговорення потребує запропоноване автором нормативне закріплення «безперервності медичного страхування» для мобілізованих працівників. Безумовно, сама ідея посилення гарантій доступу до високоспеціалізованої медичної допомоги, психологічної реабілітації та супроводу після служби є позитивною та своєчасною. Водночас дискусійним залишається питання, наскільки коректно категорія "медичне страхування", що активно використовується при аналізі американської моделі USERRA, TRICARE та VA, може бути безпосередньо імплементована в українську систему охорони здоров'я, яка побудована на інших фінансово-організаційних засадах. У цьому аспекті роботу можна було б посилити чіткішим розмежуванням між страховою моделлю медичного забезпечення та моделлю державного гарантування медичних послуг у національній системі.

3. Неоднозначно може бути сприйнята запропонована автором тривалість додаткового захисту працівника після повернення з військової служби. У новій

редакції статті 119 КЗпП України пропонується заборонити звільнення, переведення на нижчу посаду, зменшення окладу та інше погіршення становища працівника протягом 12 місяців після повернення зі служби. Такий підхід, безперечно, спрямований на посилення гарантій реінтеграції, однак потребує додаткової аргументації з огляду на принцип пропорційності та необхідність балансу між захистом працівника і правами роботодавця. Тим більше, що в самому порівняльному блоці роботи наводяться іноземні моделі, де післяслужбовий захист також визнається важливим, але має іншу тривалість і іншу процедуру забезпечення.

4. Подальшої аргументації потребує запропонований обсяг інформації, яку роботодавець має обліковувати щодо мобілізованого працівника. Ідеться, зокрема, про строк проходження служби, наявність інвалідності, обставини полону чи зникнення безвісти. Попри практичну логіку такого підходу, він порушує низку складних питань щодо меж компетенції роботодавця, джерел отримання такої інформації, режиму її обробки та співвідношення з вимогами щодо захисту персональних даних. У зв'язку з цим ця частина законодавчої пропозиції потребувала б більш розгорнутого правового обґрунтування, зокрема щодо того, які саме відомості можуть оброблятися роботодавцем, у якому порядку і на підставі яких гарантій конфіденційності.

5. Дискусійним видається також запропоноване автором обмеження сфери дії трудових гарантій залежно від наявності обвинувального вироку за військові кримінальні правопорушення або факту самовільного припинення служби без законних підстав. З одного боку, така пропозиція зрозуміла з позицій правової справедливості та недопущення зловживань. З іншого — вона потребує додаткового теоретичного осмислення, оскільки порушує питання про співвідношення трудових і соціальних гарантій із заходами кримінально-правової відповідальності, а також про межі допустимого звуження правового статусу особи після набрання вироком законної сили. Саме тому зазначене положення є цікавим і перспективним для наукової дискусії, але могло б бути сильніше аргументоване з огляду на принципи пропорційності, правової визначеності та галузевої автономії трудового права.

Результати відкритого голосування:

«За» – 5 членів ради;

«Проти» – 0 членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує Дячку Давиду Івановичу ступінь доктора філософії з галузі знань 08 Право за спеціальністю 081 Право.

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова спеціалізованої
вченої ради,
доктор юридичних наук, професор **Василь АНДРІЇВ**

Підпис засвідчую
Вчений секретар НДЧ
КАРАУЛЬНА Н.В
19.05 2026