

Рішення
разової спеціалізованої вченої ради
про присудження ступеня доктора філософії

Здобувач ступеня доктора філософії **Картавих Владислав Віталійович**, 1993 року народження, громадянин України, освіта вища: закінчив у 2017 році Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого за спеціальністю «Іprawознавство», працює асистентом кафедри права та європейської інтеграції Державного біотехнологічного університету (м. Харків), виконав акредитовану освітньо-наукову програму «Іprawo».

Разова спеціалізована вчена рада, утворена наказом Державного податкового університету, Міністерства фінансів України, м. Ірпінь, від «26» червня 2025 року № 760, у складі:

Голови разової спеціалізованої вченої ради	Ірини Чеховської , доктора юридичних наук, професора, професора кафедри цивільного права та процесу Державного податкового університету
Рецензента	Любові Менів , кандидата юридичних наук, доцента, доцента кафедри цивільного права та процесу Державного податкового університету
Офіційних опонентів	Світлани Запари , доктора юридичних наук, професора, професора кафедри приватного та соціального права Сумського національного аграрного університету Галії Чанишевої , доктора юридичних наук, професора, завідувача кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Олени Луценко , кандидата юридичних наук, доцента, доцента кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,

на засіданні «28» серпня 2025 року прийняла рішення про присудження ступеня доктора філософії з галузі знань 08 «Іprawo» **Картавих Владиславу Віталійовичу** на підставі публічного захисту дисертації «**Правові засади функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві**» за спеціальністю 081 «Іprawo».

Дисертацію виконано в Державному податковому університеті,

Міністерства фінансів України, м. Ірпінь.

Науковий керівник доктор юридичних наук, доцент **Пижова Марина Олександрівна**, проректор з наукової роботи Державного податкового університету.

Дисертацію подано у вигляді спеціально підготовленого рукопису, виконаного державною мовою, і є комплексним, цілісним, завершеним науковим дослідженням, містить нові науково обґрунтовані результати, що відрізняються новизною в постановці і вирішенні теоретичних та практичних проблем розкриття правових засад функціонування в Україні інституту медіації у трудовому праві, що має істотне значення для галузі знань 08 «Право». Зокрема, уперше запропоновано проєкт Національної програми розвитку медіації у сфері трудових відносин в Україні, яка спрямована на сприяння розвитку медіації як ефективного механізму запобігання та вирішення трудових спорів, зменшення навантаження на судову систему, покращення соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками; на оновлення функціоналу і ролі Державної служби з питань праці у цьому контексті; проаналізовано причини виникнення конфліктів у трудових відносинах через три основні виміри: 1) юридичний (правовий): конфлікти, що виникають у зв'язку з порушенням законодавства; 2) інтересний вимір: конфлікти, спричинені суперечностями щодо умов праці, робочого часу, оплати праці тощо; 3) емоційний вимір: такі конфлікти супроводжуються проблемами міжособистісного характеру, такими як неповага, дискримінація, деґуманізація працівника; запропоновано внести зміни до статті 222¹ Кодексу законів про працю України, передбачивши можливість застосовувати медіацію у спорах між працівниками (колективом) та роботодавцем; розглянуто два шляхи заохочення включення положень про медіацію в колективні договори в Україні. Перший — це законодавча підтримка, суть цього напряму полягає в тому, що необхідно внести зміни у статтю 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і до змісту колективного договору додати положення щодо застосування медіаційних процедур у разі виникнення конфліктних (спірних) ситуацій до звернення до суду. Другий шлях — це типові медіаційні застереження. Забезпечення стандартних медіаційних застережень може допомогти сторонам у розробці ефективних угод.

За своїм змістом дисертація 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 (із змінами), Вимогам до оформлення дисертації, затверджених наказом Міністерства освіти і науки України від 12 січня 2017 року № 40 (із змінами) і 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 (із змінами).

Здобувач має 10 наукових публікацій за темою дисертації, з них 5 статей у наукових виданнях, включених на дату опублікування до переліку наукових фахових видань України:

1. Картавих В. В. Щодо питання правового врегулювання конфліктів у трудових відносинах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 18. С. 219–222. URL.: http://lsej.org.ua/8_2023/49.pdf
2. Картавих В. В. Деякі питання структурного аналізу медіації у трудових відносинах. *Держава та регіони*. Серія : Право. 2023. № 3 (81). С. 48–53. URL.: http://www.law.stateandregions.zp.ua/archive/3_2023/8.pdf
3. Картавих В. В. Окремі питання застосування медіації у колективних трудових спорах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 5. С. 240–242. URL.: http://www.lsej.org.ua/5_2024/58.pdf
4. Картавих В. В. Поняття «конфлікт у трудових відносинах»: причини, класифікація. *Правові новели*. 2024. № 24. С. 55–60. URL.: http://legalnovels.in.ua/journal/24_2024/10.pdf
5. Микитюк В. О., Микитюк С. О., Картавих В. В. Порівняльний аналіз правових процедур врегулювання спору за участю судді і медіації у цивільному судочинстві. *Актуальні проблеми інноваційної економіки і права*. Випуск 6 (5). 2024. С. 6–10. URL.: <http://apic.org.ua/uk/por%d1%96vnialnii-anal%d1%96z-pravovikh-protecd/>
6. Микитюк В. О., Микитюк С. О., Картавих В. В. Soft і hard skills медіатора: баланс компетенцій для успішного проведення медіації. *Науковий часопис Українського державного університету імені Михайла Драгоманова*. Вип. 43. С. 33–39. URL.: https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/47241/Mykytiuk_33_39.pdf?sequence=1&isAllowed=y

У дискусії взяли участь (голова, рецензенти, офіційні опоненти, інші присутні) та висловили зауваження:

Офіційний опонент – доктор юридичних наук, професор **Запара Світлана Іванівна**, професор кафедри приватного та соціального права Сумського національного аграрного університету, надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Так, на сторінках 5, 21, 134 дисертаційного дослідження запропоновано внести зміни до статті 222¹ Кодексу законів про працю України, передбачивши можливість застосовувати медіацію у спорах між працівниками (колективом) та роботодавцем.

В цьому контексті варто зазначити, що стаття 222¹ міститься в главі XV КЗпП України, присвяченій індивідуальним трудовим спорам.

Колективні трудові спори регламентуються спеціальним законом «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР, що змінює нормативний фокус питання. Поряд із цим,

варто врахувати запровадження інституту трудової медіації як альтернативного способу вирішення колективних трудових спорів передбачено законопроектом «Про колективні трудові спори» (далі проєкт Закону 12034) народної депутатки Галини Третякової та ін., зареєстрованим 16.09.2024 № 12034. Стаття 2 проєкту Закону 12034 містить поняття трудової медіації як способу вирішення трудового спору шляхом проведення позасудової, добровільної, конфіденційної, структурованої процедури, під час якої сторони такого спору за допомогою трудового медіатора(ів), медіатора(ів) намагаються врегулювати спір. Окрім того передбачається, що на Національну службу посередництва і примирення (далі НСПП) буде покладено функцію формування списку трудових медіаторів та організації спеціалізованої підготовки, підвищення професійного рівня трудових медіаторів. Не дивлячись, що НСПП опікується колективними трудовими спорами, варто врахувати що фактично цей орган займається підготовкою трудових медіаторів, у компетенції яких сприяти вирішенню як колективних так і індивідуальних трудових спорів.

У травні 2025 року за сприяння офісу МОП в Україні та Туринському центру було проведено Сертифікаційний курс для тренерів із трудової медіації та вирішення трудових спорів. Цей курс пов'язаний з ідеєю, яка виникла під час роботи над проєктом Закону про колективні трудові спори – потім стала основою Дорожньої карти НСПП, розробленої за результатами самооцінки інституційної спроможності служби, здійсненої за сприяння МОП в жовтні 2023. Сертифікаційний курс розроблено фахівцями міжнародного тренінгового центру МОП для навчання практикуючих медіаторів з України. Після закінчення курсу 18 сертифікованих тренерів у подальшому (у 2025-2026 роках) навчатимуть своїх колег медіаторів, які матимуть намір отримати спеціалізацію трудового медіатора.

З урахуванням викладеного вважаємо, що під час дослідження доцільно було б у дисертаційному дослідженні більшу увагу приділити дослідженню розвитку трудової медіації в Україні з урахуванням напрацювань Національної служби посередництва і примирення та проєкту Закону 12034. Від цього дослідження лише б набуло більшої значимості.

2. На нашу думку дисертаційне дослідження виграло б, якби дисертант врахував зміст розробленого професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)» затвердженого протоколом № 05/03/24-4 від 05.03.2024 розробників, а саме Професійною спілкою працівників Агропромислового комплексу України, Товариством з обмеженою відповідальністю «Міжнародна академія безперервного навчання», Громадською спілкою «Національна асоціація медіації трудових та корпоративних спорів» та зареєстрованим Національним агентством кваліфікацій.

Так, на сторінці 163 дисертації здійснюючи порівняльний аналіз із медіації у трудових відносинах в Європейському Союзі та Україні дисертант звертає увагу, що у Україні «відсутня спеціалізована сертифікація медіаторів для вирішення трудових спорів. Загальна підготовка медіаторів здійснюється

відповідно до Закону 2021 року, але не враховує специфіки трудових відносин» та пропонує «розробити спеціалізовані навчальні програми для медіаторів у трудовій сфері, що включатимуть знання з трудового права та соціального діалогу». На наш погляд зміст професійного стандарту «Трудовий медіатор (медіатор трудових спорів)» може суттєво доповнити розуміння розвитку трудової медіації в Україні та враховуючи що процес розробки програми спеціалізованої підготовки трудових медіаторів вже триває та враховує зміст професійного стандарту, може допомогти виробити пропозиції розробникам щодо якісного її наповнення.

3. Вважаємо, що дисертаційне дослідження суттєво збагатилося б, якби дисертант врахував в положеннях підрозділу 1.2. «Медіація як спосіб альтернативного вирішення трудових спорів: міжнародний досвід» результати Тристоронньої технічної наради МОП учасників понад 80 країн світу в Женеві 17-21 лютого 2025 року, на тему «Доступ до правосуддя в сфері праці для всіх: запобігання виникненню та вирішення трудових спорів». А саме, питання впровадження трудової медіації у систему запобігання і вирішення колективних трудових спорів. Це підтримує досягнення Цілей сталого розвитку (зокрема цілей 5, 8, 10 і 16) та має вирішальне значення для реалізації трудових прав і ефективної імплементації міжнародних трудових норм, чого вимагає Статут МОП. За результатами наради були вироблені рекомендації, які уряди країн членів МОП зобов'язані ухвалити та ефективно виконувати. Зокрема рекомендації стосуються і рекомендації урядам узгодити повноваження органів адміністрації праці, служб інспекції праці та інших компетентних органів відповідно до національного законодавства і практики та повноваження служб урегулювання спорів. На нашу думку ці рекомендації могли би бути корисними щодо розуміння потенціалу державних органів в Україні в контексті розвитку трудової медіації та, наприклад, досягнень Національної служби посередництва і примирення у цій царині.

4. З огляду на викладені положення у підрозділі 2.3. «Аналіз зарубіжного досвіду та української практики застосування медіації у трудових відносинах», постає питання, яке не відображено на сторінках дисертаційного дослідження, однак важливо його розуміти: Чи є доцільним для України запровадження обов'язкової медіації у трудових спорах, враховуючи ризик перетворення її на формальність, як це іноді відбувається в Чилі чи Туреччині? Також, хотілося б почути думку дисертанта з приводу положень статті 15 проєкту Закону 12034 в контексті можливості обов'язкової медіації в порядку виключення у випадках, а саме «у разі якщо колективний трудовий спір про інтереси не було врегульовано під час переговорів, трудова медіація є обов'язковою стадією вирішення спору, за умови її визначення як такої у колективній угоді (договорі) або в окремій угоді».

5. Вважаючи особливо цінними пропозиції дисертанта, викладені у Національній програмі розвитку медіації у сфері трудових відносин в Україні, звертаємо увагу на важливий момент у розвитку практичної складової трудової медіації, а саме на формування гідної винагороди трудовим медіаторам.

Видається доцільним почути думку дисертанта щодо можливостей визначення оплати праці трудовим медіаторам за формулою, встановленою за аналогією у Постанові КМУ «Деякі питання оплати послуг перекладачів і медіаторів, які залучаються центрами з надання безоплатної правничої допомоги» від 19 січня 2014 року № 63. На нашу думку питання оплати праці трудовим медіаторам має бути складовою програми розвитку медіації в Україні.

6. На сторінці 163 дисертаційного дослідження запропоновано можливі шляхи заохочення включення положень про медіацію в колективні договори в Україні. Один з них передбачає пропозицію внести зміни у статтю 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і до змісту колективного договору додати положення про застосування медіаційних процедур у разі виникнення конфліктних (спірних) ситуації до звернення до суду. На нашу думку, враховуючи принципи добровільності медіації, обов'язкове застосування трудової медіації може стосуватися лише в окремих, виключних випадках та здебільшого має сенс в частині ознайомчо інформаційних зустрічей під час яких сторони мають можливість ознайомитися із змістом та перевагами медіації. Поряд із цим, видається доцільним внести до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» положення щодо способу вирішення трудових спорів. Зрештою сторони спору можуть добровільно визначити спосіб його вирішення, прийнятний саме для них. Цікаво почути думку дисертанта з цього приводу.

Офіційний опонент — доктор юридичних наук, професор **Чанишева Галія Ісафівна**, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», надала позитивний відгук із зауваженнями:

1. Видається неповним визначення дисертантом поняття трудового спору в частині предмету зазначеного спору та його сторін, оскільки йдеться про узагальнене визначення цієї правової категорії. Так, у рубриці «удосконалено» наукової новизни дисертації пропонується трактування поняття «трудоий спір» як «організаційно-правової форми вираження конфлікту у трудових відносинах, що виникає у процесі їх реалізації та відображає розбіжності в інтересах чи вимогах працівників і роботодавців щодо умов праці, її оплати або організації трудового процесу, і підлягає вирішенню за допомогою спеціальних процедур» (с. 11). Виникає запитання до визначення у цьому понятті предмету трудових спорів — «розбіжності...щодо умов праці, її оплати або організації трудового процесу». Автором не враховується класифікація трудових спорів на спори про права і спори про інтереси, які мають різні предмети. Крім того, не повним є визначення автором сторін спору як «працівників і роботодавців», зокрема не враховуються сторони колективних трудових спорів, які виникають й на інших рівнях, крім локального, за чинним законодавством України.

Запитання виникає також щодо доцільності використання термінів «трудоий спір» і «трудоий конфлікт», адже критерії їх розмежування є недостатньо чіткими (наприклад, інтенсивність прояву). Питання про визначення зазначених понять та їх співвідношення розглядаються у наукових

працях багатьох учених через застосування (але не визначення) їх у чинному Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», але яка практична значущість цих дискусій? Варто відзначити, що розробники проєкту Закону України «Про колективні трудові спори» слушно відмовилися від терміну «трудоий конфлікт».

2. Потребує роз'яснення пропозиція автора внести зміни до статті 222¹ Кодексу законів про працю України щодо закріплення можливості «застосовувати медіацію у спорах між працівниками (колективом) та роботодавцем». Дисертанту варто було запропонувати конкретні доповнення до статті 222¹ Кодексу законів про працю України з формулюванням відповідних частин цієї статті.

У запропонованій автором Національній програмі розвитку медіації у сфері трудових відносинах в Україні першим серед її основних завдань зазначається завдання «розробити та впровадити нормативно-правову базу для інституціоналізації медіації в трудовому праві». У зв'язку з цим автору варто було проаналізувати не тільки норми глави XV чинного Кодексу законів про працю України, але й звернутися до проєкту Закону України «Про колективні трудові спори», проєкту Трудового кодексу з метою формулювання конкретних пропозицій щодо врегулювання трудової медіації.

3. У рубриці «набули подальшого розвитку» наукової новизни автор зазначає про «обґрунтування позицій щодо необхідності застосування обов'язкової медіації перед страйком: запровадження обов'язкової медіації перед страйками у критично важливих галузях може запобігти руйнівним промисловим акціям. Це так звана децентралізована медіація, тобто адаптація регіональних і галузевих послуг медіації до місцевих потреб може підвищити їхню доступність та ефективність» (с. 12). Цілком зрозумілим є прагнення дисертанта розширити сферу застосування медіації у трудових відносинах. Проте зазначена пропозиція видається дискусійною і потребує додаткових пояснень автора під час публічного захисту. Адже не можна не враховувати визначення медіації у п. 4 частини першої ст. 1 Закону України «Про медіацію» як «позасудової добровільної, конфіденційної, структурованої процедури...».

4. Як уже відзначалося, дисертант серед системних проблем у нинішній системі вирішення трудових спорів в Україні називає недостатнє використання комісій по трудових спорах. Під час публічного захисту автору варто навести переконливі аргументи та обґрунтувати доцільність розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах, адже ефективність діяльності цих органів є вкрай низькою. Автор і сам висноує, що їх створення та функціонування на сьогодні є поодиноким явищем. У зв'язку з цим логічним було б обстоювання дисертантом позиції поширення саме трудової медіації, що здійснюватиметься спеціально підготованими трудовими медіаторами, на відміну від членів комісії по трудових спорах, які не проходять спеціальну підготовку.

5. Потребують додаткової аргументації пропозиції дисертанта щодо необхідності оновлення функціоналу і ролі Державної служби України з питань

праці у контексті Національної програми розвитку медіації у сфері трудових відносин в Україні. Як видається, автор, формулюючи конкретні пропозиції щодо статусу і повноважень Державної служби України з питань, припускається дублювання цих категорій з функціями, завданнями і повноваженнями Національної служби посередництва і примирення. Дисертант пропонує у Національній програмі розвитку медіації у сфері трудових відносин в Україні покласти на Державну службу України з питань праці функції національного координатора з медіації, поєднуючи сторони конфлікту з відповідними механізмами АВС. Ця та інші пропозиції щодо ролі Держпраці у розвитку медіації у трудових відносинах видаються дискусійними та потребують додаткового роз'яснення під час публічного захисту. Як видається, зазначені положення не зовсім корелюють з висновком автора про необхідність посилення ролі Національної служби посередництва і примирення, про що зазначається на с. 11. Також бажано було б пояснити, що саме варто розуміти під посиленням ролі Національної служби посередництва і примирення з метою підвищення ефективності процедури медіації в Україні.

6. Ще одне запитання виникає щодо зміщення акценту у діяльності державних органів, про що автор зазначає у рубриці «набули подальшого розвитку» наукової новизни. Дисертант висновок, що «глобальною тенденцією є зміщення акценту на інформаційну, консультативну та освітню функції адміністрацій з питань праці та державних органів. Зазначені функції спрямовані на запобігання ескалації спорів до формального судового розгляду». На нашу думку, це твердження потребує додаткового роз'яснення під час публічного захисту. По-перше, є глобальною тенденцією в якому вимірі? По-друге, навряд чи доцільно стверджувати про «зміщення акценту», оскільки кожний державний орган є складовою державного апарату з чітко визначеними функціями, завданнями та повноваженнями, закріпленими у чинному законодавстві України, а відтак висновок про зміщення акцентів у діяльності зазначених органів «на інформаційну, консультативну та освітню функції» викликає заперечення. Вочевидь, варто було б обґрунтовувати необхідність посилення зазначених напрямів діяльності державних органів шляхом внесення конкретних пропозицій до актів чинного законодавства в частині закріплення відповідних повноважень цих органів.

Офіційний опонент – кандидат юридичних наук, доцент **Луценко Олена Євгенівна**, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1. Ознайомившись із підрозділом 2.1 дисертації, який присвячено порівняльно-правовому аналізу правового регулювання медіації у сфері трудового права в країнах Європейського Союзу, США, Канаді, Австралії та деяких постсоціалістичних державах, постає таке питання: Чому при розробці української моделі медіації доцільніше орієнтуватися на західноєвропейські

підходи, а не на досвід постсоціалістичних країн, які є географічно та історично ближчими до України?

Хотілося б почути особисту думку дисертанта з цього питання.

2. Дисертант зазначає, що необхідно враховувати емоційний аспект конфліктів у правовому регулюванні трудових відносин в Україні, особливо ситуацію, в якій опинилася Україна. Тривала збройна агресія Російської Федерації, окрім жахливих людських та ресурсних втрат, спричиняє і психологічне спустошення українців, що, безсумнівно, відображається на трудових відносинах.

Чи не ускладнює включення емоційного виміру у правове регулювання трудових конфліктів його надмірною суб'єктивізацією, що суперечить принципам правової визначеності? Цікава позиція автора дослідження.

3. У підрозділі 3.2. дисертації «Шляхи популяризації культури медіації серед учасників трудових відносин в Україні» дисертант детально описує необхідне реформування Державної служби з питань праці. Водночас, чи не створює наділення Державної служби з питань праці функцією національного координатора з медіації ризику надмірної централізації й бюрократизації інституту медіації, що суперечить її природі як добровільної та гнучкої процедури?

4. Аналізуючи висвітлені дисертантом положення щодо трирівневого підходу до адаптації в Україні, постає логічне питання: яким чином забезпечити реальну ефективність передбаченого трирівневого підходу до адаптації медіації в Україні (правовий, освітній, культурний), якщо нині спостерігається низький рівень правової культури та обізнаності працівників щодо своїх трудових прав? На наш розсуд необхідно було приділити цьому питанню більшої уваги.

Рецензент – кандидат юридичних наук, доцент **Менів Любов Дмитрівна**, доцент кафедри цивільного права та процесу Державного податкового університету, надала позитивну рецензію із зауваженнями:

1. Ознайомившись із підрозділом 3.1 дисертації, який присвячений інституційному забезпеченню функціонування інституту медіації в трудовому праві України та має назву «Європейські стандарти медіації: ключові принципи та їх адаптація в Україні» постало питання, яке потребує роз'яснення дисертантом, оскільки зі сторінок дисертації не зовсім зрозуміло. Чи не суперечить пропозиція створення Національного центру медіації у складі Держпраці принципу незалежності медіатора та добровільності процедури, які є базовими в інституті медіації?

2. У розділі 1 «Теоретико-правові основи медіації у трудовому праві» дисертації дисертантом зазначено, що необхідно враховувати емоційний аспект конфліктів у правовому регулюванні трудових відносин в Україні, особливо ситуацію в якій опинилася Україна. Затяжна збройна агресія Російської Федерації окрім жахливих людських та ресурсних втрат чинить і психологічне спустошення українців, яке беззаперечно відображається на трудових відносинах. Саме тому вкрай важливо створення превентивних стратегій та медіації як ефективного способу врегулювання конфліктів на ранніх етапах.

Водночас, на наш погляд це положення є доволі дискусійним. Оскільки постає питання: чи не призведе включення емоційного та психологічного виміру в оцінку трудових конфліктів до розмивання правових меж і ризику суб'єктивного тиску на одну зі сторін у процесі врегулювання спору?

3. Проаналізувавши Розділ 3 дисертації «Адаптація європейських стандартів медіації до українського правового поля», який зосереджений на інституційній та стратегічній інтеграції медіації у трудове право України з урахуванням європейського досвіду постало питання-пропозиція: чи не доцільніше було б запропонувати створення окремого незалежного агентства з питань трудової медіації замість інтеграції цього функціоналу до структури Державної служби з питань праці, аби уникнути потенційного конфлікту між контрольно-наглядовими та примирно-медіаційними функціями одного органу?

Голова ради – доктор юридичних наук, професор **Чеховська Ірина Василівна**, професор кафедри цивільного права та процесу Державного податкового університету, без зауважень.

Пижова Марина Олександрівна, доктор юридичних наук, доцент, проректор з наукової роботи Державного податкового університету, без зауважень.

Результати відкритого голосування:

«За» 5(п'ять) членів ради,

«Проти» НЕНАЄ членів ради.

На підставі результатів відкритого голосування разова спеціалізована вчена рада присуджує **Владиславу Картавих** ступінь доктора філософії з галузі знань 08 «І право» за спеціальністю 081 «І право».

Відеозапис трансляції захисту дисертації додається.

Голова разової
спеціалізованої вченої ради



Ірина ЧЕХОВСЬКА

