

**ПрАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

**ПрАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

МУДРИЙ СЕРГІЙ МИКОЛАЙОВИЧ

Прим. №____
УДК 346.52

ДИСЕРТАЦІЯ

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ У СФЕРІ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Спеціальність 12.00.04 – господарське право;
господарсько-процесуальне право
Галузь знань «081 – Право»

Подається на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело
_____ С. М. Мудрий

Науковий керівник –
Демченко Сергій Федорович,
доктор юридичних наук, заслужений юрист України

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Мудрий С. М. Конфлікт інтересів у сфері господарювання. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.04 – господарське право; господарсько-процесуальне право. – ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом». – Київ, 2023.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню проблем конфлікту інтересів у сфері господарювання.

Здійснено аналіз складових як передумов виникнення конфлікту інтересів, з позицій наявних дефініцій у їх тісному економіко-правовому зв'язку, що породжує певну протилежність у позиціях суб'єктів правовідносин при досягненні економічної мети. Проаналізовано підходи до праворозуміння та оцінки інтересу у загальнотеоретичному розрізі як базису для ініціювання практикоорієнтованих механізмів. Досліджено сутність явищ «інтерес» та «конфлікт» у суб'єктивних його проявах на підставі проаналізованих історико-правових передумов виникнення стану конфлікту інтересів як форми розвитку економіко-правових відносин. Зазначено, що будь-яка конфліктна ситуація виконує сигнальну функцію про необхідність упровадження змін, а ефективність її вирішення свідчить про ефективність управлінських функцій, з урахуванням їх галузевої приналежності та важливості соціально-економічних відносин.

Здійснено систематизацію різновидів суперечностей позицій щодо пріоритетності оцінки та шляхів упровадження рішень для їх вирішення.

Установлено та обґрунтовано позицію щодо існування взаємозв'язку найбільш розповсюджених конфліктних ситуацій із загальноприйнятою класифікацією сфери господарських відносин у трьох площинах: господарсько-виробничі

відносини, організаційно-господарські відносини та внутрішньогосподарські відносини.

На підставі дослідження емпіричних джерел щодо окремих видів зародження конфлікту інтересів установлено його багатокроковий спосіб зародження – від прийняття управлінських рішень до зловживань при укладанні угод і корупційних дій, що мають за мету вплинути на забезпечення неправомірної вигоди, шляхом застосування важелів владного підпорядкування.

Констатовано, що ефективний інструмент управління економіко-правових ризиків проявів конфлікту інтересів залежить від характерних особливостей корпоративного підприємства, а в основі нівелювання суперечностей, що обумовлені конфліктом інтересів у корпоративному секторі, має впроваджуватися засадничий принцип, де держава в особі уповноважених органів забезпечує інтереси учасників корпоративних відносин. Доведена доцільність розробки уніфікованої системи, спрямованої на врегулювання конфлікту інтересів в унітарних юридичних особах, що має базуватись на врахуванні: неоднорідності осіб – потенційних носіїв інтересу та різновекторністю трактувань до вимог при прийнятті рішень та укладанні договорів в унітарних юридичних осіб. Акцентовано увагу, що конфлікт інтересів юридичних осіб комерційного та некомерційного спрямування, публічної та приватної сфери лежить в основі майнових інтересів та має тотожні характерні ознаки, а відповідно, має забезпечуватися єдиними підходами щодо його вирішення.

На підставі аналізу послідовності загальних принципів господарювання в Україні аргументовано найбільш ефективні підходи щодо врегулювання конфлікту інтересів у закріпленні норм за галузевим принципом та наявність дефініції конфлікту інтересів, як загального поняття, що може бути непов'язане з проявом корупції у господарському та/або цивільному кодексі України. Обґрунтовано ефективність спеціальних заходів у структурі управління

суб'єктів господарювання, що відповідають компетентним обов'язкам та можливостям окремо взятого підрозділу. На підставі проведеного дослідження запропоновані спеціальні заходи в системі управління суб'єкта господарювання: корпоративні кодекси поведінки та етики, затверджені стандарти (правила) прийняття рішень, заходи внутрішнього контролю та аудиту доводить ефективність їх забезпечення внаслідок їх тісного взаємозв'язку із системою управління та структурою суб'єкта господарювання. Доведено, що спеціальні заходи врегулювання конфлікту інтересів у системі управління суб'єкта господарювання відображають чітку послідовність, засновану на принципі «від загального до спеціального». Цей самий принцип лежить в основі їх сприйняття, як заходів дотримання яких може розглядатись як підстава виникнення зобов'язальних правовідносин.

Ключові слова: конфлікт інтересів, господарська діяльність, суб'єкти господарювання, репутаційні ризики, управління ризиками, інтерес юридичної особи, корпоративна юридична особа, корпоративні інтереси, корпоративні відносини.

SUMMARY

Mudryi S. M. Conflict of interests in business field. – *Qualifying scientific work on the rights of manuscript.*

A dissertation for a scientific degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.04 – economic law; economic procedural law. – PJSC «Higher education institution «Interregional Academy of Personnel Management». – Kyiv, 2023.

The dissertation is devoted to a comprehensive study of the problems of conflict of interests in the field of management.

An analysis of the components as prerequisites for the emergence of a conflict of interests was carried out from the standpoint of existing definitions in their close economic and legal connection, which creates a certain contrast in the positions of the subjects of legal relations when achieving an economic goal. Approaches to the right understanding and assessment of interest in general theoretical terms are analyzed as

a basis for initiating practically oriented mechanisms. The essence of the phenomena of "interest" and "conflict" in its subjective manifestations has been studied on the basis of the analyzed historical and legal prerequisites for the emergence of a state of conflict of interests as a form of development of economic and legal relations. It is emphasized that any conflict situation performs a signal function about the need to implement changes, and the effectiveness of its resolution indicates the effectiveness of management functions, taking into account their branch affiliation and the importance of socio-economic relations.

A systematization of the types of contradictions of the positions regarding the priority of the assessment and ways of implementing solutions for their resolution was carried out.

The position regarding the existence of the relationship of the most widespread conflict situations with the generally accepted classification of the sphere of economic relations in three planes is identified and substantiated: economic-production relations, organizational-economic relations and intra-economic relations.

Based on the study of empirical sources regarding certain types of conflict of interest generation, its multi-step way of generation has been revealed – from the adoption of management policies to abuses in the conclusion of agreements and corruption actions, which aim to influence the provision of undue benefits through the use of levers of power subordination.

It was established that an effective tool for managing the economic and legal risks of manifestations of conflict of interests depends on the characteristic features of a corporate enterprise, and at the basis of the leveling of contradictions caused by a conflict of interests in the corporate sector, the fundamental principle must be implemented where the state, in the form of authorized bodies, ensures the interests of participants in corporate relations. The feasibility of developing a unified system aimed at settling the conflict of interests in unitary legal entities has been proven, which should be based on taking into account: the heterogeneity of persons – potential bearers of interest and the diversity of interpretations of requirements when

making decisions and concluding contracts in unitary legal entities. It is emphasized that the conflict of interests of legal entities of commercial and non-commercial direction, public and private sphere, is at the basis of property interests and has identical characteristic features, and accordingly should be provided with uniform approaches to its solution.

On the basis of the analysis of the sequence of general principles of business in Ukraine, the most effective approaches to the settlement of the conflict of interests in the establishment of norms according to the sectoral principle and the existence of a definition of the conflict of interests as a general concept, which may be unrelated to the manifestation of corruption in the economic and/or civil code of Ukraine, are argued. The effectiveness of special measures in the management structure of business entities that correspond to the competent duties and capabilities of a separate unit is substantiated. On the basis of the conducted research, special measures are proposed in the management system of the business entity: corporate codes of conduct and ethics, approved decision-making standards (rules), internal control and audit measures prove the effectiveness of their provision due to their close relationship with the management system and the structure of the sub of the enterprise. It has been proven that special measures for the settlement of the conflict of interests in the management system of the economic entity reflect a clear sequence based on the principle «from general to special». The same principle underlies their perception as compliance measures that can be considered as the basis for the emergence of binding legal relations.

Key words: conflict of interests, economic activity, economic entities, reputational risks, risk management, interest of a legal entity, corporate legal entity, corporate interests, corporate relations.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Боровик С. С., Джунь В. В., Мудрий С. М. Захист прав суб'єктів господарювання в арбітражних судах України. Київ: Оріяни, 2001. 228 с.

Статті у наукових фахових виданнях України:

2. Мудрий С. М. Господарсько-правова аксіологія конфлікту інтересів. 2018. *Європейські перспективи*. № 4. С. 177–183.

3. Мудрий С. М. Теоретико-правові засади нормативного визначення конфлікту інтересів. *Право.UA*. 2022. № 4. С. 30–36.

4. Мудрий С. М. Конфлікт інтересів в корпоративних юридичних особах. *Dictum Factum*. 2023. № 1 (13). С. 61–76.

5. Мудрий С. М. Вплив конфлікту інтересів на організаційні складові діяльності суб'єктів господарювання. *Наше право*. 2023. № 2. С. 127–135.

Статті в іноземних виданнях:

6. Maxatov N., Mudryi S., Mudra O., Akimbekova M., Stepanova T. Conflict of interests in commercial and civil law. *Amazonia Investiga*. 2022. Vol. 11 (60). P. 232–242. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2022.60.12.24>.

Тези наукових доповідей:

7. Мудрий С. М. Особливості дослідження поняття «інтерес» у сфері господарювання. *Консолідація правової системи, як шлях до зміцнення державотворення: матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 24 листопада 2022 р.). Київ: Державний університет інфраструктури та технологій, 2022. С. 47–50.

8. Мудрий С. М. Майно та майнові правовідносини як підґрунтя виникнення конфлікту інтересів. *Глобалізація українського законодавства як результат війни Російської Федерації проти України: матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції* (Київ, 19 квітня 2023 р.). Київ: Державний університет інфраструктури та технологій, 2023. С. 42–45.

9. Мудрий С. М. Конфлікт інтересів в діяльності юридичних осіб. *Наукові розвідки з актуальних проблем приватного та публічного права*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 24 квітня 2023 р.). Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. С. 90–97.

10. Мудрий С. М. Щодо врегулювання конфлікту інтересів за допомогою заходів превентивного характеру. *Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства*: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 10 жовтня 2023 р.). Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, Міжнародна Кадрова Академія, Конфедерація недержавних вищих закладів освіти України, 2023. С. 123–127.

11. Мудрий С. М. Заходи спрямовані на виявлення конфлікту інтересів суб'єктів господарювання. *Наслідки вторгнення Російської Федерації в Україну: правовий аспект*: матеріали щорічної Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 26 жовтня 2023 р.). Київ: Державний університет інфраструктури та технологій, 2023. С. 367–373.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	11
ВСТУП.....	12
РОЗДІЛ 1 ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ» У ПОРІВНЯЛЬНО-ІСТОРИЧНІЙ РЕТРОСПЕКЦІЇ	26
1.1 Аксіологічний підхід у дослідженні поняття «інтерес» в економіко-правових відносинах	26
1.2 Аксіологічний підхід у дослідженні поняття «конфлікт» в економіко-правових відносинах.....	37
1.3 Юридична природа множинності підстав виникнення конфлікту інтересів	54
Висновки до Розділу 1.....	70
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ЗАЛЕЖНО ВІД СФЕРИ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОЇ ФОРМИ	74
2.1 Різновиди конфлікту інтересів у сфері господарських відносин	74
2.2 Конфлікт інтересів суб'єктів господарювання корпоративного типу	96
2.3 Конфлікт інтересів суб'єктів господарювання унітарного типу.....	115
Висновки до Розділу 2.....	128
РОЗДІЛ 3 СИСТЕМА ЗАХОДІВ З УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ	131
3.1 Характеристика та складові загальних заходів урегулювання конфлікту інтересів.....	131
3.2 Спеціальні заходи урегулювання конфлікту інтересів у системі управління суб'єкта господарювання.....	152
Висновки до Розділу 3.....	169
ВИСНОВКИ.....	171
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	176
ДОДАТОК А Список публікацій здобувача за темою дисертації та відомості про апробацію результатів дисертації.....	200
ДОДАТОК Б Акт упровадження у практичну діяльність Офісу Президента України	202

ДОДАТОК В Акт упровадження в діяльність Північного апеляційного господарського суду.....	204
ДОДАТОК Г Акт упровадження в освітній процес Київського університету імені Бориса Грінченка	205

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ГК України – Господарський кодекс України

ЄС – Європейський Союз

ЗМІ – засоби масової інформації

ЗУ – Закон України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КУпАП – Кодекс України про адміністративні правопорушення

ККУ – Кримінальний кодекс України

КЗпП – Кодекс законів про працю

МБРР – Міжнародний банк реконструкції та розвитку

НБУ – Національний банк України

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ОЕСР – Організація економічного співробітництва та розвитку

ЦК України – Цивільний кодекс України

AFA (Agence Française Anti-Corruption) – Антикорупційне агентство Франції

Bribery Act 2010 – Закон Великобританії про хабарництво (2010 р.)

FCPA (The Foreign Corrupt Practice Act) – Закон про корупцію за кордоном (США)

ICJ (International Court of Justice) – Міжнародний суд ООН

SOX (US Sarbanes – Oxley Act of 2002) – Закон Сарбейнса – Окслі (2002 р.)

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Здійснення господарської діяльності безпосередньо впливає на сприйняття навколишніми індивідуальних характеристик кожного з учасників, хто бере участь як суб'єкт господарювання. З огляду на те, що юридична особа набуває цивільних прав та здійснює цивільні обов'язки через свої органи, її діяльність носить колективний характер, якому властиві випробування конкурентоздатністю, а також боротьбою між інтересами інших учасників господарських правовідносин. Така боротьба та суперечка інтересів базується на майновій зацікавленості кожної зі сторін, що не завжди підпорядковується нормам чинного законодавства та, відповідно, призводить до неочікуваних наслідків.

Зокрема, на початку 2000-х років спостерігалися фінансові потрясіння на економічних ринках розвинутих країн, що вплинули на світову економіку та ініціювали загальні підходи до врегулювання наслідків, що були зумовлені конфліктом інтересів. Одним із таких ініціатив є Закон Сарбейнса – Окслі (Sarbanes – Oxley Act), акти ОЕСР та G20 щодо усунення конфлікту інтересів, локальні стандарти прийняття управлінських рішень і укладання угод (комплаєнс) (від англ. to comply – відповідати) та інші ініціативи, що привертали увагу до важливості проблематики в управлінських аспектах суб'єктів господарювання.

Такі зміни були наявні в публічній та приватній сферах законотворчості, що прямо вплинуло на зміни у суспільних відносинах. Зокрема, Закон України «Про запобігання корупції» виокремлює два види конфлікту інтересів: потенційний конфлікт інтересів – в особи наявний приватний інтерес у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень; реальний конфлікт інтересів – суперечність між приватним інтересом особи та

її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Конфлікту інтересів присвячено чимало робіт, однак дотепер ця тема малодосліджена. У працях вітчизняних науковців розглядаються лише окремі аспекти врегулювання конфлікту інтересів (попередження, виявлення, реагування). Значна кількість робіт досліджує регулювання конфлікту інтересів у рамках відносин, що виникають на державній або муніципальній службі. Конфлікт інтересів набуває значення всередині системи управління юридичною особою – як корпоративною, так і унітарною.

Окрім того, конфлікт інтересів міститься у нормативно-правових актах, що регулюють діяльність акціонерних товариств, щодо посадових осіб акціонерного товариства, афілійованих осіб та осіб, чиї посадові обов'язки мають відповідати інтересам суб'єкта господарювання.

Ефективність урегулювання конфлікту інтересів впливає на функціонування суб'єктів господарювання, якість товарообігу та сталість сфери господарювання.

Особливий вплив на конфлікт інтересів можуть здійснювати корупційні дії, боротьба з якими відбувається як на внутрішньодержавному, так і на міжнародному рівнях. Водночас дієвість законодавства, що має врегульовувати конфлікт інтересів, безпосередньо залежить від усунення суперечностей та неузгодженостей нормативних актів різного спрямування і юридичної сили.

Відсутність загальновизнаного поняття конфлікту інтересів, непослідовність визначення стану конфліктної ситуації, не системність визначення носіїв зацікавленості та пов'язаних осіб з такою протиправною зацікавленістю створює основу для правових колізій, економічних ризиків та, як наслідок, корупційних дій.

Шлях, обраний Україною для інтеграції у Європейське Співтовариство, обумовлює вимоги гармонізації законодавства України з Європейським

Союзом, зокрема високі стандарти у сфері запобігання конфліктам інтересів, забезпечення прозорості та етичності в управлінні державними та бізнес-структурами, що сприяє вирівнюванню норм та створенню єдиного правового простору. Упровадження норм про конфлікт інтересів посилить інституційну базу України, що є важливим для довгострокової стабільності та розвитку країни. Європейські стандарти забезпечують ефективний механізм запобігання корупції та підтримку довіри суспільства до державних інституцій, створюють сприятливе середовище для бізнесу та інвестицій, стимулюють розвиток чесної конкуренції та надають підприємцям прозорі «правила гри», що також сприяє економічному зростанню. У такий спосіб імплементація норм європейського права щодо конфлікту інтересів є важливим кроком для встановлення стратегічної відповідності та сприяє цілям України щодо інтеграції до Євросоюзу, забезпечуючи стабільність, прозорість та етичність в управлінні державою та бізнесом. Вирішення цього комплексу завдань на національному рівні стане суттєвим внеском у забезпечення прагнення України бути рівноправним суб'єктом міжнародного співтовариства, зокрема вступити до ЄС.

Теоретичну основу дослідження склали праці українських і іноземних учених, а саме: О. Беляневич, О. Вінник, Б. Дерев'янко, Г. Джумагельдієвої, С. Демченка, В. Джуно, Д. Задихайла, М. Зельдіної, В. Мамутова, П. Матвєєва, В. Резнікової, І. Спасибо-Фатєєвої, В. Устименка, В. Щербини, Р. Щокіна, О. Юлдашева та ін.

Окремі питання конфлікту інтересів у сфері господарювання та різноманітні аспекти, спрямовані на запобігання конфлікту інтересів, з огляду на комплексний характер проблематики та можливість віднесення останнього до різних галузей науки, досліджували такі вітчизняні та іноземні вчені-юристи й економісти: Т. Бендигт, С. Бобровник, М. Богуш, Ю. Жорнокуй, Р. Йерінг, С. Серьогін, В. Завертнева-Ярошенко, К. Зейнеп, М. Кнілл, Л. Есадзе, Г. Дж. Манастер, Сільвія Дж. Пол та ін.

В останні кілька років спостерігається збільшення кількості робіт, присвячених загальним питанням регулювання конфлікту інтересів, окремим аспектам регулювання конфлікту інтересів та його запобіганню.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження ґрунтується на основних положеннях Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», затвердженої Указом Президента України від 12.01.15 р. № 5/2015; Концепції Загальнодержавної програми розвитку малого і середнього підприємництва на 2014–2024 роки, схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28.08.2013 р. № 641-р; Плану заходів щодо дерегуляції господарської діяльності та покращення бізнес-клімату, плану дій щодо покращення умов ведення бізнесу в Україні та визнання такими, що втратили чинність, деяких розпоряджень Кабінету Міністрів України, затвердженого Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1413-р; Державної антикорупційної програми на 2023–2025 роки, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 04.03.2023 р. № 220; відповідає тематиці Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021–2025 роки, затвердженої Постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26.03.2021 р.; Загального плану науково-дослідної роботи ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом» на 2019–2024 рр.: «Дослідження теоретико-методологічних основ розвитку української державності в контексті світових модернізаційних процесів формування національних громадянських суспільств: політичний, юридичний, економічний, соціальний, психологічний та управлінський аспекти» (ДР № 0119U100492).

Мета і завдання дослідження. *Метою* дослідження є науково-теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій із запровадження правових засад регулювання конфлікту інтересів у сфері господарювання.

Для реалізації зазначеної мети необхідно виконати такі *завдання*:

- здійснити історичний огляд становлення та впорядкування тенденцій, спрямованих на врегулювання конфлікту інтересів суб'єктів господарювання в економічно розвинених країнах та передумови його врегулювання в Україні;
- дослідити поняття «інтерес» та «конфлікт» в економіко-правових відносинах, базуючись на аксіологічному підході;
- розкрити правову природу множинності підстав виникнення конфлікту інтересів;
- проаналізувати особливості конфлікту інтересів у залежності від сфери господарських відносин та організаційно-правової форми;
- з'ясувати спектр проблем щодо ефективності заходів, спрямованих на врегулювання конфлікту інтересів у діяльності суб'єктів господарювання;
- розробити практичні пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення господарського законодавства щодо правових засад регулювання конфлікту інтересів у сфері господарювання.

Об'єктом дослідження є сукупність суспільних відносин, що виникають унаслідок існування складових, які є підставою виникнення конфлікту інтересів у сфері господарювання.

Предмет дослідження – конфлікт інтересів у сфері господарювання.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження слугувала сукупність філософсько-світоглядних, загальнонаукових та спеціально-наукових методів пізнання. У ході роботи використано історичний, логіко-юридичний, діалектичний, порівняльно-правовий та системно-структурний методи.

Зокрема, *історичний метод* застосовано у ході дослідження передумов виникнення конфлікту інтересів (підрозділи 1.1, 1.2); *порівняльно-правовий* – для аналізу понятійно-категоріального апарату конфлікту інтересів в економіко-правових відносинах, для аналізу законодавства щодо запобігання конфлікту інтересів в Україні та інших державах, міжнародного законодавства у сфері запобігання конфлікту інтересів, визначення особливостей правового

регулювання відносин, що виникають у процесі застосування заходів, спрямованих на врегулювання конфлікту інтересів у різних країнах та правових системах, а також при з'ясуванні переваг та недоліків наявних теоретичних конструкцій правової доктрини у зазначеній сфері (підрозділи 1.1–1.3, 2.1, 3.1, 3.2); *діалектичний* – для дослідження проблеми конфлікту інтересів і нівелювання його наслідків, шляхом пошуку компромісних рішень як господарсько-правового інструментарію оптимізації ризиків у підприємстві (підрозділи 2.2, 2.3; 3.1; 3.2); *системний та структурно-функціональний* – під час проведення аналізу досягнень правової науки щодо запобігання конфлікту інтересів, чинного законодавства України та практики його застосування, при формуванні власних теоретичних узагальнень, висновків та пропозицій (підрозділи 3.1, 3.2); *методи аналізу та синтезу* – для визначення правової природи конфлікту інтересів у системі господарсько-правових відносин (підрозділи 1.1–1.3); *формально-логічний метод* – для аналізу законодавства України щодо наявних механізмів, спрямованих на врегулювання конфлікту інтересів, з метою виявлення його недоліків і надання пропозицій щодо їх усунення (підрозділи 1.3, 2.1–2.3, 3.1, 3.2).

Теоретичну основу дослідження становили праці представників науки господарського, господарсько-процесуального, цивільного галузей права, теорії права, філософії та інших наук.

Нормативною основою дослідження слугували: Конституція України, закони України, підзаконні нормативні акти господарського та цивільного законодавства України та іноземних країн, міжнародні договори, ратифіковані Україною.

Емпіричну базу дослідження склали матеріали судової практики, результати міжнародних та національних рейтингів, соціологічних досліджень, статистичні матеріали, політико-правова публіцистика, узагальнення та власний досвід здобувача.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першою в Україні спробою комплексно проаналізувати питання, пов'язані з правовими засадами врегулювання конфлікту інтересів у сфері господарювання та удосконалення методологічних засад внутрішньогосподарського контролю. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку положень, які мають важливе значення для юридичної науки та практики, зокрема:

вперше:

– запропоновано ввести до наукового обігу авторське тлумачення характерних особливостей конфлікту інтересів суб'єктів господарювання, з метою уніфікації застережень до вимог чинного законодавства для попередження і нівелювання ризиків, що можуть бути наслідком учинення особами відповідного суб'єкта господарювання правопорушень широкого спектру, а саме: 1) конфлікт інтересів виникає на підставі інтересу через свідомі дії або свідому бездіяльність; 2) конфлікт інтересів характеризується відсутністю градації (інтересу фізичної або інтересу юридичної особи), проте наявністю самого факту його виникнення, що натомість є підставою для пошуку і застосування відповідних норм права; 3) конфлікт інтересів може мати ознаки як явище в площині публічної або приватної сфери правовідносин, або спільних ознак вищезазначених сфер; 4) конфлікт інтересів характеризується соціально-економічним походженням, а його регулювання безпосередньо пов'язано із галузевою приналежністю, що опосередковується застосуванням відповідних методів правового регулювання та впливу на окремі підгалузі та інститути права;

– обґрунтовано поняття конфлікту інтересів суб'єктів господарювання в широкому і вузькому (власному) розумінні як явища, що поєднує в собі об'єктивний прояв суперечностей поглядів у пріоритетності оцінки та шляхів їх упровадження. У широкому розумінні конфлікт інтересів може виявлятися як загальна правова категорія у відносинах, що виникають залежно від волевиявлення суб'єктів, що є учасниками таких відносин, та у ситуаціях, де

волевиявлення суб'єкта не впливає на обґрунтування зайнятої позиції через імператив, що існує в законодавстві. У вузькому (власному) розумінні конфлікт інтересів доцільно розглядати не як єдину загальну, а як збірну правову категорію у вигляді сукупності двох самостійних юридичних фактів, як суперечностей поглядів у пріоритетності оцінки та шляхів упровадження рішень, що перебувають у тісному взаємозв'язку та спонукають до застосування важелів досягнення економічних наслідків;

– науково обґрунтовано положення про сутність конфлікту інтересів суб'єктів господарювання, що обумовлюються характерними особливостями економіко-правового спрямування у поєднанні з суспільно важливими чинниками забезпечення стабільності господарського правопорядку на основі виокремлення понять «економічний інтерес» та «конфлікт економічної мети», які у сфері господарських правовідносин мають не лише тісний економіко-правовий зв'язок між собою, а й у більшості випадків мають сприйматись у логічній послідовності, як складний юридичний склад;

– здійснено послідовний підхід до наукового положення, що обумовлює цілісність теоретико-правового розуміння феномену конфлікт інтересів суб'єктів господарювання як явища людської активності з позицій права, економіки, психології, соціології, що може розглядатись як суб'єктивне явище (існує лише у свідомості суб'єкта), реалізовуватись за волевиявленням цього суб'єкта та обумовлювати господарсько-правову відповідальність без наявності такої підстави як вина, внаслідок внутрішнього емоційного відношення до власної оцінки щодо вчинених дій;

– науково обґрунтовано положення про те, що сутність системи заходів має забезпечувати практичне застосування їх у системі управління суб'єкта господарювання та у своїй послідовності відповідати природі виникнення, проходження та вирішення конфлікту інтересів як соціально-економічного явища, та мають становити: заходи превентивно характеру; заходи, спрямовані на виявлення конфлікту інтересів; заходи охоронно-стимулювального

характеру; заходи попереджувально-сигнального характеру, які у своїй сукупності мають відображати сутність і характер правового регулювання господарських відносин на підставі конвергентного впливу приватно-правових та публічно-правових цінностей;

– запропоновано ввести до наукового обігу дефініцію «конфлікт інтересів у суб'єктів господарювання», яка позначає стан, що заснований на суперечності між особистим інтересом зацікавленої особи і інтересом юридичної особи – суб'єкта господарювання, інтереси якого вона представляє, контролює або має опосередкований вплив як пов'язана особа, в результаті свідомих дій зацікавленої особи чи її бездіяльності, з отриманням майнової та/або іншої вигоди, які у сукупності спричинили (або можуть спричинити) шкоду майнового чи репутаційного змісту суб'єкту господарювання;

удосконалено:

– економіко-правову парадигму розуміння проявів конфліктних ситуацій, які спровоковані лобіюванням прихованого інтересу у господарсько-виробничій сфері відносин, в організаційно-господарській сфері відносин та у внутрішньогосподарській сфері відносин, із загальноприйнятою класифікацією у чинному господарському законодавстві, що розглядає сферу господарських відносин у трьох площинах: господарсько-виробничі відносини, організаційно-господарські відносини та внутрішньогосподарські відносини;

– економіко-правову парадигму розуміння заходів превентивного характеру, що мають передбачати: інформування визначених категорій працівників; вузько-цільове консультування; внутрішні політики та процедури; типові договори та затверджені алгоритми прийняття рішень;

– економіко-правову парадигму розуміння заходів, спрямованих на виявлення конфлікту інтересів, що мають передбачати: свідоме повідомлення про потенційний конфлікт; моніторингові заходи всередині суб'єкта господарювання, зовнішній аудит;

– економіко-правову парадигму розуміння заходів охоронно-стимулювального характеру, що виконують запобіжну (охоронну) функцію шляхом: доведення до сторін порушень норм матеріального права у правових висновках, що базуються на повідомленнях про потенційний конфлікт інтересів; доведення до сторін додаткових рішень органів управління суб'єкта господарювання, що базуються на правових висновках щодо повідомлень про потенційний конфлікт інтересів; передбачення втручання в конфлікт інтересів і на стадії його зародження, і на стадії його прояву;

– економіко-правову парадигму розуміння заходів попереджувально-сигнального характеру, що є наслідком дії сигнальної функції у загальноприйнятому розумінні функцій об'єктивного цивільного та господарського права, що мають зводитися до визначеної мети, яку ставить перед собою суб'єкт законотворчої ініціативи, пропонуючи певну правову норму, а у разі окремого суб'єкта господарювання – окремий внутрішньо-корпоративний нормативний акт;

дістали подальшого розвитку:

– наукова позиція про те, що будь-який економічний інтерес, якщо він узгоджений між сторонами, не має призводити до конфлікту інтересів, у протилежному випадку – за відсутності компромісів щодо економічного інтересу буде виникати конфлікт та негативні наслідки, з урахуванням особливостей діяльності та специфіки сфери господарювання;

– наукова парадигма про те, що управління ризиками, які є характерними для будь-якої господарської діяльності, може здійснюватися шляхом дослідження проблем виникнення конфлікту відповідно до соціально-економічної основи, організаційно-правової форми, галузевої приналежності і узагальнення одержаних висновків у межах кожної правової галузі;

– теоретико-правова модель про наявну тотожність конфлікту інтересів юридичних осіб комерційного та некомерційного спрямування, публічної та приватної сфери, оскільки лежить в основі майнових інтересів та має тотожні

характерні ознаки, і, відповідно, має забезпечуватися єдиними підходами щодо його вирішення для оптимізації алеаторних складових;

– практико-орієнтовані погляди про підвищену можливість виникнення конфліктів у процесі здійснення діяльності суб'єкта господарювання незалежно від спрямування, внаслідок великої кількості алеаторних дій та договорів, що відкриває широкий спектр можливостей, заснованих на пошуку альтернативного інтересу, зловживання або потенційно слабких місць контрагента;

– правове розуміння необхідності закріплення визначення конфлікту інтересів, що виконує сигнальну функцію про необхідність упровадження змін, а ефективність її розв'язання про ефективність управлінських функцій суб'єкта господарювання в чинному законодавстві, що регулює відносини, спрямовані на мінімізацію господарських, фінансових та репутаційних ризиків відповідної сфери в частині їхньої імперативності для суб'єкта господарювання в залежності від специфіки господарювання, зокрема:

1) внести зміни, шляхом доповнення ст. 1 Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції», зазначивши обумовлення виникнення конфлікту інтересів, а саме «конфлікт інтересів виникає на основі інтересу через свідомі дії або свідому бездіяльність, характеризується соціально-економічним походженням, відсутністю градації (інтересу фізичної/юридичної особи) в площині публічної або приватної сфери правовідносин;

2) внести зміни, шляхом доповнення пункту 10 частини 1 ст. 63 Закону України від 14.10.2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції» та закріпити його у наступній редакції: «процедуру інформування уповноваженого працівника про виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів, а також порядок врегулювання виявленого конфлікту інтересів мають складати факти свідомих дій чи свідомої бездіяльності, що лежали в основі виникнення конфлікту інтересів»;

3) внести зміни до ст. 2 Закону України № 2465-IX від 27.07.2022 р. «Про акціонерні товариства» шляхом доповнення частини 2 дефініцією «конфлікту інтересів у суб'єктів господарювання» як стану, заснованого на протиріччі між особистим інтересом зацікавленої особи і інтересом юридичної особи – суб'єкта господарювання, інтереси якого вона представляє, контролює або має опосередкований вплив як пов'язана особа, в результаті свідомих дій зацікавленої особи чи її бездіяльності з отриманням майнової та/або іншої вигоди які у сукупності спричинили (або можуть спричинити) шкоду майнового чи репутаційного змісту суб'єкту господарювання;

4) внести зміни до частини 2 ст. 38 Господарського кодексу України, шляхом доповнення обов'язку уникнення підстав виникнення потенційного та реального конфлікту інтересів визначених Законом України від 14.10.2014 р. № 1700-VII «Про запобігання корупції».

Практичне значення одержаних результатів. Сформульовані в дисертації теоретичні положення, висновки та пропозиції використовуються та можуть бути використані, зокрема, у:

– *науково-дослідній роботі* – для поглиблення теоретичних розробок і досліджень проблем урегулювання конфлікту інтересів у сфері господарювання та способів використання теоретичних розробок у законодавстві;

– *правотворчості* – для розширення правового інструментарію забезпечення готовності держави та суб'єктів господарювання до реагування на широкий спектр викликів, пов'язаних з майбутнім вступом України до ЄС, під час розроблення законодавчих змін щодо посилення відповідальності господарюючих суб'єктів за невиконання обов'язку вживати заходів щодо попередження конфлікту інтересів у суб'єктів господарювання (Акт упровадження у практичну діяльність Офісу Президента України від 15.05.2023 р.) (Додаток Б до дисертації);

– *правозастосовній сфері* – для удосконалення практики застосування заходів, спрямованих на врегулювання конфлікту інтересів у діяльності

суб'єктів господарювання (Акт упровадження в діяльність Північного апеляційного господарського суду від 04.10.2023 р.) (Додаток В до дисертації);

– *освітньому процесі* – під час викладання курсів «Господарське право», «Корпоративне право», «Підприємницьке право», «Державне регулювання господарської діяльності», спецкурсів «Договори у сфері господарської діяльності», «Конкурентне та антимонопольне право», «Актуальні проблеми господарсько-правової відповідальності» та інших правових спецкурсів, залежно від специфіки закладу освіти, у закладах підвищення кваліфікації державних службовців, а також при написанні підручників, навчальних посібників, довідкової та методичної літератури, монографій з проблем, пов'язаних з конфліктом інтересів у сфері господарювання, а також конфлікту інтересів в органах державного управління (Акт упровадження в освітній процес Київського університету імені Бориса Грінченка від 02.06.2023 р.) (Додаток Г до дисертації).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є самостійною науковою працею дисертанта. Усі ідеї, сформульовані положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У колективній монографії «Захист прав суб'єктів господарювання в арбітражних судах України» (у співавторстві з С. С. Боровик, В. В. Джунь) авторський доробок С. М. Мудрого складає 30 %, особисто представлено коментарі до ряду статей арбітражно-процесуального кодексу України, що застосовувались в процесі розгляду справ в порядку арбітражного судочинства. У науковій статті «Conflict of interests in commercial and civil law» (у співавторства з Maxatov N., Mudra, O., Akimbekova, M., & Stepanova, T.) авторський доробок С. М. Мудрого становить 50 %, особисто представлені висновки та пропозиції щодо виявлення пріоритетних напрямів розвитку законодавства, спрямованого на врегулювання конфлікту інтересів суб'єктів господарювання, що мають наближувати вітчизняну нормативну базу до світової практики.

Апробація результатів дослідження. Положення і висновки дисертації оприлюднено на міжнародних та всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях і круглих столах, зокрема, на: XII Міжнародній науково-практичній конференції «Консолідація правової системи як шлях до зміцнення державотворення» (м. Київ, 24 листопада 2022 р.); XIII Міжнародній науково-практичній конференції «Глобалізація українського законодавства як результат війни Російської Федерації проти України» (м. Київ, 19 квітня 2023 р.); VI Міжнародній науково-практичній конференції «Наукові розвідки з актуальних проблем приватного та публічного права» (м. Київ, 24 квітня 2023 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства» (м. Київ, 10 жовтня 2023 р.); щорічній Всеукраїнській науково-практичній конференції «Наслідки вторгнення Російської Федерації в Україну: правовий аспект» (м. Київ, 26 жовтня 2023 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції висвітлено в 11 наукових працях, зокрема одна монографія у співавторстві, чотири – опубліковано у фахових виданнях, внесених до переліку МОН України, одна – у наукометричній базі Інтернет-видання Amazonia Investiga Journal (проіндексоване 18.07.2023 р.), п'ять – у тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, логічно об'єднаних у вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 205 сторінок, з них основного тексту – 164 сторінки. Список використаних джерел налічує 214 найменувань і займає 24 сторінки. 4 додатка розміщено на 6 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ» У ПОРІВНЯЛЬНО-ІСТОРИЧНІЙ РЕТРОСПЕКЦІЇ

1.1 Аксіологічний підхід у дослідженні поняття «інтерес» в економіко-правових відносинах

Загальновідомі тенденції, що лежать в основі різноманітних інтересів усіх суб'єктів правовідносин у суспільстві, здебільшого виникають, існують та припиняються в ті моменти, коли економіко-правові зміни є найбільш актуальними та обумовленими суспільними потребами. Саме в цей час можуть виникати найбільш яскраво виражені суперечності в інтересах суб'єктів права, що натомість породжує колізії інтересів у дієвому забезпеченні економічного правопорядку. З огляду на те, що особливістю господарсько-правових відносин зазвичай є бажання отримання прибутку всіма сторонами, що є учасниками таких правовідносин, то колізії інтересів, що виникають унаслідок суперечностей у відносинах, набувають особливого значення, що впливає на сталість та розвиток правовідносин між суб'єктами господарювання.

Відношення до розуміння ринкових правовідносин та ринку як узагальнювального поняття, може опосередковуватися декількома взаємопов'язаними, а в деяких випадках навіть суперечливими одне одному трактуваннями: з одного боку, ринкові правовідносини можна розуміти як логічне, з позицій підприємницького ризику, взаємне бажання отримати сторонами майновий зиск, а з іншого – як конфлікт інтересів, унаслідок протилежних за своєю сутністю спрямувань, що передбачають оптимізацію (якомога менші витрати) задля досягнення найбільшого майнового зиску.

У контексті зазначеного цікавим є те, що забезпечення як першого, так і другого розуміння лежить в основі тотожних правових механізмів, що наразі є актуальними в чинному законодавстві України. Насамперед йдеться про такі

механізми господарсько-правового впливу на врегулювання відносин суб'єктів, які можна віднести до категорії приватноправових заходів впливу (договори купівлі-продажу, міни та ін.), а також до заходів публічно-правового впливу, що знаходять своє закріплення у статті 12 Господарського кодексу України [24] «Засоби державного регулювання господарської діяльності» (державне замовлення, ліцензування, патентування, квотування та ін.). Однак зазначене не унеможливорює пошуку та правового обґрунтування інших дієвих механізмів регулювання вищезазначених інтересів суб'єктів господарювання, адже яку б із вищезазначених позицій ми не підтримували – інтерес господарюючого суб'єкта є природним та не суперечить чинним нормам.

Таку гіпотезу щодо взаємопов'язаних двох поглядів на механізми правового регулювання зіткнення протилежних економічних інтересів суб'єктів господарювання підтверджує І. А. Вовк, яка зазначає, що економічна складова відносин знаходиться в основі змістовного навантаження правових інструментів, що покликані їх урегулювати. Тобто винайдення найбільш досконалих юридичних форм з метою опосередкування сучасних економічних процесів, має забезпечуватись окремими галузями правової науки як системою упорядкування суспільних відносин та економіки зокрема [19].

Така позиція не суперечить, а навіть навпаки, підтверджує твердження щодо «природності» бажання будь-якого суб'єкта господарювання віднайти максимальний економічний зиск з будь-яких господарських правовідносин.

Логічним вирішенням поставленої проблеми є необхідність термінологічного дослідження понять, що обґрунтовують наявність та лежать в основі зіткнення протилежних економічних прагнень і можуть бути визначені як «економічний інтерес» та «конфлікт економічної мети». Завчасно доречно відзначити про те, що прийнятним є погляд, згідно з яким дослідження цих термінів у контексті їх змістовного навантаження та, можливо, їх родових характерних ознак, може знаходитись на межі багатьох соціальних наук, що має знайти своє закріплення у їх дефініціях.

Отже, розгляд понять «економічний інтерес» та «конфлікт економічної мети» доцільно досліджувати на підставі наявних економіко-правових дефініцій, що мають місце в доктрині.

Обидва з досліджуваних понять у сфері господарських правовідносин мають не лише тісний економіко-правовий зв'язок між собою, а й у більшості випадків мають сприйматись у логічній послідовності, як складний юридичний склад. Тобто економічний інтерес зазвичай породжує певну суперечність у позиціях суб'єктів відносних (та у деяких випадках абсолютних) правовідносин, що лежать в основі досягнення економічної мети та є наслідком виникнення конфлікту інтересів, як конфлікту економічної мети.

Економічний інтерес при виникненні конфлікту, безперечно, відіграє провідну роль, однак феномен інтересу знаходиться не лише у сфері економіки та права, а також психології та соціології. Саме з позицій найбільш розповсюджених поглядів у вищезазначених сферах людської активності слід розглядати це явище.

Поняття інтересу є предметом дослідження широкого спектру соціальних наук, таких як: філософія, соціологія, політологія, психологія, економіка, державне управління та юридична наука. Водночас термінологічний зміст категорії «інтерес» у тлумачних словниках сучасної української мови знаходить своє відображення у різних смислових значеннях: 1) увага до кого- чи чого-небудь, зацікавлення кимось, чимось; 2) вага, значення; 3) те, що найбільше цікавить кого-небудь, що становить зміст чийхось думок і турбот; 4) те, що йде на користь кому-, чому-небудь, відповідає чиймсь прагненням, потребам тощо [14, с. 401; 39, с. 164; 147, с. 366].

З позицій економічної науки інтерес – це безпосереднє відношення між людиною, колективом чи суспільством, що виникає з приводу відтворення продукту, з метою задоволення економічних потреб. У контексті цього обґрунтованою є позиція А. В. Кірік та В. А. Будник, які зазначають, що інтерес ґрунтується на потребах, що породжуються вимогами суспільства,

заснованими на соціальному замовленні. У такий спосіб економічний інтерес виникає, коли задоволення потреби забезпечується усвідомленням досягнення конкретної мети. До такої мети обоє вчених відносять: бажання отримати максимальний прибуток, кроки, спрямовані на забезпечення правомочностей щодо розпорядження отриманим товаром, або, принаймні, забезпечення правомочностей щодо користування або володіння останнім [40]. Цілком відповідає такому підходу і позиція Є. В. Міщук, яка пропонує до розуміння у більш широкому діапазоні, що передбачає можливі форми прояву соціальних потреб як підґрунтя цілеспрямованої поведінки для спонукання їх функціонування та здійснення у визначеному напрямі, враховуючи необхідний обсяг вхідних даних задля побудови тактики та стратегії у коротко-, середньо- та довгостроковій перспективі. Важливо акцентувати увагу і на визначення економічного інтересу як усвідомленого прагнення економічних суб'єктів задовольняти певні потреби, що є об'єктивним спонукальним мотивом їхньої господарської діяльності.

Урахування визначених стратегією та тактикою дій, спрямованих на досягнення економічних інтересів, має забезпечувати їх розвиток передусім у контексті обумовлення нових економічних інтересів, що може опосередковуватись також синергетичним впливом від необхідності досягнення різних економічних інтересів [66, с. 132–138]. Отже, можна припустити, як загальновизнаний підхід низки науковців, що економічний інтерес виявляється у необхідності отримання прибутку в контексті формування майнового еквіваленту (в широкому розумінні) за надані послуги або запропонований товар. Тому економічний інтерес розуміють як «реальний, зумовлений відносинами власності та принципом економічної вигоди мотивів і стимулів соціальних дій щодо задоволення динамічних систем індивідуальних потреб» [41, с. 349].

Такі тлумачення економічного інтересу слід сприймати та оцінювати крізь призму політичних та соціально-економічних процесів, що мали місце в

сучасній історії України, особливо в період тоталітарного комуністичного режиму під час перебування у складі СРСР. Радянськими ідеологами та, відповідно, суб'єктами законодавчої ініціативи тих часів повністю відкидалась ідея захисту приватної власності, як результату можливої індивідуальної трудової діяльності, а отже, існування реального економічного (майнового) інтересу, що виступає природним чинником зацікавленості звичайної людини в результатах своєї діяльності. Таке спотворене ставлення до приватної власності та економічного інтересу було зумовлено ідеологічним тиском на розвиток соціальних наук (право, філософія, психологія, соціоекономіка), коли науковці не могли протистояти ідеологічним лещатам комуністичної ідеології. Однак у контексті цього доречно згадати обережні спроби наукових дискусій у період 1950–1960-х рр. щодо проблематики інтересів як явища та дослідження його форм і сутності [150, с. 82–144]. Така обережність академічної полеміки обґрунтовувалась науковцями обмеженістю теоретико-методологічних засобів дослідження та відсутністю об'єктивної соціометричної інформації щодо впливу реальних інтересів на наявні правовідносини у суспільстві тих часів. Особливості такого підходу до наукової дискусії стали результатом абстрактного підходу до визначення інтересу з «тактовним ігноруванням» існування соціального інтересу в його економічних, матеріальних та суто природніх проявах.

Отож «сучасне завдання соціологічної теорії стосовно категорії «інтерес» як важливого елементу понятійно-категоріального апарату соціології, полягає у відтворенні цілісного міждисциплінарного підходу, збільшення масштабу бачення проблеми» [63, с. 170–171] передусім у контексті звернення уваги на економічні, матеріальні, духовні та інші природні чинники, що визначають буття будь-якої здорової людини.

Абсолютно логічним є і звернення передусім до дослідження інтересу в загальнотеоретичному розрізі, який натомість може слугувати базисом для

ініціювання практико-орієнтованих механізмів. З огляду на це, важливо відзначити фундаментальну працю В. Ф. Сіренка «Інтереси і влада» [138].

Також у контексті хронологічного розвитку поглядів на окреслене явище доречно акцентувати увагу на доповіді, озвученій на Всеукраїнській науковій конференції «Класові інтереси і класові дії: теорії, практики, досвід вітчизняних досліджень», що відбулася у березні 2012 р. в Інституті соціології НАН України. Зазначений захід був присвячений проблематиці колективних інтересів і класових дій, об'єднанню вітчизняних дослідників, які працюють у сфері економіко-трудових відносин господарсько-правового спрямування. Зазначені напрями були розглянуті також у контексті теоретико-методологічних підходів наявних інтересів різних груп зацікавлених суб'єктів у суто теоретичному напрямі [136, с. 186–204].

Не менш важливий внесок у дослідження явища інтересу зробив Д. В. Александров [63, с. 152–171], увага якого була зосереджена на аналізі методологічних аспектів категорії «інтерес» та вивченні епістемологічних проблем інтересу в соціальній теорії.

Крім цього, наукову цінність представляє аналіз ученим особливостей використання поняття «інтерес» у сучасній іноземній соціології, де інтерес здебільшого визначається як емоційний стан, що спонукає суб'єкта до побудови цілеспрямованих дій [194, с. 109–122]. Такі цілеспрямовані дії можуть бути ототожнені як з інтересами соціальними та відповідати інтересам окремих соціальних груп, так і ототожнюватись з інтересами окремого суб'єкта для задоволення власних потреб [183]. У такий спосіб аналіз сучасних іноземних підходів до визначення поняття «інтерес» як соціального явища, дає підстави розуміти його в максимально широкому аспекті – як те, що забезпечує існування розвинутого суспільства загалом, а також те, що лежить в основі забезпечення природних життєвих потреб окремого індивідуума. Останнє визначення – «індивідуальне благополуччя» – відповідає поглядам низки іноземних дослідників [183; 194, с. 109–122], які представляють соціальний

інтерес в аспекті психологічних складових обумовлення поведінки середньостатистичного сучасного громадянина, який опосередковує розуміння щастя і задоволення життям із поєднанням матеріальних та альтруїстичних (волонтерство, безкоштовна соціальна турбота) цінностей, що в сукупності становлять «психологічне благополуччя». Зазначені сучасні погляди відповідають розумінню економіко-правового поняття інтересу, що враховує фундаментальні здобутки видатних філософів минувшини, які приділяли увагу цьому поняттю як соціальному явищу.

Згідно з Арістотелем, Демокрітом, Лукрецієм та Спінозою розвиток суспільства породжується вчинками окремих індивідуумів, що натомість обумовлюється «необхідністю» як першопричиною як способу життя. Така позиція навряд чи може бути піддана критиці, адже вона є актуальною і в сучасних реаліях.

Однак найвизначнішим кроком можна вважати спробу К. Гельвенція створити теорію інтересу, що була започаткована у праці «Про розум» (1758): «Якщо фізичний світ підлягає законам руху, то світ духовний не менше підлягає законам інтересу, – говорив філософ. – На землі інтерес є всесильним чаклуном, який змінює в очах усіх суцїх вигляд усякого предмету» [21, с. 45].

Гельвенцій запропонував поділ інтересу залежно від суспільних або особистих потреб, на три різновиди: інтереси індивідуальні (приватні, особисті); інтереси соціальних груп; інтереси загальні, суспільні. На думку філософа, найвищий рівень суспільно-економічного розвитку має базуватись на узгодженні індивідуальних і суспільних інтересів.

Окрім того, філософські погляди, які розглядали явище інтересу в контексті процесу становлення людини як виду, її фізичного типу та соціальної життєдіяльності (як сукупності антропогенезисного дослідження), виявляли його у трьох проявах: як «розумний егоїзм», інтерес ототожнювався із самолюбством, прагненням до задоволення особистісних, а не суспільних потреб; в контексті теорії «економічної людини» – інтерес зводився до

матеріальної вигоди; як психологічне тлумачення – інтерес є емоційним процесом.

Власні роздуми про інтерес як явище, представив у своїх наукових працях видатний український філософ Г. С. Сковорода. На його думку, шлях до пізнання забезпечується інтелектуальними емоціями (якими він вважав: здивування, радість, сумнів, упевненість, розумове задоволення у процесі пізнання нового) та труднощами на шляху до знань. Також філософ вважав обов'язком учителя розвивати допитливість та інтерес у вихованця, формування потреби до творчого сприйняття світу через розвиток самостійності мислення [145, с. 44–46].

Обраний нами напрям на аксіологічне підґрунтя дослідження інтересу як явища, має доповнюватися застереженнями з боку психології як науки, де інтерес вважається одним з фундаментальних природних емоційних станів, що домінує над іншими емоціями звичайної людини. Існує думка, що пізнавальна потреба є головним визначенням інтересу, що натомість слугує природним стимулом до активної життєвої позиції та забезпечує продуктивну соціальну домінанту. Продуктивність забезпечується існуванням енергійної завзятості як поведінкової моделі, що заснована на здоровій зацікавленості в реалізації пізнавальної функції в контексті отримання економіко-правових можливостей, що забезпечуються суспільними правами в окремо взятому державному утворенні [150, с. 133–138].

У психології інтерес – це категорія, що характеризує психічну налаштованість суб'єкта на вчинення певних дій, а також його внутрішнє емоційне відношення як власна оцінка щодо вчинених дій. Останнє застереження є вкрай важливим у контексті узагальненого сприйняття інтересу як категорії з позицій юридичної науки. Адже, як відомо, господарсько-правова відповідальність може виникати без наявності такої підстави як вина, що може бути внутрішнім емоційним відношенням до власної оцінки стосовно вчинених дій. Це базується на тому, що будь-який інтерес є проявом психологічних

процесів, що може виокремлюватись як базисний елемент для існування окремого юридичного факту (спрямованість дій – обґрунтування позицій), так і юридичного складу (спонукальні обставини – мотивування до дії – дії, що забезпечують досягнення інтересу). З огляду на це, можна припускати, що розвиток інтересу як правової категорії, а отже, і результату ефективності норм, що мають забезпечувати правову сторону його легальності, знаходиться у взаємозв'язку із суб'єктивною позицією майбутніх фахівців у галузі юриспруденції, які виховані на розумінні балансу особистого інтересу та морально-етичних цінностей, що унеможливляють зловживання правом.

Усе це дає нам підстави акцентувати на певних шляхах дослідження економічного інтересу як правової категорії.

Насамперед доцільно зосередити увагу на здобутках, започаткованих Рудольфом фон Ієрингом, який зазначав про особливу роль, що виконує інтерес у контексті задоволення зацікавленості суб'єкта права, шляхом отримання відповідного еквіваленту. Видатний німецький правник дійшов висновку, що забезпечення еквіваленту майнового та (або) немайнового характеру лежить в основі дійсних та (або) прихованих потреб суб'єкта права, за допомогою чого можуть забезпечуватись суб'єктивні приватні права. Зазначене повною мірою може бути покладено в основу сучасних стереотипів розуміння сутності відносин між суб'єктами господарювання. Це обумовлено тим, що погляди Ієринга на право як на захищений інтерес, відносяться до доктринальних положень [185], які знайшли своє закріплення у таких категоріях як «рух вільного права», «конфлікт інтересів», «зважування інтересів» і «оцінка інтересів».

Зазначені погляди Ієринга дають підстави розглядати право в загальному розумінні та окремі взаємопов'язані норми як систему для збалансування суспільних потреб та інтересів, шляхом забезпечення унормованої поведінки суб'єктів, що бажають досягти очікуваної економічної мети. Звідси витікає, що

економічний інтерес може опосередковуватись об'єктивними причинами, однак задовольняється суб'єктивними шляхами його досягнення.

Усе вищезазначене є підґрунтям сучасних правових інтерпретацій, що обґрунтовують правову природу економічного інтересу.

Заздалегідь слід зазначити, що відмінності у сучасних поглядах щодо економічного інтересу полягають винятково у позиціюванні його з явищем, що має суб'єктивний чи об'єктивний характер у суб'єкта, що його продукує. Тобто економічний інтерес може розглядатись як суб'єктивне явище (існує лише у свідомості суб'єкта) та реалізується за волевиявленням цього суб'єкта.

Інший сучасний погляд економічного інтересу представляє його як об'єктивну категорію, яка не потребує обов'язковості існування у прагненні суб'єкта, а обумовлюється соціальною потребою реалізації суспільних відносин як пріоритетних через об'єктивний прояв свідомого ставлення, і має реалізовуватись через відповідні власні дії. Крім того, матеріальний інтерес об'єктивний як за формою, так і за змістом, що навряд чи може бути піддано критиці, адже будь-яка людина, як істота матеріальна, завжди прагне матеріального результату, що є абсолютно природним. Останнє позначається на результатах спільного волевиявлення учасників у діях суб'єкта господарювання.

Уже було акцентовано увагу на категорії «інтерес» у контексті існування потреби як поняття, що його обумовлює. Схожій позиції дотримується О. Я. Коляса, згідно з яким інтерес – це спосіб забезпечення потреби. Однак це твердження має слабку сторону, адже забезпечення потреби не може відбутись без втілення інтересу у цілком конкретизовані майнові та/або особисті немайнові наслідки. Будь-який інтерес може проявлятись у свідомих діях суб'єкта щодо пошуку оптимальних шляхів, що мають його забезпечити. О. Я. Коляса пропонує й визначення раціональності будь-якої дії, що ототожнює інтерес у контексті зворотної реакції суб'єкта до оточення [57]. Значною мірою така теза є прийнятною, але на практиці не будь-який інтерес

має раціональну природу та обумовлений природними потребами. Тому інтерес може розглядатись і як ірраціональна дія, що базується на суб'єктивних (помилкових, спотворених) ставленнях суб'єкта до навколишнього середовища. Водночас у більшості випадків потреба створює інтерес шляхом свідомого розуміння впливу на визначений об'єкт, що в сукупності має забезпечити досягнення інтересу внаслідок конкретних цілеспрямованих дій суб'єкта. Крім того, потреба може спонукати до реалізації дій, що можуть обґрунтовуватись суперечливими інтересами.

Ще однією з відомих сучасних позицій щодо правової природи економічного інтересу є припущення, що допускає поєднання об'єктивних та суб'єктивних начал. Обумовлено це наявністю тісного зв'язку між об'єктивними соціальними умовами та поведінкою суб'єктів економічного інтересу, до яких належать індивідууми, соціальні групи, класи та суспільство. Наявність об'єктивних та суб'єктивних начал формують етапи виникнення інтересу як категорії. Окрема потреба впливає на виникнення інтересу як об'єктивного начала. Суб'єктивним началом вважається психологічна складова в контексті усвідомлення дій, спрямованих на задоволення потреби. Етап суб'єктивного начала можна вважати формуванням інтересу. Логічним наслідком об'єктивного та суб'єктивного начал є об'єктивне вираження, що полягає у реалізації інтересу та обумовлюється комплексом свідомих дій, спрямованих на забезпечення потреби [163, с. 63].

Чи може конфлікт існувати без інтересу? І чи може інтерес існувати без конфлікту? Відповіді на ці запитання є очевидними. Адже будь-який економічний інтерес, якщо він узгоджений між сторонами, не має призводити до конфлікту інтересів. У протилежному випадку – за відсутності компромісів щодо економічного інтересу, виникатиме конфлікт. Тому абсолютно логічним та послідовним є перехід до наступної категорії, якою є «конфлікт».

1.2 Аксіологічний підхід у дослідженні поняття «конфлікт» в економіко-правових відносинах

З розвитком суспільства розширюється, відповідно, коло прав і свобод людини та громадянина, які натовість реалізуються на практиці, зокрема у сфері господарювання. Це об'єктивно змінює умови життя та може зумовлювати зіткнення інтересів різних суб'єктів. Також змінюються економічні, політичні, соціальні передумови та наслідки можливих конфліктів. Однак навіть найбільш позитивний погляд на побудову суспільних відносин, зокрема у сфері господарювання, не буде об'єктивним без зосередження уваги на такому стані як зіткнення інтересів, який може породжувати конфлікт та виступати «атрибутом суспільного життя, неодмінною і важливою умовою суспільного буття» [32, с. 15]. Важливість акцентування уваги та дослідження стану конфліктів як форми взаємодії протилежних суб'єктів, лежить в основі еволюції розвитку суспільства загалом та розвитку економіко-правових відносин зокрема [165, с. 105].

Дослідницький погляд у минуле доводить існування суперечності інтересів у суспільному розвитку у переважній більшості випадків. Причому такі суперечності зазвичай проявлялись у формі конфлікту.

Розвиток людства формував різні підходи та ставлення до конфлікту як стану, в якому перебувають протилежні суб'єкти, – від позиціонування уникнення уваги до необхідності дослідження конфліктних ситуацій до вивчення виникнення причин та пропонування конфліктологічних ідей, як обумовлення пошуку істини у побудові відносин.

Такий пошук найбільш раціонального підходу до розуміння конфлікту був притаманним ще філософам стародавньої Греції, що запропонували вчення про протилежності як підставу виникнення явищ.

Філософсько-діалектичний погляд Геракліта базувався на суперечностях, що існують не лише серед людей, а й серед богів та в оточуючому нас космосі.

Боротьба протилежностей, за Гераклітом, є дієвим законом для всього, що нас оточує та відіграє винятково позитивну роль у процесі розвитку. «Ворожнеча», «війна», на думку філософа, – це «джерело появи нового у світі» [9, с. 19]. Геракліт не єдиний у зазначених поглядах, адже про подібне зазначали Епікур, Платон, Сократ та ін.

Щодо стародавнього Риму, сутність явищ конфліктів представлено у Законах XII таблиць (451–449 рр. до н. е.), де було затверджено правове вирішення конфліктних ситуацій [161, с. 140].

Питання конфліктології проглядається у таких більш пізніх (X ст.) пам'ятках права Київської Русі, як «Слово про закон і благодать» Іларіона, «Повість минулих літ» Нестора, «Повчання» Володимира Мономаха, «Слово» і «Моління» Даниїла Заточника, де акцентовано увагу на причини суперечностей, засудження конфліктів, їх попередження та нівелювання. Спроби превентивного впливу на врегулювання соціальних конфліктів було зроблено також в епоху Відродження у працях Т. Мора, Е. Роттердамського, Ф. Рабле, Ф. Бекона [7, с. 300].

Норми врегулювання та вирішення конфліктів були запропоновані у працях Т. Гоббса, Ш. Л. Монтеск'є, Ж. Ж. Руссо, І. Канта, Г. Гегеля, К. Маркса. Однак конфлікти розглядалися винятково в межах політико-правових досліджень та знайшли свій розвиток у площині соціологічних явищ у працях Г. Спенсера, М. Вебера, Г. Зіммеля, В. Парето, як нова конфліктологічна концепція. І цікавим є те, що як і в стародавні часи, погляди на визначення та оцінку конфлікту як явища, були протилежними – від визначення його нормальним явищем до різкого засудження як негативного, що підлягає забороні.

Еволюція тлумачення соціального конфлікту як правового явища, проходить з початком бурхливого розвитку у XIX ст. та базується на дослідженнях Ч. Дарвіна про людську еволюцію [26, с. 344].

Зазначене є передумовою становлення конфліктології з середини ХХ ст., яке умовно може бути розділено на етапи: третя чверть ХХ ст. (вивчення причин та наслідків соціального конфлікту, а також спроби визначення його наслідків в об'єктивних показниках, спроби запропонувати загальну теорію конфлікту) та четверта чверть ХХ ст. (увага до проблем вирішення конфліктів, шляхом запобіжних заходів через вивчення природи, механізмів та причин виникнення).

У дослідженні обраної проблематики не можна ігнорувати факт, який вплинув на увагу і, відповідно, на результати акцентованої уваги на конфлікт як проблематику суспільних відносин. Адже в СРСР тема конфліктів у відносинах між суб'єктами господарювання заперечувалась як така, якої не існує. Відповідно, і дослідження цієї проблематики перебували під забороною та гальмували об'єктивні результати.

Зміна цього підходу відбулась лише в період перебудови. Адже самі гасла перебудови базувались на необхідності змін, що були породжені суспільними конфліктами. Загалом це стало підставою для дослідження конфлікту соціологами та філософами, а також юристами. Останнє започаткувало увагу до теорії правового конфлікту. Відповідно, постало питання дослідження конфлікту як суспільного явища, механізмів спрямованих на управління цим соціальним явищем, особливостей відносин, що виникають у сфері державних та приватних площин через закономірності його розвитку та виникнення.

Зазначене обумовило наукові праці, присвячені загальнотеоретичним та спеціальним аспектам конфліктів та юридичному конфлікту зокрема, як поняттю. Зокрема, В. М. Кривцова запропонувала дефініцію юридичного конфлікту в контексті поділу на «чисті» і «змішані» [56, с. 18].

З часом можна констатувати про збільшення уваги з боку науковців до дослідження конфлікту як правового явища. Однією з перших вітчизняних наукових праць є дисертаційне дослідження Н. П. Свиридюк, у якому зазначено, що юридичний конфлікт «...здійснюється в межах певної процедури, його

логічною основою є досить чітка й переконлива аргументація, а вирішення такого конфлікту, зазвичай, формалізоване і санкційоване волею держави або принципами і нормами права. Тому юридичний конфлікт у широкому розумінні – це будь-який соціальний конфлікт, що має хоча б один елемент, який характеризується юридичним змістом» [133, с. 17].

Взаємозв'язок права і конфлікту досліджували у своїх працях Л. М. Герасіна та В. Л. Погрібна [22, с. 98].

Зазначені праці можна вважати першими базовими спробами визначення юридичного конфлікту в подальшому, що було зроблено М. М. Олексюком, згідно з яким «...юридичний конфлікт виступає специфічним протиставленням сторін, за умов якого хоча б один із цих елементів володіє юридичним характером. Він виявляється у різних формах, використовує різноманітні засоби та виконує важливу роль у становленні права, формуванні нових елементів суспільства, сприяючи його трансформації на засадах розвитку» [82, с. 499].

У контексті цього доречно акцентувати увагу на складність кваліфікації юридичного конфлікту як такого, оскільки в його складі має простежуватись спірний юридичний факт та, як наслідок, його вирішення наявним у законодавстві правовим шляхом. Крім того, це має бути здійснено на підставі методології юридичних конфліктів, розподілу за їх видовою приналежністю та мають бути запропоновані шляхи нівелювання.

Наступним основоположним моментом у дослідженні конфліктів є питання визначення оптимального відношення до поняття «юридичний» або «правовий» конфлікт. Спробу ототожнювати ці поняття низка науковців, зокрема С. Бобровнік, Л. Герасіна, В. Кривцова, В. Малахов, М. Панов, вважають неприйнятною, адже, по-перше, категорія «правове» за обсягом ширша, ніж «юридичне»; по-друге, вибір терміна «юридичний» як більш коректного, є доречним під час здійснення логічного акценту на формальні засади виникнення правових конфліктів [134, с. 79]. Отже, юридичний конфлікт

є правовим, але не кожний правовий знаходить своє юридико-правове закріплення.

Ще однією ознакою правового конфлікту можна вважати те, що він побудований на суперечностях правових позицій. Однак не кожен конфлікт, що може бути вирішений правовим шляхом, лежить у межах протиборства суперечливих правових позицій – деякі протиборчі позиції можуть бути поза межами права. С. В. Бобровник у своєму дослідженні «Компроміс і конфлікт у праві» зазначає про те, що «стан двостороннього зв'язку суб'єктів, базований на правовій суперечності, характеризується порушенням або перешкодою у реалізації ними інтересів та слугує причиною розвитку або кризи суспільних відносин» [8, с. 77].

О. М. Сенік у своєму дисертаційному дослідженні «Загальна теорія правового конфлікту» проаналізувала причини, структуру та типологію правових конфліктів на підставі чинників їх виникнення [37].

Ще одним системотвірним елементом розуміння конфлікту є суперечка щодо його основної ролі, а саме: чи породжує конфлікт деградацію відносин, чи навпаки, забезпечує їх розвиток та вдосконалення. Адже, як відомо, будь-які «труднощі» спонукають до пошуку нового, чим утворюють більш працездатну та стійку систему, що повністю відповідає наступному визначенню конфлікту: «це зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів; серйозні розбіжності; гостра суперечка» [142, с. 274]. Хоч це визначення і можна віднести до хрестоматійних, однак воно передбачає низку його сутнісних характеристик, що дають змогу опосередковувати конфлікт у більш широкому та практикоорієнтованому визначенні. Такими характерними особливостями є: двосторонній характер; протилежна спрямованість інтересів; спрямованість на порушення іншим суб'єктом реалізації права; можливість визначення домінантної сторони; можливість існування соціальної суперечності (порушення заборон, зобов'язань, прав, принципів конкуренції). Також можна виділити змістовно-функціональні особливості: спрямованість на стабілізацію

суспільних відносин після вирішення конфлікту; спрямованість на розвиток та пошук нових суспільних відносин; можливість наслідків дестабілізації суспільних відносин за відсутності шляхів вирішення конфлікту; конфлікт є процесом, що має суб'єктивно-об'єктивний характер, де суб'єктивною складовою є поведінка суб'єктів, а об'єктивною – соціальна суперечність [80, с. 92].

Вищезазначені погляди, думки та судження щодо змістовного навантаження поняття «конфлікт», а також його похідних визначень як правовий чи юридичний конфлікт, є базисом для визначення юридичного конфлікту, що забезпечуватиме можливі шляхи його вирішення. Беручи до уваги неоднотайність серед наукової спільноти у тлумаченні поняття «юридичний конфлікт», можна констатувати, що найбільш розповсюдженою позицією є погляд на таке явище як соціальний конфлікт, який характеризується протистоянням інтересів двох або більше сторін. Такий погляд був доведений С. В. Бобровник «як стан двостороннього зв'язку суб'єктів, заснований на правовій суперечності, що характеризується порушенням або перешкодою у реалізації ними інтересів, та слугує причиною розвитку або кризи суспільних відносин» [8, с. 6]. Запропоноване визначення є важливим унаслідок всеохоплення як негативних, так і позитивних рис юридичного конфлікту, що впливають на потенційне виникнення, зміну або припинення правовідносин. Зокрема, Ю. Корнелюк зазначає, що юридичний конфлікт шляхом стимулювання суспільних відносин, може впливати на перетворення державних правових інститутів унаслідок суперечки, що призводить до їх удосконалення [52, с. 79]. Така характерна позитивна/негативна риса юридичного конфлікту має безпосередньо пов'язуватись з відновленням справедливого правового порядку, вдосконаленням суспільних правовідносин та механізмами його вирішення. Тому сутність юридичного конфлікту має розкриватись через наступні властивості: спрямованість правових механізмів на вирішення суперечностей як

розвиток правової дійсності; спрямованість на досягнення правової справедливості, оскільки він (конфлікт) є показником наявної проблематики у правовій системі, а також показником актуальних проблем, що підлягають вирішенню; базування на правових процедурах, що покликані спрямувати його вирішення в правовій сфері [82, с. 443–444].

Водночас юридичному конфлікту притаманна певна динамічність, що забезпечується його передумовами виникнення (зародження конфліктної ситуації, її розвиток, зворотні дії іншої сторони як реакція для забезпечення власних інтересів, розвиток самого конфлікту). Динаміка процесу юридичного конфлікту залежить від форм відносин між його суб'єктами та відрізняє конфліктні правовідносини, що мають за мету спір про право та такі, що опосередковуються в рамках поведінки в розріз правових норм (їх можна класифікувати винятково за об'єктом, суб'єктом, сферою правовідносин та довготривалістю). Однак беззаперечною для найбільш дієвого розрізнення юридичних конфліктів є їх галузева приналежність.

Наступним етапом, який за своєю логічністю має бути складовою нашого дослідження, є з'ясування того, що собою представляють «конфліктна ситуація», «конфліктуючі сторони», «конфліктність», «конфліктогенність», які у своїй сукупності мають надати необхідний обсяг інформації для розкриття конфлікту як категорії, та доповнити деякі, вже висвітлені вище положення, що стосуються теоретичного аналізу юридичного конфлікту.

Певний перелік обставин, що лежить в основі поведінкової зацікавленості однієї або декількох сторін, унаслідок чого провокує поведінку, що не узгоджується з інтересами іншої сторони, може називатись конфліктною ситуацією. Конфліктна ситуація, в темпоральному розумінні, може складатись із декількох фаз, що доводить помилковість ототожнення конфліктної ситуації і власне конфлікту. Адже сам конфлікт може бути прихованим, тобто перебувати у латентній фазі, та наявним, коли сторони конфлікту не приховують свого незадоволення наявною ситуацією. У такий спосіб конфліктна ситуація виконує

сигнальну функцію про необхідність упровадження змін, а ефективність її вирішення свідчить про ефективність управлінських функцій керівного апарату суб'єкта господарювання, з метою досягнення найвищих економічних результатів.

Навіть пропри те, що конфлікт як категорія, має досить велику кількість визначень, що були запропоновані науковцями, які обґрунтовуються різновидами фаз існування конфлікту, зосереджуватися на цих фазах поки що недоречно. Адже можливість виникнення конфлікту в майбутньому (потенційний конфлікт), що можна вважати латентною фазою, так і будь-яка активна фаза (дійсний, наявний конфлікт) для мети цього завдання є тотожними оскільки вкладаються в наявну типологію юридичних конфліктів (правотворчі, правореалізаційні, загальноправові, міжгалузеві, галузеві та ін.).

У контексті цього необхідно зосередити увагу на сторонах конфліктної ситуації. Характеризуючи суб'єктів господарювання, можна констатувати, що такими сторонами можуть бути як суб'єкти господарської діяльності загалом, так і окремі структурні підрозділи суб'єкта господарювання, його органи управління, а також окремі особи, що мають зацікавленість у впровадженні в життя тієї чи іншої власної позиції. Окрім того, конфліктуючі сторони суб'єкта господарювання можуть бути розділені за функціональним принципом, як-то сторона, що належить до управлінської, виробничої, соціальної (профспілкової) або споживчої ланки. Однак у контексті конфліктної ситуації, саме виникнення конфліктуючих сторін обумовлюється загостренням суперечностей всередині самого суб'єкта господарювання. Винятком з останнього може бути конфліктна ситуація, що була започаткована конкурентними діями між різними суб'єктами господарювання. Проте конкуренція не завжди є конфліктом, а може перебувати в правовому полі. Відмінність конкуренції і конфлікту між суб'єктами господарювання передусім визначається сферою існування інтересу та способами його досягнення. Тому для повноти характеристики конфліктуючих сторін, окрім визначення конфліктної ситуації, яку було

запропоновано вище, доречно проаналізувати поняття конфліктності і конфліктогенності.

Конфліктність та конфліктогенність характеризують особисті якості сторін, до яких ми відносимо і суб'єктів господарювання, як юридичну особу загалом. Тому конфліктність як особиста характерна риса, лежить в основі кількісних проявів за одиницю часу їх динаміку прояву та ступень замученості до конфлікту інших суб'єктів [69, с. 43–51]. Темпоральний показник конфліктності може виявлятися через її частотність та може бути низькою, середньою, прийнятною та високою. Важливим показником конфліктності є й система суперечностей, що лежить в основі нав'язування власної позиції іншій стороні. Зокрема, головне інформаційне місце займає доведеність позиції в контексті об'єктивності власних вимог, а також обґрунтованості позиції щодо соціально-економічних показників. Окрім того, значущим є ступінь ефективності спільних, напрацьованих у результаті вирішення конфлікту, дій, що можна вважати головними чинником виникнення, інтенсивності проведення, шляхів вирішення та досягнутих у підсумку результатів. На підставі цього можна припускати, що об'єктивний рівень конфліктності не знижує ефективність працюючого суб'єкта господарювання, а навіть навпаки, є таким, що підвищує процеси конкурентоздатності при прийнятті важливих рішень та виступає необхідним важелем для формування здорової робочої атмосфери.

Ще одним важливим елементом є конфліктогенність, яку можна розглядати як потенціал конфліктів, які можуть виникнути у процесі взаємодії суб'єктів господарювання, а також їх структурних підрозділів усередині суб'єкта господарювання. Наявність показників конфліктогенності може також виявлятися за допомогою частотних характеристик, адже високі показники конфліктогенності можуть сприяти розвитку негативних дій у процесі діяльності господарюючого суб'єкта. Конфліктогенність характеризує потенціал конфліктної ситуації на структурних рівнях окремої значущості

суб'єкта господарювання: від юридичної особи загалом до окремого підрозділу та окремої особи – працівника суб'єкта господарювання зокрема.

У контексті цього слід акцентувати увагу на систематиці конфліктів, не вдаючись однак до детального аналізу. Сучасна наука опрацювала достатню кількість підходів щодо систематизації конфліктів, які базуються за розподілом на галузеві знання, що вивчають конфлікти. Такими галузями є економіка, психологія, медицина, міжнародні відносини та ін. Однак звернення до конфлікту інтересів у праві має розглядатись у межах правових галузей, з урахуванням їх характерних особливостей – насамперед предмета та методу правового регулювання, а також характерних для кожної галузі права механізмів впливу на зобов'язану особу.

Проведений теоретичний аналіз доводить існування різновекторних наукових позицій щодо конфлікту як явища, що об'єктивно існує не лише у суспільному житті, а й є рушійним елементом у господарській діяльності. Однак наразі відсутня загальноприйнята теорія правового конфлікту та теорія конфлікту при проведенні господарської діяльності. Така ситуація ускладнюється відмінностями в методологічних підходах, що є важливим при з'ясуванні характерних особливостей зазначеного явища загалом. Ймовірно, дослідження проблем виникнення конфлікту буде найбільш ефективним при залученні фахівців різних галузей права при наступному обов'язковому узагальненню одержаних висновків у межах кожної правової галузі. Лише у такий спосіб можна закласти фундаментальні основи загальної теорії конфлікту інтересів, правового конфлікту як явищ, що мають складну соціально-економічну основу. Отже, увага до правових конфліктів актуалізує вивчення зазначеного явища з метою пошуку практичних рекомендацій, спрямованих на виявлення, упередження та вирішення конфліктів загалом.

З огляду на окреслене вище, доречно зосередитися на класифікації правових конфліктів, їх типів, підстав для поділу (за соціальними наслідками та масштабом, за суб'єктним складом, за тривалістю, за сферою та ін.).

Враховуючи важливість впливу соціально-економічних відносин на розвиток політичних та соціальних процесів, пріоритетні напрями розвитку держави загалом, слід зауважити, що правові конфлікти за своєю сутністю відображають і певною мірою дублюють конфлікти в різних сферах життєдіяльності, таких як екологія, політика, міжнародні відносини, економіка та ін. Ті типи конфліктів характеризуються власними особливостями та досліджуються за їх галузевою приналежністю. Так само і правові конфлікти відображають складові, що базуються не лише на правовій галузевій приналежності, а й характеризуються рисами, притаманними більш високому рівню приналежності наведеними вище. Як приклад, можна навести взаємозв'язок будь-якого політичного конфлікту, пов'язаного з боротьбою за владу, із правовим конфліктом всередині суб'єкта господарювання, основна мета якого – боротьба за «владу» при прийнятті господарських рішень. Як і політичний конфлікт, такий правовий конфлікт всередині суб'єкта господарювання може мати наслідком тимчасове припинення звичайної господарської діяльності або порушення регламентних робіт. С. О. Торош зазначає: «Для багатьох сучасних політичних конфліктів характерні міждержавний аспект» [152, с. 45]. Так само і в діяльності суб'єктів господарювання правовий конфлікт може позначатися на діяльності відокремлених структурних підрозділів, що територіально можуть перебувати в різних юрисдикціях.

Іншою важливою сферою за поділом правових конфліктів є соціально-політичні переконання та ідеологічні погляди, які за своєю сутністю близькі з політичними конфліктами, але відбуваються в мікромасштабі окремого суб'єкта господарювання та можуть виникати під час виборів на державному рівні, рівні територіальних громад та окремої економічної зони, де здійснює свою діяльність суб'єкт господарювання. Такі правові конфлікти можуть ініціюватись як окремими особами, так і групами осіб.

Наступною сферою правових конфліктів можна визначити соціальну – виникає через суперечності у соціальному забезпеченні, наданні пільг та користуванні соціальними об'єктами, що належать суб'єкту господарювання [20, с. 87]. Окрім цього, на правові конфлікти у сфері соціальних відносин можуть впливати сімейно-побутові конфлікти, які виникають через соціально-економічні негаразди на роботі [58, с. 72]. Запропонований поділ правових конфліктів за сферою не є вичерпним, оскільки, як доводить останній приклад, сфера належності правового конфлікту може бути похідною або складатись із декількох близьких за впливом на прийняття рішення сфер.

Наступним за типологією для класифікації правових конфліктів є їх розподіл за тривалістю – довготривалі, середньої тривалості та короткотривалі. Довготривалі правові конфлікти ґрунтуються на наявності стійких суперечностей, що мають суттєві відмінності та небажання сторін конфлікту досягти компромісу. Такі конфлікти можуть виникати у галузі трудового права, а також у сфері господарювання, якщо їх вирішення побудовано на претензійно судовому розгляді. Середньотривалим конфліктам властивий повільний шлях впливу, вони відбуваються при суперечностях, коли загострення у стосунках між сторонами може змінюватись за своєю активністю, або у разі уникнення конфронтації іншою стороною. Такі конфлікти характерні всередині структурних підрозділів суб'єктів господарювання у сфері соціального забезпечення або надання пільг. Для короткотривалих конфліктів характерний швидкий їх розвиток. Вони зазвичай мають емоційне забарвлення та оптимальну форму вирішення [5, с. 231].

Щодо типології конфліктів за суб'єктним станом, то такими можуть бути конфлікти: між окремими суб'єктами господарювання; особистісні; групові.

Також типологія правових конфліктів може базуватись за характерною ознакою, що визначає масштаб впливу правового конфлікту за своїми наслідками. У такий спосіб можна виокремити локальні правові конфлікти, що мають наслідки для окремого структурного підрозділу суб'єкта

господарювання; внутрішньогосподарські правові конфлікти, що мають вплив на діяльність окремо взятого суб'єкта господарювання; та глобальні правові конфлікти, наслідки яких можуть позначатись на цілій групі суб'єктів господарювання або навіть на певній галузі економіки.

Ще одним важливим елементом може бути оцінка правового конфлікту за соціальним наслідком, результатом якого є віднесення окремо взятого конфлікту або декількох правових конфліктів у сукупності до категорії, що мають позитивно-конструктивний або негативно-деструктивний ефект. Однак такому відношенню притаманний суб'єктивний характер і невідображення необхідної кількості факторів на момент оцінки. Тобто оцінка правового конфлікту на позитивність або негативність може змінюватись з плином часу.

Правові конфлікти обумовлені безпосередньо галузевою приналежністю та відображають актуальну проблематику, що існує у галузі права. Таку позицію відстоюють більшість науковців, зокрема Л. М. Герасіна та М. І. Панов у роботі «Конфліктологія» [51, с. 201–202].

Окремої уваги заслуговують правові конфлікти, які можуть відноситись до різних галузей права, а інколи мігрувати з однієї сфери до іншої. До цієї типології можна віднести конфлікти, які на початковій стадії можуть бути визначені як правові, а з розвитком – переходити в неправове поле, що підтверджує вищезазначену тезу про потенційну можливість міграції між сферами права. Об'єктивно важливим є те, що вирішення таких конфліктів не може здійснюватися винятково всередині суб'єктів господарювання, адже наслідки притягнення до відповідальності і, відповідно, вирішення конфлікту можуть уже знаходитися в площині імперативних норм винятково публічних галузей права.

Останнє застереження дає підстави розглядати правові конфлікти в контексті механізмів, що залучені для їх вирішення, на конфлікти, що виконують охоронну функцію, запобіжну функцію, сигнальну функцію та заборонну функцію.

При застосуванні механізмів, спрямованих на охоронну функцію, вплив відбувається на осіб, що зобов'язані вчинити або утриматись від певних дій. До таких суб'єктів можуть бути віднесені відповідальні особи та працівники окремих напрямів суб'єкта господарювання.

Запобіжна функція механізму вирішення правового конфлікту наближена до охоронної за своєю сутністю, однак є більш категоричною, адже може містити додатковий перелік інформаційних застережень у разі недотримання винуватою стороною зроблених приписів.

Сигнальна функція механізму вирішення правового конфлікту має за мету додаткове інформування потенційних сторін щодо наявності та наслідків правового конфлікту.

Заборонна функція вирішення правового конфлікту має нести у своєму арсеналі найбільш суворі важелі впливу на його вирішення та безальтернативність поведінкової моделі ініціаторів конфлікту.

У контексті цього необхідно виокремити правовий аспект у таких конфліктах. Такий підхід обумовлений тим, що сам конфлікт або конфліктна ситуація, для найбільш позитивного їх вирішення, має бути завжди спрямована на вирішення у площині права. Так само необхідність звернення до правових засобів є важливою умовою доцільності та ефективності вирішення будь-якого конфлікту, зокрема у сфері господарювання. Таке застереження засновано на наявності самих конфліктів у нормативно-правовій сфері України. Інколи суперечливість і непослідовність, а подекуди дублювання правових норм різного галузевого підпорядкування створюють проблемні ситуації, що підштовхує сторони формувати свою поведінку поза правового поля. Правовий аспект у правових конфліктах може виявлятися через наявність неузгодженості між правовими нормами, різного тлумачення змін у законодавстві, що зумовлює спотворене праворозуміння, маніпулювання доказовою базою або апелювання до обов'язковості рішення суду щодо спору. Крім того, ситуація може ускладнюватись суперечкою стосовно невизнання рішення

уповноваженого органу або погодження шляхів щодо відновлення порушеного майнового стану зацікавленої сторони.

Проблематика правового аспекту зароджується задовго до суперечності нормативно-правових актів, адже останні є результатом правотворчої ініціативи конкретних осіб, які зазвичай переслідують заздалегідь визначені цілі, що вже становлять конфлікт інтересів з іншими суб'єктами або групою суб'єктів.

Важливим та таким, що становить першопричину виникнення правових конфліктів, є питання колізії компетенції органів управління, які порушують межі власної компетенції через ухвалення рішень поза межами нормативних повноважень через зовнішній вплив або заздалегідь контрольований зовнішній тиск з боку певних угруповань.

Питання невідповідності своєї компетенції є наслідком непоінформованості або викривленого тлумачення щодо доцільності виконання невластивих функцій. Нерідко це може бути свідомим втручанням у сферу іншого державного органу, що лише розширює межі конфлікту та ускладнює його вирішення. Як зазначає А. В. Жданюк, порушення компетенції можуть бути: а) у процесі здійснення конституційного принципу розподілу влади; б) у суперечливих відносинах загальнодержавних і місцевих органів; в) в ієрархічних зв'язках органів «по вертикалі»; г) через незаконне втручання державних органів, місцевого самоврядування у сфери діяльності суб'єктів господарювання; д) внаслідок функціональної бездіяльності [32, с. 36].

Отже, правовий аспект у правовому конфлікті може у різних галузях права мати різні прояви. Така особливість може полягати і в переході з одного типу колізійних ситуацій, що опосередковані однією галуззю права, у конфліктні ситуації іншого галузевого спрямування. Це можливо тоді, коли використання засобів впливу (правових норм однієї галузі) є неспроможними і вирішення конфлікту залежатиме винятково від імперативних приписів публічно-правових галузей. Як зазначає В. Антонов, «необхідними умовами ефективності дії законодавства є узгодженість проєктованих норм із системою чинного

законодавства та усунення всіх не виправданих, небажаних суперечностей між новим і чинним законодавством. На жаль, цю вимогу не завжди належно враховували, тому чинне законодавство у низці принципових запитань виявилось розбалансованим, таким, що містить суперечливі, іноді взаємозаперечні норми» [1, с. 394].

Сфера господарювання є однією з найбільш уразливих для конфліктів, адже економічні інтереси і кризові явища, що є наслідком зіткнення інтересів конфліктуючих сторін, здебільшого пов'язані з правом. Причому у такому разі право ми застосовуємо в широкому розумінні – і як право мати власну позицію і відстоювати власні інтереси, і як правосуб'єктність, обсяг господарсько-правових функцій та методів урегулювання господарських відносин [133, с. 17].

Правовий конфлікт інтересів, заснований на нормативно-правових колізіях, є небезпечним суспільним явищем, адже він породжує недовіру суб'єктів господарювання та окремих осіб у дієвості правових інститутів для вирішення конфліктних ситуацій, як єдиного легального способу винайдення оптимального рішення.

Одним з найбільш проблемних прикладів такої ситуації може бути правовий конфлікт у сфері трудових відносин, який з рівня окремого суб'єкта господарювання або відомчого рівня трансформується у правовий конфлікт галузевого і навіть державного рівня. У такий спосіб економічні вимоги зростають до політичного рівня через страйки та інші неконтрольовані події, наслідком чого може стати оголошення обстави непереборної сили, як підстави невиконання взятих на себе зобов'язань окремо взятого суб'єкта господарювання, або навіть групи суб'єктів господарювання. Такі наслідки призводять до «зіткнення владних інститутів, до гострої критики прийнятих нормативно-правових актів» [6, с. 24].

Отже, необхідність у загальноприйнятих правилах знаходження більш оптимального рішення у конфліктах, що виникають у сфері господарювання, трудових відносинах та інших сферах права, є нагальною потребою сьогодення.

До того ж спеціальні процедури, що спрямовані на розгляд окремих видів конфліктів, мають доповнити вищезазначені правила.

Для цього дослідження важливим є розуміння, що конфлікт у будь-якій його фазі є зіткненням позицій суб'єктів щодо мети інтересів або мотивів. Водночас слід зазначити, що вищезгадана типологія юридичних конфліктів може передбачати як конфлікти, засновані на зіткненні несумісних уявлень, що є проявом когнітивної психології людини, так і конфлікт інтересів, що лежить в основі прагнення суб'єкта заволодіти матеріальними ресурсами, що знаходяться в зоні відповідальності опонента. Такий вид конфлікту має цілком матеріалізований прояв та, здебільшого, є предметом нашого дослідження.

У контексті практичного застосування інтерес представляє й установлення наявності виникнення та (або) зміни правовідносин між суб'єктами, що обумовлюється наявністю самого конфлікту, адже можемо припустити, що юридичний конфлікт має відмінності від конфлікту інтересів. Така відмінність може полягати в існуванні щонайменше трьох характерних особливостей останнього. По-перше, конфлікт інтересів започатковує саму підставу для виникнення чи зміни правовідносин учасників, через отримання одного з них (або декількох) правового статусу, який дозволяє кваліфікувати його наявність. По-друге, конфлікт інтересів у вигляді правового статусу, який дозволяє кваліфікувати його наявність, абсолютно не ототожнюється з визначенням того чи іншого інтересу зокрема, а лише вказує на факт існування суперечностей кількох колізійних інтересів. По-третє, конфлікт інтересів, як явище, не має залежності від того, хто з суб'єктів правовідносин зробить вибір на користь іншого з них, або відмовиться від цього. Тому конфлікт інтересів можна характеризувати як певний психологічний стан суб'єкта, якому «належить» такий інтерес, для подальшого його втілення у виникнення, зміну або припинення певних правовідносин, як закріплення існування юридичного факту.

Діяльність суб'єкта господарювання незалежно від її спрямування, характеризується підвищеною ймовірністю виникнення конфліктів у процесі її здійснення. Це зумовлено тим, що господарська діяльність супроводжується великою кількістю алеаторних дій та договорів, що відкриває широкий спектр можливостей, заснованих на пошуку альтернативного інтересу, зловживання або потенційно слабких місць контрагента. Водночас виникнення правового конфлікту у сфері господарювання може виконувати роль індикатора напрямів удосконалення правовідносин у цій сфері та інших учасників господарських відносин. Правовий конфлікт у сфері господарювання має досліджуватись з передумов виникнення, об'єктивних обставин конфліктної ситуації, його змісту, що в сукупності має сприяти профілактиці виникнення конфліктних ситуацій або винайденню найбільш ефективних дій, що спрямовані на нівелювання негативних наслідків конфліктної ситуації.

1.3 Юридична природа множинності підстав виникнення конфлікту інтересів

Важливо розмежувати конфлікт інтересів та конфлікт суб'єктів, а також ситуацію протиріччя інтересів.

Важливою особливістю такої категорії як конфлікт інтересів, є складність у її правовому врегулюванні внаслідок множинності фактів, що можуть опосередковувати певний психологічний стан суб'єкта, якому «належить» такий інтерес для подальшого його втілення у виникнення, зміну або припинення правовідносин, не кажучи і про те, що зазвичай норми, присвячені конфлікту інтересів у сфері господарювання, ініціюються з «запізненням», залишаючи неврегульованими такі суперечки. Отож дослідження конфлікту слід розглядати у щонайменше трьох сферах, що можуть бути пов'язані між собою у послідовності, а також виступати як окрема сукупність юридичних фактів, що внаслідок наступної домовленості між суб'єктами, не призвело до

виникнення, зміни чи припинення правовідносин. Такими сферами є: конфлікт інтересів; конфлікт суб'єктів; ситуації суперечності інтересів.

Розглянемо їх у взаємозв'язку.

Конфлікт інтересів слід вважати об'єктивним проявом суперечності поглядів у пріоритетності оцінки та шляхів упровадження рішень у максимально широкому їх розумінні. У такий спосіб конфлікт інтересів може виявлятися як у відносинах, що виникають у прямій залежності від волевиявлення суб'єктів, що є учасниками таких відносин, так і в ситуаціях, де волевиявлення суб'єкта не впливає на обґрунтування зайнятої позиції через імператив, що існує в законодавстві.

Прикладом останнього можуть бути ситуації, коли імперативна норма спрямовується на забезпечення стримування функціональних повноважень різних органів управління (вимоги до складу органів управління чи вимоги до забезпечення виконання фідучіарних обов'язків). Зокрема, члени ревізійної комісії не можуть одночасно виконувати функції, що покладаються на членів наглядової ради або функції, що покладаються на осіб виконавчого органу. Так само особа, на яку покладено виконання функцій виконавчого органу одноосібно, не може одночасно забезпечувати виконання функцій голови ради директорів або голови спостережної ради. Зазначене підтверджує той факт, що конфлікт інтересів може виявлятися як у відносинах, що виникають у прямій залежності від волевиявлення суб'єктів, що є учасниками таких відносин, так і в ситуаціях, де волевиявлення суб'єкта не впливає на обґрунтування зайнятої позиції через імператив, що існує в законодавстві, що доводить те, що конфлікт інтересів не завжди є юридичним конфліктом. Адже, як уже було зазначено, може обумовлюватись як безпосередній стан волевиявлення суб'єкта ініціації такого інтересу, а й не залежати від волевиявлення суб'єкта ініціації інтересу.

На підставі цього можна кваліфікувати ситуації як суперечності інтересів, оскільки йдеться про суперечність можливого інтересу та потреби, що обумовлена імперативною складовою. У такий спосіб зазначена суперечність

лежить в основі необхідності поділяти юридичні наслідки, що можуть бути обумовлені економічним інтересом та потребою (у широкому розумінні чинників, які породжують таку необхідність). Усе зазначене повністю підтверджує беззаперечність існування факту тісного взаємозв'язку між економічним інтересом та потребою застосування обраних важелів впливу, як понять, що мають близьку юридичну природу, але не можуть бути ототожнені.

Зокрема, ці поняття можуть існувати і, отже, розглядатись як: а) такі, що перебувають у тісному взаємозв'язку й існують одночасно; б) такі, що перебувають у тісному взаємозв'язку, проте не спонукають до застосування важелів досягнення економічних наслідків; в) такі, що перебувають у тісному взаємозв'язку, де сама потреба зароджує інтерес, сама необхідність продукує виникнення економічного інтересу та відповідне застосування тих важелів впливу, що мають забезпечити економічний інтерес.

Чи можемо ми стверджувати, що усвідомлене розуміння необхідності породжує виникнення економічного інтересу? Однозначної відповіді на це запитання немає, оскільки реалізація необхідності (потреби) може не викликати економічного інтересу внаслідок особливого (специфічного) стану статусу суб'єкта та його соціально-психологічних, морально-етичних та індивідуальних якостей. Зазначене може обумовлюватись як наявністю певних особистих немайнових прав фізичної особи – підприємця, так і особистими немайновими правами юридичної особи – суб'єкта господарювання, що закріплено у статті 94 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України) [159].

Така позиція наближає нас до розуміння відмежування економічного інтересу від більш широкого, однак не акцентованого поняття як «економічна зацікавленість». Тобто економічна зацікавленість може лежати в основі як форма вияву. Інтерес може існувати і не будучи виявленим у зацікавленості, але в такому разі він не виконує ролі усвідомленого спонукального фактора.

Тому соціально-економічне становище суб'єкта господарювання, стабільність його економічного стану впливають на реалізацію економічної

зацікавленості та формують комплекс юридично значущих дій, що передують втіленню економічного інтересу в об'єктивні наслідки його реалізації. Це не лише обумовлює певний юридичний склад об'єктивних фактів, що характеризують досягнення економічного інтересу, а й об'єктивно впливає на саму сутність конфлікту інтересів при визначенні спонукальних рішень широкого спектру їх походження. Такі рішення можуть базуватися на юридичній природі специфіки певних видів договорів та лежати в основі укладених угод [35, с. 251]. Окрім цього, такі рішення можуть базуватися на підставі особливостей організаційно-правової форми суб'єкта господарювання та прийматись відповідним управлінським апаратом у межах наявних повноважень.

Отже, представлена позиція не завжди може обумовлювати економіко-правову природу близькості економічної зацікавленості та конфлікту інтересів, як можливого похідного правового стану.

Конфлікт інтересів, ймовірно, слід розглядати як окремий випадок більш загального явища – проблеми невідповідності правової форми та матеріального змісту, яка проявляється в тому, що правосуб'єктність розщеплюється між кількома носіями у зв'язку з нездатністю одного з них формувати волю з об'єктивної чи суб'єктивної причини. У судовій практиці також зустрічаються концептуально логічні спроби дати визначення конфлікту інтересів, але через визначення угоди із зацікавленістю (див., наприклад, ухвалу Господарського суду Дніпропетровської області від 31.05. 2021 р. у справі № 904/ 2403/21 [154], ухвалу Господарського суду Івано-Франківської області від 25.06.2021 р. у справі № 909/548/16 [155], постанову Верховного Суду від 17.06.2020 р. у справі № 911/2825/18 [94]).

Водночас, оцінюючи юридичну природу конфлікту інтересів у контексті забезпечення наявних норм різного галузевого спрямування, слід відзначити, що предмет та метод правового врегулювання є різними залежно від галузевої приналежності. Такі особливості обумовлюються кодифікованими законами,

що відносяться до сфери як приватного, так і публічного права. Якщо аналізувати норми, що містяться у цивільній [159], господарській [24], трудовій [47], адміністративній [48] та кримінальній [54] кодифікаціях, а також Кодекс України з процедур банкрутства [46], слід відмітити взаємозв'язок та взаємний вплив норм міжгалузевого спрямування та об'єктивного впливу конвергентних процесів на законодавчу ініціативу.

Найпоширенішим і найочевиднішим з позиції логічного сприйняття конфліктної ситуації при зіткненні інтересів, що опосередковуються відмінністю бачень кожного із суб'єктів, є т. зв. «конфлікт суб'єктів». Зазначена категорія передусім має відображати такий стан, який опосередковує конфлікт, що виник всередині одного органу управління або між уповноваженими представниками різних органів управління господарюючого суб'єкта (абз. 2, ч. 7 ст. 73¹ та абз. 2, ч. 7 ст. 78¹ ГК України) [24]. Тобто у разі неможливості дійти згоди щодо прийняття окремого (управлінського стратегічного або термінового) рішення між двома або декількома виконавчими органами, може виникати конфлікт суб'єктів, які їх представляють. Такому виду конфліктів притаманні ознаки конфлікту, що базується на правових підставах. Тобто конфлікт суб'єктів є юридичним конфліктом у своєму найбільш розповсюдженому вигляді. Акцентування уваги на «найбільш розповсюджений вигляд» унеможлиблює такі ситуації, коли суб'єкт, що представляє виконавчий орган, може діяти всупереч закону (наприклад, дії, що можуть кваліфікуватись як кримінальні правопорушення).

Зосередження уваги на конфлікті суб'єктів, що виникає внаслідок існування правових колізій у діяльності виконавчих органів, може проявлятися і у корпоративних правовідносинах юридичних осіб, результатом якого може бути т. зв. корпоративний конфлікт. Однак відмінність між цими видами полягає, здебільшого, у шляхах винайдення рішення, оскільки останній може знаходитись у сфері залучення професійного медіатора, а отже, не доводиться до судового розгляду, а завершуватись у позасудовому порядку.

У такий спосіб конфлікт суб'єктів може виявлятися як конфлікт представників виконавчого органу, так і корпоративний конфлікт та опосередковуватись характерними ознаками, що лежать в основі неузгодженості позицій уповноважених представників структурних підрозділів та потребує найбільш доцільного, з погляду права, шляху вирішення для підтримки виконання функцій юридичної особи.

Важливо акцентувати увагу і на ситуації, які можуть мати місце при виникненні конфлікту інтересів (ситуації суперечності інтересів). Їх найбільш доцільно класифікувати за галузевим принципом у контексті виникнення у відносинах, що регулюються адміністративним, цивільним, господарським, податковим та/або трудовим законодавством, адже їх виникнення безпосередньо пов'язано з тією чи іншою сферою діяльності осіб – учасників конфлікту.

Міжгалузевий комплексний характер, що знаходиться в основі різновидів ситуації суперечності інтересів, може бути вирішений за допомогою міжнародно визнаних загальних принципів права. Наприклад, превентивним заходом унеможливлення виникнення ситуації конфлікту інтересів у трудових правовідносинах є заборона державним службовцям брати участь у діяльності юридичних осіб приватного права. Вищенаведений приклад збігається також із принципами усунення конфлікту інтересів, що відповідає міжнародним принципам права. У такий спосіб забезпечується незалежність суддів, прокурорів, державних аудиторів, а також тих ситуацій, коли унеможлиблюється поєднання в одній особі боржника та кредитора.

Останнє застереження може лежати в основі доведення того, що ситуації конфлікту інтересів мають не лише економічне, а й соціальне підґрунтя.

Уже йшлося про те, що конфлікт інтересів може виникати за наявності певних спонукальних факторів. З огляду на суб'єктивне ставлення окремого суб'єкта до конфлікту інтересів, спонукальні фактори можна поділити на об'єктивні (причинові) та суб'єктивні (умовні). До перших слід віднести

економічні та правові фактори, а до других – власне розуміння та трактування суб'єкта щодо соціальних, ідеологічних та етико-моральних норм. Зазначені фактори знаходяться у тісному, взаємопов'язаному ланцюжку.

Міжгалузевий характер, що властивий конфлікту інтересів, а також може лежати в основі вирішення суперечки, опосередковується не лише умовними та причинними факторами, а й передусім знаходиться в окремих, чітко визначених площинах. Такими площинами є економічна та правова, які натомість абсорбують умовні та причинні фактори, так само як і будь-який соціальний конфлікт, який знаходиться в економіко-правовій площині. Причому, соціальний конфлікт може зароджуватись поза правовою площиною і набувати її ознак у ході такого конфлікту. Однак у деяких випадках сторони конфлікту можуть бути пов'язані правовими відносинами і правова площина превалює над соціально-економічною на етапі зародження. Але будь-яке вирішення конфліктної ситуації має бути впорядковано переведенням конфлікту у правову площину, шляхом пошуку найбільш доцільних методів та способів вирішення спору.

Майно та майнові правовідносини як підґрунтя виникнення конфлікту інтересів. Інтерес суб'єктів різних організаційно-правових форм, зокрема одноосібних або колегіальних представників, що уповноважені виконувати функції управлінського органу такого суб'єкта, зазвичай намагаються реалізувати на практиці свою позицію на підставі тих чи інших економіко-правових поглядів. Останні завжди обумовлені доцільністю реалізації прагнення досягти більшого майнового еквіваленту та/або необхідністю дотримуватись правових приписів, що є обов'язковими у певних випадках. Також слід зазначити, що досягненню поставленої мети насамперед слугує рівень майнового стану зацікавленого суб'єкта як у відповідній сфері (галузі виробництва), так і у суспільстві загалом. Останнє є беззаперечним твердженням рушійної сили зацікавленості суб'єкта залежно від його економічного статусу. Однак і економічний статус має бути розглянутий у

безпосередньому взаємозв'язку із психоемоційним ставленням осіб, що приймають відповідні рішення до розуміння дотримання вимог чинного законодавства, та навіть більше – етико-моральних цінностей, які панують у суспільстві.

Усе це повною мірою підтверджує багатоманітність висновків, які були зроблені науковцями при обґрунтуванні різних теорій виникнення конфлікту інтересів між найманими працівниками та власниками, а також між власниками та кредиторами (теорія агентських відносин М. Дженсена і У. Меклінга), що стало поштовхом для виникнення таких теорій як теорія максимізації доходів акціонерів та теорія стейкхолдер-підходу (теорія зацікавлених осіб) [184].

Безумовно, поняття конфлікту інтересів не може розглядатись як безальтернативний стан у вигляді рушійної сили зацікавлених суб'єктів. Конфлікту інтересів завжди кореспондує необхідність досягнення збалансованості інтересів протилежних сторін, як логічний та завершальний етап вирішення наявної суперечки. Зазначена протилежність є різнополярним становищем суб'єктів у їх нагальному стані, однак початком упорядкування інтересів задля досягнення їх логічного збалансування.

Логічною є теоретико-правова підстава виникнення теорії раціонального вибору (rational choice theory), яка обґрунтовує максимально можливий ефект при прагненні мінімізувати витратну складову у максимально широкому розумінні видів, у яких вона може проявлятися [214]. Зазначена наявна природність протилежності інтересів була і залишається рушійною силою законотворчої ініціативи різних за своїм статусом гілок влади, які у той, чи інший спосіб, безпосередньо або приховано лобіюють інтереси відповідних соціально-економічних груп або об'єднань.

З погляду теорії права, абсолютним є те, що така законотворча діяльність має бути підпорядкована загальним вимогам, які становлять предмет та метод правового регулювання та є основою відповідної галузевої приналежності (галузі права).

Уже йшлося про те, що галузева приналежність норм, що можуть мати відношення до поняття конфлікту інтересів, може опосередковуватись приналежністю до адміністративного, цивільного, господарського, трудового, податкового, кримінального та інших галузей права. Також доцільне нагадати про наявні поняття диспозитивності та імперативності змісту окремих правових норм [93, с. 48–49], які можуть впливати на «нагальність» правозастосування тієї чи іншої норми права. Така ситуація може продукувати певні правові преференції окремим суб'єктам, які виступають стороною конфлікту інтересів. Зазначене превалювання та відповідні преференції окремих суб'єктів конфлікту інтересів можуть виникати не лише тоді, коли йдеться про домінування імперативних норм (наприклад, публічних галузей) над диспозитивними (приватних галузей), а й в окремих випадках винятково приватної сфери (до якої відноситься цивільне та міжнародне приватне право), які, натомість, безпосередньо покликані врегулювати відносини на підставі юридичної рівності, вільного волевиявлення та майнової відокремленості сторін (стаття 1 ЦК України [159]). Таким прикладом може бути вилучення майна у зв'язку із суспільною необхідністю (стаття 351 ЦК України [159]), норми якої надають перевагу суспільним інтересам, як домінантним. Водночас наведена як приклад норма домінування суспільних інтересів над приватними має розглядатись у поєднанні з іншою стороною її правозастосування – економічною (наприклад, ч. 1 ст. 351 ЦК України передбачає: припинення права власності на нерухоме майно у зв'язку з викупом для суспільних потреб чи примусовим відчуженням з мотивів суспільної необхідності земельної ділянки, на якій воно розміщене...з обов'язковим попереднім і повним відшкодуванням їх вартості [159]), що за своєю сутністю «включає» економічний важіль впливу, як дієвий елемент упорядкування конфлікту інтересів.

Отже, можна констатувати, що будь-який конфлікт інтересів має бути впорядкований з погляду правової точки зору відповідної галузевої

приналежності та враховувати майнові інтереси зацікавлених сторін конфлікту інтересів.

Нормативно-правове регулювання конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів як стан правовідносин між суб'єктами, є доволі розповсюдженим явищем, якому приділено достатньо уваги у різних за своєю силою нормативно-правових актах. Чинне законодавство України регулює цю категорію як на кодифікованому рівні, так і на рівні законів та підзаконних нормативно-правових актів.

Слід зазначити, що конфлікт інтересів знаходить своє закріплення також і в нормативно-правових актах інших країн, а саме:

- Австралії (Закон «Про державну службу» 1999 р. [205]);
- Азербайджану (Закон «Про правила етичної поведінки державних службовців» від 31 травня 2007 р. № 352-ІІІГ [187] та Закон «Про боротьбу з корупцією» від 13 січня 2004 р. № 580-ІІІГ [188]);
- Вірменії (Закон Вірменії «Про суспільну службу» від 29 березня 2018 р. № ЗР-206 [186]);
- Великобританії (Міністерський кодекс Великобританії 2018 р. [197]);
- Ірландії (Закон «Про етику поведінки осіб, що займають державні посади Ірландії» 1995 р. [176]);
- Канади (Закон «Про конфлікт інтересів» 2006 р. [175]);
- Казахстану (Закон «Про державну службу Республіки Казахстан» від 23 листопада 2015 р. № 416-V ЗРК [202] та Закон «Про протидію корупції» № 410-V ЗРК [201]);
- Киргизстану (Закон «Про конфлікт інтересів» від 12 грудня 2017 р. № 206 [189]);
- Німеччини (Закон «Про державну службу» 1957 р. [212] та Закон «Про державних службовців» 2009 р. [177]);
- Таджикистану (Закон «Про державну службу» від 5 березня 2007 р. № 233 [204]);

– Туркменістану (Закон «Про протидію корупції» від 1 березня 2014 р. № 35-V [190], Закон «Про етику та службову поведінку державного службовця» від 26 березня 2016 р. № 364-V [191] та Закон «Про державну службу» від 26 березня 2016 р. № 363-V [192]);

– Чехії (Закон «Про конфлікт інтересів» 2006 р. [91]).

Як бачимо, увага, що приділяється конфлікту інтересів, є актуальною та знаходить своє закріплення у законодавстві не лише пострадянських країн, де конфлікт інтересів можна розглядати як закономірний спадок «радянщини», що продукувала корупцію та де-економічне лобіювання інтересів у багатьох сферах життя, а й у країнах з високо розвинутою економікою, де законодавство спрямовано на всебічне охоплення правовідносин.

Окремо доречно відмітити і наявність такого спрямування нормативно-правових актів у країні-агресорі – РФ та її неприхованого союзника – РБ. Однак у нашій роботі не вважаємо за доцільне аналізувати законодавство зазначених тоталітарних утворень з двох основних причин: з етико-моральних та з факту того, що їх внутрішні нормативно-правові акти тотожного спрямування навряд чи можуть представляти науковий інтерес унаслідок формальності змісту та недієвості впливу наявних норм на регулювання суспільних інтересів при існуванні тоталітарних режимів на обох територіях. Водночас особливості законодавства Росії та Республіки Білорусь в аспекті регулювання конфлікту інтересів є актуальними в розрізі відповідальності за порушення санаційного законодавства в сфері міжнародного публічного права та з боку приватних структур всередині Росії, але це не є об'єктом нашого наукового дослідження і тому в подальшому ми свідомо уникаємо аналізу законодавства Росії та Білорусі.

Як було зазначено вище, термін «інтерес» виживається як у широкому, так і у вузькому значенні, що натомість є підставою для тлумачення останнього як об'єкта, що впливає на права та обов'язки сторін, шляхом визначення відповідних норм права, що мають бути спрямовані на його врегулювання

[130]. В українському законодавстві поруч з категорією «інтерес» (пункт 5 статті 3 ЦК України [158]) містяться такі категорії як «законний інтерес» (частина 1 статті 20, абзац 1 частини 2 статті 20, абзац 4 частини 2 статті 20, частина 5 статті 21, абзац 7 та 8 частини 1 статті 39, абзац 3 частини 6 статті 128, частина 2 статті 216, частина 1 статті 380 та частина 1 статті 389 ГК України [24]) та «охоронюваний законом інтерес». Останній закріплений як окреме поняття у нормативно-правових актах та знаходиться у відповідному взаємозв'язку з іншими правовими явищами та категоріями. Визначаючи інтерес, що охороняється законом, як правовий засіб реалізації та захисту самого інтересу, що реалізується поза рамками суб'єктивного права, має аналогічну із суб'єктивним правом мету, що характеризує фактичний інтерес. Сам охоронюваний законом інтерес виникає після того, як фактичний інтерес отримує правову основу в нормах права та може визначатись як юридичний правовий інтерес [38, с. 21]. Підтверджує вищезазначене і наявність офіційного тлумачення поняття «інтерес, який підлягає захисту» в Рішенні Конституційного Суду України від 1 грудня 2004 р. № 1-10/2004 р., де зазначено, що охоронюваний законом інтерес – це прагнення до користування конкретним матеріальним та/або нематеріальним благом, як зумовлений загальним змістом об'єктивного і прямо не опосередкований у суб'єктивному праві простий легітимний дозвіл, що є самостійним об'єктом судового захисту та інших засобів правової охорони для задоволення індивідуальних і колективних потреб, які не суперечать Конституції і законам України, суспільним інтересам, справедливості, добросовісності та іншим загально-правовим засадам [130].

Види та зміст охоронюваних законом інтересів знаходяться у тісному взаємозв'язку із загальновизнаними правовими поняттями, внаслідок чого можуть перебувати не лише під захистом закону, а й права загалом [130]. Це дає нам підстави стверджувати про тотожність змісту поняття «охоронюваний законом інтерес», що міститься у законах України, з поняттям «право» в

широкому розумінні [104]. У разі, коли інтерес знаходиться поза законом або права, законодавець визначає його як порушення [130].

У контексті наведеного доречно здійснити теоретичний аналіз сфер правозастосування, з посиланням на відповідні норми, що містяться у законодавстві наведених вище країн.

Законодавство Великобританії у вже згадуваному Міністерському Кодексі покладає на членів уряду обов'язок передбачити, що жоден конфлікт не може існувати або не може виникнути між публічними обов'язками та особистими інтересами члена уряду. Крім цього, члени уряду зобов'язані оприлюднювати окрему декларацію про конфлікт інтересів (item «f» art. 1.3 Ministerial Code (UK) [197].

Зокрема, пункт 4 Закону Канади «Про конфлікт інтересів» наголошує, що державний службовець завжди знаходиться у стані, який характеризується конфліктом інтересів у разі здійснення ним посадових повноважень, обов'язків або функцій, які не дають змоги реалізувати власні інтереси, інтереси своїх родичів, друзів або у неналежний спосіб представляти інтереси іншої особи [175]. Більш прискіплива увага до зазначеної норми передбачає відповідальність державного службовця при поверхневому ставленні до своїх обов'язків у разі представлення інтересів іншої особи, що також може трактуватись як лобіювання власних та призводити до відповідальності.

Законодавство Чехії у зазначеному вище законі визначає будь-яку дію або бездіяльність посадової особи, як використання службового становища в особистих інтересах або отримання необґрунтованих переваг для посадових осіб, їх близьких родичів або будь-яких третіх осіб [91]. Тобто законодавство Чехії так само, як і наявні підходи, що визначені у спеціальному законі Канади «Про конфлікт інтересів», не визначає перелік третіх осіб, що дає змогу більш суворо та розширено трактувати конфлікт інтересів посадової особи.

Наведені приклади стосуються публічної і приватної сфери та передбачають поглиблене ставлення будь-якого посадовця до аналізу дій, що

опосередковані функціями посадових повноважень. Так, наприклад, відповідно до глави 13-А «Адміністративні правопорушення, пов'язані з корупцією» Кодексу України про адміністративні правопорушення адміністративна відповідальність передбачена за... порушення вимог щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (стаття 172⁷) [48].

Натомість суб'єкти приватного права так само обтяжені обов'язком уникати випадків, що можуть провокувати конфлікт інтересів, особливо таких, що можуть призвести до фактів корупції [109].

Зазначені норми обумовлюють необхідність уніфікованих вимог, щонайменше в розумінні притягнення до відповідальності у разі виникнення таких правопорушень у приватній сфері. Оскільки, якщо норми, що передбачають правила належної поведінки у публічній сфері, базуються на суворому дотриманні функціональних обов'язків посадових особи, то приватноправова сфера з самого початку передбачає наявність конфлікту інтересів у багатьох сферах. Такі сфери можуть бути притаманні господарсько-правовим відносинам, як-то відносини, що складаються при управлінні юридичною особою, а саме всередині цієї системи управління, що найбільш характеризуються постійним зіткненням волі кількох осіб/груп осіб, залишаючи поле для суперечностей та конфліктів, так і мати своє походження із цивільно-правових обов'язків, що виникають у сторін при виконанні функцій представництва та трастових правовідносин. У зазначених відносинах конфлікт інтересів існує іманентно, незалежно від волі людини. Водночас не кожне таке зіткнення потрапляє до рук законодавця. Особливий порядок прийняття управлінських рішень законодавством не встановлюється (наприклад, при висуванні кандидата до складу органу управління у стані конфлікту інтересів, голосуванні на загальних зборах у стані конфлікту інтересів). Окремі спеціальні закони, наприклад, Закон України «Про акціонерні товариства» [100], Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» [124], не дають визначення конфлікту інтересів, не використовують це поняття, але

фактично містять норми, спрямовані на його врегулювання. Аналіз сукупності зазначених нормативно-правових актів дає підстави констатувати, що поняття «конфлікт інтересів» стало родовим, що виражає суттєві та універсальні ознаки конфлікту інтересів у господарському праві.

Аналізуючи особливості представництва, конфлікт інтересів може розглядатись як внутрішня суперечка інтересів представника та представленого, і зовнішня між представником та представленим і третіми особами.

Довірче управління майном (трастові правовідносини) також уразливе до виникнення конфлікту інтересів та може розглядатись на внутрішньому (між довіреним управителем та власником майна), а також на зовнішньому – між довіреним управителем і довірительом та третіми особами. Як приклад, можна розглянути відносини на ринку цінних паперів, що виникають між андерайтером та довіреним управителем при придбанні акцій на IPO (initial public offering), коли ціна придбаних акцій через деякий час зменшується, породжуючи збитки довірительу управління. Найбільш суттєвого значення уніфікація норм, що регулюють управління цінними паперами, виникає при передачі майна державними службовцями в довірче управління, що на практиці підтверджує актуальність конфлікту інтересів зазначеного інституту приватного права [193].

Усе вищезазначене в сукупності дає змогу констатувати про характерні особливості конфлікту інтересів в окремих напрямках його існування:

- конфлікт інтересів не може виникати автоматично, адже будь-який особистий інтерес може породжувати конфлікт інтересів через свідомі дії або свідому бездіяльність;
- конфлікт інтересів характеризується відсутністю градації (інтересу фізичної особи або інтересу юридичної особи), але наявністю самого факту його виникнення, що натомість є підставою для пошуку і застосування відповідних норм права;

– конфлікт інтересів може розглядатись як окреме явище в площині публічної або приватної сфери правовідносин, а також з урахуванням спільних ознак вищезазначених сфер;

– соціально-економічний напрям – конфлікт інтересів має соціально-економічне походження, а його регулювання безпосередньо пов'язано із галузевою приналежністю, що опосередковується застосуванням відповідних методів правового регулювання та впливу на окремі підгалузі та інститути права.

Висновки до Розділу 1

У розділі досліджено поняття «інтерес» і «конфлікт» в економіко-правових відносинах із застосуванням аксіологічного підходу, і на основі зазначеного висвітлено юридичну природу множинності підстав виникнення конфлікту інтересів, що дало змогу сформулювати такі висновки:

1. Ринкові правовідносини та ринок як узагальнювальне поняття, може бути опосередковане: з одного боку, як логічне, з позицій підприємницького ризику, взаємне бажання отримати сторонами майновий зиск, а з іншого – як конфлікт інтересів, унаслідок протилежних за своєю сутністю спрямувань, що передбачають оптимізацію витрат для досягнення найбільшого майнового зиску.

2. «Економічний інтерес» та «конфлікт економічної мети» у сфері господарських правовідносин перебувають у тісному економіко-правовому зв'язку та мають сприйматись у логічній послідовності як складний юридичний склад, оскільки економічний інтерес зазвичай породжує певну протилежність у позиціях суб'єктів правовідносин, що лежать в основі досягнення економічної мети та є наслідком виникнення конфлікту інтересів як конфлікту економічної мети.

3. Феномен економічного інтересу як явища, слід розглядати з позицій специфічних різновидів людської активності, що знаходиться у сфері економіки, права, психології та соціології.

4. Пізнавальна потреба є складовою інтересу, природнім стимулом до активної життєвої позиції і продуктивної соціальної домінанти, що є важливим у контексті узагальненого розуміння інтересу з позицій юридичної науки. Адже, як відомо, господарсько-правова відповідальність може виникати без наявності такої підстави, як вина – внутрішнього емоційного відношення до власної оцінки стосовно вчинених дій.

5. Економічний інтерес може розглядатись як явище, що існує лише у свідомості суб'єкта та реалізується за волевиявленням цього суб'єкта, а також має суб'єктивний чи об'єктивний характер у зацікавленої особи, що його продукує.

6. Будь-який економічний інтерес, якщо він узгоджений між сторонами, не має призводити до конфлікту інтересів. У протилежному разі – за відсутності компромісів щодо економічного інтересу, виникатиме конфлікт.

7. Кваліфікація юридичного конфлікту залежить від правильності визначення спірного юридичного факту та пошуку його вирішення наявним у законодавстві правовим шляхом, що забезпечить нівелювання його негативних наслідків. Такий підхід має забезпечити методологічні підходи щодо юридичних конфліктів у розподілі їх за видовою приналежністю.

8. Суперечність правових позицій слід вважати однією з ознак правового конфлікту, однак не кожен конфлікт, що може бути вирішений правовим шляхом, лежить у межах протиборства суперечливих правових позицій – деякі протиборчі позиції можуть бути поза межами права.

9. Системоутворюючим елементом конфлікту є відношення до його основної ролі: чи породжує конфлікт деградацію відносин, або навпаки, забезпечує їх розвиток та вдосконалення. Адже, як відомо, будь-які «труднощі» спонукають до пошуку нового, чим утворюють більш працездатну та стійку систему, що повністю відповідає наступному визначенню конфлікту: це зіткнення протилежних інтересів, думок, поглядів; серйозні розбіжності; гостра суперечка.

10. Основними характеристиками конфлікту, що дозволяють опосередковувати його у широкому та практикоорієнтованому визначенні, слід вважати: двосторонній характер; протилежну спрямованість інтересів; спрямованість на порушення іншим суб'єктом реалізації права; можливість визначення домінантної сторони; можливість існування соціальної суперечності (порушення заборон, зобов'язань, прав, принципів конкуренції).

11. Основними змістовно-функціональними особливостями конфлікту є: спрямованість на стабілізацію суспільних відносин після вирішення конфлікту; спрямованість на розвиток та пошук нових суспільних відносин; можливість наслідків дестабілізації суспільних відносин за відсутності шляхів вирішення конфлікту; виступає процесом, що має суб'єктивно-об'єктивний характер, де суб'єктивною складовою є поведінка суб'єктів, а об'єктивною – соціальна суперечність.

12. Сутність юридичного конфлікту має розкриватись через наступні властивості: спрямованість правових механізмів на вирішення суперечностей як розвиток правової дійсності; спрямованість на досягнення правової справедливості, оскільки він є показником наявної проблематики у правовій системі, а також показником актуальних проблем, що підлягають вирішенню; обумовлюється на базі правових процедур, що покликані спрямувати його вирішення в правовій сфері.

13. Конфліктна ситуація виконує сигнальну функцію про необхідність упровадження змін, а ефективність її вирішення свідчить про ефективність управлінських функцій керівного апарату суб'єкта господарювання, з метою досягнення найвищих економічних результатів.

14. Конфліктогенність має розглядатись як потенціал можливих конфліктів, які можуть виникнути у процесі взаємодії суб'єктів господарювання, а також їх структурних підрозділів усередині суб'єкта господарювання. Показники конфліктогенності виражаються за допомогою частотних характеристик.

15. Конфлікт інтересів у праві має розглядатись у межах правових галузей, з урахуванням їх характерних особливостей – насамперед предмета та методу правового регулювання, а також характерних для кожної галузі права та характерних механізмів впливу на зобов'язану особу.

16. Правовий конфлікт інтересів, заснований на нормативно-правових колізіях, є небезпечним суспільним явищем, адже він породжує недовіру

суб'єктів господарювання та окремих осіб до дієвості правових інститутів для вирішення конфліктних ситуацій, як єдиного легального способу винайдення оптимального рішення.

17. Характерні особливості конфлікту інтересів проявляються в основних напрямках його існування: особистий інтерес – породжує конфлікт інтересів через свідомі дії або свідому бездіяльність; прихований інтерес фізичної або юридичної особи за наявності самого факту його виникнення – є підставою для пошуку і застосування відповідних норм права; як окреме явище в площині публічної або приватної сфери правовідносин – враховувати ознаки вищезазначених сфер; соціально-економічний напрям – опосередковується застосуванням відповідних методів правового регулювання та впливу на окремі підгалузі та інститути права.

Сформульовані у розділі положення та висновки були опубліковані у таких наукових працях: «Господарсько-правова аксіологія конфлікту інтересів» [71, с. 177–183], «Теоретико-правові засади нормативного визначення конфлікту інтересів» [72, с. 30–36], «Особливості дослідження поняття «інтерес» у сфері господарювання» [75, с. 47–50].

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ЗАЛЕЖНО ВІД СФЕРИ ГОСПОДАРСЬКИХ ВІДНОСИН ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОЇ ФОРМИ

2.1 Різновиди конфлікту інтересів у сфері господарських відносин

Найбільш розповсюджені прояви конфліктних ситуацій, що спровоковані лобіюванням прихованого інтересу, умовно можна розділити на види, що відповідають, або мають безпосередній зв'язок із загальноприйнятою класифікацією у чинному господарському законодавстві, що розглядає сферу господарських відносин у трьох площинах: господарсько-виробничі відносини, організаційно-господарські відносини та внутрішньогосподарські відносини (ч. 4 ст. 3 ГК України) [24].

Зокрема, господарсько-виробничим відносинам, що характеризуються як майнові та відбуваються при безпосередньому здійсненні господарської діяльності (ч. 5 ст. 3 ГК України), найбільш близькі за своїм походженням конфлікти інтересів, що відбуваються при укладенні договорів, передачі майнових цінностей та делегуванні повноважень відповідальній особі у процесі прийому-передачі майнових цінностей.

Прикладом конфліктної ситуації, що може виникнути у ході організаційно-господарських відносин, є конфлікт інтересів, що спровокований корупційними діями. Це обумовлено тим, що організаційно-господарські відносини відбуваються зазвичай у сфері господарського управління, а підставами їх виникнення можуть бути акти державних органів (владні приписи антимонопольного органу, органу стандартизації, органу ціноутворення, договори між підприємствами (їх об'єднаннями) та органами державної влади чи місцевого самоврядування, договори щодо утворення об'єднань, фінансово-промислових груп, холдингів, складних виробничо-господарських структур зі

складною системою підпорядкування). До таких складних систем підпорядкування належать і відносини між суб'єктом господарювання та фіскальними органами. Зазначені характерні особливості обумовлюють наявність поєднання приватного і публічного інтересу та визначення їх як організаційно-господарських відносин. Віднесення корупційних дій, що спричинили конфлікт інтересів, до сфери організаційно-господарських відносин обумовлюється також положеннями Закону України «Про запобігання корупції», який надає визначення корупції як зловживання особою службовими повноваженнями для отримання неправомірної вигоди (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції») [109], та відносить до цього переліку осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, що прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування (п. п. 1–4, ч. 1, ст. 3 Закону України «Про запобігання корупції»).

Характерними для сфери внутрішньогосподарських відносин є конфлікти інтересів при прийнятті управлінських рішень на внутрішньогоризонтальному рівні – між структурними підрозділами суб'єкта господарювання та внутрішньовертикальному рівні – між суб'єктом господарювання та його структурними підрозділами. З огляду на те, що права та обов'язки учасників внутрішньогосподарських відносин горизонтального та вертикального рівня регламентуються внутрішньокорпоративними нормативними актами суб'єкта господарювання, то конфлікт інтересів при прийнятті управлінських рішень, є найбільш ймовірним.

Визначена послідовність різновидів конфлікту інтересів у сфері господарських відносин обумовлена переліком сфер господарських відносин, що містяться у ГК України, однак не повинна сприйматись як послідовність визначених конфліктів інтересів у будь-якому розумінні (причинно-наслідковому, ваги можливих негативних наслідків або майнової шкоди). До того ж дослідження різновидів конфлікту інтересів у сфері господарських

відносин слід починати з конфліктів інтересів, обумовлених прийнятими управлінськими рішеннями (як логічної основи, що забезпечує потенційні можливості зловживання та наступним зверненням до конфлікту інтересів при укладенні угод (адже укладання будь якої угоди має забезпечуватись відповідними повноваженнями) і з наступним розглядом конфлікту інтересів, спричиненим корупційними діями.

Отже, можемо припустити, що зародження конфлікту інтересів може відбуватись у багатокроковий спосіб – від прийняття управлінських рішень до зловживань при укладанні угод і корупційних дій, що мають за мету вплинути на забезпечення неправомірної вигоди, шляхом застосування важелів владного підпорядкування.

Розглянемо вищезазначені різновиди конфліктів інтересів у запропонованій послідовності.

Основою будь-якого управлінського рішення у сфері господарювання є реалізація досягнення заздалегідь поставленої цілі, що забезпечується наявністю правосуб'єктності та відображає інтерес суб'єкта господарювання. Реалізація волевиявлення, втіленого в управлінське рішення, завжди породжують правові наслідки для певних категорій працівників. Такі правові наслідки обумовлені правовою природою прийнятого рішення, та в контексті розуміння конфлікту інтересів можуть характеризуватись як управлінське рішення, спрямоване на досягнення компромісу, управлінське рішення, що регулює конфлікт інтересів окремим нормативним актом, або управлінське рішення, що базується на окремому юридичному факті (юридичному складі чи складному юридичному складі).

Управлінське рішення, спрямоване на досягнення компромісу, може реалізовуватись шляхом досягнення багатостороннього одиничного компромісу, багатостороннього багаторазового компромісу, одностороннього одноразового компромісу та одностороннього багаторазового компромісу.

Окреслені види досягнення компромісу за рахунок впровадження управлінського рішення відрізняються множинністю застосування підходу до впровадження та звернення кількості осіб, що впливає з самої назви цього підходу. Управлінські рішення компромісного характеру мають певні недоліки, що знаходяться в основі правової природи дії суб'єктів, що їх забезпечують, адже такі дії представляють собою компромісні рішення фізичних та юридичних осіб, спрямованих на виникнення, зміну та припинення правовідносин. Здебільшого такі правові наслідки стосуються сфери прав та обов'язків у галузі цивільного та господарського права.

Розглядаючи як приклад управлінське рішення, спрямоване на пошук компромісу органу управління суб'єкта господарювання з потенційним учасником (акціонером), слід відмітити, що це є акт волевиявлення, який натомість має відповідати та забезпечити правове підґрунтя справжнього волевиявлення всіх зацікавлених осіб. У такий спосіб вищезазначене управлінське рішення має впорядкувати потенційний конфлікт інтересів, що виник унаслідок розбіжностей позицій потенційного учасника (акціонера) та органа управління суб'єкта господарювання при можливому голосуванні. Тому управлінське рішення компромісного типу має за мету досягнення погодженого сторонами рішення як загальноприйнятного та такого, що не суперечить чинному законодавству.

Наведений приклад доводить відмінність управлінського рішення, спрямованого на досягнення компромісу, від управлінських рішень, що приймаються в односторонньому порядку органом управління, характеризуються імперативними засадами та не передбачають зворотної реакції (у вигляді згоди або окремих рекомендацій, спрямованих на внесення змін) особи чи групи осіб. Отже, управлінські рішення, спрямовані на досягнення компромісу, відповідають ознакам рівності волевиявлення, однак яке забезпечується на етапі його пошуку для досягнення кінцевої мети. Окрім того, подібний підхід узгоджується із загальноприйнятим розумінням

укладення господарсько-правових договорів, обов'язковим етапом яких є переддоговірний характер та робота над зауваженнями.

Управлінське рішення, що регулює конфлікт інтересів окремим нормативним актом, має розглядатись як внутрішній нормативний акт суб'єкта господарювання локального спрямування. Такий погляд на управлінське рішення співвідноситься із нормативною теорією в теорії управління, згідно з яким це рішення визнається джерелом об'єктивного права, а не лише окремим юридичним фактом [143]. У такий спосіб цей підхід може повністю бути покладений в основу підходів щодо врегулювання конфлікту інтересів, шляхом прийняття локального нормативного акту суб'єктом господарювання.

Зміни в господарському законодавстві України сформували нові підходи до нормативної теорії управління, яка в радянські часи відносилась винятково до врегулювання трудових відносин. Наразі сфера її застосування забезпечує прийняття локальних актів, спрямованих на врегулювання організаційно-господарських та внутрішньогосподарських відносин. Що стосується врегулювання конфлікту інтересів, то управлінське рішення нормативного характеру може бути спрямовано і на врегулювання господарсько-виробничих і майнових відносин. Підтверджує це увага, що приділяється нормативній теорії у доктринальних положеннях теорії права [28].

Управлінські рішення нормативного характеру можуть засновуватись на нормах господарського та цивільного законодавства, що в сукупності дозволяє їх визначити як локальні акти, спрямовані на врегулювання конфлікту інтересів. Водночас структура управлінського рішення, що заснована на нормативному акті, може сприйматись як підготовчі дії до впровадження та правового забезпечення окремого інтересу. Таке розуміння управлінського рішення витікає із його складових, які породжують його у певному порядку: визначення цілей і альтернативних способів, необхідних для врегулювання конфлікту інтересів; обґрунтування найбільш доцільного (щодо впливу на

визначених суб'єктів) варіанту волевиявлення у вигляді нормативного акту та процедуру у вигляді підготовчих дій щодо їх упровадження та реалізації.

Вищезазначене доводить наявність окремих зіткнень інтересів зацікавлених суб'єктів на кожному з перелічених етапів управлінського рішення нормативного характеру в процесі впливу на конфлікт інтересів.

Усе це в сукупності лежить в основі чіткого відокремлення управлінських рішень, спрямованих на врегулювання конфлікту інтересів, шляхом пошуку компромісу та шляхом ініціації локального нормативного акту. Однак не слід відкидати і ситуації взаємоузгодженості та взаємодоповнення двох вище перелічених підходів. Управлінське рішення має елементи компромісного характеру, що можуть забезпечити прямі норми чинного законодавства, посилення на які характеризує управлінське рішення нормативного характеру. У такий спосіб нормативне рішення здебільшого спрямоване на врегулювання конфлікту інтересів, що зачіпає трудові або адміністративні правовідносини, а управлінське рішення компромісного характеру здебільшого впливає на врегулювання правовідносин приватноправової сфери.

Вищезазначене обумовлюється неможливістю існування окремої чітко визначеної правової норми, що буде впорядковувати широкий спектр різновидів конфлікту інтересів. Окрім того, конфлікт інтересів регулюється спеціальними нормами законодавства, але не охоплює більш широкої сфери дій, що можуть мати суттєві правові наслідки з прихованою зацікавленістю окремих суб'єктів, що в сукупності не дає змоги охарактеризувати ключові вимоги до управлінського рішення, спрямованого на врегулювання конфлікту інтересів, шляхом компромісу чи локального нормативного акту як такого, що передбачає необхідні правові наслідки.

Управлінське рішення, що базується на окремому юридичному факті (юридичному складі чи складному юридичному складі), має за мету вплив на врегулювання конфлікту інтересів, шляхом послідовного обґрунтування

наявних обставин (наявного юридичного факту) та обставин, прагнення яких має забезпечити таке управлінське рішення в майбутньому.

Звернення до доктрини теорії права в контексті класифікації юридичних фактів на одиничні та множинні [169, с. 117–148], передбачає можливість існування управлінських рішень, що опосередковані наявністю юридичних фактів в існуючій класифікації. Так, наприклад, рішення уповноваженого суб'єкта щодо передачі повноважень на отримання матеріальних цінностей (на підставі довіреності) визначеному працівнику (який виявив ознаки зацікавленості, а отже, конфлікту інтересів) може розглядатись як підстава для управлінського рішення вищого рівня, що скасовує надання повноважень та відповідну довіреність, як одинарний юридичний факт, що забезпечував конфлікт інтересів. Відповідно, управлінське рішення про скасування таких повноважень також має розглядатись як юридичний факт, спрямований на запобігання негативних наслідків потенційного конфлікту інтересів.

Загальноприйняте розуміння юридичного складу [169, с. 169] в контексті управлінського рішення, спрямованого на запобігання конфлікту інтересів, може виявлятися у деякій кількості юридичних фактів, що є підставою прийняття такого рішення внаслідок існування конфлікту інтересів, як їх сукупність. Зокрема, управлінське рішення щодо виключення працівника із тендерного комітету може базуватись на підставі наявного юридичного складу (множинності юридичних фактів), що вказують на: лобіювання працівником інтересів окремо визначеного продавця (постачальника); наявність родинних зв'язків; перебування у довготривалих відносинах підпорядкування, або навпаки, наявність непоодиноких конфліктних ситуацій між такими суб'єктами. Такі та подібні юридичні факти можуть не знаходитись та не сприйматись у послідовності їх виникнення, що визначає їх як простий юридичний склад.

Складний юридичний склад як підстава управлінського рішення, спрямованого на нівелювання негативних наслідків конфлікту інтересів,

відрізняється обов'язковою послідовністю виникнення юридичних фактів, що становлять складний юридичний склад. Так, наприклад, факт прийняття на роботу працівника з умовою підвищення кваліфікації у майбутньому для допуску до виконання роботи, зобов'язує його підтвердити це документально. У разі відсутності підтвердження, це вважається юридичним фактом, що впливає на зменшення функціональних обов'язків працівника внаслідок його недостатньої підготовки. Подальше виконання працівником необумовлених допуском обов'язків є наступним – третім юридичним фактом, які в сукупності мають сприйматись у своїй послідовності та складати складний юридичний склад як підставу прийняття управлінського рішення про недопущення або обмеження, або заміну працівника для виконання таких повноважень.

Окрім зазначених прикладів юридичних фактів, як підстав управлінського рішення, спрямованого на запобігання конфлікту інтересів, самі управлінські рішення як реакція на такі юридичні факти, може проявлятися в одиничному юридичному факті (окреме управлінське рішення), простому юридичному складі (декілька управлінських рішень щодо запобігання конфлікту інтересів, що не передбачають обов'язкову їх послідовність), або складному юридичному складі (декілька управлінських рішень, легітимність яких забезпечується чітко визначеною послідовністю).

Отже, сфера внутрішньогосподарських відносин, що забезпечується прийняттям управлінських рішень на внутрішньогоризонтальному та внутрішньовертикальному рівнях, може обумовлювати конфліктну ситуацію (або є наслідком конфліктної ситуації), як зіткнення протилежних інтересів у контексті самих управлінських рішень.

Окрім цього, ключовим моментом є необхідність законодавчого врегулювання суперечностей та наступного конфлікту інтересів, заснованому на управлінському рішенні.

Розглянемо конфлікт інтересів при укладенні господарських договорів. Зокрема, чинне господарське законодавство України розглядає укладення

договорів як підставу виникнення господарських зобов'язань. Відповідно до статті 179 ГК України [24] такі зобов'язання визнаються господарсько-договірними.

Законодавець зазначає, що укладання господарського договору є обов'язковим, якщо він заснований на державному замовленні або існує пряма вказівка закону щодо обов'язковості укладання договору. Практика договірних відносин свідчить про неабияку користь для суб'єктів господарювання (незалежно від організаційно-правової форми) при фіксації узгоджених істотних умов, що полегшує їх процедуру застосування та тлумачення у разі виникнення спору. Усе це доводить важливу роль господарського договору, як інструменту виникнення прав та обов'язків між сторонами.

Суб'єкти господарювання, відповідно до ч. 4 ст. 179 ГК України, можуть визначати зміст договору на основі вільного волевиявлення, примірного договору, типового договору, а також договору приєднання [24]. Наданий перелік договорів побудований у послідовності зменшення обсягу волевиявлення сторонами на його зміст та, відповідно, зменшення потенційного конфлікту інтересів, що може бути обумовлений включенням у зміст договору умов, що забезпечуватимуть прихований інтерес зацікавленого суб'єкта.

Зазначене обумовлює дослідження конфлікту інтересів при укладанні господарського договору в контексті його приналежності винятково в розумінні останнього, як заснованого на вільному волевиявленні.

Окрім того, при дослідженні конфлікту інтересів при укладанні господарських договорів мають бути враховані особливості організаційно-правової форми, зацікавлені суб'єкти, а також суб'єкти, що характеризуються тим чи іншим ступенем залежності.

Тому вплив на зародження конфлікту інтересів можуть здійснювати як окремі фактори, що характеризуються організаційно-правовою формою,

суб'єктним складом, можливістю вільно формувати умови договору, так і сукупність цих факторів у їх взаємозв'язку.

Найбільш розповсюдженим випадком зародження конфлікту інтересів є взаємозв'язок із суб'єктним складом, який чинне законодавство може відносити до зацікавлених осіб. Коло зацікавлених осіб можуть становити законні представники як однієї, так і іншої сторони господарського договору (представники одноосібного або колегіального виконавчого органу, член або члени наглядової ради, працівник, який за своїми посадовими обов'язками впливає на зміст договору або затверджує його). Також зацікавленими особами, що опосередковано можуть породжувати сторонній інтерес, є особи з наявністю родинних зв'язків різного ступеню спорідненості. Як окрему категорію зацікавлених осіб, можна розглядати працівників суспільства, які не мають об'єктивного інтересу, проте можуть породжувати конфліктну ситуацію на підставі суб'єктивної оцінки. Прикладом зазначеного може бути втручання сторонніх осіб з боку суспільства щодо перешкоджання ведення господарської діяльності внаслідок існування суб'єктивної оцінки (місце розташування, виду діяльності тощо).

У контексті зазначеного доречно акцентувати, що доволі широкий перелік потенційно зацікавлених осіб, що можуть розглядатись як підстава виникнення конфлікту інтересів, потенційно може сприяти полегшенню виявлення причини, однак у деяких випадках може обумовлювати протилежний ефект – ускладнювати пошук реально наявного вектора спрямованості конфлікту інтересів. Тому перелік осіб має бути згрупований за критеріями максимального наближення та не допускати подвійного чи широкого трактування у разі відсутності прямого зв'язку, визначеного законом. До таких прикладів можна віднести осіб, що перебувають у відносинах цивільного шлюбу або ведуть спільне господарство. Останнє свідчить про необхідність вироблення дієвих критеріїв оцінки зацікавленості та взаємозв'язку осіб, що не перебувають у зареєстрованих відносинах, що

дозволяє уникати об'єктивності внаслідок зловживання суб'єктивними трактуваннями. Такі критерії можуть бути використані при визначенні ступеня потенційної зацікавленості та, відповідно, можливого ризику виникнення конфлікту інтересів при укладанні господарсько-договірних відносин. Водночас критерії визначення ступеня зацікавленості осіб не можуть порушувати етико-моральних основ та особистих немайнових прав, що забезпечують особисту сферу життя будь-якої людини. Винятком з цього положення можуть бути дії кримінально-процесуального характеру.

Наступним критерієм оцінки укладених господарських договорів має бути уніфікований порядок укладення договорів, обтяжених потенційним конфліктом інтересів. Така уніфікація має бути спрямована на нівелювання негативних наслідків, що можуть бути спричинені потенційним конфліктом інтересів у тих випадках, коли суб'єктний склад та інші складові, що свідчать про можливий конфлікт інтересів, не можуть бути усунені. Адже на практиці існують непоодинокі випадки неможливості делегування повноважень іншій особі або просте виключення особи з потенційним конфліктом інтересів із переліку осіб, що мають відношення до укладення господарського договору.

Ще одним чинником, що може визначати конфлікт інтересів при укладанні договорів, є категорія осіб, які напряду не можуть бути визначені як зацікавлені, проте перебувають із зацікавленими особами у відносинах залежності. Зазначену категорію ми визначаємо як «залежні особи». Зокрема, визначення залежності може перебувати як у розумінні довірчих відносин (фідуціарних обов'язків), так і в розумінні безпосередньої залежності економіко-матеріального характеру. Така обставина також може знаходитись у полі суб'єктивних для доведення фактів, проте одним із дієвих важелів впливу може бути свідоме декларування та прийняття зобов'язання здійснювати посадові обов'язки, дотримуючись принципів добросовісності та розумності.

Принципи добросовісності та розумності передбачають наявність стандартів *duty of loyalty* (обов'язок відданості), *duty of care* (обов'язок

підклування), що запозичені з англосаксонської правової сім'ї та зобов'язують управлінців суб'єкта господарювання дотримуватись лояльності та підклування про інтереси юридичної особи при виконанні посадових обов'язків.

Подібні вимоги містяться у нормативно-правових актах різних економічно розвинутих країн. У Великобританії Закон 2006 року «Про компанії» послуговується терміном «розумна дбайлива особа» (*reasonably diligent person*) (ст. 174) [211, с. 310–312].

Близькою за своїм значенням є концепція «порядного господарського керівника» (*ordentliche und gewissenhafte Geschäftsleiter*), що знаходить своє закріплення в § 93 Акціонерного закону Німеччини.

Подібні вимоги до керівника суб'єкта господарювання містяться в законодавстві країн Скандинавського регіону, згідно з яким порушення вимоги «розумного підклування про інтереси компанії», наслідком якого було виникнення конфлікту інтересів, передбачає звільнення особи, що допустила таке порушення [179, с. 84].

Окремим об'єктом для дослідження можна вважати досвід судової практики економічно розвинутих країн, що відносить визнання конфлікту інтересів як підставу притягнення до відповідальності в обсязі відшкодування майнової та немайнової шкоди [210]. Зазначене спонукає до детальних досліджень такого підходу, адже покладення на зобов'язану особу відповідальності має бути доведено, а у разі майнової відповідальності – обраховано. Доведеність конфлікту інтересів може становити складний процес, що базується на суб'єктивних судженнях, навіть попри існування доктринальних положень щодо презумпції винуватості у приватноправових відносинах.

Раніше наведені приклади щодо існування фідуціарних відносин не завжди знаходяться у взаємозв'язку із потенційним конфліктом інтересів, адже він може не бути наслідком порушення обов'язку довірчих відносин [207; 208]. Це обумовлено тим, що фідуціарні правовідносини як обов'язки, що

передбачають довірчі стосунки між сторонами в контексті винайдення найбільш оптимальної управлінської поведінки, не можуть сприйматись як обов'язок вимоги при передачі, адже це є правом, а не обов'язком [171; 182; 198]. Подібний підхід в українському законодавстві стосується підходів щодо відшкодування збитків, який є правом, а не обов'язком управомоченої особи.

Наведені концепції («розумної дбайливої особи», «порядного господарського керівника», «розумного піклування про інтереси компанії») безпосередньо пов'язуються із визначенням ступеня відповідності добросовісного виконання своїх обов'язків топ-менеджментом при прийнятті тих чи інших управлінських рішень.

Категорії добросовісності, розумності та справедливості, що знайшли своє закріплення у статті 2 ЦК України [158] як принципи цивільного права та приватноправових відносин загалом, лежать в основі розумності корпоративної поведінки, дбайливості та піклування для отримання позитивного підприємницького результату, справедливого застосування морально-етичних складових, що передбачають норми чинного законодавства та добросовісного насамперед виконання своїх посадових обов'язків працівниками та прийняття управлінських рішень керівниками.

Водночас загальнопозитивістський підхід законодавця стосовно дотримання вимог щодо добросовісності, справедливості і розумності має передбачати критерії їх оцінки, як підстава покладення обсягу відповідальності і на управлінця, і на окремого працівника. Чинне законодавство України визначає якість дотримання цих принципів на розгляд суду внаслідок доведення зобов'язальною особою. Зазначений підхід щодо оцінки критеріїв добросовісності, розумності та справедливості відображає тенденції у правозастосуванні іноземних країн. Наприклад, у Великобританії судовий прецедент не надає визначення конфлікту інтересів задля свободи його тлумачення судом та недопущення формальних підстав уникнення

відповідальності менеджментом компаній. Слід зазначити, що будь-який суб'єктивний фактор може розглядатись як підстава виникнення конфлікту інтересів або підстава, що спонукає управлінця діяти за рахунок суспільства. Додатковою обставиною, що обумовлює визначення конфлікту інтересів судовим прецедентом, є відсутність вичерпного переліку зацікавлених осіб, що також надає право суду розширено тлумачити підстави виникнення конфлікту інтересів [200].

Суб'єктивні обставини тлумачення підстав виникнення потенційного конфлікту інтересів відповідають доктринальним положенням щодо покладення на зобов'язану особу важелів відповідальності незалежно від того, чи була її зацікавленість прямою чи опосередкованою, чи базувалась вона на майнових засадах або чи мала вона немайновий характер [206; 213].

Чинне законодавство України містить низку недоліків, що ускладнюють визначення підстав потенційного конфлікту інтересів, а отже, визначення зони відповідальності за наявні негативні наслідки. Такими недоліками є:

- винятковий склад зацікавлених осіб [109];
- відсутність відповідальності підрозділів, на які покладено функцію контролю (ревізійна комісія, комплаєнс-департамент, служба безпеки).

До першого недоліку слід віднести працівників топ-менеджменту, які хоч і не відносяться до керівного складу управлінців, проте беруть активну участь у процесі управління та безпосередньо впливають на формування управлінського рішення суб'єкта господарювання. До таких осіб можуть належать керівники департаменту та заступники керівників за окремими напрямками.

Другий недолік становить відсутність уваги законодавця до наявної потенційної зацікавленості працівників контрольних органів не лише внутрішньокорпоративного формування, а за певних обставин, і зовнішнього формування. Такі суб'єкти можуть мати власний інтерес, що суперечить інтересам суб'єктів господарювання при укладанні господарських договорів, та створювати потенційний конфлікт інтересів.

Отже, удосконалення чинного законодавства має передбачати потенційний перелік осіб, шляхом визначення їх загальних ознак, критеріїв та обставин укладення господарського договору, а не формального переліку осіб, що можуть становити конфлікт інтересів. Такий підхід відповідатиме наявному в країнах з розвинутою економікою (Великобританія, Німеччина, Південна Корея, Франція), де у судовій практиці використовується поняття директора де-факто. З огляду на це, необхідно доповнити чинне законодавство України наступним формулюванням: до осіб, що представляють інтереси суб'єкта господарювання та діють від його імені, відносяться особи, що здійснюють вплив при фактичних обставинах, та представники органів управління та контролю, на які розповсюджується обов'язок діяти добросовісно та розумно.

Зазначений підхід має сприяти підвищенню ефективності притягнення до відповідальності та відшкодування збитків фактичних учасників, рішення і вплив яких формував суттєві умови договірних відносин за наслідки потенційного конфлікту інтересів.

При цьому залишається ключовим моментом визначення розміру збитків у їх немайновому та майновому розумінні. У цьому випадку важливу роль можуть відігравати принципи розумності та справедливості в частині обумовлення дій управлінця при фактичних обставинах, поряд із добросовісністю виконання посадових обов'язків в інтересах суб'єкта господарювання.

Останнє знаходиться у прямому взаємозв'язку з труднощами доведення збитків, що стали наслідком протиправної (внаслідок конфлікту інтересів) дії чи бездіяльності посадової особи суб'єкта господарювання (одноосібного чи колегіального виконавчого органу). Сторона, що ініціює відшкодування збитків, має довести наявність сукупності факторів та їх причинно-наслідковий зв'язок із наявними негативними наслідками, що на практиці вбачається не простим завданням унаслідок відсутності дотримання чітких критеріїв добросовісності, розумності та справедливості у діях особи-відповідача.

Водночас загальноприйняті підходи щодо продукування внутрішньокорпоративних нормативних актів надають свободу ініціації таких критеріїв на локальному рівні та, відповідно, надання їм джерела права, що є обов'язковим на відносному рівні (тобто є обов'язковими для осіб працівників суб'єкта господарювання та суб'єкта, що вступає з ним у правовідносини).

Окрім внутрішньокорпоративних нормативних актів, які знаходять дедалі більш широке розповсюдження серед суб'єктів господарювання в Україні, слід акцентувати увагу ще на два (менш розповсюджених у своєму застосуванні) механізми, що покликані надати оцінку ефективності управлінського рішення або ініціації окремо взятої суттєвої умови господарського договору. Такими механізмами можуть бути:

- визначені на рівні внутрішньокорпоративних нормативних актів межі стимулювання відповідальних осіб – управлінців щодо ефективності суттєвих умов господарського договору чи окремого управлінського рішення, ініційованого ними;
- визначені на рівні внутрішньокорпоративних нормативних актів допустимі розміри збитків (у їх максимальному, а в окремих випадках мінімальному значеннях), що є наслідком неефективності ініційованих суттєвих умов господарського договору чи управлінського рішення відповідальною особою.

Останні два механізми характеризуються повною протилежністю та в сукупності створюють дієві рамки майнового визначення критеріїв ефективності умов укладеного суб'єктом господарювання договору або окремого управлінського рішення в контексті дотримання принципів добросовісності, справедливості та розумності працівником.

Усе вищезазначене свідчить про недосконалість чинного законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів, унаслідок відсутності зрозумілих критеріїв відповідальності при укладенні господарського договору та прийняття управлінського рішення. Це ускладнюється відсутністю визнання

осіб, що фактично або приховано можуть діяти від імені суб'єкта господарювання такими, що мають зацікавленість.

Конфлікт інтересів впливає на системоутворюючі інститути приватного права, шляхом наявної суперечності інтересів суб'єкта господарювання та сторонніх інтересів, що не відповідають інтересам суб'єкта господарювання.

Конфлікт інтересів представляє собою системоутворюючий фактор, який однак характеризується відсутністю уніфікованих та послідовних підходів, унаслідок фрагментарності у різних нормативно-правових актах приватноправового та публічно-правового спрямування.

Дієвість принципів добросовісності, розумності та справедливості не виконує належного функціонального забезпечення внаслідок відсутності зрозумілих критеріїв оцінки ефективності прийнятих договірних відносин, що спровокували конфлікт інтересів.

Логічним продовженням дослідження різновидів конфлікту інтересів у сфері господарських відносин є конфлікт інтересів з корупційною складовою. Корупційна складова необов'язково може відігравати головну роль у виникненні конфлікту інтересів, але вона завжди вважатиметься обтяжуючою обставиною для покладання відповідальності на зобов'язаних осіб, а також обставиною, що беззаперечно доводить наявність існуючого, а не потенційного конфлікту інтересів. Конфлікт інтересів, обтяжений корупційною складовою, може бути характерним для широкого кола дій суб'єкта господарювання та безпосередньо відноситись до досліджених вище випадків, як конфлікт інтересів при прийнятті управлінських рішень та конфлікт інтересів при укладанні господарських договорів. Корупційна складова у разі її доведеності, має сприйматись як беззаперечний аргумент порушення принципів добросовісності, розумності і справедливості.

Курс, обраний Україною на впровадження загальнолюдських цінностей та правил ведення чесної конкурентної боротьби у сфері підприємництва, доводить нагальну актуальність пошуку найбільш дієвих та ефективних

критеріїв, що покликані забезпечити упередження та нівелювання негативних наслідків при прийнятті широкого спектра господарських рішень. Зокрема, Державна антикорупційна програма на 2023–2025 роки [110] має за мету досягнення значного прогресу в запобіганні та протидії корупції, забезпечення злагодженості та системності антикорупційної діяльності всіх державних органів та органів місцевого самоврядування, а також належного процесу післявоєнного відновлення України, побудованого на принципах оптимізації функцій держави та місцевого самоврядування, що передусім передбачає усунення дублювання повноважень різними органами та випадків реалізації одним і тим самим органом повноважень, поєднання яких створює додаткові корупційні ризики; цифрової трансформації реалізації повноважень державними органами та органами місцевого самоврядування, прозорості діяльності та відкриття даних як основи для мінімізації корупційних ризиків у їх діяльності; створення на противагу наявним корупційним практикам більш зручних та законних способів задоволення потреб фізичних і юридичних осіб; забезпечення невідворотності юридичної відповідальності за корупційні та пов'язані з корупцією правопорушення, що створює додатковий стримувальний ефект для всіх суб'єктів правовідносин; формування в суспільстві нетерпимості до корупції, утвердження культури доброчесності та поваги до верховенства права. Виконання цієї Програми сприятиме подальшій роботі щодо набуття Україною членства в ЄС, Північноатлантичному Альянсі (НАТО), Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) [90].

У такий спосіб одним із нагальних завдань, що має бути виконане в контексті висвітленої проблематики, є недієвість на практиці наявних механізмів запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Основні проблемні питання визначені в Антикорупційній стратегії на 2021–2025 роки (далі – Антикорупційна стратегія), затвердженій Законом України від 20 червня 2022 р. № 2322-IX «Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки» [111].

Зазначене доводить особливу увагу з боку держави на дотримання антикорупційних заходів та визначення необхідних стандартів їх дотримання суб'єктами усіх ланок держави, зокрема у сфері господарювання. Останнє (сфера господарювання) передбачає включення в систему управління суб'єкта господарювання механізмів урегулювання конфлікту інтересів із корупційною складовою. Упровадження антикорупційних заходів на практиці має базуватись на виробленні уніфікованих принципів урегулювання конфлікту інтересів, незалежно від превалювання в них приватних чи публічних відносин, що має забезпечити збалансування та дієвість нормативно-правових актів, спрямованих на запобігання корупції в публічній та приватній сфері.

Системоутворюючим чинником підвищення ефективності системи запобігання і протидії корупції є формування та реалізація державної антикорупційної політики, яка не завжди ґрунтується на повних, об'єктивних та достовірних даних (п. 1.1 Державної антикорупційної Програми на 2023–2025 роки) [110], що обумовлює перехід від рекомендаційного до обов'язкового характеру наявності у суб'єкта господарювання антикорупційних заходів. Прикладом цього може бути Міжнародний стандарт ISO 37001 «Системи менеджменту боротьби з хабарництвом» [137]. Міжнародний досвід реагування на наявність відповідних внутрішньокорпоративних норм передбачає настання пом'якшувальних санкцій у рамках FCPA 1977 (Закон США «Про корупцію за кордоном») [178].

Запровадження єдиної уніфікованої системи збору, узагальнення та візуалізації статистичної інформації, що має надаватись спеціально уповноваженими суб'єктами у сфері протидії корупції, має забезпечити доступ до результатів роботи згаданих суб'єктів. Ці кроки мають унеможливити розвиток постійно змінних форм корупції, яка не вичерпується ознаками корупційної поведінки та звичайною профілактикою конфлікту інтересів.

У такий спосіб боротьба з корупційною складовою, насамперед у сфері господарювання, має відображати тенденції та досвід інших держав та

побудована з урахуванням: системних змін до законодавства у сфері запобігання та протидії корупції; важливості визначення пріоритету для сфери економічних та організаційних правовідносин у державі та суспільстві; прозорості та публічності заходів, спрямованих на протидію конфлікту інтересів; реальних механізмів контролю та відповідальності за впровадження антикорупційних заходів.

Слід зазначити, що одним із важливих недоліків є усунення багатоаспектності тлумачень таких термінів, як: «потенційний конфлікт інтересів», «реальний конфлікт інтересів», «приватний інтерес», які не мають достатньої чіткості та однозначності, що виявляється у хибному розумінні небезпеки конфлікту інтересів, як соціального і правового явища у тому, що приватний інтерес перешкоджає неупередженому виконанню повноважень, а не у тому, що можуть існувати приватні інтереси, які суперечать службовим повноваженням [110].

Розуміння та оцінка суперечностей, що можуть існувати як суперечливість приватних інтересів службовим повноваженням, знаходиться на межі цивільно-правової, адміністративної та кримінальної відповідальності. Зазначений підхід відповідає Конвенції ООН «Про цивільно-правову відповідальність за корупцію» (ETS № 174) [160], статті якої спрямовані на відшкодування збитків у повному обсязі. Зокрема, стаття 12 Конвенції ООН зобов'язує країн-учасників впроваджувати антикорупційні заходи в приватному секторі відповідно до сукупності норм цивільного, адміністративного та кримінального права, що містяться у чинному внутрішньому законодавстві. Окрім цього, однією з особливостей зазначеної конвенції є рекомендаційні норми щодо ефективності та прозорості фінансової звітності та обліку, що знаходить своє закріплення у запропонованих стандартах аудиторських перевірок та бухгалтерського обліку. Рекомендаційний підхід не зобов'язує дотримання антикорупційних заходів, а лише вказує про наявні тенденції, які має наслідувати внутрішнє законодавство у цій сфері. Також рекомендаційний підхід ототожнюється із підвищенням

значущості дотримання принципу добросовісності, укріплення прозорих контактів із органами контролю та нагляду та впровадження відповідних процедур суб'єктом господарювання.

Зокрема, норми, наведені у розділі V Закону України «Про запобігання корупції», є недостатньо ефективними для забезпечення врегулювання конфлікту інтересів через відсутність алгоритму дій безпосереднього керівника, строків повідомлення про конфлікт інтересів та строків самостійного його врегулювання, що зумовлює невизначеність дій для особи та притягнення особи до відповідальності.

Ще однією прогалиною у чинному законодавстві України, що обумовлює наявність корупційних ризиків та, відповідно, конфлікт інтересів у сфері господарювання, є пріоритетність застосування карально-репресивних методів державного нагляду (контролю) замість превентивних і ризик-орієнтованих, що довели свою ефективність на практиці. Зарегульованість діяльності суб'єкта господарювання є сприятливим підґрунтям для виникнення корупції та конфлікту інтересів у сфері господарювання. Зокрема, необґрунтовані вимоги щодо дублювання звітної інформації, що має надавати суб'єкт господарювання, є однією з причин виникнення конфлікту інтересів через не завершення реформи, що спрямована на оптимізацію процесів співробітництва з державними органами.

Окремим видом конфлікту інтересів є корупційні ризики у суб'єктів господарювання державного сектору економіки, що обумовлюються відсутністю чіткої політики державної власності та індивідуальних політик власності державних унітарних підприємств. Те саме стосується і господарських товариств, де державі належить 50 і більше відсотків акцій (часток).

Що стосується економічно розвинутих країн, зазначені проблеми вирішуються на рівні законів. Так, у Великобританії Закон «Про боротьбу з хабарництвом» (UK Bribery Act) [173] передбачає максимально широкий спектр

дії норм, спрямованих на попередження хабарництва не лише компаніями приватного сектора економіки, а й державними і будь-якими іншими, що ведуть свою діяльність у Великобританії.

У США діє Закон «Про хабарництво за кордоном» (FCPA) [178], що має екстериторіальну дію – тобто розповсюджується за межами США.

Окрім національного законодавства, існують нормативно-правові акти локального спрямування антикорупційної дії. Міжнародна торгова палата ІСС з боротьби з корупцією запропонувала у 2011 році окремою умовою договору застереження про мінімальні ризики за корупційні дії [87]. Іншим прикладом можна вважати стандарти корпоративного управління ОЕСР, що мають бути впроваджені на підприємствах державної форми власності, які забезпечують стратегічне значення для економіки і безпеки країни.

Інститут антикорупційного комплаєнсу також належить до внутрішньокорпоративних локальних нормативних актів, що має забезпечити антикорупційні дії на принципах доброчесності, справедливості і розумності.

У такий спосіб можемо констатувати, що недовершеність нормативно-правових актів на рівні законів станом на тепер може частково забезпечуватись за допомогою внутрішньокорпоративних нормативних актів, таких як кодекси, політики та спеціальні інструкції щодо правил поведінки.

Корупційні ризики, що спричиняють конфлікт інтересів, можуть стосуватись не лише осіб управлінського чи засновницького складу суб'єкта господарювання, а й будь-якого працівника суб'єкта господарювання.

Отже, чинне антикорупційне законодавство України не визначає необхідного переліку осіб, що можуть мати конфлікт інтересів із корупційною складовою, унаслідок фактичного виконання адміністрування діяльності суб'єкта господарювання.

Визначення осіб, що можуть мати конфлікт інтересів із корупційною складовою, має засновуватись не винятковим їх переліком, а визначеними на рівні закону характерними ознаками корупційних дій.

2.2 Конфлікт інтересів суб'єктів господарювання корпоративного типу

Зазначений підрозділ має за мету висвітлення проблематики конфлікту інтересів, що може виникати при управлінні корпоративними юридичними особами. У контексті цього проаналізуємо найбільш розповсюджені фактори, що можуть спричиняти виникнення конфлікту інтересів, як зіткнення індивідуальних і корпоративних інтересів, недостатня прозорість процесів прийняття рішень та низький рівень етичної свідомості управлінця.

Розгляд конфлікту інтересів має безпосередній зв'язок зі сферою їх виникнення. У такому разі доречно акцентувати увагу на сферу правовідносин, які виникають при взаємодії інтересів учасників, працівників та самого суб'єкта господарювання – тобто у сфері корпоративних відносин. Ця сфера відносин передбачає дії, що пов'язуються зі створенням, діяльністю та припиненням суб'єкта господарювання. На кожному з вищезазначених етапів відбуваються дії, спрямовані на реалізацію інтересів зацікавлених груп суб'єктів. Водночас найбільш оптимальна збалансованість таких інтересів залежатиме від того, наскільки повно та об'єктивно враховані інтереси зазначених суб'єктів. Однак така збалансованість може і повинна досягатись за допомогою правових норм, що має бути запорукою об'єктивних важелів впливу у попередженні, нівелюванні та вирішенні потенційних конфліктів широкого спектру прояву: від особистих зацікавленостей та конкуренції до прямого протистояння учасників корпоративних відносин задля досягнення поставлених цілей.

Проблематику корпоративного управління, корпоративних конфліктів, корпоративної власності висвітлювали у свої працях М. К. Богуш, П. С. Борцевич, О. М. Вінник, О. А. Воловик, С. Ф. Демченко, Ю. М. Жорнокуй, К. О. Кочергіна, В. В. Резнікова, С. Ю. Серьогін, І. В. Спасибо-Фатєєва, І. І. Ткачук та ін. Але, незважаючи на значну кількість наукових публікацій з правового регулювання діяльності корпорацій, низка

питань щодо конфлікту інтересів у корпоративних юридичних особах вимагає подальших наукових розробок.

Реалії сьогодення у сфері господарювання в Україні характеризуються певними особливостями, що лежать в основі суперечностей у сфері корпоративних відносин. Зазначені характерні особливості виявляються передусім у недостатній ефективності механізмів, спрямованих на регламентацію діяльності суб'єкта господарювання та відносин з учасниками [27, с. 96]. Саме це лежить в основі найбільш поширених конфліктів інтересів, що виявляється у конфронтації між суб'єктом господарювання та учасниками і працівниками у повноті реалізації їх права. Можна констатувати, що останні також «роблять свій внесок» у виникнення та розвиток корпоративних конфліктів, шляхом зловживання власними правами.

Вищезазначені міркування в своїй основі повною мірою підтверджують думку О. М. Вінник про те, що інтереси, що виникають у сфері корпоративних відносин в акціонерів та акціонерних товариствах, у юридичній літературі називають корпоративними. При цьому корпоративні інтереси акціонерного товариства відносять до загальних, а акціонерів – до індивідуальних [17, с. 408].

Однак слід зазначити про наявність різних поглядів до тлумачення поняття «інтереси акціонерів». Зокрема, І. В. Спасибо-Фатєєва визначає інтерес акціонерів як власників акцій, що полягає у настільки ефективному управлінні капіталом, за якого він приносить би достатню кількість прибутку, від чого безпосередньо залежить не тільки одержання дивідендів за акціями, а й їх ринкова ціна, що є важливим для акціонера при реалізації ним свого повноваження щодо розпорядження акціями [144, с. 316].

Слушною є і позиція Ю. В. Хорта, який зазначає, що реалізація законних інтересів акціонерів здійснюється, з урахуванням характерних особливостей формування статутного капіталу, а саме: а) інтерес у розподілі акцій відповідно до дійсної вартості вкладів, внесених до капіталу; б) інтерес у збереженні частки в статутному капіталі (захист від її розмивання); в) інтерес у збереженні

первісно інвестованого до товариства капіталу, його прирості та отриманні дивідендів; г) інтерес в обмеженні відповідальності за боргами товариства [157, с. 11]. Інтереси, що знайшли своє відображення як правовідносини, що забезпечені юридичним захистом, уособлюють коло відповідних прав. Такої думки дотримується і М. К. Богуш, який акцентував на важливості об'єднання інтересів учасників у забезпеченні позитивної атмосфери корпоративних відносин, шляхом стійких корпоративних прав. Зокрема, на думку М. К. Богуш, інтереси акціонерів, пов'язані з участю суб'єкта господарювання, виявляються в: 1) інтересі отримання певної частки прибутку (дивідендів) корпорації; 2) інтересі управління корпорацією, що зумовлює можливість установа контролю над майном корпорації; 3) інтересі отримання частки активів корпорації у разі її ліквідації; 4) інтересі отримання інформації про діяльність корпорації; 5) інтересі отримання доходу внаслідок відчуження акціонерами/учасниками корпорації своїх акцій/частки у статутному капіталі [10, с. 104].

Однак неможливо ігнорувати наявність індивідуальних інтересів учасників, на які може впливати існування суб'єктивних чинників: психотип особистості, суперечливість або непослідовність при досягненні бажаного результату або індивідуальні особливості розуміння власних потреб, бажань і прагнень. Окрім цього, і що підтверджується рішенням Конституційного Суду України, не можна очікувати спільності в інтересах власника різних за обсягом корпоративних прав [130].

Існує й інша позиція, яка полягає у запереченні інтересів суб'єкта господарювання у сфері корпоративних відносин. Підставою для такої думки є заперечення існування власної волі та інтересів у суб'єктів господарювання, оскільки саме учасники, власним волевиявленням, формують волю суб'єкта господарювання, яка може сприйматись автономною і самостійною винятково щодо третіх осіб, але не щодо учасників. Такий підхід доволі слабкий, передусім через суперечність законодавству та судовій практиці.

Хоча господарюючий суб'єкт корпоративного типу впроваджує інтереси його учасників, однак такий інтерес не може бути ототожненим винятково з інтересами учасників. Це доведено неодноразовими суперечками на практиці, основою яких було питання щодо розподілу отриманого прибутку. Непоодинокі ситуації свідчили про різноспрямованість підходів у цьому питанні, адже інколи учасники наполягають на збільшенні частки прибутку, що має бути спрямована на виплату дивідендів (в тій чи іншій формі), тоді як інтереси самого суб'єкта господарювання полягають в укріпленні матеріально-технічної бази та вдосконаленні всіх ланок господарюючого суб'єкта. Зазначена позиція знаходить своє закріплення і в роботах теоретиків-правників. Зокрема, на думку О. М. Вінник, слід розмежовувати інтереси учасників (акціонерів) та інтереси суб'єкта господарювання корпоративного типу, як самостійного суб'єкта господарських правовідносин [17, с. 409].

Зазначене підтверджується і у рішенні Конституційного Суду України, яке визнає інтерес акціонерного товариства до самостійного суб'єкта господарських правовідносин, а не формальною сукупністю інтересів його акціонерів [130].

Наведене доводить, що відмінності інтересів суб'єкта господарювання та його учасників є розповсюдженим явищем та може знаходитись у площині вирішення такого конфлікту, шляхом пошуку пріоритетності та перспективності визначення того чи іншого інтересу для досягнення загального успіху. Згідно з О. М. Вінник важливо враховувати кількісний склад учасників (акціонерів) при визначенні походження інтересу, адже у господарських товариствах, що діють у складі двох і більше осіб (а тим паче у товаристві однієї особи-засновника), домінує інтерес учасників, який тотожний інтересу господарюючого суб'єкта. У разі якщо при реалізації приватних інтересів засновників, учасників, самого товариства зачіпаються публічні інтереси, зазвичай діє пріоритет останніх [17, с. 409].

Однак, як свідчить практика, за великої кількості учасників (прикладом якого є акціонери в акціонерному товаристві), дійти повної згоди в інтересах вдається доволі рідко, що породжує конфлікт інтересів. Але для його виникнення, зазвичай, мають бути вчиненні окремі дії задля реалізації таких інтересів, що відрізняються від цілей і дій інших учасників корпоративних відносин, що і є показником наявного зіткнення та конфлікту інтересів.

Водночас чимало уваги приділено самому поняттю інтересу, який може виникати у сфері корпоративних відносин, та частково досліджується правниками у проаналізованих юридичних джерелах не може претендувати на повноту без відповідного звернення на зарубіжний досвід у цій сфері правовідносин.

О. М. Вінник зазначає, що поняття «конфлікт інтересів» є усталеним в іноземному акціонерному праві [18, с. 6]. Не можна не відзначити розповсюдженість посилання на конфлікт інтересів у нормативних актах ЄС (Щодо імплементації Директиви 2003/6/ЄС Європейського Парламенту та Ради стосовно справедливого представлення інвестиційних рекомендацій і розкриття конфліктів інтересів: Директива Комісії 2003/125/ЄС від 22 грудня 2003 року [166] та ін.), що є зобов'язанням України перед Європейським Союзом, Європейським Співтовариством щодо гармонізації нормативно-правових актів з атомної енергії, підписаною 27 червня 2014 року [153] і ратифікованою Верховною Радою України 16 вересня 2014 року [120].

Отже, іноземний досвід правозастосування в означеній сфері висвітлюється на тенденціях правотворчої ініціативи в Україні та акцентах, що відображають найактуальніші вектори правового впорядкування. Це підтверджується тим, що останнім часом термін «конфлікт інтересів» набуває широкого застосування і в законодавстві України.

У контексті цього дослідження важливо зосередити увагу передусім на нормативно-правових актах, покликаних урегулювати діяльність акціонерного товариства, де термін «конфлікт інтересів» вживається неодноразово для

впорядкування широкого кола відносин, а саме: у разі розбіжностей між особистими інтересами посадової особи або її пов'язаних осіб, та її посадовими (професійними) обов'язками діяти у найкращих інтересах товариства [98]; у разі наявності обставини, що виключає взаємовідносини акціонерного товариства з аудиторською фірмою [128]; у разі ситуації, в якій необхідно запобігати при провадженні професійної діяльності на фондовому ринку [60]; у разі ситуації, на попередження виникнення якої корпоративний секретар акціонерного товариства повинен вживати в межах компетенції відповідних заходів [97].

У такий спосіб спрямування уваги законодавця на актуальність упорядкування цих правовідносин сприяє більш розгорнутому розумінню не лише сутності явища, а і його похідних, де, як зазначає О. М. Вінник, «започаткування використання в законодавчій практиці терміна «конфлікт інтересів» цілком виправдане і дає змогу регулювати більш широкий спектр відносин, у яких має місце не порушення, а протистояння законних інтересів їх учасників» [16, с. 62]. На підставі цього можна констатувати, що лише з прийняттям нової редакції Закону України «Про акціонерні товариства» від 01.01.2023 р. термін «конфлікт інтересів» вживається як поняття, покликане впорядкувати більш широкий спектр відносин, що знаходить своє закріплення у статтях 1, 50, 70, 80, 90¹ [100]. Водночас законодавець не спромігся запропонувати цілісну дефініцію зазначеного явища, окресливши лише деякі випадки, за наявністю яких такий конфлікт виникатиме. Отож навіть оновлена редакція Закону України «Про акціонерні товариства» пропонує тлумачити термін «конфлікт інтересів», з посиланням на Закон України «Про банки і банківську діяльність» [102]. Тому необґрунтовано звужений підхід до тлумачення конфлікту інтересів не дає змоги охопити більш широкий спектр правовідносин, а тим паче їх похідних, що також виявляється у відсутності єдиного розуміння щодо співвідношення понять «конфлікт інтересів» та «корпоративний конфлікт». Згідно з Ю. М. Жорнокуй поняття «конфлікт

інтересів» та «корпоративний конфлікт» слід розуміти як підставу і наслідок [34, с. 107]. Така позиція вчених, які визначають корпоративний конфлікт як різновид конфлікту інтересу, є прийнятною [13, с. 9–12; 18, с. 6].

Проведений аналіз обумовлює подальше дослідження в площині особливостей впливу організаційно-правових форм, та спонукає до відстоювання наукової позиції, яка ґрунтується на тому, що конфлікт інтересів у корпоративних юридичних особах передусім слід розглядати в контексті поділу юридичних осіб на об'єднання та унітарні організації. Такий поділ об'єктивно може бути підставою для початку дискусії щодо доцільності такого підходу про поділ юридичних осіб на основі наявних у науці поглядів відносно членства і можливості формувати вищий орган управління. Однак, враховуючи специфіку цього дослідження, не заглиблюватимемось у теоретичні підвалини зазначеного питання, а візьмемо за основу нормативно-правову базу чинного законодавства, а саме ГК України, Закон України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю», Закон України «Про акціонерні товариства» та ін., де поділ на корпоративні та унітарні підприємства є базисним підходом, який і спонукає до розгляду конфлікту інтересів у кожному із видів окремо, тобто в корпоративних та унітарних, відповідно до їх особливостей.

Аналіз конфлікту інтересів у корпоративних підприємствах — це суперечність між очікуваним позитивним результатом, що має бути досягнутий юридичною особою, та побічним стороннім інтересом, який виникає у суб'єкта управління для досягнення власних корисливих цілей.

Хоча явище «корпоративний конфлікт інтересів» згадується чинним законодавством України, а також наявними різними дефініціями, що були запропоновані науковцями, насамперед слід звернутись до доволі обмеженого за своїм спрямуванням, але найбільш наближеного за своєю економічною сутністю визначення, яке розглядає його як зіткнення майнових та інших інтересів акціонерів з інтересами працівників корпорації (зокрема директорів і

різноманітних управлінців), завдяки якому працівники своїми діями або бездіяльністю спричиняють збитки акціонерам або продукують різного роду негативні наслідки.

Обмеженість такого підходу може виглядати вузькою лише на перший погляд, адже в контексті запропонованого визначення лежить саме майнова зацікавленість суб'єктів, як основні і першочергові важелі, що впливають на їх поведінку спричинити негативні результати внаслідок свідомих дій або свідомої бездіяльності. Ця важлива складова – майнова, може базуватись і на інших підставах, наприклад, на психологічних важелях впливу, проте без об'єктивного розуміння важливості саме майнової складової неможливо запропонувати дієві механізми врегулювання конфлікту інтересів.

Тому слід зазначити, що прояв конфлікту інтересів багато в чому залежить від особливостей тієї чи іншої юридичної особи. Так, наприклад, корпоративні підприємства характеризуються більшою кількістю учасників і більш складною структурою управління, що безпосередньо впливає на прояв конфлікту інтересів у корпоративних юридичних осіб.

Важливою особливістю слід вважати й те, що конфлікт інтересів характеризується не лише особливостями організаційно-правового спрямування, а й має інші «спонукальні» фактори. Йдеться про те, що конфлікт інтересів може розглядатись як родове поняття щодо учасників корпоративних відносин, як внутрішньоіндивідуальні конфлікти при покладанні різних функцій на учасника: акціонера, посадової особи акціонерного товариства, члена наглядової ради організації-конкурента.

Водночас корпоративний конфлікт може розглядатись і як видове поняття – виникає між суб'єктами корпоративних відносин (носіями корпоративних інтересів) та характеризується наявністю свідомої поведінки, спрямованої на досягнення визначеної мети (власного інтересу). С. Ю. Серьогін зазначає, що основу більшості корпоративних конфліктів становлять прогалини у законодавстві [135, с. 95]. Таку позицію не лише підтримує, а й розвиває

О. М. Вінник, згідно з якою звужене трактування термінологічного обумовлення (у цьому випадку «конфлікту інтересів»), що міститься у нормативно-правовому акті, створює додаткові підстави для виникнення нових різновидів конфліктних ситуацій у процесі його правозастосування [16, с. 57].

З огляду на акцентування уваги на те, що конфлікт інтересів характеризується не лише особливостями організаційно-правового спрямування, а й іншими «спонукальними» факторами, до яких ми віднесли специфіку індивідуальних особливостей – активну поведінку учасників конфлікту (або одного з них), доцільно коротко проаналізувати наявні найбільш поширені теорії щодо походження юридичної особи.

Перша наукова теорія про юридичну особу відома саме сучасній цивілістиці під назвою «теорія фікції». Творцем цієї теорії вважається Фрідріх Карл фон Савіньї [132, с. 132–133]. Відповідно до цього вчення юридична особа – це штучний фікційний суб'єкт, що допускається лише з юридичною метою. Як фікція, юридична особа не може мати свідомості, волі та дієздатності. Притримуючись цієї позиції, науковці відзначають, що органи юридичної особи відіграють щодо неї таку саму роль, як і опікуни стосовно недієздатних. У такий спосіб юридична особа в теорії фікції – це просто поняття, яке не існує в дійсності. Фікційна природа юридичної особи як суб'єкта права, передбачається у її формі, сутності та штучності створення. Прихильники теорії фікції юридичної особи своєрідно формулюють проблему правосуб'єктності юридичної особи. Вони визнають недієздатність юридичної особи та вирішують питання її участі у правовідносинах із допомогою інституту представництва. У контексті цього дослідження аналіз доречно розпочати слушну думку висловлює Р. Б. Прилуцький, який стверджує, що теорія фікції породжує два висновки: 1) якщо дієздатними є органи юридичної особи, що створені для забезпечення її «життєдіяльності», то саме вони правочинні виступати від її імені; 2) якщо юридичні особи існують не самі собою, а

внаслідок визначення права, то вони виникають лише в порядку державного дозволу [96, с. 43].

Зазначене обумовлює інтерес до «теорії колективної власності» французького вченого М. Планіоля [70], в якій юридична особа сприймається корпорацією, що діє в інтересах її членів унаслідок об'єднання їх капіталів. У такий спосіб учасники управляють своїм майном через юридичну особу, а сама юридична особа розуміється як колективне майно, яке походить від інших осіб, що натомість забезпечує страхування від ризику накладення на майно стягнення за особистими боргами учасників. Ураховуючи положення теорії персоніфікованої мети – «немає майна без особи» – майно або право може належати не тільки кому-небудь, але й чому-небудь, прихильники цієї теорії вважають, що оскільки метою створення юридичної особи є управління майном, то юридична особа і є цією персоніфікованою метою.

Водночас існує й інша, не менш розповсюджена теорія – «теорія інтересу» Р. Ієрінга, який зазначав, що дійсним носієм цивільних прав є лише людина, а юридичну особу представляє група людей. На думку В. І. Борисова, «категорія інтересу – загальнонаукова й означає зумовлену суспільним характером потребу суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом» [11, с. 11–13].

Однак аналіз теорії юридичної особи дозволяє розглядати юридичну особу як реального суб'єкта. Згідно з А. С. Довгерттом «юридичні особи – це реально існуючі суб'єкти відносин» [30, с. 271], що перегукується із «теорією безсуб'єктного майна», де виділяється майнова самостійність і відокремленість майна, як ознака юридичної особи.

На підставі аналізу теорії колективу В. В. Резнікова констатувала про зловживання правом [129]. Чинний ЦК України закріплює це положення у ст. 1172, відповідно до якої юридична або фізична особа відшкодовує шкоду, завдану їхнім працівником під час виконання ним своїх трудових (службових) обов'язків [158].

Прийнятною є позиція Д. В. Жекової, яка зазначає, що «сучасна доктрина юридичної особи загалом базується або на фікційній, або на органічній (реалістичній), або на позитивістських теоріях юридичної особи, майже не вносячи нічого принципово нового в жодну з них» [33, с. 127].

Отже, доктринальні положення щодо походження юридичної особи не слід відкидати як чинник, що впливає на розуміння конфлікту інтересів у корпоративних відносинах.

Тому організаційно-правові форми корпорацій або корпоративної юридичної особи вказують на наявність особливостей, що обумовлюють придбання учасниками корпоративних (засновницьких) прав, відносно створеної ними юридичної особи, а також формування вищого органу управління, яким можуть бути збори учасників корпорації, але зазначені особливості не обов'язково носять винятковий характер.

Доречно зосередитись на останній запропонованій нами особливості організаційно-правової форми корпоративної юридичної особи щодо особливостей вищого органу управління, функції якого як вказує практика, можуть передаватись іншим особам, що фактично зазначає відхід власників від управління зазначеною юридичною особою, та може провокувати конфлікт інтересів між інтересами корпоративної юридичної особи та інтересами третіх осіб.

Подальша наша увага обумовлена тим, що одним з важливих теоретико-правових аспектів, що лежать в основі доктринальних положень про юридичну особу, є вивчення питання про визначення суб'єкта або групи суб'єктів, які можуть впливати на дії чи прийняття рішень самої юридичної особи. Ураховуючи найбільш розповсюджені теорії походження юридичної особи, слід звернути увагу насамперед на ті, які безпосередньо ґрунтуються на задоволенні інтересів (як майнового, так і не майнового характеру) фізичних осіб. Зазначені фізичні особи можуть виступати у різних іпостасях, таких як засновники, фізичні особи, що діють в інтересах юридичної особи і здійснюють

управлінській функції, а також фізичні особи, що в той чи інший спосіб причетні до продукування результатів, визначених статутними документами. Однак спільним для визначених категорій є отримання конкретного інтересу, що безпосередньо пов'язаний із «ініціатором» – фізичною особою.

Окрім того, посилаючись на ретроспективний аналіз, слід зауважити, що перша цивільна кодифікація 1922 року зазначала, що юридичні особи беруть участь у цивільному обороті, а також в угодах через свої органи або через своїх представників, а друга цивільна кодифікація 1963 року вказувала у ст. 29, що юридична особа набуває цивільних прав і бере на себе цивільні обов'язки через свої органи, що діють у межах прав, наданих їм за законом або статутом (положенням). Порядок призначення або обрання органів юридичної особи визначається їх статутом (положенням).

Чинний Цивільний кодекс України залишає дискусійним питання про те, в який спосіб слід відноситись до органу юридичної особи, а саме як до його частини, чи як до його представника? Окреслене має важливе прикладне значення, адже правова природа органів управління юридичної особи в контексті розподілу на органи, що ініціюють волевиявлення, та органи, що втілюють таке волевиявлення, полягає в упередженні та виявленні ситуацій, коли правове регулювання не містить правову кваліфікацію наявного конфлікту інтересів.

Не дає принципової відповіді на вище зазначене й аналіз трьох основних наявних моделей корпоративного управління, що наразі застосовуються у світовій практиці (англо-американська – «аутсайдерів», німецька – континентальна або «інсайдерів», і японська – азіатська) [151], хоча порівняльна структура дає змогу виокремлювати здебільшого застосування дво- та триланкову структуру управління.

Дволанкова структура корпоративного управління представляє собою систему, що містить вищий орган управління, який формує та безпосередньо взаємодіє шляхом здійснення поточного контролю за роботою виконавчого

органу. Виконавчий орган може бути представлений одноосібно (генеральний/виконавчий директор, керівник за напрямом) або декількома особами (правління, дирекція тощо).

У триланковій структурі додається ще колегіальний орган, що діє на постійній основі і у такий спосіб взаємопов'язує роботу вищого органу управління та виконавчого органу. Така система управління дістала назву «трикутник корпоративного управління» [156]. Слід зазначити, що згадані двота триланкові системи управління не вирішують питання балансу інтересів та власне становлять проблему конфлікту інтересів у структурі корпоративного управління господарюючих суб'єктів.

Крім цього, в контексті зазначеного доречно акцентувати увагу на те, хто саме виконує функції виконавчого органу корпоративної юридичної особи, адже одноосібний чи колегіальний виконавчий орган можуть мати значення для визначення та розуміння обсягу конфлікту інтересів, а також можливих взаємозв'язків, що знаходились у підґрунті його виникнення. Як уже було зазначено, виявлення суті інтересу, що може бути спонукальним проявом для волевиявлення фізичної особи, яка виконує функції в органі управління господарюючого суб'єкта, може також бути допоміжним чинником для вирішення конфлікту інтересів.

Утім, на практиці вирішення питання конфлікту інтересів найбільш ефективно вирішується у юридичних осіб, діяльність яких спрямована на одержання комерційного зиску, оскільки в діяльності таких осіб відбувається зіткнення інтересів найбільшої кількості різнопланових суб'єктів волевиявлення, а головним чинником суперечності виступає вирішення питання про розподіл отриманих прибутків, чи питання про розподіл тягара відповідальності при відшкодуванні збитків. При цьому «ініціатори» потенційного конфлікту інтересів можуть відноситись до груп, що уособлюють за своїм впливом внутрішнє або зовнішнє походження.

До груп, що уособлюють внутрішнє походження, можна віднести виникнення суперечностей, ініційованих з боку самої юридичної особи:

- з боку учасників;
- з боку членів правління або іншого виконавчого органу;
- з боку працівників.

Натомість до груп, що уособлюють зовнішнє походження, можна віднести виникнення суперечностей, ініційованих зацікавленою стороною, яка не бере прямої участі у діяльності суб'єкта господарювання:

- з боку контрагентів, що мають майновий інтерес у вирішенні конфлікту;
- з боку не пов'язаних господарськими правовідносинами суб'єктів, проте такими, що є потенційними конкурентами за напрямом своєї діяльності;
- з боку держави у разі застосування до суб'єкта господарювання засобів державного регулювання господарської діяльності (ст. 12, ст. 406 Господарського кодексу України).

Найбільш розповсюдженими, та такими, що можуть сприяти вирішенню конфлікту інтересів, є наступні:

- домовленість про збільшення матеріального заохочення (оплати);
- домовленість про збільшення частки учасника за рахунок часток інших учасників;
- викуп частки учасника, з яким не вдалося дійти згоди у вирішенні конфлікту інтересів (наприклад, якщо акціонер, який на загальних зборах голосував проти, у встановлених законом випадках має право витребувати викуп своїх акцій, якщо його позиція не була врахована);
- внесення відповідних змін суб'єктом господарювання у свою діяльність відповідно до рекомендацій чи вказівок органу владного підпорядкування.

Як уже було зазначено, у комерційних корпоративних підприємствах розподіл майнової складової результатів комерційної діяльності, тобто доходів є найбільш ймовірною та розповсюдженою підставою для виникнення конфлікту інтересів. Відповідно, майнова підстава є актуальною для всіх груп

та категорій осіб, що беруть безпосередню участь у діяльності юридичної особи. Однак, як свідчить практика, значна увага має бути приділена особам, що беруть участь як працівники, оскільки вони можуть мати чималий обсяг компетенції у прийнятті виробничих рішень, впливати на процеси взаємодії із потенційними контрагентами та безпосередньо формувати оперативну інформацію щодо ефективності роботи юридичної особи. Такі конфлікти інтересів слід розглядати як винятково внутрішнього походження, а їх характерною особливістю є те, що вони не регулюються законодавством (на відміну від наявних норм за кордоном), а також те, що такі конфлікти зазвичай не мають безпосереднього зв'язку з інтересами суспільства чи держави загалом. Крім того, важливість урегулювання конфлікту інтересів, що «походить» від робітника, може носити прихований характер, не проявляти через складну ієрархічну структуру підприємства та мати наслідки тривалої дії.

Отже, категорія працівників, яка раніше була віднесена до внутрішньої групи походження конфлікту інтересів, є важливою та найбільш складною категорією, яка потребує уваги в контексті цього дослідження.

У чинному законодавстві України вирішення питання конфлікту інтересів носять фрагментарний характер та не сприяють ефективному усуненню проблеми. Адже норми, що обумовлюють участь представників робітників у нарадах колегіального органу управління з правом дорадчого голосу, власне не впливають на врегулювання конфлікту інтересів, оскільки не є підставою для обов'язкового прийняття рішень майнового заохочення працівників.

На відміну від законодавства України, іноземне законодавство містить дієві механізми, що спрямовані на врахування інтересів працівників для підвищення ефективності комерційної складової суб'єкта господарювання. Законодавство європейських країн (наприклад, Німеччина) закріплює квоти представництва працівників у раді директорів (наглядова рада), куди має бути обрано визначену кількість членів трудового колективу, що пропорційна загальній кількості членів ради директорів [61, с. 171].

Ще одним прикладом вирішення питання про заохочення працівників майновим важелем впливу, є досвід застосування у Сполучених Штатах Америки т. зв. службових акцій, які можуть бути надані окремим працівникам суб'єкта господарювання.

Конфлікт інтересів, який має місце у комерційних підприємствах, не унеможлиблює випадків наявності конфлікту інтересів у некомерційних юридичних особах. Характерні особливості конфлікту інтересів зазвичай є тотожними для обох видів зазначених вище підприємств, та здебільшого знаходяться в контексті майнової складової. Однак у некомерційних підприємствах конфлікт інтересів може виникати в контексті специфічної складової майнового інтересу, що проявляється у впливі на певні ресурсні можливості, які натомість можуть мати майнові наслідки. Таке застереження є об'єктивним, навіть враховуючи те, що на відміну від комерційних підприємств, у некомерційних учасники не мають чітко окресленого розміру заохочення від участі в діяльності некомерційного підприємства, адже метою діяльності некомерційних підприємств є сприятливі умови для задоволення соціально-економічних інтересів суспільства, юридичних осіб та громадян, що не суперечать чинному законодавству. Така мета діяльності некомерційних підприємств може опосередковуватись у просвітницьких, благодійницьких, професійних та інших суспільно корисних діях учасників, унаслідок чого інтерес учасників є однорідним та полягає передусім у використанні різноманітних можливостей, ресурсів, благ та пільг для широкого кола споживачів, яке передбачає і самих учасників. Це може бути підставою для створення певних груп всередині некомерційного підприємства, інтереси яких можуть бути пов'язані з порушенням установлених порядків надання преференцій та пільг. Також важливою особливістю некомерційних підприємств слід вважати те, що вони можуть займатись діяльністю, яка слугує досягненню мети, заради якої створено некомерційну юридичну особу, та відповідно мати комерційне спрямування. Враховуючи те, що розподіл

прибутків між учасниками в некомерційному підприємстві заборонений, використання доходів як оплата праці осіб, що беруть участь в управлінні некомерційної юридичної особи, є можливим. Тому зазначена обставина є додатковим чинником створення конфлікту інтересів всередині некомерційного підприємства, на підставі різного режиму їх майна, різних цілей діяльності та вказує на відмінність врегулювання конфлікту інтересів у комерційних і некомерційних юридичних осіб. Некомерційна юридична особа має спеціальну правосуб'єктність, її діяльність спрямована на досягнення соціально корисної мети, що може бути підставою для врегулювання конфлікту інтересів у некомерційних юридичних особах в інший спосіб, аніж у комерційних. Водночас головним завданням виявлення та правового регулювання ситуацій конфлікту інтересів є встановлення уніфікованого з позицій можливості застосування механізму для юридичних осіб будь-якої організаційно-правової форми та незалежно від основного спрямування її діяльності (комерційна або некомерційна діяльність).

Конфлікт інтересів є однією з найбільш розповсюджених підстав виникнення корпоративного конфлікту. Особливої «динаміки» такий конфлікт може набувати у вигляді корпоративного спору, який уже має бути врегульованим здебільшого у судовому порядку, та відповідно, не сприяє продуктивній роботі суб'єкта господарювання, а в деяких випадках може спричинити незворотні наслідки у вигляді зупинки діяльності.

З огляду на те, що конфлікт інтересів є проявом звичайних якостей людини як фізичної істоти, то сам конфлікт інтересів не може бути виключений як об'єктивне явище, штучними механізмами примусу або додатковими стимулами заохочення. Головною метою є запобігання негативним наслідкам, що можуть бути породжені конфліктом інтересів. Саме тому розглядаємо конфлікт не так як саму суперечність, як потенційну можливість виникнення суперечності в майбутньому у вигляді спору.

Окремо взята суперечність ще не є фактом наявності конфлікту, адже не будь-яка суперечність породжує конфлікт [180, с. 198]. Конфлікт інтересів виникає тоді, коли мета декількох різних суб'єктів протилежна одна одній [172, с. 331–341].

Отже, головним завданням якісного і продуктивного корпоративного управління є нівелювання різнопланових конфліктів інтересів на підставі врахування посадових обов'язків фізичних осіб, що виконують функції в органах управління суб'єкта господарювання. Розглянемо їх у контексті складу та інтересу органів управління (наглядової ради та виконавчого органу).

Потенційний інтерес, що може бути виявлений представниками наглядової ради, залежить від його складу. Якщо склад становлять працівники або члени юридичної особи, то вони можуть ініціювати власні інтереси або інтереси осіб, що висунули їх у наглядову раду (раду директорів). У разі якщо склад наглядової ради (ради директорів) складають запрошені незалежні представники, що не пов'язані з юридичною особою, то інтерес здебільшого може бути обумовлений у вигляді отримання винагороди за виконання своїх обов'язків у коротко- чи середньостроковій перспективі.

Що стосується виконавчого органу, то особливості інтересів лежать в основі насамперед його складу, як одноосібного виконавчого органу (один або декілька виконавчих органів), або колегіального органу, інтереси яких можуть суперечити загальним інтересам суб'єкта господарювання. Така суперечність може виявлятися передусім у різності інтересів: інтерес суб'єкта господарювання – це розвиток та пріоритетне спрямування прибутку на це, а інтерес фізичних осіб, що представляють виконавчий орган, – це дії, спрямовані на підвищення оплати праці і різноманітні додаткові привілеї, як прихована частина матеріального забезпечення.

Тому оптимальне співвідношення інтересів фізичних осіб, що виконують функції управлінців суб'єкта господарювання та інтересів самої юридичної особи, є головним завданням корпоративного управління. Однак варто

відмітити, що сама система корпоративного управління несе в своїй основі суперечність інтересів фізичних осіб, що виконують управлінські функції, а отже, продукує необхідні правові застереження до регламентації впровадження управлінських рішень та підходів до правового визначення дійсності (або недійсності) різних за своїм спрямуванням договорів.

Ще однією характерною особливістю корпоративного конфлікту, заснованого на суперечності (конкуренції) інтересів акціонерів та акціонерного товариства, є те, що товариство виступає одночасно ціллю (боротьба за контроль над товариством) і стороною конфлікту (через нього діють особи, які контролюють акціонерне товариство і використовують його у своїх цілях). Корпоративні конфлікти у будь-якому разі зазвичай погіршують економічний стан підприємства і на обсяг господарської правосуб'єктності акціонерного товариства, а інколи впливають на стан прав та інтересів учасників товариства, навіть не задіяних у них [135, с. 96]. Спроби запровадження правових механізмів попередження корпоративних конфліктів і зменшення їх негативних наслідків, досягти на практиці балансу інтересів акціонерів та АТ вдається досить не часто.

На підставі зазначеного вище можна стверджувати про наступне:

- природність будь-якої людини як фізичної істоти, передбачає наявність слідування власному інтересу, а система органів управління суб'єктом господарювання лише окреслює їх спрямування у напрямках можливої реалізації;
- вибір організаційно-правової форми юридичної особи може впливати на обрання структури корпоративного управління та майбутні особливості лобіювання інтересів зацікавлених осіб, з урахуванням сфери діяльності;
- в основу нівелювання суперечностей у корпоративному секторі має впроваджуватись засадничий принцип: держава в особі уповноважених органів забезпечує інтереси учасників корпоративних відносин, шляхом

збалансованості загальногосподарського інтересу кожного носія (акціонера, як власника корпоративних прав, акціонерного товариства і його посадових осіб).

2.3 Конфлікт інтересів суб'єктів господарювання унітарного типу

Визначення унітарних юридичних осіб закріплено в господарському кодексі України, воно будується на певних їх особливостях, які в сукупності мають відповідати наступному: створюються одним засновником, який виділяє необхідне для того майно, формує відповідно до закону статутний капітал, не поділений на частки (паї), затверджує статут, відповідає за розподіл доходів, а також безпосередньо або через керівника, який ним призначається, керує підприємством і формує його трудовий колектив на засадах трудового найму, вирішує питання реорганізації та ліквідації підприємства (ч. 4 ст. 63 ГКУ) [24].

Законодавець зазначає, що унітарними можуть бути підприємства державні, комунальні, підприємства, засновані на власності об'єднання громадян, релігійні організації або на приватній власності засновника.

Комерційні унітарні юридичні особи можуть бути представлені державними та комунальними унітарними підприємствами як комерційного, так і некомерційного спрямування. Майно перших закріплюється за ними на праві господарського відання, а майно підприємств, що не спрямовують свою діяльність для комерційного зиску, – на праві оперативного управління (ч. 3 ст. 73 ГКУ) [24].

Конфлікт інтересів, що виникає у державних та комунальних унітарних підприємствах, має специфічні особливості, що спонукало деяких законотворців до ініціювання змін у законодавстві, спрямованих на заміну унітарних підприємств господарськими товариствами з превалюючою державною участю [4].

Одним із найбільш обґрунтованих аргументів, що опосередковує конфлікт, є конфлікт інтересів між державою як головним учасником таких

підприємств, і самими підприємствами. Адже, як свідчить практика, представник держави зобов'язаний вчиняти дії у межах даних йому вказівок в інтересах держави, з іншого боку, він також пов'язаний фідучіарними зобов'язаннями перед самим підприємством, оскільки одночасно є членом органу його управління (ст. 73 ГК України) [24].

Водночас слід пам'ятати і про наявність у чинному законодавстві певних особливостей управління державним унітарним підприємством, що визначаються Законом України «Про управління об'єктами державної власності» [125]. Що стосується управління державним унітарним підприємством оборонно-промислового комплексу, то специфіка таких управлінських функцій визначається Законами України «Про особливості управління об'єктами державної власності в оборонно-промисловому комплексі» [119] та «Про особливості реформування підприємств оборонно-промислового комплексу державної форми власності» [118].

ГК України передбачає, що законом можуть бути визначені особливості статусу керівника державного унітарного підприємства, зокрема його підвищена відповідальність за результати роботи підприємства (ч. 7 ст. 73) [24], що повністю відповідає спрямуванню та функціям, зазначеним у попередньому абзаці нормативно-правового акту, особливо, враховуючи війну в Україні.

Отже, обов'язок керівника вчиняти дії в межах вказівок в інтересах держави, як уповноваженої на те особи, та одночасно в межах інтересів, що мають забезпечувати економічну складову самого підприємства, як члена органу його управління, може обумовлювати наявність конфлікту інтересів в унітарних юридичних осіб і набуває державного рівня, тоді як пропозиції з удосконалення законодавства в контексті зміни організаційно-правової форми таких суб'єктів господарювання навряд чи зможуть вплинути на вирішення проблеми загалом. Така позиція ґрунтується, зокрема, і на обставинах, які характеризують конфлікт інтересів як в унітарних, так і в корпоративних юридичних осіб, оскільки в унітарних відбувається зіткнення інтересів

декількох осіб/групи осіб при прийнятті рішення і укладення договорів. Особливо коли остання відбувається без участі представника держави при прийнятті того чи іншого рішення.

Така тотожність при виникненні конфлікту інтересів обумовлюється, або лежить в основі системи управління унітарними юридичними особами. Саме розгляд системи управління декількох організаційно-правових форм унітарних юридичних осіб дасть змогу детальніше проаналізувати підстави їх виникнення.

Насамперед зосередимось на державних та комунальних унітарних підприємствах. Слід зазначити, що тотожність виникнення ситуацій конфлікту інтересів у згаданих підприємствах обумовлюється тим, що вони не виступають власниками свого майна, а уповноважені особи, що виконують функцію управлінців, зазвичай використовують таке майно не лише для виконання безпосередніх статутних завдань. Причому безпосередній власник майна не завжди може бути долученим до пошуку найбільш доцільного рішення.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо управління об'єктами державної та комунальної власності» [106] ініціював внесення в ГК України застережень, що вирішення конфлікту інтересів відбувається в порядку, передбаченому законодавством про запобігання корупції, із зазначенням осіб, що потенційно можуть бути заінтересовані у вчиненні господарського зобов'язання. Зокрема, стаття 73 ГК України спрямовує увагу на визначення обмежень для керівника унітарного підприємства, а стаття 731 ГК України регулює порядок укладення керівником рішень із зацікавленістю [24].

Відповідно до зазначених норм керівник, що здійснює функції з управління підприємством, є підзвітним органу, який його призначив (обрав), а наглядова рада підприємства (у разі її утворення), яка в межах компетенції, визначеної статутом підприємства та законом, контролює і регулює діяльність керівника підприємства. Крім того, керівник відповідає за обов'язкове

оприлюднення інформації щодо звітності, аудиторських висновків, біографічних довідок, структури, відомостей про договори, учасником яких є державне унітарне підприємство, інформація про які підлягає оприлюдненню відповідно до Закону України «Про відкритість використання публічних коштів» [105]. Однак відповідальність за оприлюднення та достовірність інформації щодо опису суттєвих передбачуваних факторів ризику, що можуть вплинути на операції та результати діяльності державного унітарного підприємства, та заходи щодо управління такими ризиками, що також міститься у ч. 8 ст. 73, та покладається на керівника державного унітарного підприємства відповідно до законів України та умов укладеного з ним контракту, можна віднести до суб'єктивних та таких, що потенційно провокують конфлікт інтересів.

У контексті цього необхідно зосередити увагу на змістовний аналіз інших критеріїв, які можуть знаходитись в основі визначення наявної заінтересованості при вчиненні державним унітарним підприємством господарського зобов'язання:

- по-перше, згадування афілійованих осіб у ч. 2 статті 731 ГК України [24] більш повно та об'єктивно може бути визначено поняттями «контролююча особа», «підконтрольна особа», «економічна залежність», які вказують не лише на наявний зв'язок, а й на наявність економічної зацікавленості;

- по-друге, вбачається обґрунтованим та позитивним можливість закріплення в статутних документах додаткових критеріїв, які можуть вказувати, що прийняте рішення, укладена угода або лобіювання рішення є з зацікавленістю, однак трактування та сам перелік таких критеріїв мають бути виписані як виняткові.

Існує позитивна тенденція, що знайшла своє висвітлення у чинному законодавстві щодо обмежень рішень, які не можуть бути прийняті унітарною юридичною особою без згоди власника. Господарське зобов'язання із заінтересованістю підлягає погодженню наглядовою радою державного

унітарного підприємства або, у випадках, передбачених законом, органом, до сфери управління якого відноситься державне унітарне підприємство. У такому разі особа, яка є заінтересованою у вчиненні господарського зобов'язання, повинна протягом трьох робочих днів з моменту виникнення у неї заінтересованості, але до вчинення господарського зобов'язання, подати на розгляд наглядової ради або органу, до сфери управління якого належить державне унітарне підприємство, проєкт господарського зобов'язання із зазначенням вартості одиниці товару або послуг, якщо вона передбачена господарським зобов'язанням, і загальної суми господарського зобов'язання та інформацію з посиланням на конкретні норми із зазначенням ознаки заінтересованості особи у вчиненні господарського зобов'язання (ч. 4 ст. 731) [24].

Такі норми були прийняті в результаті удосконалення державної політики в сфері управління унітарними юридичними особами, до прийняття якої мало місце зловживання та відверта недбалість щодо державної власності у великих обсягах.

На жаль, приклади розкрадання державної власності в Україні набувають обсягів, що становлять небезпеку для економіки загалом. Так, за даними дослідницького Центру економічної стратегії, яким є неурядова організація, що вивчає питання економічної політики, було встановлено, що за останні десять років комунальні унітарні підприємства мають рентабельність активів та капіталу, що забезпечують їх діяльність, з негативним показником. Зокрема, рентабельність активів (ROA) та власного капіталу (ROE) коливається в межах від -5 % до 0,03 % як середній показник, що обраховується за три останні роки.

Б. Прохоров у дослідженні «Як подолати неефективність комунальних підприємств?» акцентує, що податкові надходження у відповідні бюджети не покривають обсягів вливань у статутні капітали комунальних підприємств.

Зазначене набуває особливої актуальності в контексті того, що комунальний сектор економіки забезпечується діяльністю суб'єктів

господарювання, що використовують виокремлене майно територіальної громади для отримання господарського ефекту у своїй діяльності. Лише за передостанній рік було проаналізовано близько 70 % комунальних підприємств обласного значення (без сфери освіти та охорони здоров'я), що отримали 14,5 тисяч мільйонів грн від бюджету, що становить близько 8 % від бюджету відповідних територіальних утворень у вигляді видаткової частини. На думку Б. Прохорова, таке безвідповідальне та злочинне за своїми наслідками управління активами відбувається внаслідок непослідовної політики щодо розпорядження активами та власним капіталом, а також суб'єктивними реаліями щодо необхідності врахування управлінським апаратом течії політичного впливу [126].

Негативні наслідки суб'єктивного впливу політичного тиску на сферу комунального сектору економіки підтверджуються обрахунками індексу прозорості місцевих бюджетів, що засвідчив невтішні відсотки відкритого інформування про результати діяльності комунальних підприємств відповідних об'єднаних територіальних громад, де вони здійснюють свою діяльність. Так, за результатами проведеного аналізу, у 2019 році лише 38 об'єднаних територіальних громад із 60 проаналізованих оприлюднюють інформацію на офіційному сайті. Причому, зазвичай ця інформація носить загальний вигляд та не містить важливих показників фінансової діяльності: планів розвитку, фінансових планів, оприлюднених укладених договорів, боргових зобов'язань, результатів роботи наглядових рад та інших важливих звітів про результати роботи [83].

Яскравим прикладом вищезазначеного є відсутність об'єктивної інформації, за результатами діяльності станом на 10 грудня 2020 року Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт Рівне» [89], всупереч вимогам, що містяться в Законі України «Про відкритість використання публічних коштів» [105], який зобов'язує оприлюднювати інформацію стосовно операцій та зобов'язань з бюджетом (державного або

місцевого рівня), установами, підприємствами та організаціями (державної форми власності та місцевого підпорядкування), договірні зобов'язання та аудиторські висновки щодо річної звітності. Окрім переліченого на сайті обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт Рівне», не міститься інформація щодо структури, принципів формування комунального унітарного підприємства, рішення суб'єкта управління, які стосуються унітарного підприємства, річних звітів керівника, інформації про розмір винагороди, різні компенсації та додаткові преференції під час виконання обов'язків керівника, відомості про укладені договори та ін.

Наведене доводить, що позитивним та обґрунтованим вбачається обов'язок потенційного управлінця надати необхідну інформацію власнику щодо наявних ризиків зацікавленості з його боку. Зокрема, відповідно до ч. 11 ст. 781 ГК України господарське зобов'язання комунального унітарного підприємства, щодо вчинення якого є заінтересованість, учинене з порушенням порядку прийняття рішення про надання згоди, створює, змінює, припиняє права та обов'язки сторін лише у разі подальшого схвалення на його вчинення. У разі неотримання подальшого схвалення господарського зобов'язання, таке зобов'язання визнається судом недійсним [24].

У контексті зазначеного важливим є застосування інструментів, що мають забезпечувати ефективний контроль власника, яким виступає територіальна громада, адже відсутність дієвих важелів впливу з боку власника майже завжди призводить до непередбачуваних наслідків негативного характеру. Окремими випадками слід розглядати ситуації, коли суб'єкти органів управління комунальних підприємств або посадові особи, обов'язком яких є забезпечення господарської діяльності, вчиняють цілеспрямовані дії (зловмисна поведінка, халатна недбалість), спричиняють доведення суб'єкта господарювання до стану неплатоспроможності та банкрутства [81; 146]. Чи варто нагадувати, що органи місцевого самоврядування здійснюють свої повноваження щодо корпоративних прав господарських товариств, зобов'язані

забезпечити ефективне, економне та обґрунтоване доцільністю застосування активів комунальної власності у господарській діяльності? [131].

Крім того, норма ч. 6, ст. 73 ГК України передбачає, що у разі прийняття рішення власником про створення колегіального органу, такий орган може призначати керівника унітарної юридичної особи. Однак, незважаючи на те, що повноваження керівника унітарного підприємства доволі обмежені, це не виключає наявності у нього протилежних інтересів: професійного – в інтересах юридичної особи та особистого, який притаманний і унітарним юридичним особам [24].

Інша група унітарних юридичних осіб – підприємства, засновані на власності об'єднання громадян, релігійної організації або на приватній власності засновника (ч. 4 ст. 63 ГК України), характеризуються наділенням правом власності на своє майно та характерним переліком осіб, що можуть «піклуватись» про власний інтерес [167, с. 117–118]. Особливість полягає в тому, що потенційно зацікавлені особи можуть бути представлені членом органу юридичної особи (відсутність власника майна) та самою юридичною особою.

Розглянемо окремо зазначені види юридичних осіб у контексті управлінського апарату, та, що є цілком логічним, у контексті розуміння стану «конфлікт інтересів», адже змістовне наповнення поняття «конфлікт інтересів» не є тотожним для різних організаційно-правових форм унітарних юридичних осіб, що насамперед характеризується відмінностями до вимог при виникненні такого стану.

Відповідно до ст. 131 ГК України юридичні особи, незалежно від форм власності, можуть утворювати благодійні організації (благодійні фонди, благодійні товариства, благодійні установи тощо) [24]. Зокрема, управління благодійною організацією (благодійним фондом) забезпечується вищим колегіальним органом – загальними зборами учасників, який обирає одноосібний виконавчий орган фонду та який може призначати колегіальний

виконавчий орган фонду (ст. 21 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації») [103]. Крім цього, обов'язковим є формування наглядової ради для контролю за діяльністю (ст. 22 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації»).

Особливістю закріплення управління благодійною організацією є застереження щодо можливого конфлікту інтересів та відповідальності (ст. 23, ч. 1 ст. 24 Закону України «Про благодійну діяльність та благодійні організації»), що забезпечується неможливістю участі члена органу управління у прийнятті рішень стосовно договорів або інших правочинів, та спорів між благодійною організацією та цим членом органу управління, або пов'язаною з ним особою. Крім цього, установчі документи благодійної організації можуть визначати інші підстави конфлікту інтересів та порядок його вирішення.

Щодо підприємств, заснованих на власності релігійної організації, то такі унітарні підприємства спрямовують свою діяльність на забезпечення найбільш важливих сфер існування релігійної організації (господарська діяльність підприємства слугує для реалізації мети, цілей і завдань релігійної організації – засновника). Відмінність у специфічних особливостях ведення господарської діяльності може характеризуватись специфікою конфесійних вимог щодо ведення самої господарської діяльності в контексті заборон, обов'язкових регламентів окремих дій та, можливо, певних обмежень. Тобто характерною особливістю регулювання господарської діяльності релігійних організацій є те, що вона підпорядковується чинним нормативно-правовим актам загальнодержавного значення, а також джерелам внутрішнього конфесійного походження, що можуть мати додатковий обмежувальний характер. Останні, зазвичай, знаходять своє закріплення у статутних документах, окремих положеннях та настановах рекомендаційного характеру, які на практиці здебільшого визначаються як обов'язкові [167, с. 118].

Частина 1 ст. 19 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації» забезпечує можливість створення суб'єкта господарювання для

мети діяльності релігійних організацій. Зазначенні повноваження передбачають створення та супроводження господарської діяльності виробничих, будівельних, сільськогосподарських, видавничо-поліграфічних підприємств та закладів добродійного характеру (притулки, лікарні, інтернати), які набувають статусу юридичної особи [121]. Особливістю релігійної діяльності є те, що вона відноситься до різновиду некомерційної господарської діяльності, а нерелігійна діяльність може бути підприємницькою. Останнє застереження суттєво впливає на наслідки можливого оподаткування, та відповідно дозволяє розглядати таке підприємство як з комерційного, так і з некомерційного боку.

Чинне законодавство України містить перелік організаційно-правових форм об'єднань підприємств, найбільш поширеними з яких є асоціації, корпорації, консорціуми та концерни, визначення яких надається у ст. 120 ГК України. Водночас ч. 6 ст. 120 ГК України зазначає, що державні і комунальні господарські об'єднання утворюються переважно у формі корпорації або концерну, незалежно від найменування об'єднання (комбінат, трест тощо). Господарські об'єднання мають певні особливості, що пов'язуються з їх утворенням, а отже, впливають на механізми їх управління, що не може не позначатись на особливостях при виникненні конфлікту інтересів. Зокрема, ч. 4 ст. 121 ГК України імперативно містить вимогу про необхідність погодження з Антимонопольним комітетом України в порядку, встановленому законодавством, рішення про утворення об'єднання підприємств (установчого договору) та статуту об'єднання [24].

Вищі органи управління (загальні збори учасників) господарських об'єднань утворюють виконавчі органи господарського об'єднання відповідно до його статуту чи договору (колегіальний чи одноосібний), який вирішує питання поточної діяльності, що віднесені до його компетенції. Водночас управління державним (комунальним) господарським об'єднанням здійснюють правління об'єднання і генеральний директор об'єднання (призначається та звільняється органом, що прийняв рішення про утворення), а склад правління

визначається статутом об'єднання. Причому, порядок управління державним (комунальним) господарським об'єднанням може мати особливості, залежно від специфіки та сфери діяльності, та визначається статутом об'єднання.

До зазначеної вище організаційно-правової форми при виникненні конфлікту інтересів застосовуються вимоги, що передбачають урегулювання конфлікту інтересів не лише щодо членів органів управління, але й щодо працівників (ч. 41, ст. 41 КЗпП України) [47]. Такі вимоги передбачають обов'язок працівників повідомляти роботодавцю про наявність особистої зацікавленості (ст. 21 Закону України «Про запобігання корупції») [109], що може призвести до конфлікту інтересів, а також самостійно приймати необхідні заходи до унеможливлення потенційного конфлікту інтересів. Зокрема, у таких випадках антикорупційним законодавством використовуються поняття «конфлікт інтересів», «потенційний конфлікт інтересів» та «приватний інтерес» (ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції») [109].

До того ж слід зазначити, що до державних компаній, їх об'єднань (корпорацій або концернів), як до організацій, що створені для виконання завдань перед державними органами, можуть застосовуватись додаткові обмеження, заборони та обов'язки, залежно від характеру діяльності суб'єкта. Так, абз. 2 ч. 4 ст. 122 ГК України застерігає про те, що законом може бути передбачений інший порядок управління державним (комунальним) господарським об'єднанням в оборонно-промисловому комплексі.

Такі обмеження можуть застосовуватись і в контексті трудових правовідносин, а саме: усунення від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті, обмеження доступу до інформації, перегляд обсягу службових повноважень (ст. ст. 30, 31, 32 Закону України «Про запобігання корупції») [109]. Кодекс законів про працю передбачає застосування дисциплінарних покарань за невиконання або неналежне виконання працівником з його вини покладених на нього трудових обов'язків. Крім того, наслідком може бути звільнення за бездіяльність при

попередженні чи врегулюванні «конфлікту інтересів», що може бути застосовано винятково до працівників окремих категорій (ст. 41 КЗпП України) [47].

Отже, можна припустити, що корупційне правопорушення, так само як і бездіяльність з урегулювання конфлікту інтересів, що стало причиною звільнення працівника роботодавцем, може бути визнане незаконним.

Це цілком відповідає необхідності врегулювання конфлікту інтересів працівників у співвідносності з відповідальністю за корупційні правопорушення щодо всіх категорій працівників на рівні кодифікованого акту законів про працю.

Наявність норм у КЗпП, що будуть регулювати та забезпечувати відповідальне ставлення працівників до внутрішньоорганізаційних обов'язків, зокрема антикорупційного законодавства та механізмів, що унеможливають або мінімізують конфлікт інтересів, буде не лише сприяти стабільності економічних відносин і сталості розвитку економіки України загалом, а й насамперед відповідатиме позиції міжнародних організацій про однорідність корупційних явищ у публічному і приватному секторі, а також відповідатиме вимогам статті 12 Конвенції ООН проти корупції про встановлення ефективних, співрозмірних та таких, що забезпечують стримувальний ефект, санкцій за невідповідність заходів з попередження корупції у приватному секторі [49].

Отже, на підставі зазначеного вище можна стверджувати про:

- необхідність розробки уніфікованої системи, спрямованої на врегулювання конфлікту інтересів в унітарних юридичних осіб, обумовлюється такими об'єктивними передумовами: неоднорідність осіб – потенційних носіїв інтересу не охоплюється єдиними ознаками, що можуть застосовуватись для доведення наявного конфлікту інтересів; різновекторність трактувань до вимог при прийнятті рішень та укладанні договорів ускладнює механізми, спрямовані на запобігання конфлікту інтересів в унітарних юридичних осіб;

– конфлікт інтересів юридичних осіб комерційного та некомерційного спрямування, публічної та приватної сфери, оскільки він лежить в основі майнових інтересів та має тотожні характерні ознаки, відповідно має забезпечуватися єдиними підходами щодо його вирішення;

– ефективні заходи, спрямовані на унеможливлення або подолання конфлікту інтересів, мають закріплюватись не лише в нормативних актах спеціального законодавства, а й повинні бути передбачені у трудовому законодавстві зокрема.

Висновки до Розділу 2

У розділі досліджено різновиди конфлікту інтересів у сфері господарських відносин на підставі загальноприйнятої класифікації, яка поділяє сферу господарських відносин на господарсько-виробничі, організаційно-господарські та внутрішньогосподарські відносини, а також конфлікт інтересів суб'єктів господарювання корпоративного та унітарного типу, на підставі чого сформульовано такі висновки:

1. Прояви конфліктних ситуацій, що спровоковані прихованим інтересом, можна розділити на види, що відповідають загальноприйнятій класифікації у господарському законодавстві – на сфери господарських відносин у трьох площинах: господарсько-виробничі, організаційно-господарські та внутрішньогосподарські.

2. Реалізація управлінського рішення породжує правові наслідки для окремих категорій працівників та характеризується правовою природою такого рішення в контексті наявного конфлікту інтересів: управлінське рішення, спрямоване на досягнення компромісу; управлінське рішення, що регулює конфлікт інтересів окремим нормативним актом або управлінське рішення, що базується на окремому юридичному факті (юридичному складі чи складному юридичному складі).

3. Сфера внутрішньогосподарських відносин, що забезпечується прийняттям управлінських рішень на внутрішньогоризонтальному та внутрішньовертикальному рівнях, може обумовлювати конфліктну ситуацію як зіткнення протилежних інтересів у контексті самих управлінських рішень, що обумовлює необхідність законодавчого врегулювання суперечності та наступного конфлікту інтересів, заснованого на управлінському рішенні.

4. Відсутність зрозумілих критеріїв щодо визначення зацікавлених осіб, що фактично або приховано можуть діяти від імені суб'єкта господарювання, відповідальності при укладенні господарського договору та прийнятті

управлінського рішення, свідчить про недосконалість чинного законодавства щодо врегулювання конфлікту інтересів.

5. Конфлікт інтересів впливає на системоутворюючі інститути приватного права, шляхом наявної суперечності інтересів суб'єкта господарювання та сторонніх інтересів, що не відповідають інтересам суб'єкта господарювання.

6. Конфлікт інтересів як явище, характеризується відсутністю уніфікованих та послідовних підходів унаслідок фрагментарності у різних нормативно-правових актах приватноправового та публічно-правового спрямування.

7. Дієвість принципів добросовісності, розумності та справедливості не виконує належного функціонального забезпечення внаслідок відсутності зрозумілих критеріїв оцінки ефективності прийнятих договірних відносин, що спровокували конфлікт інтересів.

8. Визначення осіб, що можуть мати конфлікт інтересів із корупційною складовою, має ґрунтуватись не винятковим переліком осіб, що можуть мати конфлікт інтересів із корупційною складовою унаслідок фактичного виконання адміністрування діяльності суб'єкта господарювання, а визначеними на рівні закону характерними ознаками корупційних дій.

9. Розбіжності інтересів суб'єкта господарювання та його учасників є розповсюдженим явищем та може знаходитись у площині вирішення такого конфлікту, шляхом пошуку пріоритетності та перспективності визначення того чи іншого інтересу для досягнення загального успіху.

10. Природність будь-якої людини як фізичної істоти, передбачає відстоювання власних інтересів, а система органів управління суб'єктом господарювання лише окреслює їх спрямування у напрямках можливої реалізації.

11. Показником наявного зіткнення інтересів та конфлікту інтересів як об'єктивного явища, є факт вчинення окремих дій задля реалізації інтересів,

що відрізняються від цілей діяльності суб'єкта господарювання та посадових обов'язків інших учасників корпоративних відносин.

12. Аналіз конфлікту інтересів у корпоративних підприємствах – це суперечність між очікуваним позитивним результатом, що має бути досягнутий юридичною особою, та побічним стороннім інтересом, який виникає у суб'єкта задля досягнення власних корисливих цілей.

13. Прояв конфлікту інтересів залежить від особливостей організаційно-правової форми суб'єкта господарювання, кількості учасників та складності структури управління, що знаходиться у взаємозв'язку із особливостями лобіювання інтересів зацікавлених осіб, з урахуванням сфери діяльності.

14. Необхідність розробки уніфікованої системи, спрямованої на врегулювання конфлікту інтересів в унітарних юридичних особах, обумовлюється наступним: неоднорідність осіб – потенційних носіїв інтересу – не охоплюється єдиними ознаками, що можуть застосовуватись для доведення наявного конфлікту інтересів; різновекторність трактувань до вимог при прийнятті рішень та укладанні договорів ускладнює механізми, спрямовані на запобігання конфлікту інтересів в унітарних юридичних особах.

15. Конфлікт інтересів юридичних осіб комерційного та некомерційного спрямування, публічної та приватної сфери лежить в основі майнових інтересів, має тотожні характерні ознаки, а отже, має забезпечуватись єдиними підходами щодо його вирішення.

Проблеми, проаналізовані у цьому підрозділі, були опубліковані у таких наукових працях: «Конфлікт інтересів у корпоративних юридичних особах» [73, с. 61–76]; «Вплив конфлікту інтересів на організаційні складові діяльності суб'єктів господарювання» [74, с. 127–135.]; «Conflict of interests in commercial and civil law» [196]; «Майно та майнові правовідносини як підґрунтя виникнення конфлікту інтересів» [76, с. 42–45]; «Конфлікт інтересів у діяльності юридичних осіб» [77, с. 90–97].

РОЗДІЛ 3

СИСТЕМА ЗАХОДІВ З УРЕГУЛЮВАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

3.1 Характеристика та складові загальних заходів урегулювання конфлікту інтересів

Здійснений у попередніх розділах аналіз аксіології та частково ретроспективний аналіз складових, що становлять збірне поняття «конфлікт інтересів», а також його юридичної природи (розділ 1) та дослідження конфлікту інтересів у різних видах юридичних осіб (розділ 2), обумовлює перехід до рекомендаційної складової, як логічної та необхідної частини цього дослідження. Водночас слід акцентувати на наступній послідовності питань у їх безпосередньому взаємозв'язку:

- 1) обґрунтування найбільш оптимального в контексті правозастосування підходу щодо врегулювання конфлікту інтересів – галузевого чи міжгалузевого;
- 2) обґрунтування дефініції конфлікту інтересів як загального поняття, що може бути не пов'язане з проявом корупції, та яке набуває спільних ознак у приватній сфері (закріплення у господарський та/або цивільній кодифікаціях), або як спеціального поняття, в основі якого лежать корупційні дії, та яке набуває базових ознак для публічної сфери (спеціальне антикорупційне законодавство).

Отож підхід щодо понятійного визначення у тісному зв'язку з пошуком найбільш оптимального підходу до врегулювання конфлікту інтересів має забезпечити теоретико-прикладний аспект цього дослідження, який обґрунтовується наступним: по-перше, конфлікт інтересів знаходиться у взаємозв'язку із волевиявленням суб'єктів, однак зазначені суб'єкти можуть не здійснювати будь-яких дій на користь визначеної сторони, або не робити вибір на користь будь-якої сторони (бездіяльність); по-друге, корупційна складова у

конфлікті інтересів не завжди є обов'язковим елементом, що опосередковує кримінальну відповідальність. Це натомість має забезпечувати об'єктивний баланс наслідків від поведінки, що спонукала утворення конфлікту інтересів та застосовуваних заходів, спрямованих на врегулювання конфлікту інтересів, оскільки невинуватене жорстке покарання може мати дестимулювальний ефект. У зазначеному контексті інструменти приватно-правового впливу є більш доцільними до врегулювання управлінських рішень, укладення договорів та пошуку компромісів у підприємницькій діяльності у разі виникнення конфліктних ситуацій.

Наступним аргументом, на якому базується обґрунтування нашої позиції, є загальноприйняте розуміння презумпції винуватості та майнової відповідальності, що притаманна приватно-правовій сфері, до якої підприємницька діяльність і зокрема сфера господарювання, мають безпосереднє відношення.

Запропонована вище аргументація обумовлює обрання найбільш ефективним підходом щодо врегулювання конфлікту інтересів у закріпленні норм за галузевим принципом та наявність дефініції конфлікту інтересів, як загального поняття, що може бути непов'язане з проявом корупції у Господарському та/або Цивільному кодексі України.

Визначений підхід дасть змогу врегулювати конфлікт інтересів системою заходів, шляхом широкого застосування найбільш дієвих інструментів приватно-правового спрямування, акцентованих на майнових важелях впливу. Це сприятиме врегулюванню конфлікту інтересів, шляхом розширення потенційних можливостей та залучення всіх зацікавлених сторін.

На підставі цього доцільним є закріплення у Господарському кодексі України наступного визначення конфлікту інтересів у суб'єктів господарювання. Конфлікт інтересів – це стан, що заснований на суперечності між особистим інтересом зацікавленої особи і інтересом юридичної особи – суб'єкта господарювання, інтереси якого вона представляє, контролює або має

опосередкований вплив як пов'язана особа, у результаті свідомих дій зацікавленої особи чи її бездіяльності, з отриманням майнової та/або іншої вигоди, які у сукупності спричинили (або можуть спричинити) шкоду майнового чи репутаційного змісту суб'єкту господарювання.

У контексті запропонованого визначення конфлікту інтересів необхідно звернути увагу саме на обґрунтованість його закріплення в господарській кодифікації. Попри те, що дефініція конфлікту інтересів безпосередньо пов'язана з галузями приватного права, однак у разі включення цієї дефініції у Цивільний кодекс України, виникатиме колізія щодо правового застосування конфлікту інтересів у господарських відносинах, пов'язаних із владним підпорядкуванням, наприклад, засоби державного регулювання господарської діяльності, визначені статтею 12 ГК України [24].

Ще одним аргументом обов'язковості включення дефініції «конфлікт інтересів» до ГК України є спроба уникнути колізій, враховуючи зміст 4 та 175 статей ГК України. Такий підхід не суперечитиме можливому включенню визначення «конфлікт інтересів» у Цивільний кодекс України, не призводитиме до розуміння дублювання та не суперечитиме ідеям рекодифікації господарського та цивільного законодавства, що наразі активно обговорюються науковою спільнотою.

Сукупність вищезазначеного дає підстави перейти та зосередити увагу на змісті системи заходів, що мають бути спрямовані на врегулювання конфлікту інтересів.

Запропонований зміст системи заходів функціонально має забезпечувати виконання, здійснення та дотримання чинних норм господарського законодавства. Зокрема, зміст системи заходів має забезпечувати та максимально повно проявлятися при здійсненні суб'єктивних прав та виконанні суб'єктивних обов'язків суб'єктів у сфері господарювання. Отже, характеризуючи зміст системи заходів, варто зазначити, що вони (заходи) мають забезпечувати мету, що ставить перед собою законодавець, та

розглядатись як єдина взаємопов'язана система, що спрямована на врегулювання конфлікту інтересів на всіх можливих етапах його виникнення та розвитку. Підґрунтям такої системи заходів є норми права, теоретико-прикладні та практичні проблеми конфлікту інтересів, як збірного економіко-правового поняття, що було детально розглянуто у його складових.

Зміст системи заходів має забезпечувати практичне застосування їх у системі управління суб'єкта господарювання та у своїй послідовності відповідати природі виникнення, проходження та вирішення конфлікту інтересів як соціально-економічного явища. Тому зміст системи заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів мають становити:

- заходи превентивного характеру;
- заходи, спрямовані на виявлення конфлікту інтересів;
- заходи охоронно-стимулювального характеру;
- заходи попереджувально-сигнального характеру.

Розглянемо запропонований зміст системи заходів у зазначеній послідовності, але з урахуванням їх системного взаємозв'язку.

1. Заходи превентивного характеру.

Сучасне трактування терміну «превенція» міститься у словнику іншомовних слів [139] та у найбільш розповсюдженому тлумаченні визначається як похідний термін попереджувального (запобіжного) характеру. Однак більш точне визначення терміну превенції лежить в основі розуміння спеціального запобігання чогось, тоді як при застосуванні загального змісту запобігання чогось застосовується термін «превентивний». У такий спосіб термін «превенція» може застосовуватись при змістовному наголошенні на необхідності «випередження», «попередження», «запобігання» та подібних за своєю сутністю заходів, що можуть характеризуватись як специфічними, так і загальними характерними ознаками. Особливою ознакою вищезазначеного поняття можна вважати наявність декількох юридичних фактів, що передують заздалегідь очікуваному результату. Можна стверджувати, що в контексті

розуміння випередження та запобігання чогось термін превенція наближається за своєю юридичною метою до норм, покликаних забезпечити охоронну функцію, тобто мають чітко визначене спрямування на доведення до свідомості потенційного порушника можливих негативних наслідків. Згідно з академічним тлумачним словником поняття «попереджати» визначається: «своєчасними заходами запобігати здійсненню або виникненню чого-небудь, переважно небажаного; передувати чому-небудь» [141], а «запобігати» – «не допускати, заздалегідь відвертати що-небудь неприємне, небажане» [140], натомість запобіжний – «призначення для захисту чого-небудь від пошкодження або небезпеки» [140].

Зокрема, зазначені заходи мають бути спрямовані на унеможливлення конфлікту інтересів, як профілактичні. Крім цього, головна спрямованість превентивних заходів полягає в усуненні потенційних підстав для настання конфлікту інтересів у майбутньому, а також спрямованість на нівелювання наслідків такого конфлікту інтересів. Заходи превентивного характеру мають передбачати інформування визначених категорій працівників; вузько-цільове консультування; внутрішні політики та процедури; типові договори та затверджені алгоритми прийняття рішень.

Інформування визначених категорій працівників має за мету ознайомити з вимогами, які розповсюджуються на комплекс поведінки та супроводжувальних дій, що мають бути спрямовані на недопущення конфлікту інтересів при виконанні службових повноважень. Такий комплекс інформаційних заходів має відбуватись у формі безпосереднього підвищення кваліфікації, шляхом відвідування лекцій із провідними фахівцями в галузі права, управлінням суб'єкта господарювання, керівниками департаментів, на яких покладений обов'язок узгодження та супроводження договірних відносин. Заходи інформування мають бути спрямовані на підвищення освітнього рівня також, шляхом ознайомлення з вимогами за рахунок дистанційного навчання. Інформування може відбуватись, з використанням таких електронних продуктів

як презентація, відеосимуляція конфліктної ситуації, а також відеолекції, що спрямовані на найбільш розповсюджені ситуації, що можуть виникати в окремо взятій сфері діяльності. Логічним продовженням підвищення рівня поінформованості працівників має бути їх тестування на предмет прийняття найбільш адекватних рішень у разі виникнення потенційного конфлікту, а результати такого тестування можуть розглядатись як підстава для допущення або недопущення до виконання службових повноважень. Окрім цього, у разі виникнення реального конфлікту інтересів, позитивні результати тестування можуть розглядатись як обтяжувальна обставина, оскільки працівник знав та міг передбачити результат своїх дій.

Вузько-цільове консультування відрізняється від інформування специфічною спрямованістю для вузько-цільових працівників. Прикладом можуть бути співробітники з високим рівнем допуску до найбільш небезпечних робіт, а також спеціалісти, які мають відношення до укладення договорів з речами обмеженого обігу. Вузько-цільове консультування має передбачати, як перший етап, обов'язкове проходження загального інформування, що було зазначено вище, та поглиблені знання, що стосуються вузької сфери.

Внутрішні політики та процедури спрямовані на визначення квінтесенції поведінкової моделі щодо найбільш важливих вимог та найрозповсюджених ситуацій. Внутрішні політики і процедури перетинаються із вимогами щодо інформування та вузькопрофільного консультування, як загальне та похідне. До зазначеного виду документів зазвичай відносять внутрішньокорпоративні кодекси управління, які базуються на змісті норм щодо прийняття рішень всередині суб'єкта господарювання та наближені за своєю побудовою та сутністю до корпоративних правил. Внутрішні політики мають врегулювати на початковому рівні етичну поведінку людей, як природній потяг до самовияву. Спроба впровадження внутрішніх політик має історичне коріння, що було доведено Т.Гоббсом [23], який сформулював дев'ятнадцять законів етичної поведінки людей та зазначав, що конфлікт, заздрість, ненависть завжди наявні

серед людей, оскільки кожен прагне до власного успіху та відсутності узгодженості. Відповідно, сучасні внутрішні політики мають за мету вирішити питання узгоджених дій на благо окремо взятого суб'єкта господарювання. Така узгодженість має досягатись шляхом визначення стратегічних цілей, що ставить перед собою суб'єкт господарювання у середньо- та довгостроковій перспективі щодо найбільш чутливих проявів особистої поведінки працівників, до яких можна віднести врегулювання відносин між працівниками всередині суб'єкта господарювання, порядок отримання подарунків від контрагентів та від посадових осіб органів державної влади та управління. Такі правила поведінки можуть запобігати проявам неправомірної вигоди, зобов'язувати повідомляти вищестоящого керівнику про потенційний стан конфлікту інтересів, в якому може опинитись працівник або інша особа. Зазвичай такі правила поведінки сформовані у вигляді кодексів, що в сучасних умовах є характерною рисою великих компаній які піклуються про власну ділову репутацію та дотримуються основоположних принципів підприємницької етики. Розповсюдженим прикладом є впровадження кодексів ділової етики, а також окремих правил, що можуть бути затверджені як внутрішньокорпоративний правовий акт або частина загального кодексу. Такі норми можуть стосуватись антикорупційної політики (щодо представницьких видатків, відносин з клієнтами, благодійної діяльності) та конфліктів інтересів у найбільш розповсюджених їх проявах.

Процедури є складовою частиною політики та на практиці можуть бути спрямовані на врегулювання поведінки у чітко визначеній сфері обов'язків. Процедура передбачає чітко визначений алгоритм дій у їх послідовності та хронології, а також наслідки документування проведених дій. Найбільш розповсюдженим прикладом процедур є перевірка договорів, що укладаються з потенційними постачальниками та покупцями, на предмет наявності алеаторних умов (відстрочка платежу, особливі умови оплати, приховані вимоги щодо комплектації та ін.), а також перевірка самих постачальників та

покупців на предмет їх платоспроможності, рівня ділової репутації, кредитних історій та існування судових процесів.

Типові договори та затверджені алгоритми прийняття рішень належать до найбільш імперативних засобів превентивного характеру врегулювання конфлікту інтересів. Йдеться про різноманітні типові договори, зміна умов яких не передбачається суб'єктом господарювання, що їх ініціює. Укладення таких договорів відбувається шляхом приєднання за повної узгодженості до визначених умов.

Затверджений алгоритм прийняття рішень представляє собою чітку інструкцію необхідних дій та може регламентувати дії щодо прийняття або відпуску товарів (робіт, послуг), перелік документів, що супроводжує тендерні процедури та ін. Зазначений підвид превентивних заходів вважається максимально нормативно вираженим та спрямований на мінімізацію ризиків щодо виникнення потенційного конфлікту інтересів та може слугувати кінцевою та логічною складовою усіх перелічених заходів превентивного спрямування.

2. Заходи, спрямовані на виявлення конфлікту інтересів.

Заходи, спрямовані на виявлення конфлікту інтересів, не слід ототожнювати із заходами з його врегулювання, оскільки конфлікт інтересів може знаходитись в латентній фазі та не перейти у фазу самого конфлікту. Саме тому виявлення конфлікту інтересів ставить за мету не допустити гострої фази та унеможливити настання негативних наслідків, що можуть бути результатом реального конфлікту інтересів. Заходи щодо виявлення конфлікту інтересів передбачають два взаємопов'язаних напрями дій, що перетинаються та мають за мету оцінку зворотного зв'язку між потенційним заявником та уповноваженим суб'єктом господарювання, до посадових функцій якого належить ситуаційний контроль за виникненням можливих конфліктів. Тобто заходи щодо виявлення конфлікту інтересів ми розглядаємо в контексті:

свідомого повідомлення про потенційний конфлікт; моніторингових заходів всередині суб'єкта господарювання або зовнішнього аудиту.

Свідоме повідомлення про потенційний конфлікт передбачає вільне волевиявлення внаслідок свідомих дій працівника суб'єкта господарювання, шляхом надання інформації про підстави виникнення потенційного конфлікту керівництву суб'єкта господарювання або уповноваженому структурному підрозділу (наприклад, департаменту з питань комплаєнсу), у разі існування такого на підприємстві. Такі повідомлення можуть передаватися на окремий e-mail або телефоном. Однак обов'язково має забезпечуватись анонімність та захист отриманої інформації. У деяких випадках факт повідомлення може носити обов'язків характер, що забезпечується наданням регулярної звітності. Така регулярність (місячна або квартальна) не суперечить власній ініціативі робітника звернутися з повідомленням про факти, що потенційно можуть вплинути на виникнення конфліктів інтересів у будь-який час. Проте, відсутність фактів про можливе виникнення конфлікту інтересів у регулярній звітності працівника може бути розцінено як приховування справжніх обставин у разі, якщо конфлікт інтересів переріс із потенційного в реальний. Таке інформування закріплено у статтях 403–407 Закону Сарбейнза – Окслі (США) (Sarbanes – Oxley Act, SOX), який серйозно посилив вимоги до фінансової звітності компаній і до процесу її підготовки [209].

Чинне законодавство України передбачає інформування про можливий конфлікт інтересів у вигляді декларування, що може заповнювати працівник. Цей документ носить рекомендаційний характер, однак широко застосовується великими компаніями у разі призначення на відповідальну посаду, а у деяких випадках – при прийнятті на роботу та в інших ситуаціях, коли потенційний конфлікт інтересів ймовірний у майбутньому. У деяких випадках повідомлення у вигляді декларування може застосовуватись при прийнятті важливих рішень, наприклад, укладання договорів на суму, що перевищує певний відсоток від

статутного капіталу, що зазначається у статутних документах суб'єкта господарювання.

Утім, важливо пам'ятати, що обтяження будь-якого працівника певним обсягом звітної документації (обов'язкові звіти, декларації, повідомлення) забезпечується в межах робочого часу, що безпосередньо пов'язується з продуктивністю виконання посадових функцій. Обов'язковість декларування щодо потенційного конфлікту інтересів має бути вимогою для вищого керівного складу суб'єкта господарювання, як-то: правління, рада директорів, наглядова рада, ревізійна комісія, директор та головний бухгалтер.

Повідомлення або декларування про обставини щодо виникнення потенційного конфлікту інтересів має базуватися на принципах справедливості, добросовісності та розумності (стаття 3 ЦК України) [158] та стосуватись обставин, що відбулись чи відбуваються в момент надання інформації.

Коротко проаналізуємо вектори, що мають примірний або обов'язковий обсяг інформації в контексті повідомлення обставин. Так, претендент на посаду обов'язково має зазначити, що особа, яка ініціює висунення його кандидатом, не перебуває з ним у будь-яких стосунках, що можуть прямо чи опосередковано впливати на прийняття рішень. Важливим елементом є кількість часу, протягом якого особи могли перебувати у відносинах гіпотетичної залежності. Зокрема, така залежність має розглядатись у широкому розумінні від законного одруження і фактичних шлюбних відносин до професійних та трудових зв'язків, включаючи дружні відносини або сусідство. Ще одним обов'язковим елементом має розглядатись механізм відшкодування завданої шкоди в майновому еквіваленті, що була спричинена внаслідок надання недостовірної інформації або її приховування.

Перелічені елементи мають відігравати важливу роль у діяльності суб'єкта господарювання, характерною та головною ознакою якої є прагнення отримання майнових благ, що в сукупності має логічно поєднуватись із зворотною – майновою відповідальністю осіб, що можуть своїми діями

впливати на результати такої діяльності. Однак така відповідальність має співвідноситись з реальними можливостями та не порівнюватись із обсягом відповідальності суб'єкта господарювання загалом, адже останнє провокуватиме до серйозних порушень та не буде стримувальним фактором.

Заходи з урегулювання конфлікту інтересів мають розглядатись у зв'язку з їх єдністю та системною взаємопов'язаністю. Це саме стосується і відповідальності щодо відшкодування майнової шкоди, завданої внаслідок надання недостовірної інформації, як внутрішньокорпоративний нормативно-правовий акт, який частково може відноситись до першої групи – заходи превентивного характеру.

Відшкодування майнової шкоди може бути пов'язано з наслідками порушень щодо інформування про обставини потенційного конфлікту інтересів або внаслідок обставин, передбачених договором. Такий підхід співвідноситься з інститутом *indemnity*, що існує в англійському праві.

Етимологія терміну «*indemnity*» походить від латинського «*indemnis*», що означає «неушкоджений» (*unhurt / uninjured*) [170]. Також доволі об'єктивною можна вважати позицію [181], що вищезазначене поняття є збірною конструкцією латинських слів «*in*» (ні), «*damn*» (втрата) та «*ficere*» (спричиняти), тобто «не спричиняти втрат».

Дещо видозмінений підхід спостерігається в теоретико-прикладному аспекті господарниками та цивілістами, що досліджують проблеми корпоративного права. Відшкодування майнової шкоди, що завдано суб'єкту господарювання шляхом учинення недобросовісних дій його управлінцями, пропонується забезпечити страхуванням відповідальності таких осіб.

У контексті цього слід проаналізувати позитивні та негативні сторони, що будуть супроводжувати застосування вищезазначених механізмів. З одного боку, вплив на недобросовісну особу, що вчинила дії, спрямовані на виникнення конфлікту інтересів, об'єктивно мають перебувати в майновому еквіваленті її відповідальності. З іншого боку, повна співвідносність майнового

еквіваленту не може бути досягнута, насамперед, з огляду на етико-маральні підстави. Робітник не є і не може порівнюватись з суб'єктом господарювання у відповідальності однаковою мірою. Адже спроба покласти на робітника відшкодування повного обсягу збитків може призвести до зворотного – колосальних зловживань та не вирішення самої проблеми. Натомість майнова відповідальність як правовий механізм, сприймається більш ефективним у нашому випадку, ніж страхування відповідальності, яке передбачає відшкодування в обсязі страхової суми, на відміну від майнової відповідальності, що не обтяжена такою умовою. Окрім того, майнова відповідальність не обмежується умовами її відшкодування, на відміну від страхування відповідальності.

Утім, переваги відшкодування майнової шкоди перед відшкодуванням шкоди недобросовісним виконанням функціональних обов'язків може сприйматись як недолік, унаслідок застосування максималістичного підходу щодо обрахування обсягу збитків до відшкодування. Оскільки, як уже зазначалося, розмір відшкодування збитків може обґрунтовуватись наявністю упущеної вигоди та, відповідно, перевищувати збитки, що недопустимо як з практичних, так і з суто етичних міркувань.

Водночас слід акцентувати на існуванні суперечливих моментів, що знаходяться в основі обрання правового механізму у вигляді відшкодування збитків, завданих недобросовісними діями, що призвели до конфлікту інтересів. Інститут відшкодування майнової шкоди передбачає доведення неправомірних дій чи бездіяльності, доказування обрахунків збитків та наявність причинно-наслідкового зв'язку. Механізм страхування відповідальності спрощує процедуру до наявності причинно-наслідкового зв'язку та майновою шкодою, обсяг якої узгоджений сторонами страхового договору заздалегідь, що спрощує процедуру доведення розміру шкоди та нівелювання ризику її зменшення судовим рішенням.

Вищезазначені механізми можуть застосовуватись суб'єктом господарювання як майновий важіль впливу, спрямований на виявлення потенційного конфлікту інтересів, шляхом ініціації таких запобіжних заходів.

Моніторингові заходи всередині суб'єкта господарювання покладаються на окремий департамент (відділ) або уповноважену особу щодо контролю за якістю дотримання внутрішньокорпоративних інструкцій та алгоритмів дій щодо окремо визначених функцій.

Ситуації, що можуть спричинити конфлікт інтересів, мають перебувати під постійною увагою моніторингових комісій, служби безпеки, комплаєнс-департаменту та інших уповноважених суб'єктів, до яких також відноситься антикорупційний офіцер. Алгоритми проведення внутрішнього моніторингу мають бути засновані на регулярності надання інформації особам, що проводять моніторинг, а також із забезпеченням постійного доступу та технічних умов збереження достовірної інформації.

Зовнішній аудит передбачає звернення до спеціалізованих аудиторських компаній або служб безпеки, що мають ліцензії на відповідний вид діяльності. Він може провадитись у вигляді відкритого аудіювання, а також у прихованій формі без повідомлення працівників, дії яких можуть підпадати під сумнів як добросовісні.

Результати внутрішнього моніторингу або зовнішнього аудиту заздалегідь мають передбачати їх передачу суб'єкту господарювання та обумовлювати повну конфіденційність розпорядження наданою інформацією. Останнє обумовлено тим, що вимога відшкодування завданих збитків є правом, а не обов'язком уповноваженої особи, що об'єктивно розповсюджується і на можливі наслідки, завдані конфліктом інтересів.

3. Заходи охоронно-стимулювального характеру.

Заходи охоронно-стимулювального характеру передбачають комплекс дій змішаного спрямування. Залежно від стадії розвитку конфлікту інтересів, ці заходи виконують запобіжну (охоронну) функцію, коли сторонам конфлікту

інтересів спрямовується інформація щодо можливих негативних наслідків його учасників, що само собою має охоронний характер. Стимулювальна функція може передбачати втручання в конфлікт інтересів і на стадії його зародження, і на стадії його прояву.

Розглянемо окремо складові охоронно-стимулювальних заходів.

Охоронні заходи відповідають функціям у контексті теорії права щодо загальноприйнятого тлумачення розподілу норм права на охоронні та захисні [148, с. 114].

Охоронні заходи на стадії прихованого конфлікту інтересів можуть передбачати:

- доведення до сторін конфлікту порушень норм матеріального права у правових висновках, що базуються на повідомленнях про потенційний конфлікт інтересів;
- доведення до сторін конфлікту додаткових рішень органів управління суб'єкта господарювання, що базуються на правових висновках щодо повідомлень про потенційний конфлікт інтересів.

Зокрема, доведення до сторін конфлікту порушень норм матеріального права у правових висновках, що базуються на повідомленнях про потенційний конфлікт інтересів, має забезпечуватись включенням у посадові обов'язки відповідального працівника (або спеціального підрозділу у разі його існування в структурі суб'єкта господарювання) офіційного повідомлення аналітичної довідки юриста (юридичного департаменту) про факт порушення чинного законодавства. Факти порушення мають обов'язково базуватись на зазначенні доведених обставин, як результат розслідування та опрацювання максимально доступних джерел, що доводитимуть порушення норм матеріального права. Перелік можливих джерел отримання інформації не є вичерпним, однак, найбільш розповсюдженими є: збір персональної інформації з відкритих джерел відповідно до законодавства про захист персональних даних, відкритих реєстрів; опрацювання внутрішнього документообігу між відповідними

департаментами, а також безпосереднім спілкуванням для з'ясування обставин зі сторонами потенційного конфлікту інтересів.

Сукупний аналіз отриманої інформації може свідчити про потенційні негативні наслідки розвитку прихованого конфлікту інтересів у його матеріальному та/або репутаційному вигляді, що буде розглядатись як законна підстава для відповідальності особи, діями якої спричинений конфлікт інтересів та перелічені негативні наслідки.

Доведення до сторін конфлікту додаткових рішень органів управління суб'єкта господарювання, що базуються на правових висновках щодо повідомлень про потенційний конфлікт інтересів, реалізуються шляхом узгодження керівним апаратом додаткових управлінських рішень, що забезпечується синергією нових процедур ефективних управлінських алгоритмів та правового обґрунтування їх легалізації. До нових алгоритмів управлінських рішень доцільно віднести включення додаткових процедур запобігання конфлікту інтересів та додаткові процедури щодо оцінки прийнятих управлінських рішень, що можуть супроводжувати такий конфлікт. Змістовне навантаження першого може передбачати витребування декларування про наявність або відсутність потенційного конфлікту інтересів, що в майбутньому розглядатиметься підставою для висунення претензії щодо відшкодування майнової шкоди у разі існування такої, унаслідок негативних дій, спричинених реальним конфліктом інтересів. Такий вид додаткового управлінського алгоритму щодо декларування потенційної зацікавленості має забезпечити ефективну охоронну функцію та знівелювати розвиток реального конфлікту інтересів через розуміння стороною накладення негативних майнових наслідків на особу, що спотворила результати декларування, як умисне надання недостовірної інформації.

Другий вид додаткових алгоритмів обумовлений винятково підходом щодо оцінки управлінського рішення, що супроводжує або супроводжуватиме конфлікт інтересів у латентній фазі. Для таких рішень найбільш ефективними є

виконання двох умов, що забезпечуватимуть формальну незалежність осіб, та можливість залучення максимально широкого (враховуючи особливості конфлікту інтересів) кола осіб для їх ухвалення.

Щодо незалежності, передусім слід зазначити, що ця категорія є суб'єктивною, адже незалежність осіб, або навпаки, їх залежність на окремих етапах прийняття рішення може зазнавати стороннього впливу і, відповідно, змінюватись. Однак і нехтування таким важелем впливу на прийняття або затвердження управлінського рішення є нелогічним. Саме тому незалежність може бути забезпечена декларуванням інформації про наявність/відсутність прямого впливу на конфлікт інтересів, з одночасним недопущенням до голосування осіб, що можуть внаслідок свого становища чи статусу, передбачати існування певної зацікавленості в лобіюванні власного інтересу.

Що стосується розширення кола осіб для голосування при ухваленні рішення, то такий важіль впливу може застосовуватись як суміжний, навіть у випадках, коли його застосування забезпечується наявністю у структурі суб'єкта господарювання висококваліфікованих працівників у відповідних підрозділах чи департаментах, які відповідають за якість супроводження статутної діяльності. Насамперед, це штатні співробітники претензійно-позовного відділу юридичного департаменту, комплаєнс-департаменту, планово-економічного департаменту, бухгалтерії та фахівці аудиторсько-консалтингового напрямку, що залучаються ззовні на договірних засадах. З огляду на те, що конфлікт інтересів обумовлюється об'єктивними обставинами у їх сукупності, підсумок додатково залучених осіб може бути сформований у вигляді експертного висновка, що засвідчується підписами всіх залучених осіб, а у разі відмінності поглядів на оцінку підстав виникнення конфлікту інтересів – із можливістю викладення окремої думки та зазначенням позиції, яка набула найбільшої підтримки.

Перш ніж переходити до характеристики стимулювальних заходів, варто зазначити про їх характерну особливість, що обумовлює їх спрямування у

широкому спектрі застосування задля нівелювання наслідків, спричинених конфліктом інтересів. Це полягає в тому, що стимулювальні заходи розглядаються як від «м'яких», спрямованих на пошук компромісів між сторонами конфлікту, до «жорстких», безкомпромісних, дія яких спрямована на наслідки, що не мають зворотної сили (визнання недійсними укладених угод та прийнятих рішень).

Отже, стимулювальні заходи на стадії зародження конфлікту інтересів і на стадії його прояву можуть передбачати:

- наслідки визнання недійсними укладених угод та прийнятих рішень під впливом конфлікту інтересів;
- пошук найбільш раціональних шляхів цільового впливу на сторони конфлікту, з метою мінімізації потенційно шкідливих наслідків.

Для розкриття сутності заходів, що спрямовані на визнання недійсними укладених угод та прийнятих рішень під впливом конфлікту інтересів, доцільно їх розглядати як окремі правові дії, що мають бути чітко регламентовані в контексті:

- переліку суб'єктів, що мають право ініціювати визнання недійсними угод або управлінських рішень;
- визначення осіб, на яких покладається обов'язок доведення наявності шкідливого наслідку та майнових збитків.

Необхідність регламентації обумовлена неефективністю застосування у чинному законодавстві формулювання «особа, зацікавлена в укладанні угоди», оскільки зазначене формулювання може передбачати як дії, спрямовані на досягнення позитивного результату, так і дії негативного спрямування, які можуть бути результатом конфлікту інтересів. У такий спосіб формулювання «особа, що зацікавлена в укладанні угоди» з наявним конфліктом інтересів є більш доцільним у контексті предмета цього дослідження, що розглядається як юридичний факт, що покликаний виділити суб'єктів, які можуть бути виокремлені для наступного спростування (доведення відсутності негативних

наслідків, завданих конфліктом інтересів). Це натомість скорочує потенційний перелік суб'єктів – ініціаторів визнання угоди недійсною та забезпечує розподіл функції «звинувачення» та «захисту». Щодо осіб, що мають право ініціювати визнання угоди недійсною, то найбільш ефективним є звернення до норм, що існують у законодавстві економічно розвинених країн. Зокрема, Комерційний кодекс Франції у статтях 225-42 та 225-90 передбачає право на ініціювання визнання угоди недійсною уповноваженою особою, що виступає від імені суб'єкта господарювання або його учасника (акціонера) [174].

Окрім цього, важливим елементом є наявність негативних наслідків та майнової шкоди, завданих унаслідок укладення угоди, визнання якої оскаржується. Відсутність негативних наслідків має розглядатись як підстава для відмови визнання угоди недійсною. І навпаки, наявність негативних наслідків та/або майнова шкода є такими підставами.

Відповідно до загальноприйнятих норм наявність шкідливого результату має доводитись ініціатором (позивачем), а у разі доведення фактів, що опосередковують ситуацію конфлікту інтересів, особа, що виявилася зацікавленою в укладанні угод з конфліктом інтересів, має бути зобов'язана обґрунтувати відсутність негативних наслідків та/або майнової шкоди, що є логічним та відповідає загальноприйнятим нормам щодо презумпції винуватості [95] у господарських та цивільно-правових відносинах та презумпції невинуватості у сфері публічного права [164, с. 177–183].

Це є цілком логічним у своїй послідовності, навіть у тих ситуаціях, коли прийняття рішення щодо укладання окремих угод відбувалось у стані конфлікту інтересів, що доводить обґрунтованість покладання на таку особу спростування шкідливих наслідків.

Аналогічний підхід має супроводжувати ініціювання визнання недійсними управлінських рішень. Ініціатор має довести як наявність факту конфлікту інтересів в особи-управлінця, так і наявність шкідливого результату внаслідок прийняття ним рішення, що оскаржується, а відповідач, яким буде

особа, що прийняла управлінське рішення, має спростувати вищенаведені фати. При цьому, відсутність негативного наслідку та майнових збитків має розглядатись як підстава для відмови скасування прийнятого рішення, навіть якщо таке рішення приймалось у момент фактичного конфлікту інтересів. Вважається, що будь-яке управлінське рішення за відсутності доведеного факту наявності шкідливих наслідків та/або майнової шкоди, вважається рішенням, що було прийнято з дотриманням засад добросовісності, розумності та справедливості, та спрямовано на виконання статутних цілей суб'єкта господарювання. Таке тлумачення має не лише впорядкувати відносини, що виникли в результаті прийняття управлінських рішень, а й послідовно пов'язується із системоутворювальними чинниками, що характеризують майнові відносини в сфері господарювання, наприклад, як презумпція добросовісного володіння.

Логічним продовженням стимулювальних заходів, що мають забезпечити припинення конфлікту інтересів або невідбування його негативних наслідків, є пошук найбільш раціональних шляхів цільового впливу на сторони конфлікту з метою мінімізації потенційно шкідливих наслідків. Важливою ознакою цього заходу є різновекторність застосування способів його реалізації. Проте характерною ознакою є саме пошук цільового звернення до оптимального вирішення конфліктної ситуації, із застосуванням компромісного рішення.

Пошук компромісного рішення, його дієвість, а також законність залежать від сфери правовідносин, на яких базується конфлікт інтересів.

Найбільш розповсюдженими сферами правовідносин, що можуть бути вирішені шляхом пошуку компромісного рішення, є конфлікти інтересів, що засновані на суперечливості у внутрішньокорпоративному регулюванні трудових правовідносин. Шляхи пошуку цільового впливу на сторону конфлікту інтересів та різновиди компромісних рішень можуть прийматись керівним апаратом суб'єкта господарювання в оперативному порядку щодо організаційних повноважень. При цьому, головною умовою є несуперечливість

таких внутрішньокорпоративних рішень нормам чинного законодавства України.

4. Заходи попереджувально-сигнального характеру.

Четверта, заключна група заходів, що спрямована на врегулювання конфлікту інтересів, що виникають при діяльності суб'єкта господарювання, визначається як попереджувально-сигнального характеру. Спрямованість цього виду заходів прямо залежить від підстав виникнення конфлікту інтересів, його стадії (латентна чи активна), ступеню задіяності осіб у конфлікті інтересів, а також ключової сфери відносин, яка визначається специфікою та домінантою конфлікту інтересів.

Залежно від підстав виникнення конфлікту інтересів, попереджувально-сигнальні заходи можуть проявлятися у:

- впорядкуванні та конкретизації посадових обов'язків відповідальних осіб управлінського апарату чи окремих працівників суб'єкта господарювання;
- внесення змін у внутрішньокорпоративні нормативно-правові акти, наслідком яких має бути виникнення, зміна або припинення правовідносин для нівелювання негативних наслідків, спричинених конфліктом інтересів.

Залежно від стадії виникнення конфлікту інтересів, його виявлення у латентній фазі здебільшого забезпечується шляхом пошуку компромісів та проведенням медіаційних заходів. Гостра фаза конфлікту інтересів зобов'язує впровадження більш активних дій, із залученням спеціалістів різних департаментів (юридичного, планово-економічного, комплаєнс, безпеки, кадрового забезпечення та ін.), залежно від обсягів та можливих наслідків, спричинених конфліктом інтересів.

Залежно від ступеня задіяності осіб у конфлікті інтересів, заходи попереджувально-сигнального характеру можуть бути поділені на моно-сигнального та мульти-сигнального спрямування. Прикладом моно-сигнального спрямування може бути управлінське рішення, основним спрямуванням якого є вплив на поведінку однієї особи. Прикладом мульти-

сигнального спрямування може розглядатись одне або декілька управлінських рішень, що спрямовані на впорядкування дій та наслідків від таких дій двох і більше осіб у їх окремому або груповому волевиявленні.

Залежно від ключової сфери відносин, яка визначається специфікою та домінантою конфлікту інтересів, заходи попереджувально-сигнального характеру можуть характеризуватись привалюючим спрямуванням на:

- внутрішню кадрову політику суб'єкта господарювання;
- внутрішню економіко-правову політику суб'єкта господарювання;
- внутрішню трудову політику суб'єкта господарювання;
- внутрішню політику у сфері соціального забезпечення суб'єкта господарювання;
- внутрішню політику щодо оплати праці та механізмів заохочення суб'єктів господарювання.

Перелічені заходи попереджувально-сигнального характеру не є винятковими, адже основна їх мета – надати додаткову та об'єктивну інформацію, яка сигналізуватиме не лише про факт існування конфлікту інтересів, а й передусім про ефективність подолання підстав виникнення конфлікту інтересів. Попереджувально-сигнальні заходи мають виконувати функцію індикатора щодо оперативності виявлення та наступної ефективності реагування на конфлікт інтересів. Упровадження заходів попереджувально-сигнального характеру може слугувати показником ефективності адміністрування роботи управлінського апарату, а також ефективності запропонованих окремими департаментами дій у відповідь на виявлений конфлікт інтересів.

Отже, заходи попереджувально-сигнального характеру є наслідком дії сигнальної функції в загальноприйнятому розумінні функцій об'єктивного цивільного та господарського права, що мають зводитись до визначеної мети, яку ставить перед собою суб'єкт законотворчої ініціативи, пропонуючи певну правову норму, а у разі окремого суб'єкта господарювання – окремий

внутрішньокорпоративний нормативний акт. Це доводить основну мету заходів попереджувально-сигнального характеру, через акцент сигнальної функції об'єктивного цивільного та господарського права, що проявляються в суб'єктивному цивільному та господарському праві при здійсненні суб'єктом господарювання своїх прав та обов'язків.

Зокрема, акцентовано увагу на загальноприйнятому розумінні презумпції винуватості та майнової відповідальності як на підґрунті, що обумовлює запропонований зміст системи заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів; доведено доцільність закріплення у ГК України авторського визначення конфлікту інтересів у суб'єктів господарювання; запропоновано зміст системи заходів урегулювання конфлікту інтересів у суб'єктів господарювання в контексті їх різновекторності та забезпечення спрямованості на основні складові нівелювання конфлікту інтересів, а також розглянуті складові кожного із запропонованих заходів у їх практичній площині; обґрунтовано практичну необхідність застосування двох підходів до правового розуміння «конфлікт інтересів» у суб'єктів господарювання: уніфікованого, що характеризується спільними рисами для найбільш розповсюджених випадків, та спеціального, що обумовлюється галузевою приналежністю та її характерними ознаками.

3.2 Спеціальні заходи урегулювання конфлікту інтересів у системі управління суб'єкта господарювання

Спеціальні заходи врегулювання конфлікту інтересів мають відповідати та знаходитись у тісному взаємозв'язку із системою управління та структурою суб'єкта господарювання. Завдяки цьому має бути дотриманий оптимальний баланс інтересів зацікавлених суб'єктів, а у разі його порушення – застосування універсальних важелів впливу, покликаних забезпечити врегулювання конфлікту інтересів, або щонайменше – мінімізацію негативних його наслідків.

Однак необхідно передусім акцентувати увагу на відмінності змістовного навантаження системи управління та структури управління в контексті існування спеціальних заходів.

Спеціальні заходи в структурі управління відповідають компетентним обов'язкам та можливостям окремо взятого підрозділу (відділу, департаменту), що забезпечуються покладеними на нього посадовими обов'язками.

Спеціальні заходи в системі управління суб'єкта господарювання розглядаються у більш широкому розумінні, як заздалегідь обумовлені та затверджені алгоритми прийняття рішень, зворотних дій або відповіді на обумовлену ситуацію, що є обов'язковим для виконання всіма структурними підрозділами в межах їх компетенції. У такий спосіб спеціальні заходи мають знаходитись у тісному взаємозв'язку із системою управління та структурою суб'єкта господарювання.

На підставі цього можна перейти до найбільш розповсюдженого на практиці переліку спеціальних заходів та їх економіко-правової характеристики. Такими спеціальними заходами врегулювання конфлікту інтересів у системі управління суб'єкта господарювання є:

- 1) корпоративні кодекси поведінки та етики;
- 2) затверджені стандарти (правила) прийняття рішень;
- 3) заходи внутрішнього контролю та аудиту.

Корпоративні кодекси поведінки та етики спрямовані на забезпечення ефективного корпоративного управління, шляхом розробки та впровадження політик з боротьби з негативними явищами, нівелювання їх можливих наслідків, а головне – їх попередження. До вищезазначених негативних явищ слід відносити: прояви корупції, приховані способи забезпечення зацікавленості, шляхом впливу на відповідальну особу, порушення етико-моральних норм у веденні господарської діяльності та недостатність інформування працівників усіх ланок суб'єктів господарювання щодо необхідності дотримання правил поведінки та етики.

Глобалізаційні процеси, що впливають на економіко-правові відносини, прямий вплив мають і на розвиток та оцінку етичних норм та культури поведінки. Важливим елементом такого впливу є використання положень корпоративної культури, норм ділового спілкування та дій, спрямованих на розбудову позитивного іміджу. Як зазначає В. П. Кубко, «універсальних норм недостатньо для регулювання людської поведінки у специфічних ситуаціях» [59], тому запровадження кодексів має усунути цю прогалину.

Продукування корпоративних кодексів зародилося у 80-х рр. XX ст. у західних країнах, довело свою ефективність, що не стало не поміченим з боку управлінців у сфері господарювання. Основна мета Кодексу корпоративної етики – підвищення ефективності управління суб'єктом господарювання та усвідомлення важливості дотримання етико-моральних норм всіма працівниками.

Формування етичної основи правовідносин можуть забезпечуватись: 1) корпоративними кодексами, як головним документом етики (збірка правил ділового спілкування); 2) правилами етики, що деталізують положення етичного кодексу для окремих категорій працівників; 3) вузькопрофільні спеціалісти, завданням яких є аналітичний розгляд та вирішення етичних проблем суб'єкта господарювання.

Етичні кодекси можуть бути спрямовані на виконання як широкого, так і вузького спектру завдань (до яких ми відносимо і проблему врегулювання конфлікту інтересів), що позначається на обсязі та форматі цього документу. Водночас слід зазначити, що найбільш розповсюджені приклади етичних кодексів бюджетують суб'єктів господарювання мають спільні риси та побудову [42; 43; 44; 45].

Найрозповсюдженішими видами кодексів етики є професійні та корпоративні. Професійні – спрямовані на врегулювання професійних відносин всередині співтовариства та мають за мету врегулювати найбільш поширені етико-моральні проблеми, що пов'язані зі змістом діяльності в окремій сфері

(журналістика, медицина, адвокатська діяльність та ін.). Найбільш впізнаваним кодексом етичних норм є клятва Гіппократа для лікарів.

Дотримання етичних кодексів має підвищити значущість тієї чи іншої професійної діяльності та довіри до фахівця.

Корпоративні кодекси продукуються окремою організацією та визначають етичні норми її працівників, де найбільш розповсюдженою проблемою може бути суперечність в інтересах, що набуває ознак наступного конфлікту інтересів.

Важливою складовою Кодексу корпоративної етики є встановлення пріоритетів та шляхів узгодження інтересів різних суб'єктів. Згідно з Радевич-Винницьким «Кодекс корпоративної етики – це нормативний текст із ділової корпоративної етики, один із засобів регулювання поведінки працівників у сфері їхньої діяльності, де учасники комунікації встановлюють і розвивають ділові відносини на основі зафіксованих етичних норм [127, с. 17]. На думку Г. Л. Чайки, Кодекс корпоративної етики виконує три основні функції:

- репутаційну;
- управлінську;
- розвитку корпоративної культури [126, с. 243].

Репутаційна функція спрямована на підвищення довіри до суб'єкта господарювання з боку осіб, які співпрацюють або потенційно можуть співпрацювати з цим суб'єктом, потенційних інвесторів та замовників продукції.

Управлінська функція спрямована на визначення найбільш доцільної поведінки працівників суб'єкта господарювання у неоднозначних етичних ситуаціях при виникненні етичних проблем, завдяки визначенню неприйнятних форм реагування та встановлені пріоритетів у взаємовідносинах із різними суб'єктами.

Функція, спрямована на розвиток корпоративної культури, забезпечується акцентуванням на цінності, що впроваджує суб'єкт господарювання,

спрямуванням на досягнення корпоративних цілей та відповідність зазначеного нормативно-ідеологічній основі суб'єкта господарювання. Такі складові як опис про місію та цінності суб'єкта господарювання, сприяють розвитку корпоративної культури, укріплюють соціальну складову підприємницької діяльності, що забезпечує ефективність досягнення цілей у сфері господарювання.

Водночас на практиці ефективний комплексний вплив зазначених функцій є малоймовірним, з огляду на те, що його вимоги адресовані працівникам суб'єкта господарювання різного рівня освіти, соціального статусу та звичок.

В Україні принципи корпоративного управління містяться в Указі Президента від 21.03.2002 р. №280/2002 «Про заходи щодо розвитку корпоративного управління в акціонерних товариствах» [116] та Розпорядженні Кабінету Міністрів України від 18.01.2003 р. №25-р «Про затвердження заходів щодо реалізації пріоритетних напрямів розвитку корпоративного управління в акціонерних товариствах» [113].

Важливою складовою зазначених нормативно-правових актів є «впровадження загальноновизнаних цивілізованих, доброчесних норм ділових відносин у процесі здійснення корпоративного управління» [116].

Забезпечення вищезазначених норм у процесі здійснення корпоративного управління досягається шляхом заходів, спрямованих на: опрацювання рекомендацій щодо визначення індексу корпоративного управління; програм розвитку корпоративного управління галузевого та регіонального рівня; принципів корпоративного управління; приведення нормативно-правових актів у відповідність до вимог стандартів ЄС у сфері корпоративного управління [113].

Прикладом принципів корпоративного управління можна вважати затверджену Державною комісією із цінних паперів і фондового ринку нову редакцію [115], що базується на принципах корпоративного управління ОЕСР,

де враховуються актуальні питання соціальної відповідальності та етики відносин при управлінні суб'єктом господарювання. Як зазначив Генеральний секретар ОЕСР Дональд Дж. Джонсон, «цінності професійної та етичної поведінки забезпечуватимуть нормально функціонуючі ринки, а довіра та чесність гратимуть винятково важливу роль в економічному житті задля розвитку бізнесу та економічного процвітання. Ми натомість повинні впевнитися, що вони відповідно винагороджуються» [203].

Дієвість Кодексу корпоративної етики формує позитивний імідж суб'єкта господарювання, шляхом доведення до необмеженого кола осіб інформації про етичні засади та ціннісні уявлення суб'єкта господарювання, що набуває особливого значення при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності та побудові довірчих відносин із потенційними покупцями.

Вирішення цього глобального завдання покладено на Кодекс корпоративної етики, який разом із визначеними специфічними завданнями, має передбачати процедури, що стосуються і є зрозумілими для всіх працівників суб'єкта господарювання.

З огляду на це, ефективність внутрішніх кодексів як нормативно-правових документів, спрямованих на підвищення економіко-соціальних показників суб'єкта господарювання, є важливою складовою та має набути обов'язкового характеру, а не рекомендаційного.

Попередній розгляд кодексів поведінки та етики дає підстави стверджувати про необхідність застосування більш конкретизованих та унормованих внутрішньокорпоративними документами алгоритмів, які засновуватимуться на загальних правилах, що містяться в кодексах. Такими більш конкретизованими алгоритмами є затверджені стандарти (правила) прийняття рішень, що спрямовані на забезпечення поведінки відповідальної особи у вузькому, заздалегідь урегульованому та обумовленому напрямі щодо визначеної дії.

Стандарт як економіко-правове поняття, – це зразок, що відповідає ознакам, властивостям та якостям відомостей, що в ньому зазначені. Це саме стосується і розуміння стандартів прийняття управлінських рішень, як окремого організаційно-правового документа. Зміст стандартів (правил) прийняття рішень мають містити конкретизовані вимоги до поведінки окремих груп (підрозділів) або окремих співробітників суб'єкта господарювання щодо регламентації їх поведінки у забезпеченні посадових обов'язків, що може бути реалізовано завдяки правилам, програмам та іншим алгоритмам прийняття рішень.

Враховуючи те, що стандарти (правила) прийняття рішень обумовлюються безпосередньою господарсько-правовою необхідністю окремо взятого суб'єкта господарювання (на що впливає сфера діяльності та галузь, у якій працює суб'єкт), практика визначає найбільш затребувані та системоутворюючі стандарти. До таких стандартів слід віднести:

- стандарти у соціальній сфері (зокрема з протидії дискримінації);
- стандарти дотримання добросовісної антимонопольно-конкурентної поведінки;
- стандарти дотримання санкційних вимог;
- стандарти, що забезпечують антикорупційну поведінку;
- стандарти, спрямовані на дотримання доброчесності;
- стандарти прийняття рішень щодо врегулювання конфлікту інтересів.

Зміст цих та інших стандартів покликаний виокремити складові недотримання чинного законодавства, порушення корпоративних правил, що містяться в кодексах поведінки та етики, які можуть спричинити відчутні репутаційні, майнові або санкційні наслідки. Окрім того, зміст стандартів дозволяє акцентувати увагу на дотриманні операційних ризиків, на яких можуть базуватись перелічені негативні наслідки (збитки, санкції, втрата репутації).

Різновидом стандартів (правил) можна вважати перелік статутних документів, правила ведення податкової звітності, бухгалтерського та оперативного обліку, що вже засвідчує на найбільш узагальненому рівні факт існування стандартів у забезпеченні діяльності юридичної особи. Водночас не слід відкидати і думку про те, що зайва зарегульованість будь-якої діяльності буде ускладнювати прийняття рішень, їх оперативність та ефективність унаслідок збільшення вимог до дотримання визначених процедур. Однак, як свідчить практика найбільш успішних компаній в економічно розвинутих країнах, упровадження конкретизованих стандартів і правил допомагають уникати негативних наслідків у процесі здійснення господарської діяльності. Зазначене обумовлюється наявністю двох факторів – чіткого дотримання наявних нормативно-правових актів, що регулюють сферу господарювання (передусім у їх імперативному впливі), а також тенденціями збільшення складності побудови вертикальних та горизонтальних відносин у корпоративній структурі суб'єктів господарювання.

Також слід звернути увагу на відмінність гіпотетичних наслідків порушення суб'єктом господарювання норм, що розподілені вище на види. Порушення обов'язкових норм, що містяться в законодавстві, може призвести до юридичної відповідальності та ризиків втрати репутації суб'єктом господарювання в сегменті здійснення підприємницької діяльності. Наслідком порушення стандартів (правил) внутрішньокорпоративного врегулювання обсяг негативних наслідків може визначатись у більш широкому розумінні, що обумовлено суб'єктивною оцінкою потенційних інвесторів та контрагентів, з якими працює суб'єкт господарювання.

Змістовне навантаження затверджених стандартів (правил) прийняття рішень покликане, передусім, доповнити та деталізувати вимоги до дій, що супроводжують рішення при загальному управлінні суб'єктом господарювання або окремо спрямованих супроводжувальних операцій. Однак, хоч стандарти (правила) прийняття рішень розширюють вимоги, що містяться в обов'язкових

нормативно-правових актах, вони не можуть їм суперечити або вступати у колізію, що висуває, натомість, певні вимоги до кваліфікації осіб, що ініціюють та обґрунтовують необхідність затвердження стандартів (правил) прийняття рішень. У такий спосіб корпоративні стандарти у своїй основі мають бути побудовані на відповідності нормам законів, підзаконних нормативно-правових актів, відповідати вимогам локальних нормативно-правових актів, що носять обов'язків характер.

Вищезазначене в сукупності дає змогу сприймати стандарти (правила) прийняття рішень як внутрішньокорпоративні документи, що спрямовані на збереження ділової репутації суб'єкта господарювання, його майнової спроможності, здійснювати ефективну діяльність в обраній сфері, а також усунення потенційних ризиків негативних наслідків, претензій з боку уповноважених органів, інших суб'єктів господарювання та, відповідно, накладення санкцій.

Окрім цього, особливістю затверджених стандартів (правил) прийняття рішень можна вважати (у деяких випадках) їх охоронно-пом'якшувальний характер. Наявність у внутрішньокорпоративному регулюванні затверджених стандартів (наприклад, стандартів антимонопольно-конкурентної політики) може вважатись підставою звільнення від адміністративної відповідальності працівника суб'єкта господарювання, діями якого було вчинено правопорушення. Утім, такий підхід не є нормою, а має вважатись як виняткова пом'якшувальна обставина, адже дієвість будь-яких стандартів (правил) прийняття рішень не може ґрунтуватись на формальних вимогах, що не забезпечують їх дотримання на практиці.

Ефективність стандартів прийняття рішень може забезпечуватись обов'язковістю для суб'єкта господарювання запровадження наступних кроків:

- обов'язковість розробки та затвердження антикорупційних стандартів;
- обов'язковість розробки та затвердження стандартів прийняття рішень, спрямованих на врегулювання конфлікту інтересів;

- визначення відповідальних за доведення до працівників вимог стандартів та моніторинг їх ефективності;

- проведення аналізу самооцінки попередження конфлікту інтересів та забезпечення діяльності суб'єкта господарювання на принципах доброчесності.

Хоч затверджені стандарти (правила) прийняття рішень мають враховувати специфіку сфери діяльності суб'єкта господарювання, та за своєю сутністю вони мають виконувати провідну роль у запобіганні, нівелюванні наслідків або врегулюванні конфлікту інтересів, що спричинений зокрема корупційними діями.

Розгляд наступної групи заходів, присвячених заходам внутрішнього контролю та аудиту, слід розпочати з нагадування про те, що зазначена група заходів характеризується найбільш тісним зв'язком із системою управління, а також структурою юридичної особи. Характерною особливістю зазначеної групи є чітко виражена залежність від обов'язків, що визначені у посадових інструкціях. Заходи внутрішнього контролю та аудиту спрямовані на збалансування інтересів у системі управління та можуть розглядатись як такі, що спрямовані на збалансування інтересів у системі управління та забезпечення ефективного попередження виявлення або оптимізацію алеаторних складових [64, с. 120–121] у діяльності суб'єкта господарювання, шляхом контролю за дотриманням внутрішньокорпоративних вимог та чинного законодавства.

Окрім того, заходи внутрішнього контролю та заходи аудиту розглядаємо окремо внаслідок їх забезпечення різними групами відповідальних осіб.

Одним із найактуальніших напрямів забезпечення внутрішнього контролю є т. зв. комплаєнс-заходи, що можуть реалізовуватись у структурі суб'єкта господарювання, шляхом покладення на окремого працівника (комплаєнс-офіцера) відповідних посадових обов'язків, а також створення окремих комплаєнс-департаментів, де кількість співробітників визначатиметься особливостями роботи організації [68, с. 171–172].

Обов'язком комплаєнс-заходів є виявлення можливих ситуацій, що спровоковані конфліктом інтересів, та відповідного реагування внаслідок розробки та впровадження превентивних дій.

Відмінність заходів аудиту від комплаєнс-заходів полягає у наявності безпосередніх перевірок (планового та позапланового характеру), що спрямовані на оцінку ефективності та дотримання внутрішньокорпоративних норм та норм чинного законодавства загалом.

Ще одним важливим елементом обумовленості існування напряду комплаєнс та неототожненням його із структурою внутрішнього аудиту, є важливість вимог до незалежності працівників, що виконують комплаєнс-функції. Зазначене обумовлено тим, що функції аудиту можуть виконуватись наступними структурними підрозділами:

- органами управління;
- наглядовою радою;
- ревізійною комісією;
- бухгалтерією;
- окремою службою внутрішнього аудиту (у разі її створення);
- окремою службою протидії легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом, та фінансуванню тероризму (у разі її створення).

Крім зазначеного, формальна незалежність та непідпорядкованість служби комплаєнс також є вимогою, що міститься в рекомендаціях Базельського комітету, де функціональні обов'язки мають бути відокремлені від внутрішнього аудиту [3].

Отже, головним завданням комплаєнс-заходів є виявлення та протидія операційним, правовим та репутаційним ризикам. На підставі цього можемо перейти до більш детальної характеристики заходів внутрішнього контролю, до яких ми відносимо комплаєнс-заходи та заходи внутрішнього аудиту.

Комплаєнс-заходи в системі внутрішнього контролю суб'єкта господарювання набувають дедалі більшого значення у зв'язку з доведеною

ефективністю комплаєнс, як окремого механізму ризик-менеджменту. Останнє спричинено поступовим збільшенням вимог до суб'єктів господарювання щодо відповідності етичним нормам та прозорості ведення діяльності. Механізми застосування комплаєнсу довели свою дієвість у виявленні конфлікту інтересів у широкому спектрі зіткнення та лобіювання інтересів. Комплаєнс-заходи засновані на важелях впливу синергетичного поєднання етико-моральних та юридичних цінностей.

Джерела виникнення комплаєнс починають свої витoki із США в середині минулого століття, з прийняттям законів «Про корупцію за кордоном» [178] та Закону Сарбенса-Окслі [209], які спонукали до впровадження комплаєнсу в корпоративні правовідносини. Поштовхом, що обумовив впровадження інституту комплаєнсу, були факти втрати платоспроможності декількох великих суб'єктів бізнес-індустрії США, внаслідок чого виникли серйозні проблеми для економіки країни. Одним із таких прикладів є розслідування причин банкрутства енергетичної компанії Енрон у 2001 році [2]. Результати розслідування причин банкрутства були оприлюднені та доводили низку суттєвих порушень, що були допущені топ-менеджментом компанії. Унаслідок виявлення фактів конфлікту інтересів, довірчих зобов'язань, а також необґрунтовано завищених розмірів оплат топ-менеджменту, факт банкрутства був визнаний таким, якому можна було запобігти. Результатом розслідування Сенату США стали вимоги до компаній, корпоративні права яких (у вигляді цінних паперів та їх деривативів) знаходяться у публічному обігу. Відтоді комплаєнс як захід, набуває дедалі більшого значення в діяльності компаній різних організаційно-правових форм, з метою забезпечення прозорості, підвищення ефективності та завойовування довіри серед потенційних споживачів та інвесторів.

Зазначені цілі обумовлювались покладанням на комплаєнс функцій здійснення контролю на заборону укладання угод, що можуть призвести до конфлікту інтересів, антикорупційного контролю та загальних превентивних

заходів, спрямованих на дотримання законодавства загалом, що забезпечило розуміння комплаєнс-заходів як відповідність (англ. to comply).

А поки що можемо спостерігати, що прозорість ведення бізнесу, не приховування стратегічних напрямів діяльності, відкритість підходів щодо попередження ризиків, тобто основних функцій, покладених на комплаєнс-заходи, дедалі більше використовуються українськими суб'єктами господарювання як дієвий засіб підвищення ефективності власної діяльності [86; 92].

Окрім того, досвід упровадження комплаєнсу в економічно розвинутих країнах відносить комплаєнс-ризики до найбільш негативних наслідків для діяльності самого суб'єкта господарювання. Такі негативні наслідки розглядаються насамперед як поєднання негативних важелів впливу репутаційної та майнової дії.

Розвиток комплаєнс-заходів базується на механізмах екстериторіального характеру, що забезпечує його уніфікацію у реаліях української економіки.

З позиції загальноприйнятих положень, що обумовлюють дієвість економіко-правових принципів, комплаєнс-заходи розуміються та мають використовувати функцію загальної системи управління ризиками та забезпечення сталого та поступального розвитку економічної спроможності суб'єкта господарювання [68, с. 171]. Тобто, це сприймається як ще одне твердження, але винятково з позиції економіки, що комплаєнс відрізняється від внутрішнього аудиту завданням щодо здійснення превентивних дій щодо запобігання ризиків, а внутрішній аудит спрямовується на оцінку економіко-правових явищ та правовідносин, що набули статусу юридичного факту, як констатація завершеної дії.

У такий спосіб заходи внутрішнього контролю у формі комплаєнс-заходів набувають самотійної, окремої, не підпорядкованої функції у загальноприйнятому порядку корпоративного управління, спрямованої на попередження порушень внутрішніх корпоративних норм та чинного

законодавства загалом. Сучасне розуміння комплаєнс-заходів обумовлює актуальність їх застосування кожним суб'єктом господарювання, як об'єктивну необхідність, адже в узагальненому розумінні обов'язковість існування комплаєнсу для кожного суб'єкта господарювання має сприяти забезпеченню державної економічної безпеки. Така глобальна ціль має бути досягнута через підвищення корпоративної культури суб'єкта господарювання, ефективну безпеку співробітництва з представниками прозорого бізнесу, що буде забезпечено обов'язковим застосуванням комплаєнс-заходів.

Прийнятною є запропонована М. Ю. Можаровським класифікація комплаєнс-заходів залежно від галузевого спрямування та їх поділ на антикорупційний комплаєнс, податковий комплаєнс, корпоративний комплаєнс, трудовий комплаєнс [67, с. 205].

Попри наявний науково обумовлений поділ комплаєнс-заходів, кожен з перелічених видів однак може бути структурованим на окремі частини у їх логічному процесі розвитку:

- пошук потенціальних ризиків;
- аналіз підстав виникнення потенційного ризику;
- майнова та репутаційна оцінка наслідків потенційного ризику;
- визначення суб'єктом господарювання допустимих меж потенційного ризику у співвідношенні до заходів, спрямованих на його недопущення;
- оприлюднення суб'єктом господарювання виявлених ризиків та впровадження механізмів управління виявленим ризиком.

Вищезазначені функції можуть бути забезпечені виконанням двох умов:

- 1) дієвою гарантією незалежності комплаєнс-департаменту або комплаєнс-офіцера від будь-який проявів тиску;
- 2) визначеним переліком завдань комплаєнс-офіцера:
 - розробка внутрішньокорпоративних правил, враховуючи тенденції змін у чинному законодавстві;

- аналіз судової практики України та основні тенденції в судовій практиці економічно розвинутих країн;
- контроль та аналіз інформації, що отримана через «гарячу лінію» довіри;
- проведення превентивних заходів та роз'яснень з працівниками суб'єкта господарювання;
- аналіз негативних наслідків, спричинених конфліктом інтересів та рекомендації їх попередження в майбутньому.

А поки що можемо перейти до характерних особливостей заходів внутрішнього контролю, що забезпечуються за допомогою внутрішнього аудиту. Про відмінності функцій у порівнянні з комплаєнс-заходами вже йшлося вище. Тому необхідно акцентувати увагу на перелік суб'єктів, що можуть виконувати функції внутрішнього аудиту.

Найбільш розповсюдженим органом, що забезпечує такі функції, є ревізійна комісія або, у разі одноосібного виконання функцій, – ревізор. Окрім цього, такі функції може виконувати й інший орган, наділений обов'язками контролю за дотриманням законодавства загалом та антикорупційного законодавства зокрема.

Практика покладення функції внутрішнього аудиту та контролю на такий орган як рада директорів, може створювати чимало негативних наслідків, як-от: оперативність прийняття управлінських рішень, гнучкість у прийнятті рішень стратегічного характеру, додаткові видатки на оплату, а також слабкість щодо всебічного виконання контрольних функцій. Утім, найголовнішим аргументом неефективності виконання функцій внутрішнього контролю радою директорів є безпосередня залежність та підпорядкованість власним інтересам, що само собою може бути розцінено як конфлікт інтересів.

Констатація факту про недосконалість системи корпоративного управління у сучасних суб'єктах господарювання засвідчує компетенції ревізійної комісії, як єдино можливого структурного підрозділу, що має

виконувати функції внутрішнього контролю. Проте, і це утворення знаходиться у більшій залежності від менеджменту та інших органів управління суб'єктів господарювання, ніж структурні утворення комплаєнсу (комплаєнс-департаменти, комплаєнс-відділи, комплаєнс-офіцери).

Основним завданням ревізійної комісії є аналіз відповідності діяльності суб'єктів господарювання вимогам чинного законодавства, статутним документам, внутрішньокорпоративним документам та рішенням загальних зборів. При цьому слід зазначити, що рівень незалежності ревізійної комісії забезпечується заборону займати будь-які посади в органах управління або відноситись до керівного складу топ-менеджменту. До обов'язків ревізійної комісії належить також аналіз доцільності прийнятих рішень менеджментом середньої та нижчих ланок, контроль за потенційними зловживаннями під час здійснення господарської діяльності, що в сукупності також підтверджує зв'язок ревізійної комісії із засновниками та учасниками суб'єкта господарювання та не доводить відсутності залежності у повній об'єктивності насамперед при аналізі ситуацій, пов'язаних із конфліктом інтересів. Водночас слід акцентувати і на наявності позитивної відмінності ревізійної комісії від служби комплаєнс. Це є перевірка господарсько-фінансової діяльності, винайдення необґрунтованих господарських витрат, зловживань при укладанні господарських договорів, невідповідності зазначених цін на товари та послуги ринковим, або таким, що відповідають інтересам суб'єкта господарювання. Отже, результат роботи ревізійної комісії має бути спрямований на збереження майнової спроможності суб'єкта господарювання та підвищення ефективності використання майнових ресурсів.

На підставі цього можна розглядати функції ревізійної комісії як важливі, передусім у контексті аналізу фінансово-господарської діяльності у тісному взаємозв'язку із службою комплаєнс, як утворення, що доповнюють один одного та сприяють підвищенню ефективності діяльності суб'єкта

господарювання при виявленні, запобіганні та врегулюванні негативних наслідків, спричинених конфліктом інтересів.

Спільна та взаємодоповнювальна робота з реалізації функцій внутрішнього контролю між комплаєнс-департаментом та ревізійною комісією може забезпечити високий рівень ефективності захисту від потенційно негативних наслідків у діяльності суб'єкта господарювання у разі не лише формального існування зазначених структурних одиниць, а й насамперед забезпечення їх діяльності затвердженими внутрішньокорпоративними положеннями, політиками та правилами у сфері управління ризиками, організації внутрішнього контролю суб'єкта господарювання, правил урегулювання конфліктів інтересів та правил поведінки, спрямованої на протидію корупції. Розробка таких внутрішньокорпоративних документів має враховувати специфіку діяльності суб'єкта господарювання та виконувати роль пом'якшувального фактору при виявлених порушеннях.

Рекомендовані спеціальні заходи врегулювання конфлікту інтересів у системі управління суб'єкта господарювання відображають чітку послідовність, засновану на принципі «від загального до спеціального». Цей самий принцип лежить в основі їх сприйняття як заходів, дотримання яких може розглядатись як підстава виникнення зобов'язальних правовідносин.

Висновки до Розділу 3

У розділі представлено детальну характеристику та складові загальних заходів урегулювання конфлікту інтересів, а також здійснено систематизацію спеціальних заходів урегулювання конфлікту інтересів у системі управління суб'єкта господарювання, на підставі чого сформульовано такі висновки:

1. Найбільш ефективним підходом щодо врегулювання конфлікту інтересів є закріплення норм за галузевим принципом та наявність дефініції конфлікту інтересів як загального поняття у господарському та/або цивільному кодексі України.

2. Урегулювання конфлікту інтересів має відбуватись системою заходів, із застосуванням найбільш дієвих інструментів приватноправового спрямування, акцентованих на майнових важелях впливу та залученням усіх зацікавлених сторін.

3. Запропоновано закріпити у Господарському кодексі України визначення конфлікту інтересів у суб'єктів господарювання як стану, що заснований на суперечності між особистим інтересом зацікавленої особи і інтересом юридичної особи – суб'єкта господарювання, інтереси якого вона представляє, контролює або має опосередкований вплив як пов'язана особа, у результаті свідомих дій зацікавленої особи чи її бездіяльності, з отриманням майнової та/або іншої вигоди, які у сукупності спричинили (або можуть спричинити) шкоду майнового чи репутаційного змісту суб'єкту господарювання.

4. Зміст системи заходів має забезпечувати практичне застосування їх у системі управління суб'єкта господарювання та у своїй послідовності відповідати природі виникнення, проходження та вирішення конфлікту інтересів як соціально-економічного явища.

5. Зміст системи заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів мають становити: заходи превентивно характеру; заходи, спрямовані на виявлення

конфлікту інтересів; заходи охоронно-стимулювального характеру; заходи попереджувально-сигнального характеру.

6. Внутрішні політики та процедури спрямовані на визначення квінтесенції поведінкової моделі щодо найбільш важливих вимог та найрозповсюджених ситуацій, і перетинаються із вимогами щодо інформування та вузькопрофільного консультування, як загальне та похідне.

7. Спеціальні заходи в структурі управління суб'єкта господарювання відповідають компетентним обов'язкам та можливостям окремо взятого підрозділу (відділу, департаменту), що забезпечуються покладеними на нього посадовими обов'язками.

8. Спеціальні заходи в системі управління суб'єкта господарювання розглядаються як заздалегідь обумовлені та затверджені алгоритми прийняття рішень, зворотних дій або відповіді на обумовлену ситуацію, що є обов'язковим до виконання всіма структурними підрозділами у межах їх компетенції, та які знаходяться у тісному взаємозв'язку із системою управління та структурою суб'єкта господарювання.

9. Спеціальними заходами врегулювання конфлікту інтересів у системі управління суб'єкта господарювання є: корпоративні кодекси поведінки та етики; затверджені стандарти (правила) прийняття рішень; заходи внутрішнього контролю та аудиту.

10. Спеціальні заходи врегулювання конфлікту інтересів у системі управління суб'єкта господарювання відображають чітку послідовність, засновану на принципі «від загального до спеціального». Цей самий принцип лежить в основі їх сприйняття як заходів, дотримання яких може розглядатись як підстава виникнення зобов'язальних правовідносин.

Проаналізовані у розділі проблеми та положення були опубліковані у таких наукових працях: «Щодо врегулювання конфлікту інтересів за допомогою заходів превентивного характеру» [78, с. 123–127], «Заходи, спрямовані на виявлення конфлікту інтересів суб'єктів господарювання» [79, с. 367–373].

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні здійснено теоретичне узагальнення й запропоновано нове вирішення наукового завдання, яке полягало в теоретичному обґрунтуванні та розробленні практичних рекомендацій із запровадження правових засад регулювання конфлікту інтересів у сфері господарювання.

За результатами дослідження сформульовано такі основні положення:

1. Як явищу, конфлікту інтересів характерні особливості, що притаманні іншим правовим поняттям на шляху їх розвитку та пошуку превентивних процедур для запобігання. Це обумовлено тим, що на «зародження» конфлікту інтересів як сукупності взаємопов'язаних станів, впливає комплекс економіко-правових категорій, які, з одного боку, характеризуються суспільним ставленням, а саме розумінням ринкових правовідносин – узагальнювального поняття з позицій підприємницького ризику обоюдне бажання отримати майновий зиск, унаслідок протилежних за своєю сутністю спрямувань для досягнення цього, а з іншого боку, об'єктивізації економічного інтересу з позицій специфічних різновидів людської активності, що знаходяться у сфері економіки, права та психології та перебувають у тісному економіко-правовому зв'язку з економічною метою і мають сприйматись у логічній послідовності як складний юридичний склад, адже економічний інтерес обумовлює певну протилежність у позиціях суб'єктів правовідносин для досягнення економічної мети, а також пізнавальної потреби – природнім стимулом до активної життєвої позиції, що в сукупності є наслідком виникнення конфлікту інтересів, як конфлікту економічної мети.

2. Економічний інтерес може розглядатись як явище, що існує лише у свідомості суб'єкта та реалізується за його волевиявленням, має суб'єктивний чи об'єктивний характер в особи, що його продукує та призводить до конфлікту інтересів, якщо економічний інтерес – спірний юридичний склад та його

вирішення правовим шляхом, не узгоджені між сторонами, що призводить до деградації відносин. Компроміс, знайдений сторонами, забезпечує розвиток та вдосконалення правовідносин, що натомість впливає на кваліфікацію юридичних конфліктів та має забезпечити методологічні підходи щодо розподілу їх на видову приналежність. Однак не кожен конфлікт, що може бути вирішений правовим шляхом, лежить у межах протиставлення суперечливих правових позицій – деякі протиставлені позиції можуть бути поза межами права.

3. Основні характеристики конфлікту інтересу (двосторонній характер, протилежна спрямованість інтересів, спрямованість на порушення іншим суб'єктом реалізації права, можливість визначення домінуючої сторони, можливість існування соціальної суперечності) перебувають у тісному взаємозв'язку з його змістовно-функціональними особливостями (спрямованість на стабілізацію суспільних відносин, розвиток та пошук нових суспільних відносин, а також можливість наслідків дестабілізації суспільних відносин за відсутності шляхів вирішення конфлікту), обумовлюють у своїй сукупності виконання сигнальної функції щодо наявних актуальних проблем, що підлягають вирішенню на базі правових процедур та впровадження змін, а ефективність її вирішення є показником ефективності управлінських функцій керівного апарату суб'єкта господарювання для досягнення найвищих економічних результатів. Водночас конфлікт інтересів у праві має розглядатись у межах правових галузей, з урахуванням їх характерних особливостей – предмета та методу правового регулювання, а також характерних для кожної галузі права механізмів впливу на зобов'язану особу, на відміну від правового конфлікту інтересів, що заснований на нормативно-правових колізіях і є небезпечним суспільним явищем, оскільки породжує недовіру до дієвості правових інститутів.

4. Досліджено, що регулювання конфлікту інтересів у законодавстві України є відносно новим явищем, що не носить логічних у своїй взаємопов'язаності імперативних ознак та належної регламентації внаслідок

фрагментарності у різних нормативно-правових актах приватноправового та публічно-правового спрямування. Дослідження процесів розвитку та результатів застосування заходів нівелювання конфлікту інтересів лежить в основі вивчення методології конфлікту інтересів у складній, але тісно взаємопов'язаній ієрархічній побудові норм та процесів, що відображають специфіку правовідносин у трьох площинах: господарсько-виробничих, організаційно-господарських та внутрішньогосподарських, а також враховують особливості управлінських рішень, спрямованих на досягнення компромісу, зіткнення протилежних інтересів у контексті самих управлінських рішень, зрозумілих критеріїв щодо визначення зацікавлених осіб.

5. На підставі аналізу правової природи конфлікту інтересів та визначення його видів, обґрунтовано встановити та ввести до наукового обігу поняття «конфлікт інтересів суб'єкта господарювання» як збірної правової категорії, для досягнення взаємодоповнювального ефекту, що базується на внутрішніх приписах суб'єкта господарювання (в залежності від специфіки діяльності), з метою забезпечення відповідності його діяльності вимогам чинного законодавства, нівелювання ризиків унаслідок вчинення посадовими особами правопорушень широкого спектру, критеріїв оцінки ефективності прийнятих договірних відносин, що спровокували конфлікт інтересів. Важливим є підхід щодо визначення осіб, що можуть мати конфлікт інтересів із корупційною складовою, який має засновуватись не на винятковому переліку осіб, що можуть його мати, а визначеними на рівні закону характерними ознаками корупційних дій.

6. З'ясовано, що прояв конфлікту інтересів залежить від особливостей організаційно-правової форми суб'єкта господарювання, кількості учасників та складності структури управління, що знаходиться у взаємозв'язку з особливостями лобіювання інтересів зацікавлених осіб, з урахуванням сфери діяльності, тоді як структурування складових конфлікту інтересів обумовлено застосуванням системного підходу та передбачати розбіжності інтересів

суб'єкта господарювання та його учасників для вирішення конфлікту, шляхом пошуку пріоритетності (перспективності) визначення того чи іншого інтересу для досягнення загального успіху, враховуючи природність будь-якої людини як фізичної істоти, слідувати власному інтересу, а системи органів управління суб'єктом господарювання окреслювати їх спрямування у напрямі можливої реалізації. При цьому показником наявного зіткнення інтересів та конфлікту інтересів як явища, є факт учинення дій задля досягнення власних корисливих цілей, що відрізняються від цілей суб'єкта господарювання та посадових обов'язків учасників корпоративних відносин щодо очікуваного позитивного результату.

7. Установлено основні напрями вдосконалення господарського законодавства щодо правових засад регулювання конфлікту інтересів у сфері господарювання, зокрема, необхідність розробки уніфікованої системи, спрямованої на врегулювання конфлікту інтересів в унітарних юридичних особах, що обумовлюється неоднорідністю осіб – потенційних носіїв інтересу, які охоплюються єдиними ознаками, що можуть застосовуватись для доведення наявного конфлікту інтересів; різновекторністю трактувань до вимог при прийнятті рішень та укладанні договорів, що ускладнює механізми, спрямовані на запобігання конфлікту інтересів в унітарних юридичних осіб. Важливим є й те, що конфлікт інтересів юридичних осіб комерційного та некомерційного спрямування, публічної та приватної сфери лежить в основі майнових інтересів, має тотожні характерні ознаки, та, відповідно, має забезпечуватись єдиними підходами щодо його вирішення.

8. Запропоновані підходи, що передбачають урегулювання конфлікту інтересів, мають бути закріплені за галузевим принципом та дефініції конфлікту інтересів як загального поняття у господарському та/або цивільному кодексах України, із застосуванням найбільш дієвих інструментів приватно-правового спрямування, акцентованих на майнових важелях впливу, забезпечувати їх практичне застосування в системі управління суб'єкта

господарювання та у своїй послідовності відповідати природі виникнення, проходження та вирішення конфлікту інтересів як соціально-економічного явища. Зміст системи заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів є заходи: превентивного характеру, спрямовані на виявлення конфлікту інтересів, охоронно-стимульовального характеру та попереджувально-сигнального характеру, які в сукупності свого економіко-правового спрямування обумовлюють запропоновану дефініцію конфлікту інтересів – «стан, що заснований на суперечності між особистим інтересом зацікавленої особи і інтересом юридичної особи – суб'єкта господарювання, інтереси якого вона представляє, контролює або має опосередкований вплив, як пов'язана особа, у результаті свідомих дій зацікавленої особи чи її бездіяльності, з отриманням майнової та/або іншої вигоди, які у сукупності спричинили (або можуть спричинити) шкоду майнового чи репутаційного змісту суб'єкту господарювання».

9. Ефективність урегулювання конфлікту інтересів в окремих випадках передбачає необхідність застосування спеціальних заходів у системі управління суб'єкта господарювання, що відповідають компетентним обов'язкам структурного підрозділу, як затверджені алгоритми прийняття рішень, дій або відповіді на обумовлену ситуацію, що є обов'язковим до виконання всіма структурними підрозділами в межах їх компетенції у тісному взаємозв'язку із системою управління та структурою суб'єкта господарювання. Спеціальними заходами є: корпоративні кодекси поведінки та етики; затверджені стандарти (правила) прийняття рішень; заходи внутрішнього контролю та аудиту, що відображають чітку послідовність, засновану на принципі «від загального до спеціального», та можуть розглядатись як підстава виникнення зобов'язальних правовідносин.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонов Г. В. Конфліктологія як інтегративна галузь наукових знань про конфлікти. Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2005. Вип. 30. С. 394–399.
2. Афера століття: що сталося з Енрон і чому це згадують досі. URL: <https://minfin.com.ua/ua/invest/articles/afera-veka-hto-proizoshlo-s-enron-i-rochemu-eto-pomnyat-do-sih-por/#:~:text=Днями%20виповнилося%2020%20років%20від,а%20акції%20впали%20до%20нуля> (дата звернення: 29.04.2023).
3. Базельський комітет з банківського нагляду. URL: <https://vue.gov.ua/> (дата звернення: 02.03.2023).
4. Беяневич О. А. Кому вигідна так звана «реформа» системи юридичних осіб? URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/02/7/696800/> (дата звернення: 02.03.2023).
5. Березовська Л. І., Конц Т. С. Психологічна готовність студентів до розв'язання конфліктів. Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія: Педагогіка та психологія, 2016. Вип. 2. С. 230–233.
6. Беяков К. І. Вступ до інформаційно-правової конфліктології. Право та державне управління. 2013. № 2. С. 19–24.
7. Бобровник С. В. Компроміс і конфлікт у праві: антрополого-комунікативний підхід до аналізу: монографія. Київ: Вид-во «Юридична думка», 2011. 384 с.
8. Бобровник С. В. Компроміс і конфлікт у праві: теоретико-методологічне дослідження: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: 12.00.01. Київ, 2013. 77 с.
9. Бобровник С. Правовий компроміс і правовий конфлікт у національному законодавстві: деякі аспекти прояву. Вісник Київського

національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки, 2014. Вип. 1. С. 18–21.

10. Богуш М. Інтереси учасників корпоративних відносин. Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Юридичні науки. 2013. № 3 (97). С. 103–106.

11. Борисова В. Теорії сутності юридичної особи: історія і сучасність. Вісник Академії правових наук України. 2001. № 4 (27). С. 117–130.

12. Боровик С. С., Джунь В. В., Мудрий С. М. Захист прав суб'єктів господарювання в арбітражних судах України. Київ: Оріяни, 2001. 228 с.

13. Борцевич П. С. Корпоративні конфлікти: підстави виникнення та запобігання. Держава і право. Юридичні і політичні науки. 2013. Вип. 60. С. 244–248.

14. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ: Ірпінь, 2002. С. 401.

15. Вінник О. М. Проблеми правового регулювання корпоративних і партнерських відносин / НДІ приват. права і підприємництва НАПрН України. Київ, 2010. 166 с.

16. Вінник О. М. Публічні та приватні інтереси в господарських товариствах: проблеми правового забезпечення: монографія. Київ: Атіка, 2003. 352 с.

17. Вінник О. М. До проблеми корпоративних конфліктів. Університетські наукові записки. 2012. № 1 (41). С. 407–415.

18. Вінник О. М. Корпоративні конфлікти та зловживання корпоративними правами в акціонерних товариствах: традиційні та інноваційні способи попередження та розв'язання. Актуальні питання інноваційного розвитку. 2012. № 2. С. 5–11.

19. Вовк І. А. Як право впливає на економічні відносини: аналіз стадії правового регулювання. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/12/3-89-101.pdf> (дата звернення: 13.04.2023).

20. Гарькавець С. О. Соціальні конфлікти – пропозиція нової класифікації. Теоретичні і прикладні проблеми психології, 2018. № 2. С. 87–98.
21. Гельвецій К. А. Про людину, її розумові здібності та виховання. Київ: Основи, 1994. 416 с.
22. Герасіна Л. Проблема політичного консенсусу крізь призму сучасної політичної моралі. *Evropsky politicky a pravni diskurz*. 2015. Vol. 2. Iss. 2. С. 98–107.
23. Гоббс Т. Левіафан, або суть, будова і повноваження держави церковної та цивільної; [пер. з англ. Р. Димерець [та ін.]; наук. ред. Т. Польська]. Київ: Дух і літера, 2000. 606 с.
24. Господарський кодекс України: від 16 січ. 2003 р. № 436-IV (зі змінами) / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 02.07.2023).
25. Господарське право (Загальна частина): підручник / за ред. В. С. Щербини, В. В. Рєзнікової, Київ: Видавництво Ліра – К, 2023. 588 с.
26. Гуменюк Г. Б. Чарльз Дарвін – вчений-еволюціоніст. Фактори експериментальної еволюції організмів, 2019. Т. 25. С. 344–347.
27. Демченко С. Ф. Деякі проблеми судової практики вирішення корпоративних спорів. Вісник господарського судочинства. 2007. № 6. С. 94–98.
28. Джумагельдієва Г. Д., Орленко Я. Ю., Сергієнко І. Г. Механізм врегулювання конфлікту інтересів в системі державного управління. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. № 2. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1386> (дата звернення: 17.10.2023). DOI: 10.32702/2307-2156-2019.2.3 (дата звернення: 29.04.2023).
29. Джунь В. В. Про проблему транскордонної неспроможності. Право України. 1999. № 5. С. 102–106.
30. Довгерт А. Кодифікація приватного (цивільного) права України / за ред. А. Довгерта. Київ: Український центр правничих студій, 2000. 336 с.

31. Жданюк А. В. Щодо історико-філософських аспектів розвитку уявлень про конфлікт у системі правовідносин. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія. 2017. № 1. С. 14–20.
32. Жданюк А. Роль конфліктологічної освіти у професійному становленні майбутнього юриста. Нова педагогічна думка. 2017. № 2. С. 36–39.
33. Жеков Д. В. Поняття юридичної особи та її ознаки. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2014. Вип. 4. Т. 1. С. 125–128.
34. Жорнокуй Ю. Конфлікт інтересів та корпоративний конфлікт в акціонерних товариствах: до питання тлумачення понять. Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України. 2012. Вип. 30. С. 101–111.
35. Завертнева-Ярошенко В. А., Труба В. І. Розвиток концесійного законодавства України в контексті євроінтеграційних процесів. Часопис Київського університету права. 2018. № 4. С. 249–257.
36. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 08.03.2021).
37. Загальна теорія правового конфлікту. URL: <https://ena.lpnu.ua/items/8f9dd851-481b-4260-a362-fb0d7e2fd9bf> (дата звернення: 29.04.2023).
38. Зельдіна О. Р., Хрімлі О. Г. Судовий захист прав суб'єктів підприємництва: теоретичні та практичні аспекти: монографія. Київ: Юрінком Інтер, 2015. 176 с.
39. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови. Близько 7000 слів / А. О. Івченко ; ред. Н. Є. Фоміна. Х. : Фоліо, 2006. 766 с.
40. Кірік А. В., Будник В. А. Узгодження інтересів стейкхолдерів транспортних підприємств. Ефективна економіка. 2017. № 12. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5945> (дата звернення: 02.03.2023).

41. Климко Г. Н., Нестеренко В. П., Каніщенко Л. О., Чухно А. А. Основи економічної теорії: політекономічний аспект: підручник. Київ: Вища школа, 1999. 743 с.

42. Кодекс корпоративної етики товариства з обмеженою відповідальністю «Газопостачальна компанія «Нафтогаз України». URL: <https://gas.ua/Content/Entities/AppFile/5/file> (дата звернення: 29.04.2023).

43. Кодекс етики та ділової поведінки ДТЕК. URL: https://dtek.com/content/files/dtek_kodeks_etiki_ua_print2.pdf (дата звернення: 29.04.2023).

44. Кодекс корпоративної етики НАЕК Енергоатом. URL: <https://www.scribd.com/document/471169747/Кодекс-корпоративной-этики-ПЛ-1255-зм-1> (дата звернення: 29.04.2023).

45. Кодекс етики АТ «Укрзалізниця». URL: https://uz.gov.ua/about/compliance/code_of_ethics/ (дата звернення: 29.04.2023).

46. Кодекс України з процедур банкрутства: від 18 жов. 2018 р. № 2597-VIII (зі змінами) / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text> (дата звернення: 02.09.2023).

47. Кодекс законів про працю України: від 17 груд. 1971 р. № 322-VIII (зі змінами) / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

48. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. № 8073-X / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/80732-10> (дата звернення: 02.03.2023).

49. Конвенція ООН проти корупції. Організація Об'єднаних Націй. Нью-Йорк. 2004. Ратифікована Законом України від 18.10.2006 № 251-V / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_c16 (дата звернення: 02.03.2023).

50. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р (зі змінами) / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 02.03.2023).

51. Конфліктологія: підручник / за ред. Л. М. Герасіної та М. І. Панова. Харків, 2002. 256 с.

52. Корнелюк Ю. Природа юридичного конфлікту: феноменологічний дискурс. Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Юридичні науки. 2019. Вип. 22. С. 74–80.

53. Кравчук В. Правові ознаки юридичної особи. Предпринимательство, хозяйство и право. 1999. № 1. С. 11–13.

54. Кримінальний кодекс України від 5 квіт. 2001 р. № 2341-III / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення: 02.03.2023).

55. Кримінальна конвенція Ради Європи про боротьбу з корупцією. Рада Європи, Страсбург. ETS № 173. 1999. Ратифікована Законом України від 18.10.2006 № 252-V / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_101 (дата звернення: 02.03.2023).

56. Кривцова В. М. Юридичний конфлікт як феномен правової дійсності: автореф. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.12. Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2005. 18 с.

57. Коляса О. Я. Політичний інтерес як спосіб раціоналізації суспільних відносин: дис. ... канд. політ. наук. Львів, 2007. 168 с.

58. Кругла Т. О. Сімейний конфлікт. Причини виникнення, попередження, врегулювання. ДВНЗ «Тернопільський державний медичний університет імені І. Я. Горбачевського МОЗ України», 2017. № 4. С. 71–74.

59. Кубко В. П. Процес створення корпоративних кодексів. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/Popu/2008_1/9-1.pdf (дата звернення: 29.04.2023).

60. Ліцензійні умови провадження професійної діяльності на фондовому ринку (ринку цінних паперів) – діяльності з торгівлі цінними паперами, затверджені рішенням НКЦПФР від 14 травня 2013 року № 819 / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0857-13#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

61. Лукач І. В. До питання про можливість скасування наглядової ради в акціонерному товаристві. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Сер. Юриспруденція. 2014. № 10-2 Том 1. С. 171–174.

62. Мамутов В. К. Загальні проблеми науки господарського права на стику XX та XXI століть. Право України. 2012. № 8. С. 4–12.

63. Мартинюк І., Александров Д. Протосоціологічна традиція у становленні категорії «інтерес». Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2007. № 4. С. 152–171.

64. Матвєєв П. С. Можаровський М. Ю. Теоретико-правові засади комплаєнс-заходів суб'єктів господарювання в Україні. Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. 2021. № 90. С. 113–125.

65. Матвєєв П. С. Теоретико-правові аспекти господарського ризику в частині інноваційної діяльності. Митна справа. 2013. № 4. С. 244–251.

66. Міщук Є. В. Економічні інтереси підприємства та його стейкхолдерів у контексті їх економічної безпеки. Проблеми системного підходу в економіці. 2019. Випуск 2 (70). С.132–138.

67. Можаровський М. Ю. Комплаєнс суб'єкта господарювання: поняття, види та принципи. Часопис Київського університету права. 2021. № 2. С. 213–220.

68. Можаровський М. Ю. Комплаєнс-функція суб'єкта господарювання: теоретико-правове дослідження. Наше право. 2021. № 2. С. 165–173.

69. Мозговий А. А. Конфліктогенність міського простору: методологія дослідження. Укр. геогр. журн. 2014. № 3. С. 43–51.

70. Мозолюк-Боднар Л. М. Становлення та розвиток учень про сутність юридичної особи у правовій доктрині. URL: http://pp-law.in.ua/archive/1_2020/5.pdf (дата звернення: 29.04.2023).
71. Мудрий С. М. Господарсько-правова аксіологія конфлікту інтересів. 2018. Європейські перспективи. № 4. С. 177–183.
72. Мудрий С. М. Теоретико-правові засади нормативного визначення конфлікту інтересів. Право.UA. 2022. № 4. С. 30–36.
73. Мудрий С. М. Конфлікт інтересів в корпоративних юридичних особах. Dictum Factum. 2023. № 1 (13). С. 61–76.
74. Мудрий С. М. Вплив конфлікту інтересів на організаційні складові діяльності суб'єктів господарювання. Наше право. 2023. № 2. С. 127–135.
75. Мудрий С. М. Особливості дослідження поняття «інтерес» у сфері господарювання. Консолідація правової системи, як шлях до зміцнення державотворення: матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 24 листопада 2022 р.). Київ: Державний університет інфраструктури та технологій, 2022. С. 47–50.
76. Мудрий С. М. Майно та майнові правовідносини як підґрунтя виникнення конфлікту інтересів. Глобалізація українського законодавства як результат війни Російської Федерації проти України: матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 19 квітня 2023 р.). Київ: Державний університет інфраструктури та технологій, 2023. С. 42–45.
77. Мудрий С. М. Конфлікт інтересів в діяльності юридичних осіб. Наукові розвідки з актуальних проблем приватного та публічного права: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 24 квітня 2023 р.). Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. С. 90–97.
78. Мудрий С. М. Щодо врегулювання конфлікту інтересів за допомогою заходів превентивного характеру. Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 10 жовтня 2023 р.). Київ: Міжрегіональна Академія

управління персоналом, Міжнародна Кадрова Академія, Конфедерація недержавних вищих закладів освіти України, 2023. С. 123–127.

79. Мудрий С. М. Заходи спрямовані на виявлення конфлікту інтересів суб'єктів господарювання. Наслідки вторгнення Російської Федерації в Україну: правовий аспект: матеріали щорічної Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 26 жовтня 2023 р.). Київ: Державний університет інфраструктури та технологій, 2023. С. 367–373.

80. Надьон В. В. Правова категорія «конфлікту» як підстава для захисту прав пацієнтів. Забезпечення прав людини четвертого покоління у системі охорони здоров'я: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Ужгород, 12 квітня 2019 р.). Ужгород, 2019. С. 90–95.

81. На Чернігівщині СБУ викрила посадовців на розкраданні коштів лісогосподарських підприємств та доведення їх до банкрутства. URL: <https://ssu.gov.ua/novyny/na-chernihivshchyni-sbu-vykryla-posadovtsiv-na-rozkradanni-koshtiv-lisohospodarskykh-pidpriyemstv-tadovedennia-yikh-do-bankrutstva> (дата звернення: 29.04.2023).

82. Олексюк М. М., Орлов С. Ф. Юридичний конфлікт: суть і місце у сучасній конфліктології. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія юридична. Львів. 2014. Вип. № 2. С. 439–449.

83. Орлова М., Петренко Е. Прозора діяльність комунальних підприємств у громадах: бути чи не бути? URL: http://probudget.org.ua/news/prozora-diyalnist-komunalnih-pidpriyemstv-u-gromadah-buti-chi-ne-buti_809/ (дата звернення: 29.04.2023).

84. Офіційний сайт Базельського комітету. URL: <http://www.bis.org/bcbs/index.htm> (дата звернення: 02.03.2023).

85. Офіційний веб-сайт ДТЕК. URL: https://dtek.com/ru/investors_and_partners/ethics_and_compliance (дата звернення: 02.03.2023).

86. Офіційний веб-сайт ДП НАЕК «Енергоатом». URL: http://www.energoatom.com.ua/ua/komplaens-17/corporate_rules-167 (дата звернення: 02.03.2023).
87. Офіційний сайт Міжнародної торгової палати. URL: <https://iccua.org/> (дата звернення: 29.04.2023).
88. Офіційний веб-сайт Нафтогаз. URL: <https://gas.ua/uk/> (дата звернення: 02.03.2023).
89. Офіційний сайт Обласного комунального підприємства «Міжнародний аеропорт Рівне». URL: <https://aeroport.rv.ua/pro-aeroport> (дата звернення: 29.04.2023).
90. Офіційний сайт Організації економічного співробітництва та розвитку. URL: <https://www.oecd.org/> (дата звернення: 29.04.2023).
91. Офіційний сайт Парламенту Чеської Республіки. URL: <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw?akk=4> (дата звернення: 10.10.2023).
92. Офіційний веб-сайт Укроборонпром. URL: <https://ukroboronprom.com.ua/uk/compliance> (дата звернення: 02.03.2023).
93. Погрібний С. О. Імперативні та диспозитивні норми та їх роль в регулюванні цивільних відносин. Університетські наук. записки. 2010. № 2 (34). С. 46–54.
94. Постанова Верховного Суду України від 17.06.2020 року по справі № 911/2825/18. URL: <http://zakononline.com.ua/court-decisionsshow/90057712> (дата звернення: 02.09.2023).
95. «Презумпція винуватості кредитора» як принцип вітчизняного лібертаріанства. URL: https://lb.ua/blog/andriy_vigirinskiy/482271_prezumptsiya_vinuvatosti_kreditora.html (дата звернення: 29.04.2023).
96. Прилуцький Р. Б. Основні теорії юридичної особи та їх вплив на розвиток організаційних форм суб'єктів господарювання. Юридична наука. 2013. № 2. С. 35–49.

97. Примірне положення про корпоративного секретаря акціонерного товариства, в статутному капіталі якого корпоративні права держави перевищують 50 відсотків, затверджене наказом Фонду державного майна України від 19 березня 2015 року № 356 / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0356224-15#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

98. Принципи корпоративного управління, затверджені рішенням НКЦПФР від 22 липня 2014 року № 955 / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr955863-14#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

99. Принципи корпоративного управління ОЕСР: звід принципів Організації економічного співробітництва та розвитку від травня 1999 / Організації економічного співробітництва та розвитку. URL: <https://old.bank.gov.ua/doccatalog/document?id=36989> (дата звернення: 02.03.2023).

100. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514-VI / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

101. Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність: Закон України від 21.12.2017 № 2258-VIII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2258-19#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

102. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000 № 2121-III / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text> (дата звернення: 02.09.2023).

103. Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

104. Про визнання незаконним Указу Президента України від 17 лютого 2015 року № 88/2015: постанова Верховного Суду України від 15 грудня 2015 року № 800/206/1521-5361a15. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/VS151205.html (дата звернення: 29.04.2023).

105. Про відкритість використання публічних коштів: Закон України від 11.02.2015 № 183-VIII / База даних «Законодавство України» / ВР України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/183-19#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

106. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо управління об'єктами державної та комунальної власності: Закон України від 02.06.2016 № 1405-VIII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1405-19#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

107. Про господарські товариства: Закон України від 19.09.1991 № 1576-XII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1576-12#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

108. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629-IV / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629%D0%B0-15> (дата звернення: 02.03.2023).

109. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

110. Про затвердження Державної антикорупційної програми на 2023–2025 роки. Постанова Кабінету Міністрів України від 4 березня 2023 р. № 220. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/220-2023-%D0%BF#n32> (дата звернення: 29.04.2023).

111. Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки від 20 червня 2022 р. № 2322-IX / База даних «Законодавство України» / ВР

України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

112. Про електронні комунікації: Закон України від 16.12.2020 № 1089-IX // База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-20#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

113. Про затвердження заходів щодо реалізації пріоритетних напрямів розвитку корпоративного управління в акціонерних товариствах: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.01.2003 р. №25-р / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/25-2003-%D1%80#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

114. Про затвердження плану заходів щодо дерегуляції господарської діяльності та покращення бізнес-клімату, плану дій щодо покращення умов ведення бізнесу в Україні та визнання такими, що втратили чинність, деяких розпоряджень Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 р. № 1413-р / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1413-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

115. Про затвердження Принципів корпоративного управління: рішення ДКЦПФР від 22 липня 2014 р. № 955 / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vr955863-14#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

116. Про заходи щодо розвитку корпоративного управління в акціонерних товариствах: Указ Президента від 21.03.2002 р. № 280/2002 / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/2002#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

117. Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 5 квіт. 2007 р. № 877-V / База

даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/877-16> (дата звернення: 02.03.2023).

118. Про особливості реформування підприємств оборонно-промислового комплексу державної форми власності: Закон України від 13.07.2021 № 1630-IX / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1630-20#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

119. Про особливості управління об'єктами державної власності в оборонно-промисловому комплексі: Закон України від 16.06.2011 № 3531-VI / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3531-17#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

120. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16 вересня 2014 року № 1678-VII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1678-18#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

121. Про свободу совісті та релігійні організації: Закон України від 23 квітня 1991 року. № 987-XII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/987-12#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

122. Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми розвитку малого і середнього підприємництва на 2014–2024 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 серп. 2013 р. № 641-р / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/641-2013-%D1%80> (дата звернення: 02.03.2023).

123. Про схвалення Концепції Загальнодержавної програми розвитку конкуренції на 2013–2023 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від

19 верес. 2012 р. № 690-р / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=245604826> (дата звернення: 02.03.2023).

124. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 № 2275-VIII / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

125. Про управління об'єктами державної власності: Закон України від 21.09.2006 № 185-V / База даних «Законодавство України» / ВР України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/185-16#Text> (дата звернення: 02.03.2023).

126. Прохоров Б. Як подолати неефективність комунальних підприємств? URL: <https://ces.org.ua/municipal-enterprise-ownershippresentation> (дата звернення: 29.04.2023).

127. Радевич-Винницький Я. Етикет і культура спілкування. Київ: Знання, 2008. 291 с.

128. Рекомендації щодо обрання акціонерним товариством аудиторів фінансової звітності, затверджені рішенням ДКЦПФР від 30 червня 2010 року № 120. URL: https://ips.ligazakon.net/document/KL100441?an=16&ed=2010_06_30 (дата звернення: 29.04.2023).

129. Рєзнікова В. В. Зловживання правом: поняття та ознаки. Університетські наукові записки. 2013. № 1. С. 23–35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2013_1_5 (дата звернення: 29.04.2023).

130. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо офіційного тлумачення окремих положень ч. 1 ст. 4 Цивільного процесуального кодексу України (справа про охоронюваний законом інтерес) від 1 грудня 2004 р. № 18-рп/2004 // Офіційний вісник України. 2004. № 50. Ст. 3288.

131. Рішення Конституційного суду України у справі за конституційним зверненням відкритого акціонерного товариства «Кіровоградобленерго» про

офіційне тлумачення положень ч. 8 ст. 5 Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом» (справа щодо кредиторів підприємств комунальної форми власності) від 20 червня 2007 р. Справа № 1–14/2007 № 5-пп/2007. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-07#Text> (дата звернення: 29.04.2023).

132. Савінї Ф. К. Система сучасного римського права: в 8 т. Т. 2 / пер. з нім. Р. Жигуліна; під ред О. Кутателадзе, В. Зубаря. Одеса: Центр дослідження права ім. Савінї, 2012. С. 132–133.

133. Свиридюк Н. П. Філософсько-правові засади конфліктів у сфері професійної діяльності юриста: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.12 / Київ. нац. ун-т внутр. справ. Київ, 2010. 17 с.

134. Сеник О. М. Концептуальні основи методології пізнання правового конфлікту. Правова інформатика, 2013. С. 79–85.

135. Серьогін С. Ю. Зловживання правом у сфері корпоративних відносин (порівняльно-правовий аспект): дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03. Київ, 2015. 220 с.

136. Симончук О. Час класової мобілізації. Соціологія: теорія, методи, маркетинг. 2012. № 3. С. 186–204.

137. Система управління заходами боротьби з корупцією вимоги із рекомендаціями для використання. URL: https://wiki.nazk.gov.ua/wp-content/uploads/2021/11/22.-ISO-37001_2016_ukr.pdf (дата звернення: 29.04.2023).

138. Сіренко В.Ф. Інтереси і влада: монографія. Київ: Оріяни, 2006. 534 с.

139. Словник іншомовних слів. Академік. URL: <http://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Article=14773&action=show> (дата звернення 23.02.2023).

140. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980) в 11 томах. 1972. Том 3. С. 267. URL: <http://sum.in.ua/s/zapobighaty> (дата звернення: 05.02.2023).

141. Словник української мови. Академічний тлумачний словник (1970–1980) в 11 томах. 1976. Том 7. С. 187. URL: <http://sum.in.ua/s/poperedzhaty> (дата звернення: 05.02.2023).
142. Словник української мови: в 11 т. [укл. І.К. Білодід та ін.]. Київ: Наукова думка, 1973. Т. 4: І–М / ред. тому: А. А. Бурячок, П. П. Доценко. 1973. 840 с.
143. Снітчук М. О. Підготовка та прийняття управлінських рішень. URL: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:4PU9CHMaSUJ:cpk.org.ua/files/pidgotovka_ta%2520priynat tia.doc+&cd=8&hl=ru&ct=clnk&gl=ua (дата звернення: 18.03.2023).
144. Спасибо-Фатєєва І. В. Цивілістика: на шляху формування доктрин: вибр. наук. пр. Харків: Золоті сторінки, 2012. 696 с.
145. Спільне і відмінне в педагогічних поглядах Г.С. Сковороди та Я.А. Коменського. Г.С. Сковорода – видатний український філософ і просвітитель: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, 29–30 листопада 1994 р., м. Переяслав-Хмельницький / Г.В. Марченко. Київ, 1994. С. 44–46.
146. Справа № 923/1297/14. Господарський суд Херсонської області: ухвала від 13 листопада 2017 р. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/70348636/> (дата звернення: 29.04.2023).
147. Сучасний тлумачний словник української мови: 60 000 слів/ Уклад. Н. Кусайкіна, Ю Цибульник; За заг. ред. д-ра філол. наук, проф. В. В. Дубічинського. Харків, 2011. 784 с.
148. Теорія держави і права в схемах та таблицях: навчальний посібник / кол. авт.; за заг. ред. Л. Р. Наливайко. Київ: «Хай-Тек Прес», 2020. 296 с.
149. Тихонович В.О. Мотиви трудової активності особи. Київ: Наук. думка, 1972. 149 с.
150. Тищенко Л. В. Особистий інтерес як умова формування суб'єктної позиції учасників освітнього процесу. Актуальні проблеми професійної

діяльності викладача вищої школи: тези доповідей слухачів і викладачів Школи педагогічної майстерності викладачів (2018–2019 навчальний рік) / за заг. ред. Ю. М. Косенко. Маріуполь: МДУ, 2019. 152 с.

151. Ткачук І.І. Аналіз класичних моделей корпоративного управління. Інвестиції: практика та досвід. 2014. № 11. С. 69–73. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/11_2014/15.pdf (дата звернення: 29.04.2023).

152. Торош С. О. Правові механізми врегулювання міжнаціональних конфліктів: поняття та феномен. Часопис Національного університету «Острозька академія». Сер.: Право. 2014. № 2. С. 45.

153. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, підписана 27 червня 2014 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 29.04.2023).

154. Ухвала Господарського суду Дніпропетровської області від 31.05.2021 року по справі № 904/2403/21. URL: <http://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/97348563> (дата звернення: 02.09.2023).

155. Ухвала Господарського суду Івано-Франківської області від 25.06.2021 року по справі № 909/548/16. URL: <http://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/98103866> (дата звернення: 02.09.2023).

156. Хілуха О.А. Сутнісні характеристики корпоративного управління. URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/5104/1/Khilukha_O.pdf (дата звернення: 29.04.2023).

157. Хорт Ю. В. Механізм захисту інтересів учасників акціонерних правовідносин через конструкцію статутного капіталу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.04. Харків, 2009. 19 с.

158. Цивільний кодекс України: від 16 січ. 2013 р. № 435–IV (зі змінами) / База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 02.03.2023).

159. Цивільний кодекс України: наук.-практ. комент. (поясн., тлумачення, рек. з використ. позицій вищ. суд. інстанцій, М-ва юстиції, науковців, фахівців). Загальні положення про зобов'язання та договір / за ред. І. В. Спасибо-Фатєєвої. Харків: Страйд, 2012. Т. 7. 736 с.

160. Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією (ETS 174) від 4 листопада 1999 р. (м. Страсбург) (ратифікована Україною 16 березня 2005 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_102#Text (дата звернення: 29.04.2023)).

161. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії переговорів: навч. посіб. Київ: Кондор, 2010. 172 с.

162. Чайка Г. Л. Культура ділового спілкування менеджера: навч. посіб. Київ: Знання, 2005. 442 с.

163. Чепіс О. І. Об'єктивне і суб'єктивне в категорії «інтерес». Актуальні проблеми держави і права. 2012. Одеса. Вип. 66. С. 56–65. URL: <http://hdl.handle.net/11300/5148> (дата звернення: 28.01.2023).

164. Чумак О. Презумпція невинуватості у національному законодавстві і практиці Європейського суду з прав людини. Науковий часопис Національної академії прокуратури України. 2017. № 2 (4). С. 177–183.

165. Шевель І. П. Соціальний конфлікт як феномен соціологічного пізнання. Габітус. 2018. Вип. 5. С. 105–108.

166. Щодо імплементації Директиви 2003/6/ЄС Європейського Парламенту та Ради стосовно справедливого представлення інвестиційних рекомендацій і розкриття конфліктів інтересів: Директива Комісії 2003/125/ЄС від 22 грудня 2003 року. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_45877 (дата звернення: 29.04.2023).

167. Щокін Р. Г. Некомерційна господарська діяльність в Україні: сутність, нормативно-правова основа та проблемні аспекти. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Юридичні науки. 2015. Вип. 1(3). С. 148–152.

168. Юлдашев О. Х. Новий погляд на господарський договір. Часопис Київського університету права. 2012. № 4. С. 426–427.

169. Юридичні факти в доктрині приватного права України: монографія / М. Пленюк, А. Коструба. Київ: Науково-дослідний інститут приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України, 2018. 288 с.

170. A Latin Dictionary. Founded on Andrews' edition of Freund's Latin dictionary: revised, enlarged, and in great part rewritten by Charlton T. Lewis, Ph.D and Charles Short, L.L.D. Oxford, 1879. URL: <http://www.perseus.tufts.edu/hopper/text?doc=Perseus:text:1999.04.0059:entry=indemnis> (дата обращения: 21.01.2023).

171. Bell v Lever Bros Ltd. 1932. A.C. 161.

172. Benditt T. M. Law and the Balancing of Interests. Social Theory and Practice. Vol. 3. № 3. 1975. P. 321–342.

173. Bribery Act 2010. URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/23/contents> (дата звернення: 02.03.2023).

174. Code de commerce. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000005634379/> (дата звернення: 02.03.2023).

175. Conflict of Interest Act (R.S.C. 2006. С. 9. S. 2). URL: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-36.65/page-2.html> (дата звернення: 29.04.2023).

176. Ethics in Public Office Act, 1995: Motion. URL: <https://www.oireachtas.ie/en/debates/debate/seanad/1995-11-15/4/> (дата звернення: 29.04.2023).

177. Federal Civil Service Act (BBG) of 2009. URL: https://europam.eu/data/mechanisms/COI/COI%20Laws/Germany/5.%20Federal%20Civil%20Service%20Act_GER.pdf (дата звернення: 29.04.2023).

178. Foreign Corrupt Practices Act. United States Department of Justice. URL: <https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act> (дата звернення: 02.03.2023).

179. German and Nordic perspectives on company law and capital markets law. Edited by Holger Fleischer, Jesper Lau Hansen and Wolf-Georg Ringe. Tübingen: Mohr Siebeck, 2015. P. 84.
180. Giddens A. The Constitution of Society. Cambridge, 1989. 402 p.
181. Gorman F. J. Indemnity and Contribution under Maritime Law. Tulane Law Review. 1981. Vol. 55. No. 4. P. 1166.
182. Imperial Mercantile Credit Association v Coleman. 1871. LR 6 Ch. App 558.
183. Interest and Interests: The Psychology of Constructive Capriciousness. URL: https://www.researchgate.net/publication/232578851_Interest_and_Interests_The_Psychology_of_Constructive_Capriciousness / Silvia J Paul. Exploiting the psychology of Interest. University of Oxford. 2006.
184. Jensen M., Meckling W. Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency costs and Ownership Structure. Journal of Financial Economics. October 1976. V. 3. № 4. P. 305–360.
185. Jhering R. Geist des römischen Rechts auf den verschiedenen Stufen seiner Entwicklung / von Rudolph Jhering. Teil: Th. 3 Abth. 1. Leipzig: Breitkopf und Härtel, 1865. S. 328.
186. Law of the Republic of Armenia «On public service». 29 March 2018. Yerevan, HO-206-N. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF\(2021\)029-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-REF(2021)029-e) (дата звернення: 02.09.2023).
187. Law of the Republic of Azerbaijan. On Rules of Ethics Conduct of Civil Servants Baku, 31 May 2007. No 352-IIQD. URL: https://www.stat.gov.az/menu/3/Legislation/ethic_rules_en.pdf (дата звернення: 02.09.2023).
188. Law of the Republic of Azerbaijan «On combating corruption». Baku city, January 13, 2004. N 580. URL: <http://www.antikorrupsiya.gov.az/upload/file/Law%20on%20Combating%20Corruption.pdf> (дата звернення: 02.09.2023).

189. Law of the Kyrgyz Republic on conflict of interest / Law of the Kyrgyz Republic Bishkek. December 12, 2017. No. 206 (11). URL: <https://digital.gov.kg/ru/anticorrupt/нна/закон-кыргызской-республики-о-конфли/> (дата звернения: 29.04.2023).
190. Law Turkmenistan «On combating corruption». March 2014. No. 35-V of 01. URL: <https://www.fao.org/faolex/results/details/en/c/LEX-FAOC203047/> (дата звернения: 29.04.2023).
191. Law Turkmenistan «On Ethics and Official Conduct of Civil Servants». March 2016. No. 364-V of 26. URL: <https://www.resourcedata.org/dataset/rgi-law-on-ethics-and-official-conduct-of-civil-servants-> (дата звернения: 29.04.2023).
192. Law Turkmenistan «On Civil Service». March 2016. No. 363-V of 26. URL: <https://www.resourcedata.org/dataset/rgi-law-on-civil-service-turkmenistan-> (дата звернения: 29.04.2023).
193. Londa Esadze. Guidelines for Prevention of Conflict of Interest. URL: <https://ru.scribd.com/document/348683831/Londa-EsadzeGuidelines-for-Prevention-of-Conflict-of-Interest> (дата обращения: 19.02.2023).
194. Manaster G. J., Zeynep C., Knill M. Social interest, the individual and society: practical and theoretical considerations. *The Journal of Individual Psychology* 2003. № 59 (2). P. 109–122.
195. Matvieiev P., Shuba B., Shvec V., Dryshliuk V., Demchenko S. Investment activity in the era of digitalization: economic-legal support and perspectives of procedural protection. *Cuestiones Politicas*. 2022. Vol. 40, № 73. P. 754–767. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2022.60.12.24> (дата звернения: 02.07.2023).
196. Maxatov N., Mudryi S., Mudra O., Akimbekova M., Stepanova T. Conflict of interests in commercial and civil law. *Amazonia Investiga*. 2022. Vol. 11 (60). P. 232–242. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2022.60.12.24> (дата звернения: 02.07.2023).

197. Ministerial Code (UK). URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/672633/2018-01-08_MINISTERIAL_CODE_JANUARY_2018_FINAL__3_.pdf (дата обращения: 05.04.2023).
198. *Movitex Ltd v Bulfield and Ors.* 1986. 2 BCC 99. P. 40.
199. Mozharovskyi Mykyta. Ways of improving compliance measures and implementation of foreign experience into the legislation of Ukraine. Legal, Economic Science and Praxis. Journal of Law and Social Sciences. 2021. № 1. P. 59–64.
200. *New Zealand Netherlands Society v. Kuys.* 1973. 1 W. L. R. P. 1126.
201. On combating corruption / The Law of the Republic of Kazakhstan dated. 18 November 2015. № 410-IV LRK. URL: <https://adilet.zan.kz/eng/docs/Z1500000410> (дата звернення: 02.09.2023).
202. On the civil service of the Republic of Kazakhstan / The Law of the Republic of Kazakhstan. 23 November 2015. № 416-IV LRK. URL: <https://adilet.zan.kz/eng/docs/Z1500000416> (дата звернення: 02.09.2023).
203. *Principes de gouvernement d'entreprise de l'OECD.* Paris: OECD Publications Service, 2004. 53 p.
204. Public and civil servants. 5 March 2007. Act No. 233. Public Service. No. 166. URL: https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=76491 (дата звернення: 29.04.2023).
205. Public service act 1999. URL: http://www6.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdb/au/legis/cth/consol_act/psa1999152/ (дата звернення: 02.09.2023).
206. *Re Cape Breton Co Ltd.* 1885. 29 Ch. D. 795.
207. *Regal Hastings Ltd v Gulliver.* 1942. 1 All ER 378.
208. *Regal Hastings Ltd v Gulliver.* 1967. 2 A.C. 134.
209. Sarbanes-Oxley Act. U. S. Government information portal. URL: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/COMPS-1883/pdf/COMPS-1883.pdf> (дата звернення: 02.03.2023).

210. Smith v. Van Gorkom, 488 Atlantic Reporter 2d 858 (Del. 1985).
211. Stephen Griffin. Company Law: Fundamental Principles. Pearson Education. Fourth edition. 2006. P. 310–312.
212. The Public Employment. Requirement as to Residence. Act, 1957. ACT No. 44 of 1957 [7th December, 1957]. URL: <https://indiankanoon.org/doc/67961/> (дата звернення: 29.04.2023).
213. Transvaal Lands Co. v. New Belgium (Transvaal) Land & Development Co. 1914. 2 Ch. 488.
214. Ulen T. S. Rational Choice in Law and Economics. Encyclopedia of Law and Economics / Ed. by G. De Geest and B. Bouckaert. 2000. P. 790. URL: <https://reference.findlaw.com/lawandeconomics/0710-rational-choicetheory-in-law-and-economics.pdf> (дата звернення: 24.04.2023).

ДОДАТОК А

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія:

1. Боровик С. С., Джунь В. В., Мудрий С. М. Захист прав суб'єктів господарювання в арбітражних судах України. Київ: Оріяни, 2001. 228 с.

Статті у наукових фахових виданнях України:

2. Мудрий С. М. Господарсько-правова аксіологія конфлікту інтересів. 2018. *Європейські перспективи*. № 4. С. 177–183.

3. Мудрий С. М. Теоретико-правові засади нормативного визначення конфлікту інтересів. *Право.UA*. 2022. № 4. С. 30–36.

4. Мудрий С. М. Конфлікт інтересів в корпоративних юридичних особах. *Dictum Factum*. 2023. № 1 (13). С. 61–76.

5. Мудрий С. М. Вплив конфлікту інтересів на організаційні складові діяльності суб'єктів господарювання. *Наше право*. 2023. № 2. С. 127–135.

Статті в іноземних виданнях:

6. Maxatov N., Mudryi S., Mudra O., Akimbekova M., Stepanova T. Conflict of interests in commercial and civil law. *Amazonia Investiga*. 2022. Vol. 11 (60). P. 232–242. URL: <https://doi.org/10.34069/AI/2022.60.12.24>.

Тези наукових доповідей:

7. Мудрий С. М. Особливості дослідження поняття «інтерес» у сфері господарювання. *Консолідація правової системи, як шлях до зміцнення державотворення*: матеріали XII Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 24 листопада 2022 р.). Київ: Державний університет інфраструктури та технологій, 2022. С. 47–50.

8. Мудрий С. М. Майно та майнові правовідносини як підґрунтя виникнення конфлікту інтересів. *Глобалізація українського законодавства як результат війни Російської Федерації проти України*: матеріали XIII

Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 19 квітня 2023 р.). Київ: Державний університет інфраструктури та технологій, 2023. С. 42–45.

9. Мудрий С. М. Конфлікт інтересів в діяльності юридичних осіб. *Наукові розвідки з актуальних проблем приватного та публічного права*: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 24 квітня 2023 р.). Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка, 2023. С. 90–97.

10. Мудрий С. М. Щодо врегулювання конфлікту інтересів за допомогою заходів превентивного характеру. *Роль юриспруденції у формуванні сучасного суспільства*: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 10 жовтня 2023 р.). Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, Міжнародна Кадрова Академія, Конфедерація недержавних вищих закладів освіти України, 2023. С. 123–127.

11. Мудрий С. М. Заходи спрямовані на виявлення конфлікту інтересів суб'єктів господарювання. *Наслідки вторгнення Російської Федерації в Україну: правовий аспект*: матеріали щорічної Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 26 жовтня 2023 р.). Київ: Державний університет інфраструктури та технологій, 2023. С. 367–373.

ДОДАТОК Б

АКТ
впровадження у практичну діяльність
Офісу Президента України
результатів дисертаційного дослідження здобувача наукового ступеня
кандидата юридичних наук Мудрого Сергія Миколайовича
на тему: «Конфлікт інтересів у сфері господарювання»

Повідомляємо спеціалізованій вченій раді ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом», що наукові положення, розроблені здобувачем наукового ступеня кандидата юридичних наук Мудрого Сергія Миколайовича на тему: «Конфлікт інтересів у сфері господарювання», які стосуються запровадження правових засад регулювання конфлікту інтересів у сфері господарювання, можуть бути використані Офісом Президента України при підготовці відповідних законопроектів.

Заслуговують на увагу розроблені Мудрим Сергієм Миколайовичем зміни та доповнення до чинного національного законодавства, зокрема, запропоновано ввести до наукового обігу дефініцію «конфлікт інтересів у суб'єктів господарювання», яка позначає стан, що заснований на суперечності між особистим інтересом зацікавленої особи і інтересом юридичної особи – суб'єкта господарювання, інтереси якого вона представляє, контролює або має опосередкований вплив як пов'язана особа, в результаті свідомих дій зацікавленої особи чи її бездіяльності, з отриманням майнової та/або іншої вигоди, які у сукупності спричинили (або можуть спричинити) шкоду майнового чи репутаційного змісту суб'єкту господарювання.

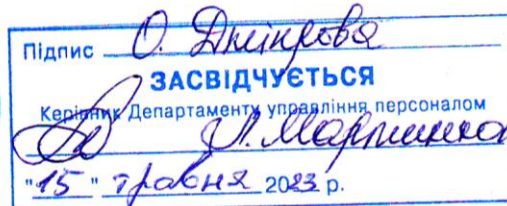
Крім того, наголошено, що підходи, які передбачають урегулювання конфлікту інтересів, мають бути закріплені за галузевим принципом та

цивільному кодексах України, із застосуванням найбільш дієвих інструментів приватно-правового спрямування, акцентованих на майнових важелях впливу, забезпечувати їх практичне застосування в системі управління суб'єкта господарювання та у своїй послідовності відповідати природі виникнення, проходження та вирішення конфлікту інтересів як соціально-економічного явища. Зміст системи заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів є заходи: превентивного характеру, спрямовані на виявлення конфлікту інтересів, охоронно-стимульовального характеру та попереджувально-сигнального характеру, які в сукупності свого економіко-правового спрямування обумовлюють запропоновану дефініцію конфлікту інтересів – «стан, що заснований на суперечності між особистим інтересом зацікавленої особи і інтересом юридичної особи – суб'єкта господарювання, інтереси якого вона представляє, контролює або має опосередкований вплив, як пов'язана особа, у результаті свідомих дій зацікавленої особи чи її бездіяльності, з отриманням майнової та/або іншої вигоди, які у сукупності спричинили (або можуть спричинити) шкоду майнового чи репутаційного змісту суб'єкту господарювання».

Наведені вище висновки та рекомендації Мудрого Сергія Миколайовича взяті до уваги Офісом Президента України і будуть враховуватись при підготовці проєктів законів, що вносяться Президентом України до Верховної Ради України в порядку законодавчої ініціативи, з метою удосконалення господарського законодавства України.

**Заступник Керівника
Офісу Президента України**

Олексій ДНІПРОВ



ДОДАТОК В



ПІВНІЧНИЙ АПЕЛЯЦІЙНИЙ ГОСПОДАРСЬКИЙ СУД
вул. Шолуденка, буд. 1, літера А, м. Київ, 04116, (044) 230-06-58 inbox@anec.court.gov.ua

До спеціалізованої вченої ради
Д 26.142.02
у ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія
управління персоналом»

03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2.

АКТ

**впровадження матеріалів та практичних розробок
дисертаційного дослідження Мудрого С.М.
«Конфлікт інтересів у сфері господарювання»**

м. Київ

04.10.2023 року

Розробки дисертаційного дослідження Мудрого Сергія Миколайовича на тему: «Конфлікт інтересів у сфері господарювання» та матеріали, що були зібрані та опрацьовані автором дослідження, безпосередньо використовуються в судовій практиці Північного апеляційного господарського суду.



Голова суду

Олег ХРИПУН

ДОДАТОК Г

До спеціалізованої вченої ради
Д 26.142.02
у ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія
управління персоналом»

03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2.

АКТ ВПРОВАДЖЕННЯ

Результатів дисертаційного дослідження
Мудрого Сергія Миколайовича
«Конфлікт інтересів у сфері господарювання»

Основні положення дисертаційного дослідження Мудрого Сергія Миколайовича на тему: «Конфлікт інтересів у сфері господарювання» впровадженні у навчальний процес та використовувались при викладенні навчальних дисциплін «Корпоративне право», «Господарсько-правова відповідальність» та «Договори у сфері господарської діяльності» на кафедрі публічного та приватного права факультету права та міжнародних відносин Київського університету імені Бориса Грінченка.

Завідуюча кафедрою приватного права
доктор юридичних наук, професор

02.06.2023

Л. В. Орел



Людмила Орел Л. В. завідуюча