

ВПЛИВ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ НА ОРГАНІЗАЦІЙНІ СКЛАДОВІ ДІЯЛЬНОСТІ СУБЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

МУДРИЙ Сергій Миколайович - суддя господарського суду міста Києва, аспірант МАУП (м. Київ)

<https://orcid.org/0000-0001-5839-8742>

УДК 346.5

DOI 10.32782/NP.2023.2.18

Стаття присвячена теоретико-правовому дослідженню впливу специфічних проявів лобіювання стороннього інтересу, що носить прихований характер та не узгоджується або суперечить цілям діяльності суб'єкта господарювання при здійсненні управлінських функцій уповноваженим суб'єктом. Автором проаналізовано сучасні тенденції правового регулювання конфлікту інтересів та запропоновано науково-обґрунтовані застереження щодо механізмів, спрямованих на їх запобігання при здійсненні організаційно-управлінських функцій у сфері господарювання.

Ключові слова: конфлікт інтересів, господарська діяльність, суб'єкти господарювання, управління фізиками, інтерес юридичної особи, прихований інтерес, управління юридичною особою, лояльність у прийнятті рішень.

Постановка проблеми

Як свідчить практика, повноваження щодо здійснення організаційно-управлінських функцій може використовуватись задля досягнення прихованого інтересу, що не збігається із законними інтересами суб'єкта господарювання, які безпосередньо визначені установчими документами, провокувати потенційний конфлікт інтересів та бути причиною негативних наслідків. Зазначені негативні наслідки можуть мати доволі широкий спектр проявів соціально-економічного характеру у сфері виробництва та споживання соціальних благ та не передбачуваний ефект. Крім того, популярні способи врегулювання конфлікту інте-

ресів зазвичай спрямовані на запровадження механізмів забезпечення дій на користь інтересу однієї зі сторін і бути причиною несприятливих наслідків для іншої сторони, та навпаки. Таким чином, дослідження спрямоване на виявлення уніфікованих механізмів універсального запобігання конфлікту інтересів при здійсненні організаційно-управлінських функцій очікувано сприятиме стабільності господарських правовідносин та створить позитивне правове підґрунтя в процесі гармонізації українського законодавства з нормами ЄС.

Стан дослідження проблеми

Питання дослідження впливу конфлікту інтересів на організаційні складові діяльності суб'єктів господарювання частково були предметом уваги у працях О. Вінник, В. Резнікової, С. Серьогіна, К. Скіданова, Р. Стефанчука та інших.

Метою статті є аналіз сучасних поглядів та систематизація на їх основі можливих підходів до визначення шляхів універсального запобігання конфлікту інтересів при здійсненні організаційно-управлінських функцій.

Виклад основного матеріалу

Конфлікт інтересів, що може мати місце в діяльності юридичних осіб, перш за все, відображається в негативних правових наслідках, як важелях впливу, що містяться в чинному законодавстві задля регулювання та стабілізації соціально-економічного ста-

новища у сфері виробництва та споживання соціальних благ. Такі економіко-правові наслідки можуть мати не завжди передбачувальний ефект, оскільки запровадження механізмів забезпечення дій на користь інтересу однієї зі сторін може спричинити несприятливі наслідки для іншої сторони, та навпаки.

Окремі механізми запобігання негативних наслідків конфлікту інтересів можуть передбачати взаємопов'язаний комплекс превентивних заходів, що спираються на процедури контролю, обмеження доступу та правил корпоративної етики в сукупності.

Такий комплекс заходів є управлінням ризиками, що має сприйматись у діяльності будь-якого суб'єкта господарювання як супроводжуюча активність поряд із безпосередньою комерційною діяльністю метою якої є забезпечення позитивного економічного ефекту. Як зазначають В. Рєзнікова та Р. Стефанчук: «Управління ризиками в господарському праві є діяльністю суб'єктів господарювання, спрямованою на аналіз, прогнозування та оцінку ймовірності настання ризику в умовах невизначеності з вибором превентивних заходів з метою мінімізації можливих майнових втрат, а у разі їх виникнення – розподілу тягара несення таких втрат між учасниками господарських правовідносин» [1, с. 112.]. У контексті зазначеного вважаємо, що остання теза, що стосується розподілу тягара втрат між учасниками господарських правовідносин потребує конкретизації, адже, як відомо, не всі організаційно-правові форми юридичної особи передбачають однакову майнову відповідальність учасників (вигодонабувачів), не кажучи про учасників правовідносин у широкому сенсі. Спроба покласти відповідальність на останніх, може бути не лише проблематичною, а й мало ефективною, що не сприятиме ефективному управлінню ризиками. Поряд з тим, слід погодитись з позицією вищезазначених науковців, що сам процес управління ризиками передбачає певну логічну послідовність та проявляється у застосуванні трьох груп взаємопов'язаних заходів, а саме: 1) проведення комплексу заходів, спрямованих на збір та аналіз інформа-

ції про можливі ризики, прогнозування ризиків та (або) ризикових ситуацій в умовах невизначеності; 2) вибір господарсько-правових засобів мінімізації ризиків та (або) їх негативних наслідків; 3) ліквідація причин і наслідків ризиків» [1, с. 112.]. Також управління ризиками має враховувати особливості різновидів конфлікту інтересів, адже це поняття базується на поєднанні етико-моральних, психологічних та соціальних чинників у безпосередньому тісному взаємозв'язку з майновими результатами як головною метою. Тому слід враховувати, що конфлікт інтересів має певну межу у своєму розумінні, що стосується тих його різновидів, які виникають у площині управління юридичною особою, тобто відносин, що існують між засновниками, а також іншої площини – відносин по управлінню всередині юридичної особи. Зазначені нами площини мають певні відмінності, які полягають, зокрема, у відсутності рівності між потенційними сторонами конфлікту, тобто наявністю визначеного статутними документами підпорядкування – субординаційних відносин.

Вище зазначене нами дозволяє нам прийти до висновку, що конфлікт інтересів має бути підпорядкований декільком основним «правилами», які будуть спрямовані на його виявлення та регулювання. Такі «правила» можуть бути розподілені за своєю значимістю в процесі виникнення конфлікту інтересів у його хронологічному вимірі.

Перш за все, це з'ясування обсягів інтересів кожного суб'єкта управління, з'ясування підґрунтя потенційних конфліктів, а також можливих інтересів, що можуть провокувати конфліктну ситуацію.

По-друге, це визначення порядку реалізації протиріч інтересів, а також злагодження механізмів, що мають бути спрямовані на підвищення якості збалансування інтересів суб'єктів, адже як відомо досягнення балансу в інтересах може суттєво зменшити ризик настання негативних результатів від конфлікту інтересів. Проте баланс інтересів є важливим і ключовим чинником у сфері як господарсько-правових, так і цивільно-правових відносин, оскільки породжується наявністю інтересів осіб, що можуть мати опосередковане відношення до юридичної

особи незалежно від її організаційно правової форми. До таких осіб можна віднести тих, що виконують функції кредиторів або боржників, тих що відносяться до осіб, пов'язаних трудовими правовідносинами а також тих що можуть знаходитись у цивільно-правових відносинах. Пошук шляхів вирішення цього питання зазвичай можна віднести до економічних важелів впливу на його вирішення, адже суть інтересів учасників цивільних правовідносин по управлінню юридичної особи є здебільшого економічною.

Третім важливим моментом є конфлікт інтересів, який продукується сторонньою особою, що може опосередковано впливати на будь-який інший інтерес і такими діями продукувати конфлікт інтересів всередині юридичної особи. Така ситуація є результатом спільного поєднання інтересів учасників засновників, інших суб'єктів, що можуть мати опосередковане відношення до юридичної особи, а також у деяких випадках самого суспільства.

У сфері корпоративних відносин інтереси учасників, а також інтереси суб'єктів, що беруть участь у здійсненні господарської діяльності (навіть тоді, коли вони представляють одного суб'єкта господарювання) не завжди мають однакове спрямування в контексті очікуваних результатів, а також кінцевої мети при здійсненні своїх безпосередніх функцій. І навіть більше того, слід констатувати випадки, що такі інтереси можуть знаходитись у певній суперечці. Найбільш яскравим прикладом такої «різноспрямованості» може слугувати приклад корпоративних відносин в акціонерному товаристві, що стосуються інтересів акціонерів та самого акціонерного товариства (маємо на увазі акціонерів, що мають суттєву частку або впливають на прийняття стратегічних рішень). Такі інтереси часто не збігаються, а подекуди знаходяться у прямій суперечці. Як зазначає О. Вінник: «Відмінність інтересів АТ (загальнокорпоративних) від інтересів його акціонерів (індивідуально-корпоративних) зумовлює необхідність вирішення питання пріоритету тієї чи ін-

шої категорії інтересу у випадках їх колізії» [2, с. 409].

Проте, у нас не викликає однозначної підтримки наступна теза О. Вінник про те, що: «у господарських товариствах класичного типу (таких, що діють у складі двох і більше осіб) зазвичай домінують спільні інтереси колективу учасників або їх більшості, які в ідеалі повинні збігатися із загальним корпоративним інтересом, а у товаристві однієї особи – інтерес засновника товариства та його єдиного учасника» [2, с. 409]. Тут, перш за все, потребує необхідності більш чіткого визначення ситуації (або використаного авторкою словосполучення) «в ідеалі повинні збігатися із загальним корпоративним інтересом». «Ідеальність», на нашу думку, має базуватись тільки на однакових, за своїм обсягом, майнових інтересах, чого на практиці досягнуто не може бути не лише у господарських товариствах класичного типу (у складі двох і більше осіб) а й у переважній більшості товариств, де засновником виступає одна особа. Наша позиція обумовлена практичною стороною життєдіяльності господарських товариств, які у своїй переважній більшості використовують працю найманих працівників. Товариства, що мають у своєму засновницькому складі єдиного учасника, не є винятком із вищезазначеного, адже також здебільшого мають найманих працівників. Таким чином, відмінність майнової зацікавленості зазначених категорій заінтересованих осіб вже є підставою для виникнення потенційного конфлікту інтересів. Разом з тим, не викликає жодного сумніву щодо доцільності акцентування уваги О. Вінник на необхідності визначення пріоритету (домінування) публічного інтересу над приватним. У разі ж якщо при реалізації приватних інтересів засновників, учасників, самого товариства зачіпаються публічні інтереси, зазвичай, діє пріоритет останніх. Така позиція не викликає заперечень, оскільки соціально-економічні інтереси суспільства не лише з етико-моральних підстав мають привалювати над приватними внаслідок представлення інтересів більшого кола осіб, а й за своєю суттю є базисом, на якому ґрунтується сама можливість досягнення приватних інте-

ресів окремих учасників або окремих груп у сфері господарювання [2, с. 409].

Таким чином, аби визначити найбільш ефективні шляхи з'ясування підстав конфлікту інтересів, слід розуміти, що інтерес юридичної особи в його корпоративному сенсі будується під впливом особистих інтересів у тій чи іншій мірі (підпорядкованість, дружба, родина, корпоративні відносини з іншою юридичною особою) та має в сукупності бути визначений або як інтерес більшості, або як інтерес меншості.

Особливістю корпоративного конфлікту, в основі якого лежать протиріччя (конкуренція) інтересів акціонерів та акціонерного товариства, є те, що товариство у такому конфлікті може бути одночасно і ціллю, і стороною конфлікту. Ціллю акціонерного товариства стає у всіх випадках боротьба за контроль над товариством. Одночасно акціонерне товариство є стороною конфлікту, оскільки через нього діють особи, які контролюють акціонерне товариство і використовують його у своїх цілях. Корпоративні конфлікти у будь-якому випадку позбавляють їх учасників часу та сил і, як правило, значно погіршують економічний стан підприємства. Конфлікти зазвичай стосуються прав та інтересів учасників товариства, які навіть не задіяні у них [3, с. 96]. Наведена конфліктна ситуація може бути підставою для впровадження змін у правосуб'єктність акціонерного товариства.

Ще однією особливістю пошуку важелів впливу на конфлікт інтересів є зазвичай його прихований характер, який полягає у тому що визначити і віднайти сучасний конфлікт інтересів доволі важко, оскільки він має прихований характер і не завжди може бути очевидним для доведення. У цьому випадку ми маємо керуватись додатковими критеріями які будуть вказувати на існування прихованого інтересу.

Також заради об'єктивності слід зазначити, що суб'єкти господарювання приватного сектору приховують конфлікт інтересів, який виникає при укладенні деяких контрактів. Адже відомо, що зазвичай суб'єкти малого бізнесу можуть лобювати у своїй діяльності укладення деяких контрактів із зацікавленими або приховано афі-

лійованими особами для досягнення власної вигоди. Останнє, безумовно, впливає на дестабілізацію суспільних відносин, а також на порушення економіко-правових механізмів сталості економічного розвитку та конкуренції в цілому.

Характеризуючи особливості діяльності суб'єктів господарювання приватної сфери, також відмічаємо, що організаційно-правова форма юридичної особи може опосередковано мати окремі види конфлікту інтересів, а також різний ступінь їх «напруженості» внаслідок особливостей, що закладені статутними документами, а сам конфлікт бути прихованим або розв'язаним шляхом консультацій, наслідком яких має бути схвалення або несхвалення вчинених дій. Саме обставина схвалення міститься у частині 2 статті 122 ЦК України [4]. Зміст інших частин статті 122 ЦК України конкретизують питання ведення справ повного товариства. Учасники повного товариства мають право діяти від імені товариства, якщо засновницьким договором не передбачено інакше. Якщо ведення справ доручено окремим учасникам, інші учасники можуть вчиняти правочини від імені товариства за наявності довіреності. У відносинах з третіми особами повне товариство не може посилається на положення засновницького договору, які обмежують повноваження учасників [4].

Також стаття передбачає право учасника, який діяв у спільних інтересах, але не мав на це повноважень, вимагати відшкодування здійснених ним витрат, якщо він доведе, що у зв'язку з його діями товариство зберегло чи набуло майно, яке за вартістю перевищує ці витрати.

Крім того, у разі спору між учасниками повного товариства повноваження на ведення справ товариства можуть бути припинені судом на вимогу одного чи кількох інших учасників товариства за наявності достатніх підстав, зокрема у разі грубого порушення обов'язків учасником, який уповноважений на ведення справ товариства, або у разі виявлення його нездатності до розумного ведення справ. У такому випадку до засновницького договору товариства вносяться необхідні зміни.

Отже, стаття 122 ЦК України містить важливі положення щодо ведення справ повного товариства, які регулюють права та обов'язки його учасників, а також встановлюють порядок врегулювання можливих спорів та конфліктів між ними.

Важливою складовою легітимізації результатів вчинених дій від імені повного товариства є елемент схвалення, що не лише підтверджує факт розподілу прав та обов'язків між учасниками відповідно до особливостей цієї організаційно-правової форми, а й безпосередньо пов'язаний з термінологічним навантаженням поняття «лояльності», яке може сприйматись як додатковий показник позитивної ділової атмосфери між учасниками та зменшення ризиків виникнення потенційних конфліктів інтересів. Лояльність у контексті схвалення дій учасника повного товариства, що були вчинені ним самостійно, означає, що інші учасники товариства підтримують та визнають право кожного учасника на самовираження та самовизначення. Це означає, що якщо учасник товариства вчинив дії, які відповідають правилам і цінностям товариства, то інші учасники підтримують його дії та визнають його право на самостійність. Однак, якщо дії учасника суперечать правилам та цінностям товариства, то інші учасники можуть висловити свою незгоду та вимагати від учасника відповідальності за свої дії. Отже, лояльність у цьому контексті означає підтримку та повагу до права кожного учасника на самостійність та свободу вибору, при цьому дотримуючись загальних правил та цінностей товариства.

Наведений нами принцип лояльності застосовується та має важливий вплив на регулювання потенційних конфліктів інтересів у законодавстві зарубіжних країн. Проте, слід мати на увазі, що лояльність як рекомендована межа поведінки має різне спрямування залежно від країни застосування. Наприклад, Німеччина вимагає застосовувати принцип лояльності керівників юридичної особи до компанії в той час, як у Великобританії керівники юридичної особи мають застосовувати принцип лояльності до акціонерів. Також вважаємо за доцільне акцентувати увагу на те, що принцип

лояльності застосовуваний у Німеччині, є пріоритетним для застосування в країнах ЄС, що є важливим для України в контексті процесів гармонізації законодавства до європейських вимог [5].

Прикладом для слідування є Закон о компаніях 2006 р. Великобританії (duty to avoid conflict of interest), де у статті 175-й зазначаються 2 правила, щоб були опрацьовані правом справедливості, а саме заборона конфлікту інтересів (no conflict rule) та заборона отримувати зиск у зв'язку із можливостями займаної посади (no profit rule). Підтверджує це і судова практика яка слугується спеціальним тестом, який спрямований визначити чи людина має оцінити фактичні обставини та потенційний конфлікт інтересів [6, с. 306.].

Зазначений нами закон Великобританії «О компаніях» спрямовує увагу на спеціальні різновиди конфлікту інтересів, як неправомірне використання майна, неправомірне використання інформації та неправомірне використання підприємницьких можливостей.

Також існує керівництво по конфлікту інтересів, що було запропоновано асоціацією GC 100 у вигляді спеціального опитувальником для керівників, який дозволяє визначити потенційний конфлікт інтересів [7].

Подібні норми права існують і в інших країнах. Наприклад, у Германії закон про акціонерні товариства має заборону конкуренції членів правління із самим товариством (параграф 88) [8]. Зазначене правило стосується керівника товариства з обмеженою відповідальністю, який має керуватись у своїй діяльності лояльністю до самого товариства [9, с. 397], проте зазначене правило не розповсюджується на членів наглядової ради [10, с. 204]. Крім цього, законодавство Німеччини має у своєму арсеналі норми, що спрямовані на захист інтересів володільця бізнесу як такий, що може мати власний інтерес [11, с. 613-629.]. Таким чином, ця норма не збігається за своїм вираженням з принципом добропорядності (§ 242 Німецького цивільного уложення (BGB), оскільки передбачає обов'язок розкриття інформації про конфлікт володільцем інтересу та від-

повідних дій по його вирішенню. (§ 666, 675 Abs. 1 BGB). Як бачимо, у цілому зазначені норми не сприймаються як легкі при право застосуванні, що констатують і правники в Німеччині [12, с. 598-603], адже вирішальним принципом при розгляді конфлікту інтересів у Німеччині є принцип пріоритету, який каже, що перший, хто сформулював свій інтерес, має перевагу перед тим хто сформулював його пізніше [11, с. 615], крім того, особливістю також є різновид порядку укладення основних правочинів (Grundlagengeschäfte) а також виняткових правочинів (Aubergewöhnliches Geschäfte) для окремих видів юридичних осіб [13, с. 2-13.].

На сьогодні конфлікт інтересів в українському законодавстві регулюється багатьма нормативно правовими актами, які використовують безпосередньо поняття «конфлікт інтересів», що, у свою чергу, є показником актуальності правозастосування зазначеного поняття в контексті індивідуальних особливостей організації та діяльності господарюючих суб'єктів в Україні.

Так, звертає увагу новела про згадування «конфлікту інтересів», що міститься в Законі України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» № 2275-VIII від 06.02.2018 року який набрав чинності 17.06.2018 року [14]. Закон формує значні зміни та нововведення в порядок створення, організації діяльності, взаємовідносин між засновниками та припинення товариства з обмеженою відповідальністю (ТОВ), проте особлива увага приділена положенням, які спрямовані на регулювання діяльності ТОВ та висувають нові вимоги до відповідальності виконавчого органу (правління, директора). Згадуване визначення «конфлікту інтересів», яке запропоновано на рівні закону, не можна вважати комплексним визначенням, що претендує на уніфіковане трактування різновидів підстав потенційної небезпеки виникнення конфлікту інтересів, проте зазначається, що так званий «конфлікт інтересів» може фактично розглядатись як підстава припинення повноважень виконавчого органу (правління, директора).

Відповідно до ст.42 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» при обранні на посаду посадова особа (директор) товариства зобов'язана надати товариству інформацію про перелік афілійованих осіб, а у разі зміни їх складу, повідомити у п'ятиденний строк з дня, коли їй стало відомо про таку зміну, про це товариство. Саме ж поняття афілійованих осіб має відповідати визначенню, що міститься у Законі України «Про акціонерні товариства» № 514-VI від 17.09.2008 [15]:

– члени сім'ї фізичної особи – чоловік (дружина), а також батьки (усиновителі), опікуни (піклувальники), брати, сестри, діти та їхні чоловіки (дружини);

– юридичні особи, за умови, що одна з них здійснює контроль над іншою чи обидві перебувають під контролем третьої особи;

– фізична особа та члени її сім'ї і юридична особа, якщо ця фізична особа та/або члени її сім'ї здійснюють контроль над юридичною особою.

Проте зазначений обов'язок щодо інформування товариства про склад афілійованих осіб не є остаточним, оскільки директор (як приклад виконавчого органу) при наявності потенційного конфлікту інтересів має повідомити письмово наглядову раду (у разі створення) та всіх учасників товариства протягом 2 днів з моменту отримання інформації про наявність такого потенційного конфлікту інтересів.

Не повідомлення або приховання факту наявного конфлікту інтересів може бути підставою для розірвання товариством договору (контракту) з директором без виплати компенсації відповідно до п.8 ст.42 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» [14].

Господарський кодекс України також не знайшов місця для визначення поняття конфлікту інтересів, так само як і не містить загальних положень про нього, проте норми, спрямовані на впорядкування таких відносин опосередковано відображені в логіко-послідовному розумінні норм інституту представництва та інституту вимог до реєстрації юридичної особи різних органі-

заційно-правових форм у цивільному законодавстві.

Закріплення понять що опосередковують тим чи іншим чином конфлікт інтересів у спеціальних нормативно-правових актах перш за все спрямовані на врегулювання зазначених правовідносин у конкретній сфері. Така ситуація не сприяє чіткості правозастосування внаслідок розрізненості критеріїв, що визначають конфлікт інтересів, їх «об'ємністю дефініції» та відмінністю визначення споріднених за своєю суттю категорій, що негативно впливає на якість правозастосування в цілому.

Таким чином, врегулювання окремих ситуацій, пов'язаних з конфліктом інтересів, не може повноцінно замінити норми що мають бути покликані для врегулювання інших подібних за аналогією ситуацій у повному обсязі.

Більше того відсутність норм, що мають бути покликані на врегулювання конфлікту інтересів для окремих суб'єктів визначеної організаційно-правової форми не означає, що такі правовідносини, тобто конфлікт інтересів, не є характерним для цього виду юридичних осіб у цілому.

Крім того слід звернути увагу, що законодавство щодо врегулювання конфлікту інтересів здебільшого спрямовано на те, аби не допустити сам конфлікт (тобто норми попереджувального характеру), хоча, як ми вже зазначали конфлікт інтересів є природним проявленням волевиявлення людини як живої істоти. Норми такого спрямування можуть вирішити проблему лише частково, оскільки вони спрямовані на окреме коло осіб, як то відносини, які виникають у сфері трудового права (наприклад, неможливість суміщення певних посад), які виникають у сфері господарювання та комерційного права (наприклад, недопущення укладення правочинів з родичами) та відповідно спрямовані на мінімізацію негативних наслідків, які можуть бути спричинені конфліктом інтересів. Подібна ситуація виникає як у сфері юридичної практики, так і в назві окремих нормативно-правових актів, що спрямовані на певне коло суб'єктів.

Висновки

Усе вище зазначене нами дозволяє сформулювати попередні висновки:

1. Регулювання конфлікту інтересів безпосередньо пов'язано із ступенем публічності, що впливає на фрагментарність, а відсутність уніфікованої дефініції для праворозуміння та, як результат, відсутність критеріїв у визначенні механізмів впливу для запобігання конфлікту інтересів при здійсненні організаційно-управлінських функцій.

2. Визначення «зацікавленості» як основного критерію для вироблення механізмів впливу при виникненні конфлікту інтересів при здійсненні організаційно-управлінських функцій є недостатнім в силу того, що зацікавленість, як природня риса людини, може характеризуватись широким спектром проявів як формальна – необхідність дотримання технічних аспектів процедури, а також розширена, що може передбачати особливості індивідуальної зацікавленості, що прихована у досягненні корисливих результатів інших осіб.

3. Конфлікт інтересів є природним проявом різноплановості юридичних осіб у досягненні цілей їх статутних програм, обумовлюється різноплановістю поведінкової моделі учасників, організаційно-правовою формою суб'єкта господарювання, що в сукупності не заперечує його природність у цілому, проте конфлікт інтересів започаткований упередженими діями при здійсненні організаційно-управлінських функцій слід визнавати деструктивними діями стороннього впливу на дестабілізацію у сфері виробництва та споживання соціальних благ.

4. Нормативно-правове регулювання конфлікту інтересів не відповідає єдиному уніфікованому підходу до його визначення, способів та шляхів врегулювання, що доводить його неефективність, завдяки чому породжує додаткові чинники, що ускладнюють дієве вирішення конфлікту інтересів як природного явища притаманного будь-якій людині як живий істоті, особливо у випадках здійснення повноважень управлінського характеру.

Література

1. Резнікова В., Стефанчук Р. Оцінка ризиків у підприємстві та управління ними. *Право України*. 2018. № 5. С. 112. URL: https://rd.ua/storage/lessons/42/427.%20%D0%A0%D1%94%D0%B7%D0%BD%D1%96%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%20%D0%92.,%20%D0%A1%D1%82%D0%B5%D1%84%D0%B0%D0%BD%D1%87%D1%83%D0%BA%20%D0%A0._101-115.pdf (дата звернення: 02.03.2023).
2. Вінник О. М. До проблеми корпоративних конфліктів / О. М. Вінник // *Університетські наукові записки*. 2012. № 1 (41).- С. 407-415.
3. Серьогін С. Ю. Зловживання правом у сфері корпоративних відносин (порівняльно-правовий аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / С. Ю. Серьогін. К., 2015. 220 с.
4. 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).
5. The four tiers of conflict of interest faced by board directors. URL: <https://www.imd.org/research-knowledge/articles/the-four-tiers-of-conflict-of-interest-faced-by-board-directors/> (дата звернення: 18.02.2023).
6. Mortimore S. *Company Directors: Duties, Liabilities, and Remedies*. Oxford, 2009. 1394 p.
7. GC100 Guidance on directors' conflicts of interest authorisation process: Questionnaire for Directors. URL: <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/3-382-9095?originationContext=document&transitionType=DocumentItem&contextData=%28sc.Default%29&comp=pluk> (дата звернення: 16.02.2023).
8. Aktiengesetz 1965. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/aktg/index.html> (дата звернення: 18.02.2023).
9. Bormann M., Kauka R., Ockelmann J. *Handbuch GmbH-Recht: Gestaltungspraxis, Rechtsgrundlagen, Steuern*. Bonn, 2011. S. 397.
10. Ek R. *Haftungsrisiken für Vorstand und Aufsichtsrat*. C.H. BECK, 2010. 238 s.
11. Christoph Kumpan. *Der Interessenkonflikt im deutschen Privatrecht. Jus Privatum*. 2014. 705 s.
12. Frauke Wedemann. *Gesellschafterkonflikte in geschlossenen Kapitalgesellschaften*. Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Privatrecht. 2013. 657 s.
13. Dr. Reinhard Lutz. *Der Gesellschafterstreit in der GbR, PartG, OHG, KG, GmbH & Co. KG und GmbH*. C.H. BECK, 2017. 563 s.
14. 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).
15. 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).

Serhii Mudryi

THE IMPACT OF THE CONFLICT OF INTERESTS ON THE ORGANIZATIONAL COMPONENTS OF BUSINESS ENTITIES

The article is dedicated to the theoretical and legal study of the impact of specific manifestations of lobbying for third-party interests, which are hidden in nature and do not correspond or contradict the goals of the business entity when performing managerial functions by an authorized subject. The author analyzes existing trends in regulating conflicts of interest and proposes scientifically grounded warnings regarding mechanisms aimed at preventing them in the performance of organizational and managerial functions in the field of business.

It is noted that the authority to perform organizational and managerial functions can be used to achieve hidden interests that do not coincide with the legitimate interests of the business entity, which are directly defined in the constituent documents, provoke a potential conflict of interests, and cause negative consequences. These negative

consequences can have a wide range of socio-economic manifestations in the production and consumption of social goods and have an unpredictable effect. In addition, popular ways of regulating conflicts of interest are usually aimed at introducing mechanisms to ensure actions in favor of one party's interest and can be the cause of adverse consequences for the other party, and vice versa.

The author emphasizes that the identification of unified mechanisms for universal prevention of conflicts of interest in the performance of organizational and managerial functions is expected to contribute to the stability of economic legal relations and create a positive legal basis in the process of harmonizing Ukrainian legislation with EU norms.

The author draws conclusions that the regulation of conflicts of interest is directly related to the degree of publicity, which affects fragmentation, and the lack of a unified definition for legal understanding inhibits the determination of mechanisms of influence to prevent conflicts of interest in the performance of organizational and managerial functions. Moreover, the author emphasizes that the identification of general approaches and criteria for determining conflicts of interest and the development of a unified methodology for

preventing them will increase the transparency and efficiency of business management.

It has been proven that conflicts of interest are a natural manifestation of the diversity of legal entities in achieving the goals of their statutory programs, and are determined by the diversity of behavioral models of participants, the organizational and legal form of the business entity, which in totality does not refute its naturalness as a whole. However, conflicts of interest initiated by biased actions in carrying out organizational and managerial functions should be recognized as destructive actions of external influence on the destabilization in the sphere of production and consumption of social goods.

The author generalizes that the normative-legal regulation of conflicts of interest does not correspond to a unified approach to its definition, methods, and ways of regulation, which proves its inefficiency, leading to additional factors that complicate the effective resolution of conflicts of interest as a natural phenomenon inherent in any human being as a living creature, especially in cases of exercising managerial authority.

Keywords: conflict of interests, economic activity, business entities, risk management, interest of a legal entity, hidden interest, management of a legal entity, loyalty in decision-making.