



Михайло Аніщенко,
кандидат юридичних наук,
старший викладач кафедри управління і
економіки фармації, медичного та
фармацевтичного права Запорізького
державного медичного університету



Олександр Алексєєв,
кандидат фармацевтичних наук,
доцент цієї ж кафедри



Леонід Гамбург,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент цієї ж кафедри



Ганна Дічко,
кандидат юридичних наук,
асистент цієї ж кафедри

УДК 342.98

Конфлікт інтересів у антикорупційному законодавстві України: засіб запобігання корупції чи правовий абсурд?

Інтеграційні процеси європеїзації України, стимулювали бурхливий розвиток антикорупційної діяльності, що стрімко набирають обертів в



й антикорупційного законодавства. За останні декілька років було створено ряд антикорупційних органів, серед яких Національне агентство з питань запобігання корупції (НАЗК), Національне антикорупційне бюро України (НАБУ), спеціалізована антикорупційна прокуратура (САП). На даний момент здійснюється формування спеціалізованого антикорупційного суду.

Змінюється також і антикорупційне законодавство, з'являються нові поняття, а також вже давно відомі дефініції наповнюються якісно новим змістом.

В цьому контексті досить цікаво розглянути інститут конфлікту інтересів, що у світлі нового антикорупційного законодавства набув інноваційного змісту, а особливо після офіційного тлумачення даної правової категорії НАЗК.

Питання запобігання та врегулювання конфлікту інтересів у своїх наукових працях висвітлювали такі українські вчені як В. Александров, С. Алфборов, В. Бевзенко, М. Бездольний, Т. Василевська, В. Галунько, І. Дьомін, О. Єщук, Д. Заброта, В. Завгородній, Д. Йосифович, Т. Коломоєць, В. Колпаков, А. Комзюк, О. Кузьменко, П. Лютіков, А. Манжула, М. Мельник, Р. Мельник, І. Нуруллаєв, С. Рогульський, С. Стеценко, В. Тильчик, О. Ткаченко, Р. Тучак, О. Онищук, О. Токар-Остапенко, С. Рівчаненко, І. Яцків та інші.

Однак, проблемні питання регламентації конфлікту інтересів у чинному законодавстві, а також неоднозначність його інтерпретації компетентними органами зумовлюють необхідність активізації подальших наукових досліджень у цьому напрямі.

Нагадаємо, що чинне законодавство не дає визначення загального поняття конфлікту інтересів, однак наводить дефініції його потенційного та реального різновидів.

Потенційний конфлікт інтересів – наявність у особи приватного інтересу

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 [1].

Ключовим поняттям у даних визначеннях є «приватний інтерес», дефініція якого також наведена у статті 1 Закону України «Про запобігання корупції». Так, приватний інтерес – будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, включаючи особисті, сімейні, дружні або інші позаслужбові стосунки з фізичними чи юридичними особами, у тому числі ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях [1].

Особливо підкреслюємо, що законодавством не визначено жодних типових ситуацій, на які б не поширювалась дія норм, які регламентують конфлікт інтересів. Але подібний стан утворює протиріччя між конституційними правами та свободами людини і громадянина та приписами Закону України «Про запобігання корупції», бо перші в багатьох ситуаціях опиняються поза цим законом.

Зокрема, виходячи з вищевикладених визначень, ситуацією, в якій виникає реальний конфлікт інтересів, потрібно вважати підпис керівником юридичної особи публічного права наказу про виплату собі заробітної плати. В даному випадку наявні усі ознаки реального конфлікту інтересів. Адже отримання заробітної плати, беззаперечно, є приватним інтересом кожної особи, в тому числі й керівника; керівник уповноважений підписувати накази про виплату заробітної плати, в тому числі й собі;

на нашу думку, наявна суперечність між приватним інтересом та повноваженнями особи, адже в приватних інтересах керівника отримати заробітну плату, і він має для цього відповідні повноваження; конфлікт інтересів у подібних випадках є реальним, оскільки під дією приватного інтересу (прагнення отримати дохід, виражений у заробітній платі) приймається рішення про підписання наказу про виплату собі заробітної плати та вчиняються відповідні дії з його підписання. Тому, виходячи з логіки норм антикорупційного законодавства керівник юридичної особи публічного права не повинен мати права підписувати накази про виплату собі навіть заробітної плати, оскільки це діяння має бути кваліфіковане як прийняття рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

Іншою типовою ситуацією, в якій проявляються суперечності правового інституту конфлікту інтересів з іншими нормами чинного законодавства, в тому числі конституційного, є деякі випадки реалізації повноважень посадових осіб, на яких поширюється дія Закону України «Про запобігання корупції», якщо такі особи та підпорядковані ним працівники є членами однієї профспілкової організації. Так, відповідно до ч. 3 ст. 36 Конституції України, професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності [2]. А відповідно до прописаного в ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» поняття «приватний інтерес», до цього поняття включено також стосунки, що виникають в тому числі із членства в громадських організаціях [1]. Таким чином, якщо посадова особа є членом професійної спілки і має у своєму підпорядкуванні працівників-членів тієї ж професійної спілки (що є нормальним і дуже поширеним явищем української правової дійсності), то відповідно до чинного антикорупційного законодавства така ситуація має кваліфікуватись як по-

тенційний конфлікт інтересів. Якщо щодо підлеглих осіб в такій ситуації приймається рішення про виплату заробітної плати, премії, надбавки, надання відпустки тощо, то такі дії відповідно до закону мають кваліфікуватись вже як реальний конфлікт інтересів. Задля його уникнення за логікою діючого антикорупційного законодавства усі посадові особи мають вийти з членів професійних спілок. Однак, в такому разі порушуються конституційні права людини, зокрема право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей (ст. 36 Конституції України) [2].

Однією з ознак приватного інтересу, зазначеною в Законі України «Про запобігання корупції», є дружні відносини. Це означає, що перебування посадової особи у дружніх відносинах зі своїми підлеглими має кваліфікуватись як потенційний конфлікт інтересів. А вчинення певних дій чи прийняття рішень посадовою особою щодо працівників, з якими вона перебуває у дружніх відносинах (виплата заробітної плати, премії, надання відпустки тощо), має кваліфікуватись як реальний конфлікт інтересів. Таким чином, з метою запобігання конфлікту інтересів посадові особи та підпорядковані їм працівники мають утримуватись від дружніх стосунків. Дефінітивна норма про «дружні стосунки» у чинному українському законодавстві відсутня. Тому, дане визначення є поняттям оціночним і залежить від суб'єктивного висновку уповноваженого представника органу, компетентного перевіряти виконання антикорупційного законодавства. Звідси, на нашу думку, з метою не бути підозрюваним у дружніх стосунках до підпо-



рядкованих працівників, чинне антикорупційне законодавство стимулює посадових осіб до неприязного ставлення щодо колективу, можливого розпалювання ворожнечі, організації внутрішніх конфліктів, що погіршує психологічний клімат у трудових відносинах. Вважаємо, що відносини дружби не підлягають юридичній регламентації, бо належать до сфери регулювання соціальними нормами суспільства, перш за все – морально-етичними. Подібні спроби правової регламентації дружніх відносин можуть бути розцінені як втручання в особисте життя, що суперечить Конституції України (ст. 32) [2]. Взагалі, тотальна регламентація усіх сфер життя людини, в тому числі й особистого, є характерною ознакою тоталітарного політичного режиму та суперечить загальнодемократичним принципам.

Досить суперечливими, як на наш погляд, є роз'яснення НАЗК щодо врегулювання конфлікту інтересів у зв'язку зі спільною роботою близьких осіб в структурі юридичної особи публічного права. Національне агентство з питань запобігання корупції в своїх Методичних рекомендаціях щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів (затверджені рішенням НАЗК від 29.09.2017 № 839) висловлює наступну позицію (розділ II пункт 2.6): «Стосовно врегулювання конфлікту інтересів у діяльності керівників підприємств, які мають у прямому підпорядкуванні близьких осіб, вважаємо, що інші способи врегулювання конфлікту інтересів, окрім переведення на іншу посаду та звільнення мають обмежене застосування.

Так, усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті можливе лише як тимчасовий захід, до вжиття заходів щодо усунення прямого підпорядкування. Обмеження доступу особи до певної інформації та перегляд обсягу службових повноважень також не вирішують глобальних суперечностей,

пов'язаних з прямим підпорядкуванням, тому їх також варто застосовувати лише як тимчасовий захід, до переведення відповідних осіб чи близьких їм осіб або звільнення» [3].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції», пряме підпорядкування – відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням.

Виходячи з даного визначення, моделюючи ситуацію, в якій в одному закладі охорони здоров'я працюють дві близькі особи, а саме керівник закладу та лікар, приходимо до висновку про наявність прямого підпорядкування. Адже відповідно до чинного трудового законодавства саме керівник закладу охорони здоров'я підписує накази щодо лікаря про прийняття на роботу, звільнення з роботи, матеріальне заохочення, дисциплінарне стягнення. Згідно своїх функціональних обов'язків певні доручення та вказівки лікарю надають заступники керівника закладу охорони здоров'я, завідувачі відділеннями, які також беруть участь у вирішенні питання про прийняття на роботу/звільнення з роботи, матеріальне заохочення, дисциплінарне стягнення.

Цікава інформація, що яскраво ілюструє суперечності правової регламентації врегулювання конфлікту інтересів викладена у відкритому доступі на офіційному сайті Міністерства охорони здоров'я (МОЗ) України за 11 жовтня 2018 р. В даній статті МОЗ України звертає увагу на непослідовність у роботі НАЗК у питаннях наявності чи відсутності конфлікту інтересів у діяльності керівників підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління МОЗ України. МОЗ наведено чотири аналогічні за своїм

змістом ситуації, де НАЗК виявила різні правові позиції [4].

Так, у жовтні минулого року, коли МОЗ України повідомило НАЗК, що в Українському науково-практичному центрі ендокринної хірургії, трансплантації ендокринних органів і тканин головний лікар взяв на роботу свою дружину, НАЗК відповіло, що конфлікту інтересів немає (лист НАЗК від 06.12.2017 № 41-10/44659/17) [5].

Більш докладно листом від 03.01.2018 № 45-11/292/18 НАЗК проаналізувало ситуацію, що склалася у Державному закладі «Спеціалізований (спеціальний) санаторій «Гірське повітря», де разом з головним лікарем працювала його дружина. Міністерства охорони здоров'я послалося на виключення зі ст. 27 і зазначило, що даний санаторій розташований у сільській місцевості й тому обмеження щодо спільної роботи близьких осіб на даний санаторій не розповсюджується. Однак, НАЗК звернуло увагу на той факт, що вимоги статті 27 на посадових осіб юридичних осіб публічного права взагалі не розповсюджуються, однак поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Поряд з цим положеннями статті 28 Закону не передбачені виключення чи умови, за яких на осіб, зазначених у пунктах 1, 2 частини першої статті 3 Закону, у тому числі посадових осіб юридичної особи публічного права, можуть не поширюватись вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів [6].

Зважаючи на зазначені положення Закону, для конфлікту інтересів характерна наявність трьох об'єктивних складових: приватний інтерес; службові чи представницькі повноваження; протиріччя між ними, що впливає (або може вплинути) на об'єктивність або неупередженість прийняття рішення або вчинення чи не вчинення дій під час виконання службових повноважень. Бородайкевич Р. Д. має приватний інтерес, зу-

мовлений сімейними стосунками (у його підпорядкуванні перебуває дружина), та як керівник Державного закладу «Спеціалізований (спеціальний) санаторій «Гірське повітря» має повноваження тимчасово або постійно вчиняти дії або приймати рішення (наприклад щодо преміювання, вжиття заходів заохочення тощо) стосовно своєї дружини, у зв'язку з чим у нього наявний потенційний конфлікт інтересів, який потребує врегулювання. Згідно з частиною четвертою статті 28 Закону безпосередній керівник або керівник органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади, якому стало відомо про конфлікт інтересів підлеглої йому особи, зобов'язаний вжити передбачені Законом заходи для запобігання та врегулювання конфлікту інтересів такої особи [6].

Звільнення з посади керівника утвореного МОЗ України підприємства, у тому числі Державного закладу «Спеціалізований (спеціальний) санаторій «Гірське повітря», згідно з підпунктом 14 пункту 4 Положення про Міністерство охорони здоров'я України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 25.03.2015 № 267, належить до повноважень МОЗ України. У зв'язку з цим МОЗ України повинно вжити заходи зовнішнього врегулювання потенційного конфлікту інтересів, який виник у Бородайкевича Р. Д. При цьому положення частини другої статті 29 Закону передбачають для осіб, у яких виник конфлікт інтересів, можливість самостійно вжити заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів шляхом позбавлення відповідного приватного інтересу з наданням підтверджуючих це документів безпосередньому керівнику або керівнику органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання звільнення з посади. Тому, покладати обов'язок врегулювати конфлікт інтересів на особу, у якої виник таких конфлікт, не можна [6].

За інформацією МОЗ України, керівник звільнив дружину, не зва-



жаючи на те, що санаторій знаходиться в гірському селі, де з кадрами набагато складніше, аніж у Києві.

Наступна ситуація, яка варта аналізу, склалася у зв'язку зі спільною роботою в Національному медичному університеті ім. О. Богомольця ректора та її чоловіка на посаді завідувача кафедри. З цього приводу у листі НАЗК від 19.03.2018 № 41-11/10512/16 зазначено наступне. Відповідно до частини першої статті 34 Закону України «Про вищу освіту» безпосереднє управління діяльністю закладу вищої освіти здійснює його керівник (ректор, президент, начальник, директор тощо). Його права, обов'язки та відповідальність визначаються законодавством і статутом закладу вищої освіти [7].

Серед іншого, ректор в межах наданих йому повноважень організовує діяльність Університету; призначає на посаду та звільняє з посади працівників; здійснює контроль за якістю роботи педагогічних, науково-педагогічних, наукових та інших працівників; самостійно вирішує усі питання управління (керівництва) діяльністю Університету за винятком тих, які законодавством віднесені до компетенції Міністерства охорони здоров'я України, Вченої ради, Наглядової ради та конференції трудовою колективу Університету; накладає на працівників дисциплінарні стягнення та застосовує заохочення відповідно до законодавства України; забезпечує дотримання в Університеті вимог антикорупційною законодавства. Також передбачено, що ректор Університету може делегувати частину своїх повноважень проректорам, заступникам і керівникам структурних підрозділів. У той же час, на посаді завідувача кафедри хірургії № 4 Медичного факультету № 2, що входить до структури Університету, перебуває чоловік Амосової К. М. – Мішалов В. Г. Відповідно до розділу IV «Керівництво кафедрою» Положення про кафедру хірургії № 4, затвердженого в.о. ректора Університету Яворським О. П.

13.06.2014, завідувач кафедри обирається Вченою радою Університету на конкурсних засадах та безпосередньо підпорядкований проректору з науково-педагогічної, лікувальної роботи та післядипломної освіти Університету. Аналогічні положення визначені у посадовій інструкції завідувача кафедри хірургії № 4, затвердженій в.о. ректора Університету Яворським О. П. 13.06.2014, згідно з якими завідувач кафедрою підпорядковується безпосередньо проректору з науково-педагогічної, лікувальної роботи та післядипломної освіти Університету. Університетом (лист від 05.02.2018 № 120/5-139) на запит Національного агентства, зокрема, надано копії організаційно-розпорядчих документів про преміювання штатних працівників кафедри хірургії № 4 Університету, зі змісту яких вбачається, що вони видавались і підписувались проректором з науково-педагогічної роботи та перспективного розвитку Никитюком О. А. на підставі відповідних клопотань проректора з науково-педагогічної, лікувальної роботи та післядипломної освіти Університету Науменка О. М. Зазначені обставини свідчать про те, що Амосова К. М., будучи ректором Університету, не приймала рішень організаційно-розпорядчого характеру), в тому числі з питань застосування заохочувальних виплат/накладення стягнень, стосовно близької особи (її чоловіка Мішалова В. Г.), що виключає констатацію реального конфлікту інтересів у її діяльності, за що передбачена відповідальність згідно зі статтею 172-7 Кодексу України про адміністративні правопорушення [7].

Цікаво, що діаметрально протилежна позиція була викладена НАЗК щодо аналогічної ситуації, яка має місце у Дніпропетровській медичній академії. У ректора державного закладу «Дніпропетровська медична академія» на посаді завідувача кафедри працює донька, але ректор вжила самостійних заходів щодо врегулювання конфлікту інтересів: наказом

по закладу Перцеву Н. О. виведено з підпорядкування ректора Перцевої Т. О. шляхом покладення на проєкторів відповідних повноважень, а саме: щодо прийняття рішень, підписання наказів та інших розпорядчих документів (таких як преміювання, винагорода, матеріальна допомога, надання відпусток, виплата компенсації за невикористані відпустки тощо), а також вирішення питань щодо звільнення, застосування дисциплінарного стягнення чи заохочення, надання доручень [8].

Однак, на думку НАЗК, з огляду на те, що Перцева Т. О. має повноваження стосовно всього колективу ДЗ «ДМА МОЗ України» і конфлікт інтересів має постійний характер, вжиті заходи не є достатніми та належними у розумінні Закону способом врегулювання конфлікту інтересів [8].

Таким чином, констатуємо неоднакове застосування норм антикорупційного законодавства до аналогічних правовідносин НАЗК. А даний факт сам по собі є значним корупційним ризиком, передумовою для зловживань, адже від оцінки ситуації, за якої в межах однієї юридичної особи публічного права працюють дві близькі особи, залежить подальша доля, за великим рахунком, цих двох людей.

За часів недемократичного режиму, постановою РНК Української РСР від 04.06.1933 р. «Про суміщення посад і про службу родичів в установах, підприємствах і організаціях у суспільного сектора» (зі змінами, внесеними згідно постанов Ради Міністрів УРСР № 169 від 06.04.1979 р. та № 593 від 03.11.1980 р.) [9] дозволена можливість перебувати навіть у безпосередньому підпорядкуванні один одного родичам, в тому числі медичним, науково-педагогічним, педагогічним, науковим працівникам та деяким іншим категоріям працівників.

Отже, виходячи зі значення слова «абсурд» (означає «нісенітниця», «безглуздя», «крайність», «те, що суперечить здоровому глузду») [10], інститут конфлікту інтересів в чин-

ній редакції Закону України «Про запобігання корупції» в багатьох аспектах є абсурдизованим. Це впливає з того, що конфліктом інтересів відповідно чинного антикорупційного законодавства вважається перебування у трудових відносинах підпорядкування особами, які є членами однієї профспілкової організації, належать до однієї релігійної конфесії, перебувають у дружніх чи товариських відносинах, а то й просто виконують свої законні повноваження (наприклад, відповідно до законодавства та статуту юридичної особи її керівник має підписувати накази в т.ч. про заробітну плату та премію самому собі, а відповідно до Закону України «Про запобігання корупції» це є прийняття рішення в умовах реального конфлікту інтересів). Спільна робота родичів у відносинах підпорядкування в межах однієї юридичної особи публічного права не є забороненою законом, однак вважається конфліктом інтересів. А через жорстке тлумачення даної норми Національним агентством з питань запобігання корупції єдиним законним способом врегулювання означеної ситуації є звільнення особи. Причому, якщо на обмеження спільної роботи близьких осіб (яке застосовується до державних службовців та деяких інших категорій згідно закону) поширюються певні виключення (народні засідателі та присяжні, виборні особи, сільська місцевість), то з конфлікту інтересів жодних виключень взагалі немає. Однак, навіть у далекому 1933 р. в радянський період за часів сталінського режиму, що не відзначався особливою лояльністю до демократичних прав і свобод громадян, було чимало винятків з правила, за яким обмежувалася спільна робота близьких осіб. Так, це правило не розповсюджувалось на наукових, педагогічних, науково-педагогічних, медичних та багатьох інших категорій працівників у суспільного сектора.

За таких умов, потенційні та реальні конфлікти інтересів є перманент-



тною реальністю в діяльності чи не кожного державного закладу, підприємства, установи, організації. Тому правова регламентація конфлікту інтересів потребує серйозного удосконалення з урахуванням вищезазначених зауважень і результатів подальших наукових досліджень.

Список використаних джерел

1. *Про* запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18>.
2. *Конституція* України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
3. *Методичні* рекомендації щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, затверджені рішенням НАЗК від 29.09.2017 № 839. URL: [https://nazk.gov.ua/sites/default/files/docs/2017/Методрекомєнд/№%20839%20Метод%20рек%20\(конфлікт%20інтересів\).pdf](https://nazk.gov.ua/sites/default/files/docs/2017/Методрекомєнд/№%20839%20Метод%20рек%20(конфлікт%20інтересів).pdf)
4. *Позиція* НАЗК щодо конфлікту інтересів відрізняється в кожному окремому питанні. URL: <http://moz.gov.ua/article/news/pozicija-nazk-schodo-konfliktu-interesiv-vidriznjaetsja-v-kozhnomu-okremomu-pitanni>.
5. *Лист* НАЗК від 06.12.2017 № 41-10/44659/17. URL: http://moz.gov.ua/uploads/1/7702-nazk_centр_endokr_hirurgii.pdf.
6. *Лист* НАЗК від 03.01.2018 № 45-11/292/18. URL: http://moz.gov.ua/uploads/1/7703-nazk_girskie_povitra.pdf.
7. *Лист* НАЗК від 19.03.2018 № 41-11/10512/16. URL: http://moz.gov.ua/uploads/1/7704-nazk_nmu.pdf.
8. *Лист* НАЗК від 11.09.2018 №33-12/39900/18. URL: http://moz.gov.ua/uploads/1/7705-nazk_dma.pdf.
9. *Про* суміщення посад і про службу родичів в установах, підприємствах і організаціях усупільненого сектору: постанова РНК Української РСР від 04.06.1933 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001699-33>.
10. *Академічний* тлумачний словник української мови. URL: <http://sum.in.ua/s/absurd>.

Аніщенко М. А., Алексєєв О. Г., Гамбург Л. С., Дічко Г. О. Конфлікт інтересів у антикорупційному законодавстві України: засіб запобігання корупції чи правовий абсурд?

У статті розглянуто проблемні питання, пов'язані з інститутом конфлікту інтересів, який у новому антикорупційному законодавстві України набув інноваційного змісту після офіційного тлумачення даної правової категорії Національним агентством з питань запобігання корупції (НАЗК). Законодавством не визначено жодних типових ситуацій, що не підпадають під дію норм, які регламентують конфлікт інтересів, тому цілий ряд конституційних прав та свобод людини і громадянина опиняються поза приписами Закону України «Про запобігання корупції», чим утворюється протиріччя між ними. Констатується неоднакове застосування норм антикорупційного законодавства до аналогічних правовідносин НАЗК. Потенційні та реальні конфлікти інтересів є перманентною реальністю в діяльності державних закладів, підприємств, установ, організацій, тому, правова регламентація конфлікту інтересів потребує серйозного удосконалення.

Ключові слова: антикорупційне законодавство, запобігання корупції, конфлікт інтересів, приватний інтерес, дружні стосунки, близькі особи, відносини підпорядкування.

Анищенко М. А., Алексеев А. Г., Гамбург Л. С., Дичко А. О. Конфликт интересов в антикоррупционном законодательстве Украины: средство предотвращения коррупции или правовой абсурд?

В статье рассмотрены проблемные вопросы, связанные с институтом конфликта интересов, который в новом антикоррупционном законодательстве Украины обрёл инновационное содержание после официального толкования данной правовой категории Национальным агентством по вопросам предупреждения коррупции Украины (НАПК). Законодательством не определено никаких типических ситуаций, которые не подпадают под действие норм, регламентирующих конфликт интересов, поэтому целый ряд конституционных прав и свобод человека и гражданина оказываются вне предписаний Закона Украины «О предотвращении коррупции», чем образуется противоречие между ними. Констатируется неодинаковое применение норм антикоррупционного законодательства к аналогичным правоотношениям НАПК. Потенциальные и реальные конфликты интересов является перманентной реальностью в деятельности государственных учреждений, предприятий, организаций, поэтому правовая регламентация конфликта интересов нуждается в серьёзном совершенствовании.

Ключевые слова: антикоррупционное законодательство, предотвращение коррупции, конфликт интересов, частный интерес, дружеские отношения, близкие лица, отношения подчинения.

Anishchenko M., Alekseev A., Hamburg L., Dichko H. Conflict of interests in the anti-corruption legislation of Ukraine: a means of preventing corruption or legal absurdity?

The article discusses the problematic issues related to the institution of conflict of interest, which in the new anti-corruption legislation of Ukraine acquired innovative content after the official interpretation of this legal category by the National Agency for the Prevention of Corruption of Ukraine (NACP). The legislation does not define any typical situations that are not subject to the norms regulating the conflict of interests, therefore a number of constitutional rights and freedoms of a person and citizen are outside the prescriptions of the Law of Ukraine “On the Prevention of Corruption”, which forms a contradiction between them. The unequal application of the norms of anti-corruption legislation to similar legal relations with the NACP is stated. Potential and real conflicts of interests are a permanent reality in the activities of state institutions, enterprises, organizations, therefore the legal regulation of a conflict of interests needs to be seriously improved.

Keywords: anti-corruption legislation, prevention of corruption, conflict of interests, private interest, friendly relations, close people, subordination relations.

