

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОЇ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

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

Нагадаємо, що чинне законодавство не дає визначення власне конфлікту інтересів, однак наводить дефініції потенційного та реального конфліктів інтересів.

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, у тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками 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 ситуацій, на які б не поширювалась дія норм, що регламентують конфлікт інтересів.

Виходячи з викладеного, шляхом аналізу даних понять виникають наступні цікаві сентенції.

Таким чином, поза законом «Про запобігання корупції» опиняться дуже багато конституційних прав та свобод людини.

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 і керівника; керівник має повноваження підписувати накази про виплату заробітної плати, в тому числі і собі; на нашу думку, наявна суперечність між приватним інтересом та повноваженнями особи, адже в приватних інтересах керівника отримати заробітну плату та він має для цього відповідні повноваження; конфлікт інтересів в даному випадку є реальним, оскільки під дією приватного інтересу (жага до отримання заробітної плати) було прийнято рішення про підписання наказу про виплату собі заробітної плати та вчинено певні дії, а саме підписано даний наказ. З проаналізованої ситуації випливає, що виходячи з норм антикорупційного законодавства, керівник юридичної особи публічного права не має права підписувати собі накази про виплату навіть заробітної плати, оскільки це діяння має бути кваліфіковане як прийняття рішення в умовах реального конфлікту інтересів.

Іншою цікавою ситуацією, що яскраво ілюструє правові проблеми, пов'язані із суперечливістю 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. Таким чином, якщо посадова особа є членом професійної спілки і має у своєму підпорядкуванні працівників-членів тієї ж професійної спілки (що є нормальним та дуже розповсюдженим явищем української правової дійсності), то відповідно до чинного антикорупційного законодавства така ситуація має кваліфікуватись як потенційний 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. У вищенаведених випадках, задля уникнення конфлікту інтересів 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, що зазначена в Законі України «Про запобігання корупції», є в тому числі і дружні відносини. Це означає, що у випадку перебування посадової особи у дружніх відносинах зі своїми підлеглими, така ситуація має кваліфікуватись як потенційний конфлікт інтересів. А вчинення певних дій чи прийняття рішень посадовою особою щодо працівників, з якими дана особа 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 утриматися від дружніх стосунків. Законодавчої дефініції «дружні стосунки» чинним українським законодавством не передбачено. Тому, дане визначення є поняттям оціночним і залежить від суб'єктивної точки зору уповноваженого представника органу, що наділений повноваженнями перевіряти виконання антикорупційного законодавства. Тому, на нашу думку, з метою не бути підозрюваним у дружніх стосунках до підпорядкованих працівників, чинне антикорупційне законодавство стимулює посадових осіб до неприязних стосунків у колективі, можливе розпалювання ворожнечі, організації внутрішніх сварок та перепалок, що явно не покращує психологічний клімат у трудових відносинах. Вважаємо, що відносини дружби не підлягають правовому регулюванню та можуть регулюватись іншими соціальними нормами суспільства, наприклад мораллю, етикою тощо. Подібні спроби правової регламентації дружніх відносин можуть бути розцінені як втручання в особисте життя, що протирічить 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.

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 України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР – URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.