

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО; ГОСПОДАРСЬКО-ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 347.725

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2025.2.8>**АЛМАШ І.М.****ПРАВОВА ПРИРОДА КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ
У ГОСПОДАРСЬКИХ ТОВАРИСТВАХ****LEGAL NATURE OF CONFLICT OF INTEREST IN BUSINESS COMPANIES**

В даній статті проаналізовано правову природу конфлікту інтересів у господарській діяльності товариств, зокрема, зміст поняття конфлікту інтересів, досліджено його види та складові елементи. Прояви конфлікту інтересів негативно впливають на діяльність господарських товариств, що може зашкодити інтересам останніх. З метою розкриття змісту та уніфікованого підходу автором запропоновано визначення конфлікту інтересів господарських товариств як потенційні та реальні суперечності між особистими інтересами і обов'язками посадової особи, що перешкоджають або можуть перешкодити такій посадовій особі діяти добросовісно в інтересах товариства, об'єктивно та неупереджено приймати рішення, що негативно вплине на господарську діяльність товариства в цілому.

Автором проаналізовано потенційний та реальний конфлікт, основні складові конфлікту інтересів. До обставин, що зумовлюють виникнення приватного інтересу згідно Закону «Про запобігання корупції» належать дружні відносини. З метою врегулювання конфлікту інтересів, та його недопущення, відносини дружби в контексті виникнення потенційного та реального конфліктів обов'язково повинні бути регламентовані законодавчо і не обмежуватися виключно морально-етичними нормами, оскільки наявність дружніх відносин між посадовою особою та працівниками має наслідком наявності потенційного інтересу, що призводить до можливості застосування зовнішніх заходів усунення конфлікту аж до звільнення особи з місця роботи.

В статті досліджено заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів. Згідно Постанови Верховного Суду України від 16.06.2021р. визначено, що звільнення особи є крайнім способом врегулювання конфлікту інтересів. Окрему увагу автором приділено з'ясуванню змісту поняття «добросовісна та розумна діяльність господарського товариства». Таким чином під добросовісною діяльністю слід розуміти здійснення діяльності товариства з дотриманням законодавства, належне дотримання прав учасників господарського товариства, виконання обов'язків товариства перед його учасниками та працівниками тощо.

Ключові слова: *конфлікт інтересів, потенційний конфлікт, реальний конфлікт, дружні відносини, врегулювання конфлікту інтересів, корпоративний конфлікт, конфлікт інтересів у освітній діяльності.*

This article analyzes the legal nature of conflict of interest in the economic activities of companies, in particular, the content of the concept of conflict of interest, its types, and its component elements. Manifestations of conflict of interest negatively affect the activities of business entities, which can harm the interests of the latter. In order to reveal the content and a unified approach, the author proposed a definition of conflict of interest in business companies as potential and real contradictions between the personal interests and duties of an official, that prevent or may prevent such an official from acting in good

faith in the interests of the company, from objectively and impartially making decisions that will negatively affect the business activities of the company as a whole.

The author analyzed potential and real conflict, the main components of a conflict of interest. The circumstances that give rise to a private interest under the Law "On Prevention of Corruption" include friendly relations. In order to resolve conflicts of interest and prevent them, friendly relations in the context of potential and real conflicts must be regulated by law and not limited exclusively to moral and ethical norms, since the presence of friendly relations between an official and employees results in the presence of potential interest, which leads to the possibility of applying external measures to eliminate the conflict, up to and including the dismissal of the person from the workplace.

The article examines measures for external resolution of conflicts of interest. According to the Resolution of the Supreme Court of Ukraine dated June 16, 2021, it is determined that the dismissal of a person is an extreme measure to resolve a conflict of interest. The author pays special attention to clarifying the meaning of the concept of "good faith and reasonable activity of a business company." Thus, bona fide activities should be understood as carrying out the activities of the company in compliance with the law, due observance of the rights of the participants of the business company, fulfilment of the company's obligations to its participants and employees, etc.

Key words: *conflict of interest, potential conflict, real conflict, friendly relations, conflict of interest resolution, corporate conflict, conflict of interest in educational activities.*

Вступ. В умовах війни надзвичайно важливим є питання збереження та розвитку національної економіки, сприяння діяльності суб'єктів господарювання, в тому числі господарських товариств. Діяльність вказаних суб'єктів повинна бути ефективною, а рішення посадовими особами мають бути прийняті в інтересах господарських товариств. Своєрідним гальмом на цьому шляху є так званий «конфлікт інтересів» у діяльності господарських товариств, виникнення та будь-які прояви якого необхідно уникати. Окремі аспекти проблеми «конфлікту інтересів» у господарській діяльності досліджували у своїх наукових працях М. Аніщенко, О. Алексєєв, О. Вінник, Л. Гамбург, Г. Дічко, Ю. Жорнокуй, А. Чайковська, С. Мудрий та ін. Разом з тим у даній проблематиці є питання, які потребують свого окремого дослідження.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження правової природи конфлікту інтересів в господарських товариствах, видів конфлікту інтересів, його складових елементів та обставин, що зумовлюють виникнення приватного інтересу як складового елементу конфлікту інтересів

Результати дослідження. Задля ведення злагодженої та успішної діяльності господарськими товариствами необхідним є запобігання виникненню будь-яким конфліктам у їхній господарській діяльності. З цієї метою варто дослідити сутність поняття конфлікту інтересів у діяльності господарських товариств. Не зважаючи на значну різноманітність визначень поняття «конфлікту» все-таки переважно це поняття визначається як зіткнення, що в свою чергу в перекладі з лат. «conplictus» означає протилежні цілі, погляди, інтереси суб'єктів взаємодії, як гостра соціальна суперечність, яка здатна ускладнити становище кожної зі сторін такого протистояння.

На думку О.Вінник будь-який конфлікт є зіткнення, але при цьому інтереси мають бути такими, що взаємо виключають один одного. Зіткнення протилежних інтересів або конкуренція подібних інтересів зазвичай викликає так званий конфлікт інтересів. Конфлікти є давнім явищем, притаманним суспільству з моменту його виникнення та розвитку. Конфлікти є невід'ємною частиною буття людей і саме з ними пов'язане виникнення позитивного права [1, с. 5–6].

Законодавче визначення поняття конфлікту інтересів було введено Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про банки і банківську діяльність» щодо визначення особливостей корпоративного управління в банках» [2] згідно ч.4 п.1 якого конфлікт інтересів визначається як наявні та потенційні суперечності між особистими інтересами і посадовими чи професійними обов'язками особи, що можуть вплинути на добросовісне виконання нею своїх повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття рішень.

Таке ж розуміння поняття «конфлікту інтересів» застосовується і в господарській діяльності акціонерних товариств. Згідно п. 8 ч. 4 ст. 89 Закону України «Про акціонерні товариства» [3] посадові особи товариства мають уникати конфлікту інтересів, зокрема, уникати ситуацій, в яких у них існує або може виникнути прямиий чи опосередкований інтерес щодо використання майна, інформації або можливостей товариства, у тому випадку, якщо такий інтерес суперечить або

може суперечити інтересам товариства та якщо задоволення такого інтересу призводить чи може призвести до заподіяння шкоди товариству.

Законодавство покладає на посадові особи товариства обов'язок невідкладно письмово повідомити про виникнення конфлікту інтересів раду директорів або наглядову раду, а в разі її відсутності - виконавчий орган. Також Законом визначено, що посадова особа товариства не має права отримувати від третіх осіб винагороду за виконання такою особою функцій і повноважень посадової особи товариства або за вчинення дій чи бездіяльності такої посадової особи товариства. Під винагородою слід розуміти виплати та інші блага. Разом з тим, не вважається порушенням положень вищезазначеного Закону якщо отримання вигоди не може розумно розглядатися як таке, що дає підстави для виникнення конфлікту інтересів. На нашу думку такою може бути лише винагорода в дуже дрібному, незначному розмірі.

У відповідності до ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції»[4] виокремлено два види конфлікту інтересів: потенційний та реальний конфлікт інтересів. Потенційним конфліктом інтересів вважається 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 нею повноважень. Реальний конфлікт інтересів визначається як 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.

Слід зазначити, що основні складові конфлікту інтересів визначено Методичними рекомендаціями Національного агентства з питань запобігання корупції. До них належать: приватний інтерес, службові (представницькі) повноваження, суперечність між приватним інтересом та службовими повноваженнями (для реального конфлікту інтересів). Особистим (приватним) інтересом може вважатися будь-який як майновий, так і немайновий інтерес. Законодавством регламентовано, що приватний інтерес може зумовлюватися особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, а також іншими обставинами. До них можуть належати: особисті та сімейні стосунки, дружні стосунки, стосунки, що виникають у зв'язку з діяльністю в громадських, політичних, релігійних організаціях тощо.

У вищезгаданих рекомендаціях також зазначено, що приватний інтерес може впливати на прийняття рішень, вчинення чи невчинення дій лише під час реалізації службових чи представницьких повноважень, що є дискреційними. Суперечність полягає в тому, що, з одного боку, в особи наявний приватний інтерес, а з іншого – особа, уповноважена на виконання функцій держави або місцевого самоврядування має виконувати свої службові обов'язки в публічних інтересах (держави, територіальної громади тощо), виключаючи можливість будь-якого впливу приватного інтересу [5, с. 15–16].

До обставин, що зумовлюють виникнення приватного інтересу згідно Закону «Про запобігання корупції» належать дружні відносини. Отже, перебування посадової особи у дружніх відносинах зі своїми підлеглими означає потенційний конфлікт, а прийняття конкретного рішення щодо неї означає наявність реального конфлікту. Таким рішенням вважають виплату заробітної плати, премії, відпустка. З цих підстав варто зауважити, що на думку М.Аніщенко та деяких інших науковців, посадові особи та підпорядковані їм працівники з метою запобігання конфлікту мають утримуватися від дружніх стосунків. Законодавством не визначено, що слід розуміти під поняттям «дружні стосунки». З цих підстав факт дружніх відносин є суб'єктивною думкою представника уповноваженого органу в сфері антикорупційного законодавства. Це законодавче положення, як зазначають фахівці, стимулює посадових осіб до неприязного ставлення до колективу, можливого розпалювання ворожнечі, організації внутрішніх конфліктів, що погіршує психологічний клімат у трудових відносинах[6, с. 64–65].

На нашу думку відносини дружби в контексті виникнення потенційного та реального конфліктів обов'язково повинні бути регламентовані законодавчо і не обмежуватися виключно морально-етичними нормами, оскільки наявність дружніх відносин між посадовою особою та працівниками має наслідком наявності потенційного інтересу, що призводить до можливості застосування зовнішніх заходів усунення конфлікту аж до звільнення особи з місця роботи.

Поняття «конфлікт інтересів» також розкрито у п.3 ст.42 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю»[7], згідно якого конфліктом інтересів у зазначених товариствах є конфлікт між обов'язком посадової особи діяти добросовісно і розумно в інтересах товариства в цілому та приватними інтересами посадової особи або її афілійованих осіб.

Посадова особа, якій стало відомо про виникнення конфлікту інтересів, зобов'язана протягом двох днів письмово повідомити про це виконавчий орган товариства та наглядову раду товариства у разі утворення. Виконавчий орган товариства зобов'язаний повідомити про виникнення конфлікту інтересів усіх учасників товариства протягом двох днів з дня отримання інформації про наявний конфлікт інтересів.

Слід зауважити, що ні в Господарському кодексі України, ні в законах України, якими регулюється діяльність товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю, не міститься визначення чи характерні ознаки поняття «добросовісної і розумної діяльності» в інтересах товариства. На нашу думку під добросовісною діяльністю слід розуміти здійснення товариством діяльності з дотриманням вимог законодавства, належним дотриманням прав учасників господарського товариства, виконанням обов'язків товариства перед його учасниками та працівниками, недопущення виникнення та усунення конфліктів у господарській діяльності, в тому числі конфліктів інтересів між посадовими особами, учасниками та працівниками товариства, прийняття ефективних рішень, спрямованих на задоволення інтересів господарського товариства в цілому. Що стосується змісту поняття «розумної діяльності», то під нею слід розуміти прийняття обґрунтованих, ефективних рішень в строки, що є виправданими та доцільними, виходячи при цьому з інтересів господарського товариства.

Вищевказаним Законом України «Про запобігання корупції» також передбачено обов'язки осіб, на яких поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. До них, зокрема, належать: вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів; повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли особа дізналася чи повинна була дізнатися про наявність у неї реального чи потенційного конфлікту інтересів безпосереднього керівника; не вчиняти дій та не приймати рішень в умовах реального конфлікту інтересів; вжити заходів щодо врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів тощо.

На нашу думку з метою врегулювання та уніфікації поняття «конфлікт інтересів господарських товариств» необхідно внести зміни в Господарський кодекс України та Закон України «Про господарські товариства», доповнивши їх статтею про конфлікт інтересів, виклавши її зміст в такій редакції: «Під конфліктом інтересів господарських товариств слід розуміти реальні та потенційні суперечності між особистими інтересами і обов'язками посадової особи, що перешкоджають або можуть перешкодити такій посадовій особі діяти добросовісно в інтересах товариства, об'єктивно та неупереджено приймати рішення, що негативно вплине на господарську діяльність товариства в цілому.

Закон України «Про запобігання корупції» покладає обов'язок на безпосереднього керівника особи щодо життя заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів. Так, у відповідності до ст.ст. 29-34 Закону України «Про запобігання корупції» до заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів належать: усунення особи від виконання завдання, вчинення дій, прийняття рішення чи участі в його прийнятті в умовах реального чи потенційного конфлікту інтересів; застосування зовнішнього контролю за виконанням особою відповідного завдання, вчиненням нею певних дій чи прийняття рішень; обмеження доступу особи до певної інформації; перегляду обсягу службових повноважень особи; переведення особи на іншу посаду; звільнення особи. За порушення вказаних вимог Закону ст.172-7 КУАП передбачена адміністративна відповідальність, а якщо вчинення дій в умовах конфлікту інтересів призвели до тяжких наслідків, то в деяких випадках можливе настання кримінальної відповідальності, зокрема, за зловживання владою або службовим становищем (ст. 364 КК України) [8].

Слід погодитися з думкою С.Мудрого, що ефективність урегулювання конфлікту інтересів в окремих випадках передбачає необхідність застосування спеціальних заходів у системі управління суб'єкта господарювання, до яких слід віднести: 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 [9, с. 175].

На думку автора необхідно прийняти локальні нормативно-правові акти щодо порядку повідомлення та врегулювання конфлікту інтересів, також питання про конфлікт інтересів може врегульовуватись окремим пунктом у корпоративному договорі товариства.

Щодо заходів зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів Верховний Суд України у своїй Постанові від 16.06.2021 р. у справі № 344/4709/20 щодо розірвання трудового договору у випадку прямого підпорядкування у близької особи постановив, що звільнення особи,

уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, привітряної до неї особи з займаної посади у зв'язку з наявністю конфлікту інтересів здійснюється лише в разі, якщо реальний чи потенційний конфлікт інтересів у її діяльності має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, тобто звільнення особи є крайнім способом врегулювання конфлікту інтересів [10, с. 11].

На окрему увагу заслуговує врегулювання конфлікту інтересів у господарських товариствах, які є засновниками навчальних закладів та наукових установ. Так, згідно п.2 ч.1 ст.3 Закону України «Про запобігання корупції» до осіб, на яких поширюються вимоги щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів належать навчальні заклади та наукові установи, засновниками яких згідно законодавства України можуть бути юридичні особи приватного та публічного права.

Так, за даними Освітнього омбудсмена суди першої та апеляційної інстанції у 2024 році розглянули справи щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів відносно 205 освітян. Конфлікту інтересів у закладах освіти стосувалися: неповідомлення керівниками закладів освіти про роботу у їх підпорядкуванні близьких осіб, нарахування членам родини премій та надбавок, розподіл педагогічного навантаження, нарахування особистих премій, надбавок або премій та надбавок своєму керівництву; прийняття на роботу близьких осіб, а також інших, пов'язаних з особою дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками; інших обставин, що призвели до конфлікту інтересів.

Як зазначає Освітній омбудсмен, робота із близькими особами у підпорядкуванні – це постійний потенційний конфлікт інтересів у керівника. Зважаючи на значний дефіцит кадрів у сфері освіти важливо, щоб у зв'язку з цією проблемою робота закладів освіти не перетворилася на роботу родинних династій [11].

Варто погодитися з думкою Ю.Жорнокуй, що спір є наслідком конфлікту, який виникає, розгортається і часто навіть не припиняється з розв'язанням спору судом. Він триває та породжує інші конфлікти, і стосується не тільки тих осіб, які є його учасниками, а й порушує права майже всіх інвесторів, а також негативно відбивається на інвестиційному кліматі в Україні [12, с. 6–7].

На нашу думку, аналізуючи діяльність юридичних осіб публічного і приватного права в освітній діяльності, необхідно обов'язково враховувати компетентність, досвідченість, професійну та наукову діяльність педагогічних та науково-педагогічних працівників. Крім цього, потрібно враховувати, що в більшості випадків наявність близьких відносин між особами в освітній діяльності може ставати перешкодою для прийняття висококваліфікованих кадрів на роботу, у яких є величезна потреба, особливо в сьогодиншніх умовах воєнного стану.

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 лобювання інтересів зацікавлених осіб, з урахуванням сфери діяльності. С.Мудрий пропонує 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 [9, с. 130–174].

Заслговує на увагу також співвідношення понять «конфлікт інтересів» та «корпоративний конфлікт». Так, на думку А.Чайковської конфлікт інтересів у господарському товаристві – це суперечність між прагненнями (особистою заінтересованістю) різних груп і/або окремих осіб, що не мають частки в статутному капіталі товариства, однак здійснюють діяльність у господарському товаристві на підставі цивільно-правового чи трудового договору та інших осіб, які володіють чи не володіють корпоративними правами, однак пов'язані з товариством цивільно-правовим чи трудовим договором, яка здатна вплинути на виникнення порушення корпоративних прав осіб, зловживання корпоративними правами та дестабілізацію відносин у господарському товаристві. Також пропонується класифікувати корпоративні інтереси за такими критеріями: 1) склад учасників; 2) етапи корпоративних відносин; 3) правомочності; 4) час виникнення [13, с. 97].

Отже, на думку А.Чайковської ці два поняття є абсолютно різними за своїм змістом і їх не слід ототожнювати. Інші фахівці, такі як О.Вінник та інші науковці, вважають, що різноманітним конфлікту інтересів є корпоративні конфлікти. Оскільки конфлікт інтересів є родовим поняттям і можуть такі відносини виникати щодо будь-яких учасників корпоративних відносин,

а корпоративний конфлікт є видовим поняттям, оскільки виникають лише між суб'єктами корпоративних відносин [1, с. 6]. Автор вважає за необхідне погодитися з думкою О.Вінник щодо співвідношення конфлікту інтересів та корпоративного конфлікту, оскільки корпоративний конфлікт також характеризується наявністю приватного інтересу, який може бути майновим чи немайновим, але виникає тільки у сфері корпоративних відносин.

Висновки: Отже, з метою здійснення ефективної діяльності господарськими товариствами має важливе значення недопущення конфлікту інтересів. На думку автора необхідно здійснити уніфіковане визначення поняття «конфлікт інтересів господарських товариств», внести зміни в Господарський кодекс України та Закон України «Про господарські товариства», доповнивши їх статтею про конфлікт інтересів, виклавши її зміст в такій редакції:

«Під конфліктом інтересів господарських товариств слід розуміти реальні та потенційні суперечності між особистими інтересами і обов'язками посадової особи, що перешкоджають або можуть перешкодити такій посадові особі діяти добросовісно в інтересах товариства, об'єктивно та неупереджено приймати рішення, що негативно вплине на господарську діяльність товариства в цілому.»

Потребує законодавчого врегулювання поняття «дружні відносини», які належать до обставин, що зумовлюють виникнення приватного інтересу. На думку автора відносини дружби в контексті виникнення потенційного та реального конфліктів не можуть обмежуватися виключно морально-етичними нормами, оскільки наявність дружніх відносин між посадовою особою та працівниками має наслідком наявності потенційного інтересу, що призводить до можливості застосування зовнішніх заходів усунення конфлікту аж до звільнення особи з місця роботи.

Слід також в Законі України «Про господарські товариства» та інших законах України, якими регулюється діяльність господарських товариств визначити поняття «добросовісна та розумна діяльність господарських товариств». Визначити поняття «добросовісна діяльність господарського товариства» як здійснення діяльності товариства з дотриманням вимог законодавства, належним дотриманням прав учасників господарського товариства, виконанням обов'язків товариства перед його учасниками та працівниками, недопущення виникнення та усунення конфліктів у господарській діяльності, в тому числі конфліктів інтересів між посадовими особами, учасниками та працівниками товариства, прийняття ефективних рішень, спрямованих на задоволення інтересів господарського товариства в цілому.

Що стосується змісту «розумної діяльності», то під нею на нашу думку, слід розуміти прийняття обґрунтованих, ефективних рішень в строки, що є доцільними, виходячи при цьому з інтересів господарського товариства.

Список використаних джерел:

1. 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. 5–12.
2. Про внесення змін до Закону України «Про банки і банківську діяльність» щодо визначення особливостей корпоративного управління в банках»: Закон України від 04.07.2014 р. Відомості Верховної Ради України. 2014. № 32. Ст.1129.
3. Про акціонерні товариства. Закон України від 27.07.2022 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 18-19. Ст. 81.
4. Про запобігання корупції. Закон України від 14.10.2014 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 49. Ст. 2056.
5. Національне агентство з питань запобігання корупції. Методичні рекомендації щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів, дотримання обмежень щодо запобігання корупції. К., 2020. 115 с.
6. Аніщенко М., Алексєєв О., Гамбург Л., Дічко Г. Конфлікт інтересів у антикорупційному законодавстві України: засіб запобігання корупції чи правовий абсурд? *Публічне право*. 2018. № 4 (32). С. 62–70.
7. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 13. Ст. 69.
8. Конфлікт інтересів: де він виникає і що з ним робити. URL: <https://pol.dcz.gov.ua/publikaciya/konflikt-interesiv-de-vin-vynukaeye-i-shcho-z-nym-robyty> (дата звернення 24.05.2025).

