

Виявлення та локалізація конфлікту інтересів як механізм запобігання корупційним правопорушенням

Для визначення наявності/відсутності конфлікту інтересів у осіб, уповноважених на виконання функцій держави чи місцевого самоврядування, та прирівнюваних до них осіб слід керуватися положеннями ст. 1 Закону України «Про запобігання корупції» (далі – Закон). Відповідно до вищенаведених положень Закону, потенційний конфлікт інтересів – це наявність в особі 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 – це суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень.

Приватний інтерес – це будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, в тому числі зумовлений особистими, сімейними, дружніми або іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами (зокрема ті, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях).

Виходячи із зазначених положень Закону, для конфлікту інтересів характерна наявність трьох об'єктивних складових: приватний інтерес, службові повноваження, а також суперечності між ними, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття рішення або на вчинення чи невчинення дій під час виконання службових повноважень. Варто зазначити, що констатація в особі приватного майнового інтересу у сфері виконання службових (представницьких) повноважень може слугувати першою ознакою його корисливих мотивів, тобто дає перший «маячок», який потребує належної оцінки в розрізі подальшої можливої корупційної поведінки особи (насамперед, чи можуть такі обставини сприяти вчиненню нею корупційного злочину).

Таким чином, навіть за умови, що не кожен конфлікт інтересів може призвести до неправомірності рішення, дії/бездіяльності, він здатен призвести до вчинення злочину у сфері службової діяльності та професійної діяльності, пов'язаної з наданням публічних послуг, якщо конфлікт інтересів не буде своєчасно виявлений, оцінений та врегульований. Отже, конфлікт інтересів здатний породжувати корупційну поведінку, створює передумови для зловживань відповідних суб'єктів у процесі прийняття рішень або вчинення/невчинення дій під час реалізації особою своїх службових (представницьких) повноважень.

Досить поширеною є ситуація, коли у посадових осіб юридичних осіб публічного права виникає сумнів стосовно законності роботи в одній установі близьких їм осіб. Враховуючи, що стаття 27 Закону щодо обмеження спільної роботи близьких осіб не поширюється на посадових осіб, юридичних осіб публічного права, можна було б зробити висновок про те, що спільна робота близьких осіб у прямому підпорядкуванні не є корупційним деліктом. Водночас, на вказану категорію осіб поширюються вимоги статті 28 Закону щодо запобігання та врегулювання конфлікту інтересів. Слід зазначити, що, зважаючи на законодавче визначення понять «потенційний конфлікт інтересів» та «реальний конфлікт інтересів», відносини

прямого підпорядкування створюють умови для виникнення потенційного (реального) конфлікту інтересів.

Типовим прикладом конфлікту інтересів є ситуація, коли керівник та працівник державного підприємства, установи або організації є близькими особами. У вказаній ситуації, незважаючи на те, що законодавством не заборонено керівнику мати у своєму підпорядкуванні близьку йому особу, але такі відносини будуть свідчити про наявність у керівника конфлікту інтересів. У такій ситуації не має значення, що працівник може бути безпосередньо підпорядкований іншій особі, адже повноваження керівника юридичної особи поширюються на весь без винятку трудовий колектив.

Отже, у разі виникнення конфлікту інтересів у посадових осіб юридичних осіб публічного права, останні, на виконання вимог статті 28 Закону, зобов'язані повідомити не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли дізналися чи повинні були дізнатися про це, безпосереднього керівника або керівника органу, до повноважень якого належить звільнення/ініціювання питання звільнення такої особи.

Необхідно також окремо зазначити про керівників державних підприємств, уповноваженими органами управління яких є міністерства. Варто зауважити, що повноваженнями щодо призначення на посаду та звільнення з посади керівників підприємств, установ, організацій, що належать до сфери управління міністерства, відповідно до Закону України «Про центральні органи виконавчої влади», наділений державний секретар міністерства. За цих обставин керівник державного підприємства повинен повідомляти про наявний у нього конфлікт інтересів державного секретаря міністерства, оскільки з вимог статті 28 Закону вбачається, що рішення щодо врегулювання конфлікту інтересів приймається, зокрема, особою, до повноважень якої належить звільнення/ініціювання звільнення з посади відповідної особи.

Слід окремо зазначити стосовно врегулювання конфлікту інтересів у діяльності посадових осіб юридичних осіб публічного права, які вже мають у прямому підпорядкуванні близьких осіб. У такому випадку мають бути застосовані заходи зовнішнього врегулювання конфлікту інтересів, визначені статтею 29 Закону. Проте, слід зазначити, що деякі із визначених вказаною статтею заходів мають обмежене застосування.

Так, наприклад, зовнішнє врегулювання конфлікту інтересів шляхом перегляду обсягу службових повноважень у керівника юридичної особи публічного права, у підпорядкуванні якого знаходиться близька йому особа, шляхом покладення повноважень щодо прийняття рішень відносно такої особи на заступника такого керівника, не усуває конфлікт інтересів, адже керівник має організаційний та правовий вплив на свого заступника.

З метою недопущення виникнення реального та/або потенційного конфлікту інтересів у посадових осіб юридичних осіб публічного права, слід наголосити на необхідності уникнення можливих випадків призначення особи до установи, на підприємство, де вже працює її близька особа, якщо таке призначення призведе до виникнення конфлікту інтересів. Зазначене обумовлюється тим, що статтею 28 Закону на вказану категорію осіб покладається обов'язок вживати заходів щодо недопущення виникнення реального, потенційного конфлікту інтересів.

Таким чином, виявлення конфлікту інтересів є одним з основних інструментів запобігання вчиненню корупційних правопорушень.