Науково-дослідний інститут
приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака
НАПрН України

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

«Корпоративне управління у підприємницьких товариствах в умовах євроінтеграції»

за матеріалами
XXIII Міжнародної
науково-практичної конференції

«ВАСИЛЬЄВСЬКІ ЧИТАННЯ»

3-4 жовтня 2025 року

м. Івано-Франківськ, 2025

УДК 347.72:334.7(477)(4–6ЄС)
В 66

Рекомендовано до друку Вченою Радою
Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України
(протокол № 9 від 24.09.2025 року)

Редакційна колегія:

О. Д. Крупчан – доктор юридичних наук, професор, академік НАПрН України, радник при дирекції НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України;

Л. В. Сіщук – кандидатка юридичних наук, старша дослідниця, завідувачка лабораторії корпоративного права імені академіка Володимира Луця НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України;

О. І. Зозуляк – докторка юридичних наук, професорка, головна наукова співробітниця лабораторії корпоративного права імені академіка Володимира Луця НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України;

Н. Д. Вінтоняк – кандидатка юридичних наук, старша наукова співробітниця лабораторії корпоративного права імені академіка Володимира Луця НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України;

О. Р. Ковалишин – кандидат юридичних наук, старший дослідник, старший науковий співробітник лабораторії корпоративного права імені академіка Володимира Луця НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України.

В 66 Корпоративне управління у підприємницьких товариствах в умовах євроінтеграції [текст]: Збірник наукових праць за матеріалами XXIII Міжнародної науково-практичної конференції «ВАСИЛЬЄВСЬКІ ЧИТАННЯ», присвяченої світлій пам'яті Заслуженої юристки України, докторки юридичних наук, професорки Валентини Антонівни Васильєвої (3-4 жовтня 2025 року, м. Івано-Франківськ) / НДІ приватного права і підприємництва імені акад. Ф. Г. Бурчака НАПрН України; за ред. канд. юрид. наук Л. В. Сіщук. Івано-Франківськ, 2025. 236 с.

ISBN 978-617-8084-48-6

У збірник включено тези наукових доповідей учасників XXIII Міжнародної науково-практичної конференції «ВАСИЛЬЄВСЬКІ ЧИТАННЯ» на тему «Корпоративне управління у підприємницьких товариствах в умовах євроінтеграції», організованої лабораторією корпоративного права імені академіка Володимира Луця Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака НАПрН України спільно з Навчально-науковим юридичним інститутом Карпатського національного університету імені В. Стефаника та проведеною 3-4 жовтня 2025 року.

Для студентів, магістрів, аспірантів, викладачів, науковців, юристів, адвокатів, суддів та інших практичних працівників, а також всіх зацікавлених осіб.

ISBN 978-617-8084-48-6

© Науково-дослідний Інститут
приватного права і підприємництва
імені акад. Ф.Г. Бурчака НАПрН України, 2025
© Автори, 2025

URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/852-15#Text (дата звернення 05.09.2025 року).

7. Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22 травня 2003 року № 851-IV. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15/ed20030522#Text (дата звернення 05.09.2025 року).

8. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 06.02.2018 №2275-VIII. URL:http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2275-19 (дата звернення 05.09.2025 року).

9. Про акціонерні товариства: Закон України від 27.07.2022 № 2465-IX. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2465-20#Text (дата звернення 05.09.2025 року).

10. Тимчасовий порядок скликання та дистанційного проведення загальних зборів акціонерів та загальних зборів учасників корпоративного інвестиційного фонду: Рішення Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 16 квітня 2020 року № 196 (втратив чинність) https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0196863-20#Text (дата звернення 05.09.2025 року).

Ліліана СІЩУК
кандидатка юридичних наук, старша дослідниця,
завідувачка лабораторії корпоративного права
імені академіка Володимира Луця,
Науково-дослідного інституту приватного права
і підприємництва імені академіка Ф. Г. Бурчака
НАПрН України
https://orcid.org/0000-0002-9722-4347

ГІГ-КОНТРАКТИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

В умовах розвитку інформаційного суспільства гіг-контракти стали ще однією формою домовленостей в ІТ-сфері, що спрямована на врегулювання відносин між підприємницькими юридичними особами та талановитими спеціалістами з метою отримання послуг від досвідчених фахівців на підставі договору. Вказана договірна конструкція зумовила надання гіг-спеціалістам додаткових привілеїв для посилення зацікавленості у забезпеченні ефективної діяльності компанії, якісної розробки і супроводу ІТ-продукції та налаштування довгострокової співпраці з метою ведення

інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури та залучення інвестицій.

Поняття гіг-контракту отримало своє визначення у Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [1], у якому передбачено цивільно-правовий характер цього договору та статус спеціальних суб'єктів, що можуть бути його сторонами, а саме резидент Дія Сіті, яким може бути виключно юридична особа, та гіг-спеціаліст, яким є фізична особа – підрядник та/або виконавець за напрямками комп'ютерного програмування, консультування з питань інформатизації, розроблення, модифікації, тестування та технічної підтримки програмного забезпечення, розроблення структури та контенту та/або розроблення системи команд, необхідних для створення і виконання програмного забезпечення тощо.

Умовами укладення гіг-контракту є письмова або електронна форма, зазначення у цивільно-правовому договорі, що саме цей договір є гіг-контрактом, укладення договору з фахівцем, з яким юридична особа не перебуває у трудових відносинах і який не здійснює підприємницьку діяльність у цьому правовідношенні, а також розуміння того, що всі спори між сторонами договору вирішуються виключно у порядку цивільного судочинства. Гіг-контракт може укладатися на будь-який строк, а винагорода виплачується щомісячно у порядку й розмірі, погодженому сторонами за час (години, дні) або за обсяг роботи/послуг та/ або з KPI-бонусами, преміями за дострокове виконання. Особливістю гіг-контракту є те, що хоча цей договір є цивільно-правовим, що прямо випливає з норм закону, в його умовах мають бути чітко прописані час роботи та відпочинку, відпустки, місце виконання робіт (надання послуг), правила безпеки, компенсації та соціальні гарантії, що надаються гіг-спеціалісту за цим контрактом.

Перевагами гіг-контрактів вважаються гнучкість управління, відсутність трудових спорів, перехід майнових прав інтелектуальної власності на створений код/дизайн/продукт одразу до компанії, сплата ЄСВ тільки за мінімальними ставками, а не сплата всієї зарплатної бази, офіційний статус гіг-спеціаліста та наявність соціальних гарантій (страховий стаж, лікарняні, декретні, базовий соціальний захист, гнучкі умови та місце роботи, наявність відпусток тощо). Недоліками гіг-контрактів

можна вважати менше гарантій для фахівця порівняно з трудовим договором у контексті оплат, відпустки, графіку роботи тощо.

Однак для більш повного розуміння переваг та недоліків гіг-контрактів варто порівняти їх з трудовим контрактом та класичним цивільно-правовим договором про надання послуг чи виконання робіт. Зокрема, відмінності гіг-контракту від трудового договору полягають у таких особливостях за наступними критеріями: за правовою природою гіг-контракт відноситься до цивільно-правових договорів особливого виду, а трудовий контракт регулюється нормами трудового законодавства; за соціальними гарантіями гіг-контракт надає мінімальний пакет – 17 днів оплачуваної перерви та гарантії оплати лікарняних і декретних коштів з неможливістю звільнення з вказаних причин, у той час як трудовий контракт надає повний пакет соціальних гарантій; за особливостями організації часу за гіг-контрактом роботодавець з фахівцем можуть домовитися про гнучкий графік роботи, хоча може бути й ненормований режим, а за трудовим контрактом – контроль часу роботи та відпочинку регулюється нормами закону; щодо місця роботи – при укладенні гіг-контракту за домовленістю між сторонами та при укладенні трудового контракту – за визначенням роботодавця; винагорода за гіг-контрактом може визначатися у гривні або у валюті з гнучким порядком нарахувань за години, обсяг робіт та послуг чи КРІ та при укладенні трудового контракту – у гривнях; підстави припинення гіг-контракту визначаються за домовленістю сторін з певними обмеженнями, визначеними законом, а щодо трудового контракту – виключно за нормативними приписами КЗпП України.

З наведеного випливає, що гіг-контракт є більш гнучкою формою організації співпраці з ширшими фінансовими можливостями та меншим податковим навантаженням, але й з меншим соціальним захистом від роботодавця, а трудовий контракт передбачає суворе дотримання норм закону щодо організації робочого часу та більше контролю зі сторони роботодавця, але з повним соціальним пакетом забезпечення.

У той же час варто порівняти гіг-контракт зі звичайним цивільно-правовим договором. Відмінності полягають у тому, що гіг-контракт регулюється Законом України «Про стимулювання розвитку цифрової трансформації в Україні» [1] і призначений виключно для правового режиму Дія Сіті, а цивільно-правовий

договір – Цивільним кодексом України для будь-яких видів робіт та послуг; форма гіг-контракту – письмова або електронна з вказівкою на природу правочину – гіг-контракт, а традиційний цивільно-правовий договір укладається у будь-якій формі – усна, письмова, електронна; для гіг-контракту наявні соціальні гарантії в мінімальній кількості, що закріплено законом, але відсутні при укладенні традиційного цивільно-правового договору; за гіг-контрактом податки за фахівця сплачує компанія, а за звичайним цивільно-правовим договором виконавець сплачує податки самостійно; більшість домовленостей у гіг-контракті визначаються між сторонами з урахуванням сфери застосування для резидентів Дія Сіті та гіг-спеціалістів, визначених законом, а у цивільно-правовому договорі – з урахуванням власних інтересів та умов, що прямо не суперечать нормам цивільного законодавства.

Отже, перевагами гіг-контракту щодо цивільно-правового договору можна вважати соціальні гарантії, офіційний страховий стаж та сплата податків компанією, чого немає у класичних зобов'язальних відносинах, у той час, як недоліками гіг-контракту можна назвати більше зобов'язань перед компанією та посилений контроль у порівнянні з більшою свободою прийняття рішень за традиційним цивільно-правовим договором.

Важливою особливістю гіг-контракту є те, що він укладається виключно між суб'єктами, на яких поширюється правовий режим Дія Сіті. При цьому з прийняттям Закону України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [1], що врегульовує відносини між резидентами Дія Сіті, якими є, як правило, ТОВ і АТ, та фахівцями, в ІТ-сфері стало поширеним, особливо при запуску стартапів, укладення опціонних договорів на частку у статутному капіталі або на акції. Зокрема, у ст. 30 цього Закону вказано право придбання частки у статутному капіталі резидента Дія Сіті (товариства) з відкладальною або скасувальною обставиною (опціон). Хоча у нормативних положеннях не йде мова про можливість чи перевагу укладення опціонного договору з гіг-спеціалістом, тим не менш саме таким фахівцям, які починають працювати у ІТ-компанії, що є резидентом Дія Сіті, як правило, пропонують укласти опціонний договір, як додаткову винагороду з метою стимулювання до розвитку та ефективної довгострокової співпраці.

Як відомо, типовими спеціалістами є такі IT-фахівці, як програмісти (frontend, backend, full-stack, mobile, DevOps), системні архітектори, інженери, тестувальники (QA, automation, manual), дата-аналітики, дизайнери (UI/UX, графічні, motion), гейм-дизайнери, 3D-аніматори, копірайтери, контент-мейкери, маркетологи, продюсери, проєктні менеджери, продакт-менеджери, HR, рекрутери в IT-компанії, Chief Technical Officer (CTO), Chief Product Officer (CPO), Data Protection Officer (відповідальна особа із захисту даних), головний інженер та інші. Зокрема, саме таким фахівцям стартапи чи діючі компанії в першу чергу пропонують укладати у своїй більшості гіг-контракти з метою отримання ефективних результатів робіт та послуг від таких осіб взамін на соціальні та інші додаткові гарантії зі сторони компанії для успішного ведення бізнесу та заохочення спеціалістів у цій сфері. При цьому саме тим спеціалістам, що займають чи планують займати посади CTO, CPO, DPO, як правило, пропонують укладати й опціонні договори, що дають можливість набути правового статусу учасника товариства та отримати додатковий прибуток у вигляді дивідендів, окрім грошових виплат за фактично виконану роботу чи надані послуги.

Звісно, це не означає, що право на опціон мають тільки гіг-спеціалісти, оскільки прямих заборон чи обмежень Закону немає, а тому резидент Дія Сіті може запропонувати укладення опціонного договору й фахівцям, що працюють за трудовим контрактом чи традиційним цивільно-правовим договором у компанії. Ще до моменту створення чи переходу компанії у новий правовий статус у стартапах, що планують отримати режим Дія Сіті, відомою є практика залучення талановитих фахівців для розробки і супроводу бізнес-проєктів за оплату робіт та послуг з можливістю стати учасником товариства шляхом набуття опціонної частки у статутному капіталі через деякий період після його створення чи отримання чистих активів від діяльності. У такому разі учасники товариства зобов’язуються у корпоративному договорі передати визначений відсоток частки у статутному капіталі у майбутньому, як правило, через 12 – 24 місяці після створення товариства, у власність спеціаліста, який працює у компанії за гіг-контрактом, цивільно-правовим договором чи трудовим контрактом та який взяв участь у запуску проєкту або активно працює для розвитку бізнесу в цілому.

Така практика не суперечить ст. 7 та ст. 21 Закону України «Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю» [2], оскільки згідно п. 3 ст. 7 вказаного Закону корпоративний договір може передбачати умови або порядок визначення умов, на яких учасник має право або зобов'язаний купити або *продати* частку у статутному капіталі (її частину), а також визначати випадки, коли таке право або обов'язок виникає, а у п.п. 1, 5, 6 ст. 21 цього Закону передбачено право учасника товариства відчужити свою частку (частину частки) у статутному капіталі товариства оплатно або безоплатно іншим учасникам товариства або третім особам, що обумовлено певними обставинами. У такому форматі йде мова й про окремий опціонний договір, що можна укласти з гіг-спеціалістом, який працює у компанії на підставі гіг-контракту та який може отримати частку в товаристві з урахуванням кількості опціонів, ціни / strike price, vesting (графіку поступового набуття прав на частку / акції за опціоном), умов втрати (good leaver / bad leaver).

У той же час варто звернути увагу, що опціонний договір не може носити змішаний характер з гіг-контрактом в силу прив'язки до корпоративних документів компанії, які регулюються іншими чинними законами, а не законом про Дія Сіті. Тому юридично правильною є практика укладення окремо гіг-контракту на послуги, опціонного договору з чіткими умовами переходу частки у статутному капіталі в майбутньому за певними обставинами та корпоративного договору між засновниками стартапу чи учасниками товариства, у якому зафіксовано умови опціонного виділення відповідного розміру частки у статутному капіталі для фахівця, який працює для проекту за окремим цивільно-правовим договором, зокрема, гіг-контрактом.

І хоча окремий опціонний договір не є обов'язковим, якщо опціон зафіксовано у корпоративному договорі, багато компаній застосовують подвійні домовленості через укладення корпоративного договору, як базового юридичного інструменту, та опціонного договору, що паралельно укладається з гіг-спеціалістом, у якому вже детально прописуються умови vesting, cliff, KPI, умови втрати та інші умови, що є більш зрозумілим і гнучким інструментом для міжнародних інвесторів та практики, хоча й не обов'язковим.

Отже, гіг-контакти – це особлива форма домовленостей між учасниками правового режиму Дія Сіті, що дають більше гарантій для стабільного розвитку та функціонування компаній в ІТ-сфері та більше заохочення для ефективної співпраці талановитих спеціалістів, інвесторів та засновників бізнесу з можливими додатковими прибутками та винагородами.

1. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15 липня 2021 року № 1667-IX. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2023, №№ 6-7, ст.18. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#top.

2. Про товариства з обмеженою та додатковою відповідальністю: Закон України від 6 лютого 2018 року № 2275-VIII. Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 13, ст.69. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2275-19#top.

Олег СКІБЯК
аспірант кафедри інтелектуальної власності, інформаційного та корпоративного права Львівського національного університету імені Івана Франка
https://orcid.org/0009-0007-5059-1071

ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ПРИ ВЧИНЕННІ ПРАВОЧИНІВ ІЗ ЗАІНТЕРЕСОВАНІСТЮ

Інститут правочинів, щодо яких існує заінтересованість, як у вітчизняному праві, так і у зарубіжних юрисдикціях, не набув значної популярності в практичному застосуванні. Однією з причин цього явища є його складна й часто обтяжлива бюрократична природа. У зарубіжних країнах корпоративне управління характеризується високим рівнем формалізації, оскільки майже кожне значуще корпоративне рішення чи більшість правочинів, за участю компанії, супроводжуються прийняттям відповідних резолюцій чи рішень радою директорів або іншим колегіальним органом. Натомість в Україні, особливо в межах приватних акціонерних товариств із незначною кількістю акціонерів, а також у товариствах з обмеженою чи додатковою відповідальністю, контроль за укладенням правочинів із заінтересованістю фактично зводиться нанівець.

ЗМІСТ

Ольга АВРАМОВА. Застосування штучного інтелекту в управлінні об'єднання співвласників багатоквартирного будинку……...3

Сергій БЕРТ. Проблема непридатності конструкції «зарахування зустрічних однорідних вимог» як шляху внесення додаткових вкладів до статутного капіталу ТОВ……6

Вячеслав ВЕРХОГЛЯД. Значення класифікації закладів охорони здоров'я в умовах скасування Господарського кодексу України…….12

Наталія ВІНТОНЯК. Посадові особи як суб'єкти фідуціарних обов'язків…….17

Тарас ГАПОЛЯК. Особливості правового регулювання заснування господарських товариств у країнах романо-германської правової сім'ї……..21

Ліна ДОРОШЕНКО. Дискваліфікація директора компанії як захід корпоративної відповідальності за законодавством Мальти……..26

Іван ДУРКАЧ. Концептуальні особливості розвитку технологічних парків у світі……32

Валентина ЖОРНОКУЙ. Окремі питання відповідальності осіб, що здійснюють функції органів підприємницького товариства, перед його учасниками……36

Юрій ЖОРНОКУЙ. Гармонізація корпоративного законодавства України із правом країн Європейського Союзу: сучасний стан та перспективи розвитку……42

Аркадій ЗАПОРОЖЧЕНКО. Арбітрабельність корпоративних спорів: Іспанія, Швейцарія, Україна…….....47

Алла ЗЕЛІСКО. Правовий режим майна органів державної влади, державних організацій, державних некомерційних товариств згідно із законодавчими новаціями……51

Ольга ЗОЗУЛЯК, Вікторія СІКОРА. Електронні загальні збори акціонерів в Україні: європейські стандарти, національні виклики та шляхи правового вдосконалення…….....57

Ігор ЗУБ. Щодо окремих питань регулювання корпоративного договору у проекті оновленого Цивільного кодексу……..62

Христина КМЕТИК-ПОДУБІНСЬКА. Використання та модернізація цифрових інструментів і процесів у корпоративному праві за Директивою (ЄС) 2025/25……66

Микола КОВАЛЕНКО. Роль господарського суду в забезпеченні балансу інтересів учасників процедури розпорядження майном боржника-юридичної особи……71

Олександр КОВАЛИШИН. Наглядова рада АТ: порівняльно-правовий аспект…….....75

Ігор КОЛОС. Цивільно-правова відповідальність посадових осіб ТОВ в Україні та Польщі: порівняльна характеристика……79

Володимир КОЧИН. Юридичний парадокс державних некомерційних товариств: circulus in demonstrando та red herring……...84

Вікторія КРАВЕЦЬ. Порядок оскарження рішень наглядової ради……...90

Оксана КРИЛОВА. Істотна зміна обставин як підстава для модифікації договірних умов у сфері публічних закупівель: законодавчі колізії……...94

Андрій ЛЕСІВ. Критерії відмежування товариств капіталу та товариств осіб……..98

Євген МІЧУРІН. Криптовалюта як майнове благо та актив корпорації……...102

Олександр ОВЧЕНКО. Корпоративне управління в командитному товаристві…….105

Юлія ПАРУТА. Реквізиція корпоративних прав: правове регулювання та судова практика……..109

Валерія ПОЄДИНОК. Корпоративна сталість як категорія корпоративного права…….....113

Валерій ПОЛЮХОВИЧ. Актуальні питання правового регулювання економічних відносин в умовах євроінтеграції…….118

Тетяна ПОПОВИЧ. Локальні акти юридичних осіб як запобіжник ризиків в корпоративному управлінні…….124

Володимир ПРИМАК. Некомерційне товариство як публічно-правовий провайдер соціальної сфери…….128

Юрій ПУКАВСЬКИЙ. Принцип прозорості в управлінні інститутами спільного інвестування в Україні та ЄС…….....133

Людмила РОМАНОВСЬКА. Недосконалість законодавства у розрізі здійснення закупівель за неконкурентною процедурою……139

Ivan ROMASHCHENKO. Conflicts of interest in private companies: a company law perspective from Ukraine and selected European jurisdictions…….……144

Шаді СААД. Передумови диджиталізації корпоративного управління в Україні…….....152

Ліліана СІЩУК. Гіг-контракти: переваги та недоліки……..157

Олег СКІБЯК. Використання штучного інтелекту при вчиненні правочинів із заінтересованістю……163

Наталія СЛІПЕНЧУК. Додатковий капітал товариства як зовнішній механізм корпоративного управління: стандарти ЄС та основи національного регулювання…….168

Андрій СНІЖКО. Електронні загальні збори в контексті цифровізації корпоративного управління акціонерними товариствами……..173

Інна СПАСИБО-ФАТЄЄВА. Про реформу корпоративного управління в Україні……..176

Микола СТЕЦЕНКО. Корпоративний договір як інструмент корпоративного врядування в приватних компаніях……181

Юлія СУХА. Управління корпоративними правами учасників господарського товариства в межах санкційних процедур…….186

Ганна ФЕДОТОВА. Забезпечення дотримання бізнесом прав людини……193

Анна ФРАНКОВА. Зміна структури органів управління при перетворенні господарських товариств……...196

Олесь ШЕВЧУК. Правова регламентація обмежень щодо виплати дивідендів господарським товариством…….199

Іван ШЕМЕТА. Проблемні питання застосування договорів про нерозголошення (NDA): національний та зарубіжний досвід……..204

Ірина ШПУГАНИЧ. Додатковий капітал у товариствах з обмеженою відповідальністю: теоретико-прикладний аспект……..210

Наталія ЩЕРБАКОВА. Щодо особливостей порядку перетворення державних підприємств у зв'язку із скасуванням Господарського кодексу України…….214

Олександра ЯВОРСЬКА. Майнові права як внесок до статутного/складеного капіталу господарських товариств……225

Наукове видання

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Корпоративне управління у підприємницьких товариствах в умовах євроінтеграції

за матеріалами
XXIII Міжнародної науково-практичної конференції
«ВАСИЛЬЄВСЬКІ ЧИТАННЯ»

3-4 жовтня 2025 року

Матеріали подано в авторській редакції

Комп'ютерна верстка: Ліліана СІЩУК
Правка: Ліліана СІЩУК, Наталія ВІНТОНЯК

Підписано до друку 03.10.2025. Формат 60х84/16
Обл.-вид. арк. 12,5 Тираж 300 прим. Зам. № 25-005

Видавець:
Науково-дослідний інститут
приватного права і підприємництва
імені академіка Ф. Г. Бурчака
НАПрН України,
вул. Казимира Малевича, 11, м. Київ

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до державного реєстру видавців, виготівників
і розповсюджувачів видавничої продукції,
серія ДК № 4758 від 07.08.2014 року.